

Master 2

*« Direction, pilotage et coordination dans l'intervention sociale
et médico-sociale »*

Christophe Aubouin

De la Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle

à

L'Etablissement et Service d'Aide par le Travail

Contexte, cadres, procédures d'orientations et pratiques professionnelles : entre continuité administrative et discontinuité des transitions, quels leviers au service d'un accompagnement « pour et avec » la personne ?

-ANNEXES-

Année 2014/2015

TABLE DES MATIERES DES ANNEXES

Note : les entretiens ont une pagination numérotée afin de permettre le repérage des citations ajoutées au mémoire. Les annexes ne font par conséquent pas l'objet d'une numérotation complète.

Annexes : 1 à 8 Entretiens avec les professionnels

Annexe 1 : Grille d'Analyse des Entretiens avec les professionnels	p2
Professionnel MDPH :	
Annexe 2 : Référente Insertion Professionnelle de la MDPH 28	p13
Professionnels ESAT :	
Annexe 3 : Coordinatrice de Formation ADAPEI28	p28
Annexe 4 : Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR » ADAPEI 28	p33
Annexe 5 : Conseillère en Education Sociale et Familiale ESAT de Chartres Association Anaïs	p48
Annexe 6 : Moniteur d'Atelier Module d'Evaluation et de Formation implanté à l'ESAT « Le Mousseau » ADAPEI 28	p54
Professionnels SIPFP :	
Annexe 7 : Chef de Service de la SIPFP de l'IME André Brault	p63
Annexe 8 : Educatrice Technique Spécialisée à la SIPFP de l'IME André Brault	p88
Annexe 9 : Psychologue de la SIPFP de l'IME André Brault	p100

Annexes 10 à 14 Entretiens avec des usagers

Annexe 10 : Paule, usager du Modules d'Evaluation et de Formation (MEF) en ESAT	p107
Annexe 11 : Courrier de la famille de Paule, usager du MEF en ESAT	p110
Annexe 12 : Grille d'Analyse des entretiens avec les usagers de la SIPFP	p113
Annexe 13 : Christine, usager de la SIPFP de l'IME André Brault	p115
Annexe 14 : Alban, usager de la SIPFP de l'IME André Brault	p118
Annexe 15 : Léa, usager de la SIPFP de l'IME André Brault	p122

Annexes 16 à 18 : documents

Annexe 16 : Schéma d'organisation de la SIPFP	p125
Annexe 17 : Schémas	p126
1- Le paradoxe du statut : M.Barillet-Lepley (Sexualité et handicap, le paradoxe des modèles)	
2- Le triangle didactique : <i>Médiatisation et médiation pédagogique dans un environnement multimédia</i> Thèse de doctorat - Joseph Rézeau	
Annexe 18 : Présentation de l'étude préalable réalisée par la Coordinatrice de Formation de l'ADAPEI28 : FACILITER LE PASSAGE DE L'IME VERS L'ESAT	p127

ANNEXE 1

Entretiens avec les professionnels d'ESAT et de la SIPFP de l'IME André Brault

Grille d'analyse initiale

Méthode : l'analyse initiale des entretiens a été abordée à travers l'exploration directe des questions ciblant un thème et par la recherche complémentaire de mention de mots clés. Celles-ci ont rendu possible l'extraction de citations qui sont venues éclairer les points de vue respectifs exprimés dans ces entretiens pour préparer d'éventuels croisements.

Par la suite, le schéma général de l'étude s'étant dégagé, les entretiens ont été directement explorés un par un pour alimenter ou étayer les propos.

La mission de l'ESAT

Chargé d'Insertion ESAT : « Avant tout insertion sociale par le travail, épanouissement de la personne à travers le travail, pour cela, on les accompagne à travers un projet professionnel » / « on développe avec lui un projet professionnel »

Moniteur Module Evaluation : « D'apporter un travail, une aide et un soutien par le travail, pour les personnes accueillies, et d'avoir un projet professionnel. Et après, autant qu'on peut, de les accompagner pour les mettre dans le milieu ordinaire, mais ça, ça représente... [...] 5 à 6%, je n'ai pas trop les effectifs en tête. Je n'ai jamais personnellement accompagné des personnes vers l'extérieur. »

Conseillère en Education Sociale et Familiale ESAT : «

« Le maintien des acquis et développer, l'épanouissement personnel et professionnel des personnes en situation de handicap. »

—

Psychologue SIPFP : « pouvoir proposer un travail à des adultes en difficulté qui ne pourraient pas travailler en milieu ordinaire mais qui ont suffisamment de capacités pour travailler en milieu adapté. »

Educatrice Technique Spécialisée SIPFP : « Permettre à la personne en situation de handicap d'avoir une activité professionnelle en maintenant les acquis. Quand j'y étais, ça me paraissait assez linéaire. Aujourd'hui, j'ai l'impression qu'il y a plus de formation, avec Différent & compétent, ça a du apporter beaucoup, ça a permis de valoriser les compétences de chaque personne, on parle aussi beaucoup plus d'orientation de réorientation, de mouvement au sein des ESAT ? »

Chef de Service SIPFP : « Il me semble qu'il y a une mission de formation, alors... j'ai envie de dire qu'à partir du moment où c'est un choix du jeune et un choix de la personne, la mission ce serait de maintenir en aménageant. A partir du moment où ça a été validé, notifié, à l'ESAT de faire le travail pour maintenir cette possibilité de travail. Et puis après, est-ce qu'ils ont cette mission là, mais je me dis qu'il y a peut-être aussi une mission de réorientation si ce n'est pas possible. C'est un peu comme nous, à un moment si on nous dit qu'un jeune doit être chez nous, à nous de nous débrouiller et de trouver les moyens pour qu'il soit chez nous. »

Et la production ?

Coordnatrice de formation ADAPEI 28 : « faire émerger aussi les contraintes spécifiques liées à la production (formation pour accompagner la prise de marchés), et des demandes techniques de la part des moniteurs pour répondre aux observations. » « Et en même temps de réelles contraintes liées à la production et aux engagements pris vis-à-vis de donneurs d'ordres. »

Chargé d'Insertion ESAT : « Alors, là, c'est l'effort aussi du moniteur. Ils ont tendance, au sens large, à être plutôt très orientés sur la production. Ils ont été recrutés sur une base CAP/BEP avec 3 ou 5 ans d'expérience professionnelle. » « On en a, on en a eu, et actuellement on en a sur le site, ici. Il y en a au Vallier, mais on a très peu d'ETS en proportion. Très très peu, et donc leur repère c'est plutôt la production, et moins le projet de la personne. » « Et effectivement, ça durant le stage, il faudrait faire des points plus fréquents durant la durée du stage. Je crois que les moniteurs le font, mais noyés dans la production. Il faudrait se déconnecter un peu de la production et pouvoir prendre le jeune ne serait-ce que 10 minutes de temps en temps, et faire un point avec lui. »

Moniteur Module Evaluation : « Les ESAT, eux, ont, veulent des choses un peu plus performantes, on leur demande une production ou une autonomie financière un peu plus importante qu'avant, donc le fossé se creuse, mais sans la faute des uns ou des autres. » « Dans un accompagnement de grande proximité, et pour nous la production n'est pas la finalité, contrairement à l'ESAT »

Conseillère en Education Sociale et Familiale ESAT : « Selon moi, non, il n'y a pas de pré tri. Nous acceptons à priori toutes les personnes en stage. » « Certains groupes sont venus, et ils ont pu se rendre compte que l'ESAT, c'est une entreprise. Pour certains, avant, l'ESAT, ce n'était pas le monde du travail. Ils se rendent donc vraiment mieux compte, des attentes de l'exigence de ce qu'est une entreprise. » « Il peut arriver aussi que la lenteur joue aussi, » « Les critères techniques ne vont pas amener à refuser la personne mais vont nous amener à dire qu'il faut envisager d'autres stages ou de se perfectionner sur telle compétence »

—

Psychologue SIPFP : une seule réponse en lien avec les critères d'admissibilité « La capacité aussi à s'intégrer au sein d'une équipe, à entrer en relation et à s'intégrer dans une chaîne de production. »

Educatrice Technique Spécialisée SIPFP : « Quand j'ai fait ma formation (Educatrice Technique Spécialisée), les personnes disaient qu'il y avait effectivement beaucoup d'objectifs de production, mais il y en avait aussi qui disaient qu'elles maintenaient aussi l'objectif social qui est de permettre aux personnes de se maintenir. » « Mais il y a de toutes façons des personnes, des moniteurs qui mettent ça en avant et d'autres qui sont plus concernés par les objectifs de production » « Mais c'est vrai que c'est souvent soulevé par les collègues, ces contraintes de production. En même temps, le fait à certains moments de devoir penser à un rythme, voie de l'accélérer, ça peut aussi être positif, parce qu'on est dans la réalité du travail. »

Chef de Service SIPFP : « Le monde de l'ESAT, c'est du travail protégé, mais c'est quand même le travail, il y a une production, on ne s'arrête pas quand on veut, on est quand même dans le système du travail. » « Après il y a peut-être aussi un double discours parce que le moniteur d'atelier, lui, il est en situation de production et le jeune qui ne connaît pas le bleu du rouge, il va avoir du mal à le faire le travail, et la contrainte, elle, elle est là. » « Et là certains directeurs ou chefs de service disent, attendez, s'il a fait un stage à l'ESSOR et qu'il est admissible en conditionnement, et qu'il y a de la place à la Ferté Vidame et que vous voulez faire travailler ce jeune-là à la pépinière, qu'il n'a pas de moyen de locomotion, que l'hébergement ça n'a pas été travaillé, ce sont des conditions différentes d'accueil, de travail, des demandes différentes aussi, en production, sur le plan physique aussi, et il y a des jeunes qui ne pourront pas. Ce n'est pas parce qu'à La Loupe il y a une place que la personne pourra. »

La mission des SIPFP

Coordinatrice de formation ADAPEI 28 : « Oui, et je crois qu'il y a un gros frein, et je crois qu'il y a un frein, qu'il va falloir lever qui est une méconnaissance du travail de l'autre. C'est que chacun a des représentations de ce que l'autre fait. Les ESAT envers les IME et les IME envers les ESAT, mais ce ne sont que des représentations. » « Mais ce problème de compréhension vient du fait que en IME on a

en termes de recrutements de professionnels de plus en plus privilégié le médico-social, et moins des ETS et peut-être plus des ES et des ME, sans le côté technique et professionnel. Et ça pose un problème ne serait-ce qu'en termes de langage, de préoccupations et d'objectifs. »

Chargé d'Insertion ESAT : « Il y a un tri au niveau des IME, ils sont déjà dans un projet. Soit ils évaluent déjà la personne avant même les stages, ils évaluent « « Après, parfois, ils ont des hésitations, et ils nous envoient certains jeunes, et c'est nous qui validons. » « Et les moniteurs d'atelier me font remonter régulièrement l'idée selon laquelle les jeunes étaient avant mieux préparés en IME. Et quand ils arrivaient en stage à l'ESAT, ils avaient déjà une partie du vocabulaire d'activité qui était acquis, ils arrivaient facilement à se positionner dans le travail. Aujourd'hui, ils ont l'impression de partir de rien. Donc ils « reprochent » aux IME de ne plus être dans une préparation professionnelle. » « Contrairement à des fois où l'IME dit tient on va te faire faire un stage et où le jeune vient sans savoir pourquoi il vient, et ce qu'il vient chercher au final, et où il perd son temps, et nous aussi. » « Oui et de façon plus générale, faire de la construction d'identité professionnelle dans le cadre de l'enfance, c'est compliqué, c'est de plus en plus compliqué » « Donc, il y a une préparation des IME, si je prends l'IME de Vernouillet ils ont un atelier sous-traitance industrielle » « Donc aujourd'hui les IME font plus un travail orienté sur le comportement que sur la préparation professionnelle, on fait nous le constat qu'on axe moins sur la dimension technique. » « L'identité professionnelle, les jeunes ne l'ont quasiment plus quand ils arrivent. » « Nous on a construit cette SAS avec l'idée d'impliquer les IME, puisque le poste de la coordinatrice de formation qui vient d'être créée prévoit ce travail de liaison avec les IME. Mais il est vrai que physiquement, ça se fera chez nous. » « Il y a sans doute aussi un manque de moyen, je pense qu'il y a eu des modifications dans le mode d'organisation des IME qui fait qu'ils n'arrivent plus à avoir cet espace identité professionnelle. » « Bien sûr c'est aussi notre travail, mais je crois qu'on attend vraiment quelque chose de l'IME par rapport à ça. On ne peut pas exiger trop d'une jeune de 17-18 ans, mais une forme de maturité, la motivation aussi » « La compétence technique, à part pour ceux qui ont la nostalgie du fonctionnement des anciens IMPros, car aujourd'hui on attend plus grand-chose des IME de ce côté-là, sur le plan technique, ça c'est délité. » « Ils ont le parcours IME, d'un seul coup ils viennent chez nous, pour peu que ce soit couplé avec l'hébergement, les pauvres, ils n'en peuvent plus »

Conseillère en Education Sociale et Familiale ESAT : « L'IME se concentre, je pense, sur les compétences de base, mathématiques, français, le passage du CFG, et pour certaines personnes le CAP. » « Je trouve que c'est mieux. Je suis arrivée en ESAT en 2009. J'ai, au départ, pu accompagner des personnes qui étaient immatures, perdues, et de plus en plus l'accompagnement se fait mieux, il y a vraiment des visites. »

—
Psychologue SIPFP : « Alors, trois missions : une mission éducative, une mission thérapeutique et une mission pédagogique. » «

Et bien effectivement préparer les jeunes à une orientation en milieu adulte. Je dirai que c'est une des missions principales. »

Educatrice Technique Spécialisée SIPFP : « ce que je disais avant, faire un bilan de chaque jeune pour le préparer à la transition vers le monde adulte, l'endroit où ils vont pouvoir le mieux s'épanouir. Une place en milieu ordinaire ou protégé. » « Moi je commence à travailler avec eux quand ils arrivent en bas, dans les ateliers pré professionnels, le plus souvent vers 16 ans et moi je commence à parler d'avenir assez vite, le groupe est tourné vers ça. »

Chef de Service SIPFP : « Accueillir des enfants déficients intellectuels pour les préparer au monde adulte, à intégrer le monde adulte, dans les meilleures conditions possible, et avec une question d'orientation par rapport aux différentes possibilités du monde adulte » « Il est question d'accompagner le choix d'un usager et de sa famille et d'accompagner cette orientation ensuite. Parce que si c'est dans tous les domaines du monde adulte, peut-être que ça va être compliqué. Il y a une mission d'accompagnement dans le choix, » »

J'ai l'impression qu'il y a un lâcher de la partie « scolaire » quand on arrive à la SIPFP, même si cela peut être dur, mais il y a un certain lâcher qui fait qu'on va avancer sur l'idée du monde adulte, » « Je crois qu'on s'accroche à ça aussi, faire le deuil, c'est un grand mot, mais il y a peut-être d'autres moyens de s'épanouir, il faudra de toutes façons trouver d'autres voies pour s'épanouir que des voies ordinaires, du travail ou de la scolarité. » « Oui, on est toujours dans apprendre, mais là, apprendre un métier. »

L'orientation

Mot clé « orientation » :

Coordinatrice de formation ADAPEI 28 : « Cette fusion pourrait produire une sorte de plateforme d'orientation qui s'appellerait Section d'Apprentissages Spécialisés : SAS. » «

C'est le passage de jeune à adulte, de copain à collègue, d'apprentissage d'un travail, voilà, c'est tout ce volet là que... qu'il faut créer, enfin créer, il y a des choses qui se font, il faut repartir de l'existant et il faut aussi créer... »

Chargé d'Insertion ESAT : « Une fois qu'ils sont au clair, qu'ils ont pu explorer comme ça, on fait systématiquement un bilan de stage, et maintenant, avec la nouvelle organisation de la MDPH, on doit se positionner sur le bilan par rapport à la validité de l'orientation en ESAT. » « Et au milieu de ces « dysfonctionnements » il y a la personne, le jeune, et c'est lui qui en pâtit. On se retrouve ensuite avec des jeunes en aménagement Creton et on se dit, mince, je ne comprends pas, il a une orientation ESAT et il n'est pas pris. C'est parce que nous ne sommes pas assez clairs avec l'IME, qu'on ne leur donne pas assez de pistes pour travailler. » « Nous ce qu'on a c'est le bilan de stage avec un déroulement, et à la fin du stage on se positionne sur admissible ou pas dans telle activité ou une autre orientation ou une autre structure. » « Des fois, aujourd'hui dans l'orientation des IME la difficulté c'est ESAT ou Foyer de Vie et là il y a un fossé énorme. Et ça ça renvoie aux parents un truc dévastateur. »

Moniteur Module Evaluation : « Oui, et après, il y a aussi, même si moi je la travaille moins, la possibilité de la réorientation. On est toujours aussi dans la notion de parcours. »

Conseillère en Education Sociale et Familiale ESAT : « Soit l'orientation n'est vraiment pas possible et là on peut le travailler avec le DAPI. » « Je ne sais pas si c'est un choix. En amont je pense que l'IME propose des stages pour évaluer l'orientation, et ensuite en fonction des bilans je pense que la personne intervient et peut déterminer son domaine. C'est difficile je sais, puisqu'on ne peut pas savoir à l'avance parfois sur quel domaine le travail finalement va être proposé. C'est aussi la réalité du travail, même en milieu ordinaire. » « Une fois qu'on a l'orientation et la RQTH, on a une période d'essai de 6 mois renouvelable une fois, et ensuite on à l'admission qui se concrétise par la signature du contrat d'aide et de soutien. » « Pour moi, à partir de 16 ans, l'orientation commence à se dessiner, entre 16 et 18 ans il y a des stages qui permettent d'affiner... »

—

Psychologue SIPFP : « Et bien effectivement préparer les jeunes à une orientation en milieu adulte. Je dirai que c'est une des missions principales. [De la SIPFP] » « Pour moi, la question de l'orientation elle est en deux temps : à la fois comment ils vont occuper leurs journées, mais aussi la question des soirées, du week-end, comment ils vont vivre en fait. » « Ceux pour qui on ne « projette » pas l'ESAT sont plutôt dirigés vers le groupe Vie Quotidienne, »

Educatrice Technique Spécialisée SIPFP : « Quand on voit déjà rien que pour les jeunes pour lesquels l'orientation ne pose pas de problème sur le fond, on a du mal à avoir des stages, on se limite donc aussi pour les autres. » « Ça dépend ce qu'on entend par fonctionner. L'orientation, elle se fait toujours, mais il y a un moment de rupture. Maintenant je pense que tout le travail il est d'ouvrir les jeunes à avoir envie de s'interroger sur ce qu'ils aiment, et de continuer à s'interroger après. J'ai été

surprise à mon arrivée à l'IME de découvrir que pour les jeunes, il y avait ce passage vers le monde adulte et qu'ensuite c'était terminé. » « Non, je pense qu'on propose des stages aux jeunes dont on estime qu'ils ont la capacité de s'y inscrire, qu'ils ont une possibilité d'orientation ESAT, ou que la famille a une forte demande pour que ce stage soit fait » « La façon dont on prépare l'orientation, ou son fonctionnement. Non, je ne crois pas, il manque un lien, la préparation à l'orientation. Je pense qu'on propose au jeune un stage, un endroit. Et si la période de stage se déroule bien, on reste là-dessus, je trouve qu'on ne va pas proposer assez aux jeunes toutes les orientations possibles » « On ne va pas le proposer parce qu'on va supposer qu'il a une orientation foyer de vie. » « Mais pour d'autres, comme A., même si elle est venue sur l'atelier pré professionnel avec une orientation foyer de vie déjà annoncée, je pense qu'il serait intéressant qu'elle puisse voir et se rendre compte aussi par elle-même. »

Chef de Service SIPFP : « J'ai l'impression que dès qu'on commence à parler de passerelle avec des dénominations comme passerelle « vie quotidienne », nous on l'oriente déjà. » « L'idée qu'on a eu depuis l'année dernière de l'accueil d'abord puis de groupes passerelle qui sont des groupes d'observation pour le personnel qui vont permettre aussi aux jeunes de découvrir et qu'après on a deux options qui vont être : une plus apprentissages professionnels où on tend vers une orientation « travail », l'ESAT, milieu protégé, ou milieu ordinaire. Ou bien une orientation « vie quotidienne », plus foyer de vie ou accueil de jour en foyer et donc pas vers le travail. Et moi j'ai dans la structure SIPFP cette idée-là, de faire de l'accueil, un temps de passerelle observation/découverte et ensuite soit travail soit foyer. » « Et on ne fait pas faire le stage en ESAT et on oriente, et je pense assez rapidement sans le dire. Chacun ayant des avis sur ce qui pourrait être le mieux. Ce qui fait que comme on en est pas obligé, comme je crois il n'y a pas d'obligation à faire faire un stage en ESAT, sauf si la MDPH demande pour l'orientation » « Oui, et du coup, c'est déterminant pour la MDPH qui normalement va s'appuyer sur cette case pour notifier l'orientation. Et ce que Madame Jaud disait, c'est que c'est grille, c'est intéressant mais trop long pour prononcer une décision. » « Ce que nous avait expliqué Madame Jaud, c'est ok, vous faites votre évaluation, mais moi, ce que je veux savoir, c'est est-ce que demain vous le prenez ou pas, ce jeune-là ? » « Oui, il y a des jeunes sans doute qu'on porte plus. Et souvent en opposition un peu à d'autres personnes dans l'équipe, de l'ordre de « tu vas voir qu'on va y arriver ». »

Stages : quelle fonction ?

Chargé d'Insertion ESAT : « Parce que les stages de découverte, ils sont plutôt en position d'observateur, mais durant les stages de perfectionnement, ils sont plutôt acteurs. » « Et il faut aussi que les stages soient efficaces, éviter d'aller vers la surmultiplication des stages, » « A la demande de l'IME, des aménagements peuvent être proposés. Il y a même eu des stages faits avec la section annexe. Avec l'objectif de les débrailer un peu de l'atelier » « Le stagiaire, ils l'ont donc au quotidien, mais je pense qu'ils ne font pas de réelle évaluation en cours de stage » « C'est vrai, et c'est important de savoir, pour les moniteurs d'atelier, que sur les bilans de stage il puisse y avoir de réelles pistes de travail. Si on tombe sur des généralités, l'IME ne pourra rien en faire. » « Nous ce qu'on a c'est le bilan de stage avec un déroulement, et à la fin du stage on se positionne sur admissible ou pas dans telle activité ou une autre orientation ou une autre structure » « Je crois qu'avec des choses comme le DAPI, ou sans doute aussi la SAS, on doit pouvoir pousser un peu plus que pendant les stages, prendre un peu plus le temps aussi de construire le projet avec le jeune, de l'aider à le construire, à mûrir. » « On ressent quand même un manque de préparation professionnelle en amont et quand le jeune arrive, il met plus de temps à s'inscrire dans les stages car il part de rien. »

Moniteur Module Evaluation : « Même quand on fait un stage, même pas dans sa voie, ce que nous on évalue ce sont d'abord des compétences transversales. » « Pour, avec les stages leur permettre de faire un choix professionnel. » « Après au moment du stage nous on met en place un tutorat, avec un

travailleur qui l'accompagne pendant une semaine, pour l'aider à découvrir les locaux, les vestiaires, parce que chez nous ce n'est pas si simple. »

Conseillère en Education Sociale et Familiale ESAT : « La MDPH nous demande de ne pas faire énormément de stages. Si une personne a déjà réalisé un stage et s'il y a déjà eu un avis émis conforme à l'admission en ESAT, la MDPH nous demande de ne pas réaliser d'autre stage. »

« [Formation ?] Non, parce que c'est court. Il y a des apprentissages, mais courts, par exemple lors d'un premier stage, on va éviter de mettre sur la soudure » « nous utilisons la grille de bilan de stage, et effectivement, à la fin, c'est nous qui décidons si la personne peut être admise en ESAT »

—

Psychologue SIPFP : « moi, pour les jeunes que je suis en entretien, la question des stages. Mais de toutes façons pour les jeunes de cette tranche d'âge que je vois, la question de l'avenir, c'est une question qui prédomine. » « Je pense à un jeune en particulier en ce moment dont la famille souhaite qu'il aille faire des stages en ESAT, et que la volonté de la famille est telle qu'il ira travailler en ESAT, et moi j'ai le sentiment que ce n'est pas ce qui correspondrait le mieux à son épanouissement personnel. Lui qui n'a pas cette notion de travail, et après, bien sûr ce sont mes représentations mais... » « Et puis ensuite une fois que les jeunes sont sur ces groupes un peu identifiés, pré professionnels ou Vie Quotidienne, et puis en fonction des stages aussi. Tout ça nous permet de savoir effectivement si un jeune se destine plutôt à l'ESAT ou un foyer de vie, avec ou non l'hébergement parce que ça entre en ligne de compte aussi. » « Si la famille dit non, on a quand même le désir de le voir essayer l'ESAT, on propose quand même un stage en ESAT, même pour certains jeunes pour lesquels on ne pense pas que... » « Et ensuite, c'est vrai que la question du partage des informations liées au stage, au bilan est peut-être complexe, puisque nous n'y participons pas. »

Educatrice Technique Spécialisée SIPFP : « En moyenne vers 18 ans. Au plus tard, le premier stage doit être fait dans l'année des 18 ans. On peut être admis à l'ESAT je dirais à partir de 18 ans. » « Le bilan qui est fait avec la famille, avec l'équipe montre qu'on n'a pas la possibilité de lui proposer un stage en ESAT. » « Si on estime qu'elle va plutôt aller en foyer de vie, on ne va pas lui proposer de stage en ESAT. » « On met des objectifs pour le stage, mais c'est vraiment, on en parle mais quelque chose est écrit sur la convention de stage, mais je n'ai pas l'impression que ce soit opérationnel... » « Mais le stage est aussi à ce moment-là un support pour travailler l'autonomie de transport. » « C'est compliqué en fait je trouve. Il y a des stages où le bilan est prévu avant même le début du stage, avec le chargé d'insertion. Moi, je pense que l'éducateur référent du stage devrait y être à chaque fois, ça me paraît important. » « Il avait dû se rappeler ce qui s'était passé pendant le stage mais il n'avait pas en tête les objectifs posés au début du stage. » « On ne tire pas assez de conclusion, on ne travaille pas assez la progression jusqu'au prochain stage. » « Et je pense aussi qu'on est bloqués par les possibilités de stages »

Chef de Service SIPFP : « Pour R., ce jeune très déficitaire, moi j'ai toujours été sur l'idée qu'il fallait qu'il fasse le moins de stage possible, » « Sur les stages en travail, j'ai l'impression qu'il n'y a plus trop de règles. On est encore sur cette idée de 18 ans, mais qui pour le coup ne correspond à rien, parce qu'ils pourraient faire des stages à partir de 16 ans. » « Non, on est dans notre tête, sans dire forcément, dans l'idée de ce qui sera le mieux pour la personne. » « J'ai l'impression que ça se fait quand même en concertation en réunion de synthèse, et dans la discussion avec les familles, lors des rencontres qu'on décide vers où on fait les stages. » « Un aspect stratégique aussi pendant le stage parce que c'est toujours intéressant que les jeunes soient connus par les lieux qui les accueillent. » « A aucun moment, je trouve, c'est mon ressenti, le stage n'est un stage de formation quand on va en ESAT. » « D'habitude le stage sert à évaluer » « Moi je le dis aux familles quand je les reçois. Je ne parle pas trop de la sortie, mais je parle des stages, et je dis que ce n'est pas parce qu'un jeune a fait trois ans en menuiserie ou horticulture qu'il va aller travailler en menuiserie ou horticulture » « Et la MDPH décide, valide ou non la proposition au regard surtout des bilans de stage. Sachant que nous on propose aussi des stages en fonction de ce qu'on pense. » « Lui, Teddy, il peut aller travailler, alors on le met en stage tout de suite, on n'a pas donné des moyens supplémentaires, on ne lui a pas donné

des moyens supplémentaires pour qu'il continue à progresser alors qu'il restait du temps à la limite. Le seul moyen qu'il y avait s'était de le mettre en stage. » « Le projet naît de la demande, de la proposition de l'éducateur. Il peut naître d'une proposition du chargé d'insertion qui dit, tiens, j'ai des places en stage, de l'opportunité, ou de l'échange avec les familles » « Et puis, une quatrième possibilité, quand l'urgence, l'échéance arrive des 20 ans qui s'approchent et qu'il faut faire faire des stages. Il y a un moment, tiens, il n'a pas fait de stage, il faut quand même qu'il en fasse. » « On n'a pas nominativement le nom de la personne qui va accompagner, ni le lieu, l'activité du stage, ce que la personne va faire. » « La réalité de l'activité de l'ESAT fait qu'on peut dire à la personne, quand tu viendras tu feras ça et que le jour du stage, il n'y ait pas de ça à faire. C'est tout bête, c'est la réalité du monde de l'ESAT, du jeu du marché par rapport à l'activité. » « Très concrètement non, elle reste dans le dossier, on continue à l'envoyer à la MPDH, je ne suis pas sûr que quelqu'un s'en serve pour dire c'est ça qu'il faudrait qu'on travaille pour que ses performances soient meilleures et qu'il ait la place... non. »

L'employabilité / admissibilité

Coordinatrice de formation ADAPEI 28 : « Déjà une réflexion, pas parler d'employabilité car pas salariés, pas employés. » « Discours sur la difficulté à gérer la pauvreté technique des jeunes qui arrivent, mais quand cette maîtrise technique est là, évocation de difficultés plus sociales ou de façon d'être, de motivation. » « Capacité à s'intégrer dans le fonctionnement paraît prioritaire. Même avec des capacités techniques ou productives limitées, le fait de disposer d'un comportement adapté, compatible, avec une autonomie minimale de travail paraît déterminant. Essentiel : comportement, attitude au travail, de travail, compréhension des attentes du monde du travail. » « Si l'on regarde des lme comme Champhol ou Vernouillet, ils n'ont pas ces mêmes réticences, on est dans une représentation où le travail est une évidence. Et puis on ne va pas s'arrêter sur le fait qu'ils soient handicapés, on va leur proposer tout, ils prennent ce qu'ils peuvent, » « Elle est recherchée, mais elle reste aussi un idéal. Malgré tout, on ne va pas prendre le risque de faire qu'ils soient mal au travail. Ou alors on va les mettre en ESAT pour qu'ils soient en situation de travail mais on ne va pas leur proposer plus parce qu'il ne faudrait surtout pas les mettre en difficulté. Et du coup cette progression (la construction d'un statut de professionnel) est beaucoup moins rapide »

Chargé d'Insertion ESAT : « Avant tout l'envie de faire, le comportement, la motivation » « Donc nous ce qu'on demande avant tout à un jeune, c'est de respecter les horaires, les personnes et d'être dans un comportement général, une attitude en phase avec l'organisation générale du travail. » « Et donc ce sont des jeunes qui sont au clair, qui souhaitent travailler, découvrir l'ESAT. » « Les bilans sont vraiment importants. J'insiste sur le bilan de stage, parce que pour les moniteurs d'atelier cela représente du temps, l'accueil des stagiaires, et le bilan demande un passage par l'écrit ce qui n'est pas toujours simple. Mais j'insiste auprès d'eux car le bilan de stage décide de l'avenir d'un jeune, et il faut en mesurer l'importance, ne pas faire ça par-dessus la jambe. » « Plus le travail est technique et plus le phénomène est flagrant. Par exemple en Espace Verts et Menuiserie, il y a une identité professionnelle forte, un langage qui est précis, et là les moniteurs nous disent : les jeunes arrivent avec rien dans les mains. » « Oui, vraiment. Après il peut y avoir certaines difficultés, très rares, vraiment incompatibles avec certaines activités, mais pour moi ce n'est pas dominant. »

Conseillère en Education Sociale et Familiale ESAT : « Si on finit par dire que la personne n'est pas en mesure c'est souvent prioritairement parce qu'il y a une immaturité, un comportement inadapté, il peut arriver aussi que la lenteur joue aussi, mais ce n'est pas le premier critère puisque notre travail c'est d'accompagner ça, d'aider la personne... » «

—

Psychologue SIPFP : « C'est à mon sens surtout une question en termes de déficience et de difficultés motrices. Par rapport à la cadence proposée en Esat ou à des problèmes physiques spécifiques comme cette jeune qui a une épilepsie sévère ou cet autre qui est IMC. » « Il y a aussi la question de l'autonomie de transport, qui est une contrainte, un frein au moins si ce n'est finalement rédhibitoire » « La question de l'efficience intellectuelle « pure » aussi joue un rôle, la capacité à comprendre et à appliquer une consigne simple déjà de la vie quotidienne, comment est-ce que cette personne pourrait travailler en ESAT en se confrontant à des consignes plus complexes ? » « Il y a aussi des activités différentes en ESAT, je pense qu'en conditionnement on a des tâches plus simples qui sont peut-être plus accessibles, mais en cuisine par exemple... » « Les obstacles pour pouvoir aller à l'ESAT ? Le premier qui me vient en tête c'est l'aspect de communication. Si un jeune a du mal à comprendre ce qu'on attend de lui, ou à répondre à certaines consignes orales. »

Educatrice Technique Spécialisée SIPFP : « Non, je pense qu'on propose des stages aux jeunes dont on estime qu'ils ont la capacité de s'y inscrire, qu'ils ont une possibilité d'orientation ESAT, ou que la famille a une forte demande pour que ce stage soit fait. » « Celles de la capacité de la personne à s'adapter au monde du travail. Capacités physiques, capacités par rapport à la fatigabilité, l'intérêt aussi de la personne au travail. » « Il n'y a pas réellement besoin d'une évaluation précise, on va, il serait bien qu'on puisse avoir un lien avec l'ESAT pour avoir un certain nombre de pré requis, mais je pense que le premier critère, c'est son envie de travailler. » « Parce que je pense que pour certains jeunes on pense qu'ils ne trouveraient pas d'intérêt » « J'ai l'impression qu'ils ont chacun leurs critères. Par exemple au Mousseau, la monitrice nous a dit que ce qu'elle demandait, c'était que la personne puisse peser, et qu'elle soit en capacité de s'intégrer au sein d'une équipe. » « En cuisine, ils vont avoir des gestes techniques, une demande d'autonomie plus importante. » « C'est un peu ambivalent aussi, il y a ce qui est dit comme ça avec les jeunes au moment d'une visite, et puis il y a ce qui se passe pendant le stage. »

Chef de Service SIPFP : « Est-ce que ce n'est pas par, en creux, je ne vais pas dire par défaut mais en creux, on fait faire des stages ou pas parce qu'on se dit « il ne pourra pas aller travailler en ESAT ». Des fois on ne dit pas le mieux : le bien est-ce que c'est ça ou ça, on dit : il ne pourra pas aller en ESAT de toute façon. » « Après il y a peut-être aussi un double discours parce que le moniteur d'atelier, lui, il est en situation de production et le jeune qui ne connaît pas le bleu du rouge, il va avoir du mal à le faire le travail, et la contrainte, elle, elle est là. » « Le premier élément qui va déterminer, c'est d'abord le fait qu'on lui propose un stage. Il y a eu des, des miracles je ne sais pas, » « il y a sûrement quelque chose qui est de l'ordre de la capacité à produire, ils ont quand même quelque chose à produire, je parle des moniteurs d'atelier, ils sont quand même sur ces aspects-là, il y a un rendement, il faut qu'ils produisent » « L'autonomie de transport. Je ne sais pas si c'est une compétence. Mais c'est complexe parce que ce n'est pas le bon mot. L'ESAT souhaite ou plutôt l'ESAT n'organise pas les transports. Donc, ça veut dire que le jeune soit présent à l'heure et l'ESAT ne s'occupe pas de cela. » « En même temps j'essaye de ne pas dire qu'il faut qu'ils aient des compétences de travail, mais je vais bien y venir aussi » « La pathologie. Certaines pathologies, les personnes qui ont un protocole médical, par exemple »

La place de la personne

Coordnatrice de formation ADAPEI 28 : « Moi, j'ai fait beaucoup de résistance par rapport à ça, par rapport à laisser leur prendre un peu d'autonomie. Mais ça a été difficile et je pense que sans m'en rendre compte, j'en ai lâché une partie de ma résistance au fil des années. » « L'idée serait de faire apparaître une implication des usagers à travers les demandes, de pouvoir les accompagner ensuite sur la compréhension des réponses à ces demandes... »

Chargé d'Insertion ESAT : « Et je trouve la question que vous posez très intéressante, comment, ponctuellement, durant le stage le stagiaire peut se positionner, s'y retrouver et s'identifier dans son stage. » « Non, c'est plutôt l'inverse, il y a tellement de contraintes qu'on ne peut pas. Bien sûr qu'on

tient compte de la personne mais elle est très soumise aux contraintes » « Les professionnels sont eux aussi très soumis à des contraintes, c'est pour cela qu'il faut qu'on retravaille notre organisation. » « Je pense qu'il y a des marges... mais le problème c'est aussi qu'on a beaucoup trop de demandes » « La lisibilité, c'est sans doute important. Effectivement, peut-être que les choses ne sont pas suffisamment accessibles, que la personne ne peut pas simplement s'en saisir. » « Voilà, globalement, c'est ça, cette lisibilité de travail entre l'IME et l'ESAT, ça manque quand même. »

Moniteur Module Evaluation : « Alors, par rapport aux IME, je n'ai pas assez de regard, mais oui, je pense, ce n'est pas l'IME qui construit le projet. Je pense que la personne est quand même impliquée dans ce parcours. » « Pour nous par exemple, le dispositif différent & compétent, c'est quelque chose qui booste énormément les personnes. Ça permet aux personnes de se saisir de leur parcours ; C'est quelque chose qui les valorise, qui dynamise. » « Oui, je pense qu'il y a sans doute, qu'il est nécessaire de faire quelque chose au niveau de l'évaluation. Il manque des moyens d'évaluation et plus on peut en apporter et plus ça les aidera. » « Dans le dispositif Différent & Compétent, ils ont pensé à la RAA, c'est pour ça, pour l'entrée des IME dans le dispositif, parce que ça pourra aider les jeunes aussi... Comme une partie des barreaux qui permettra à la personne d'accéder à l'échelle de l'ESAT... » « Oui, de savoir ce qu'il sait faire, et qu'il puisse faire valoir ce qu'il a pu faire, ce qu'il est capable. Et ça aide aussi à accepter la contrainte du travail quand on sait qu'on y gagne en valeur. »

Conseillère en Education Sociale et Familiale ESAT : « Aujourd'hui oui, en termes de choix, c'est sûr que c'est limité, en même temps » « Je ne sais pas si c'est un choix »

—

Psychologue SIPFP : « J'ai l'impression que la famille est au cœur, la famille et ses projets, mais pas la personne. J'ai le sentiment que c'est souvent la famille qui a le dernier mot, et je crois que même si moi parfois j'ai le sentiment que certains jeunes ne souhaitent pas aller vers l'ESAT » « je pense à une autre jeune. J'ai l'impression que pour certains, l'avis et la parole du jeune, n'a pas ou n'a pas pu, parce qu'il y a certains jeunes qui ne peuvent pas dire, moi ils me le disent en entretien, mais après quand la famille est là, bien sûr, ils suivent l'avis de la famille, parce que l'enjeu affectif est tel que, bien sûr, mais... » « J'ai toujours l'impression que la famille, du fait du handicap de son enfant, sait, et souvent à juste titre. Mais a l'impression de détenir un certain savoir sur ce qui est bon pour leur enfant et que du fait du handicap de la personne, l'émancipation qui se fait chez une personne ordinaire ne se fait pas ici. Et ça vaut pour beaucoup de choses, avoir ou pas un compagnon... Et c'est vrai que moi souvent je, ça me gêne, je trouve qu'on n'écoute pas suffisamment la personne. »

« Mais comment est-ce qu'on pourrait leur permettre de donner leur avis propre, c'est compliqué. Proposer sûrement plus de temps d'échange » « Oui, et puis il y a certainement une habitude, aussi parce que les marges de manœuvre qui leurs sont offertes ne sont pas non plus très grandes. »

Educatrice Technique Spécialisée SIPFP « Pas assez, je pense que pour que les jeunes puissent parvenir à manifester leur projet, il faut beaucoup plus les solliciter à s'exprimer. Et puis aussi leur présenter toutes les possibilités qui existent à la sortie de la SIPFP » « Je me pose la question. Peut-être par facilité de notre part, on estime que la personne sera bien là, on ne va pas soulever une difficulté, la faire hésiter ce qui compliquerait notre travail ? » « Quand on voit déjà rien que pour les jeunes pour lesquels l'orientation ne pose pas de problème sur le fond, on a du mal à avoir des stages, on se limite donc aussi pour les autres. » « Je pense que non, pas assez. Quand je parle avec les jeunes du projet personnalisé. Ils savent ce qu'est la synthèse, mais la synthèse c'est une fois par an. Et je m'aperçois qu'ils ont du mal à s'exprimer sur ce moment-là. » « Je leur dit, je pense, que c'est à eux d'être aussi responsables et acteurs de leurs projets. Ils ne sont pas habitués à demander par exemple. » « J'ai l'impression qu'on les cocoone trop, qu'on les protège un peu trop... » « Comme des personnes en capacité de faire des choix. » « Est-ce que nous on leur laisse ces espaces ? On ne le fait pas assez je pense, j'ai l'impression que des fois, mais même moi en tant que professionnelle, on fait des choses, mais on ne laisse pas assez de place à cette possibilité de choix. » « On est dans, entre les deux, entre cette idée de prise en charge et l'idée d'un accompagnement. J'ai l'impression qu'on y est encore beaucoup quand même dans la prise en charge. »

Chef de Service SIPFP : « Non, bien sûr, parce que je pense qu'on ne lui donne pas l'opportunité, entre 14 et 20 ans de dire, on ne se donne pas l'opportunité et les moyens de dire vraiment. Parce qu'on n'est aussi pas loin du marché du travail t que de toutes façons, même si on les recueille, c'est joli, mais ce n'est pas pour cela qu'on les respectera. » « Il peut être au cœur et, on a beau avoir tout fait, tout mis en œuvre pour que les souhaits soient réalisés, il y a le moment où il faut se confronter à la réalité, oui mais il n'y a pas de places. » « J'aimerais qu'ils soient au cœur de nos préoccupations, que la réponse aux besoins de la personne soit déjà au cœur de nos préoccupations, ce serait déjà bien alors que des fois ce n'est pas que les besoins de la personne, c'est on est en capacité de faire ça. » « Elle n'est forcément pas au cœur parce que déjà de fait on est déjà pas en capacité nous, de le mettre. Eux ne le sont pas forcément parce qu'on ne leur demande pas franchement leur avis. Et il doit y avoir des fois où on se dit, est ce que franchement il a un avis là-dessus. Est-ce qu'on va jusqu'à poser vraiment poser la question réellement ? » « Oui, Eric, le psychologue de l'IME qui accueille des personnes polyhandicapées peut parler 2 heures de l'autonomie des personnes polyhandicapées, effectivement, mais jusqu'où, lui R., peut-il être au cœur réellement, concrètement... ? » « Oui, et une personne à qui on refuse le droit de vote à l'âge adulte, on dit quoi, qu'elle n'est pas en capacité de faire un choix. Et on peut dire quand même dire, tu as le droit de choisir pour toi, mais pour voter par contre... non parce que tu pourrais choisir quelque chose de mauvais ? » « Pour R., ce jeune très déficitaire, moi j'ai toujours été sur l'idée qu'il fallait qu'il fasse le moins de stage possible, parce que qu'est-ce qu'il va comprendre de « on te propose plusieurs choses pour que tu puisses faire le choix » « Oui, mais il n'y a pas de places à ce moment-là, tu ne veux pas travailler en conditionnement, mais il y a une place en conditionnement à ce moment-là. Ce n'est pas loin de chez toi, pourquoi est-ce que tu n'irais pas là-bas ? Et moi je dis aussi à un moment, il y a une place, vas-y. »

Quelques citations à conserver ?

« Le foyer est souvent vu comme quelque chose de très négatif, où on ne fait rien où on y croupis, alors que si c'était présenté autrement, par des gens de foyer de vie. Enfin moi je suis assez partisan de faire intervenir les usagers en disant : voilà ce qu'on fait, voilà ce qu'on y trouve, ce que ça apporte et en quoi cela ne nous convient pas aussi, peut-être, dans une sorte de principe de réalité. »

Coordinatrice de formation ADAPEI 28

CA : le fait qu'ils n'aient pas leur place, cela veut dire qu'ils n'ont pas à y avoir une place ou qu'ils ne l'ont pas encore ?

NF : ça veut dire qu'ils ont été orientés, ce sont des jeunes qui pour la plupart ont commencé leur parcours en milieu ordinaire et qui ont été orientés. On a considéré qu'ils n'avaient pas leur place en milieu ordinaire. **Educatrice Technique Spécialisée SIPFP**

CA : Cela veut dire que toi, en tant qu'éducatrice technique, tu ne sais pas exactement ce qui va être les critères d'admissibilité au final ?

NF : Oui, pas vraiment en tous cas. **Educatrice Technique Spécialisée SIPFP.**

ANNEXE 2

Entretien avec un Professionnel de la Maison Départementale des Personnes Handicapées

MDPH 28 : Référente Insertion Professionnelle

Entretien réalisé le 27/03/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin, qui mène l'entretien. « LJ » désigne Laurence Jaud, le professionnel rencontré.

LJ : Je suis le référent insertion professionnelle secteur adulte, je commence à travailler un peu avec le secteur enfance pour cette tranche, le passage, mais moi c'est secteur adulte qui part normalement à 20 ans mais qui peut partir un peu avant pour des jeunes qui rentreraient à l'ESAT à partir de 18 ans.

CA : C'est-à-dire que le cadre légal prévoit que l'admission en ESAT peut être prononcée à partir de 18 ans.

LJ : Voilà, c'est en général 20 ans, mais ça peut démarrer avant, à 18 ans.

J'ai un suivi par rapport à tous ces gens qui travaillent en ESAT, mais j'ai aussi tous les gens qui sont en milieu ordinaire qui pour une raison ou une autre au cours de leur vie ont des soucis de santé qui devient handicap et pour lesquels il faut faire une reconnaissance travailleur handicapé et parfois une reconversion. Reconversion, formation, tout ça.

CA : Et à ce moment-là, c'est vous qui vous occupez de toutes ces actions qui vont amener une reconversion ?

LJ : Alors je, on est au point de départ, dans la mesure où ça peut être suite à un accident de travail, car on travaille aussi avec les médecins du travail, je fais partie de plusieurs organismes. Le médecin du travail à un moment ou à un autre, il y a eu des soins, et il dit, finalement non, inaptitude au poste, la personne ne peut pas revenir sur son poste au vu des restrictions. Et à ce moment-là on peut faire un travail de réflexion, déjà en amont pendant l'arrêt de travail, avec un service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ils peuvent aider la personne à faire un bilan de compétence, ils peuvent être en lien avec moi, le service social de la sécurité sociale, soit la personne a besoin d'une reconversion par le biais du droit commun, ça ne sera pas moi qui prendrait en charge. Tout ce qui va relever du droit commun, ça sera plutôt pôle emploi, CAP emploi qui est l'équivalent de pôle emploi mais pour les personnes qui ont une RQTH, parce que eux, ils vont aller chercher des financements Région ou autre.

Nous en tant que MDPH, nous avons des Centres de Réadaptations Professionnelle, qui sont réservés aux gens qui ont une RQTH, et pour lesquels il faut une notification de notre part. C'est nous qui donnons cet accord-là, car c'est un financement sécurité sociale, plus leur salaire est versé par l'ASP (Allocation de Sécurisation Professionnelle), donc nous nous allons intervenir dans ce sens-là pour dire oui, on est d'accord pour que la personne aille sur telle ou telle formation.

On a ensuite différents degrés dans les formations, mais il faudrait que je vous sorte le power point. Vous aurez la définition de la Reconnaissance Travailleur Handicapé et puis les différentes orientations.

CA : C'est l'étendue de votre mission sur le secteur adulte...

LJ : Oui, après j'ai un partenariat avec CAP emploi, Pôle emploi c'est plus distant, je travaille aussi avec ces centres de réadaptation, je travaille avec le service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, je travaille aussi avec les ESAT, on a fait un très gros travail avec les ESAT de mise en place de certaines choses pour travailler au mieux ensemble, on a sorti un guide des procédures, pour voir l'entrée en ESAT, comment elle se fait, sur quelles bases, comment on fait pour le montage du dossier, après tout au long du parcours professionnel du travailleur d'ESAT **entre guillemets**, tout ce qui peut arriver dans son parcours, s'il veut travailler à temps partiel, s'il veut sortir, s'il y a une inaptitude au poste aussi pareil, enfin tous ces changements là on les a écrit noir sur blanc pour savoir comment on s'organisait et quel était le lien avec la MDPH.

C'est un guide de travail MDPH qui reste normalement en interne. C'est la première fois qu'on me demande, je n'ai pas posé la question de savoir si on pouvait le diffuser.

On reprend donc à partir de ça si vous voulez.

La définition de la reconnaissance et l'évaluation.

CA : Là on est dans le cas d'une personne chez qui le handicap survient à un moment de sa vie et où il y a une demande de RQTH ?

LJ : Les jeunes aussi. A un moment quand ils vont passer dans le secteur adulte, qu'ils aillent en ESAT ou en milieu ordinaire, en fonction des restrictions qu'ils pourraient avoir, demandent une RQTH. La personne qui va en ESAT, bon, l'orientation ESAT équivaut à une RQTH. Mais un jeune qui sort de l'IME qui va vers une formation en CFAS, il lui faut sa reconnaissance QTH, à part si c'est un CFAS qui est fait dans l'IME. Champhol fait ça, mais si c'est en dehors d'une structure IME, il faut la RQTH pour accéder au S du CFA. Donc ça peut être demandé de très bonne heure, avant 18 ans, et là donc même dès 16 ans.

CA : Même chose pour le DIMAS ? Un jeune de l'IME est passé par ce cursus, et je me pose la question.

LJ : Je n'ai jamais fait avec ce cursus. On peut regarder si vous souhaitez si vous avez son nom.

[...] Effectivement non, il a seulement une orientation IME.

Pour un adulte, cette demande de reconnaissance peut être une première démarche dans le cadre de son emploi. Et elle peut être faite pour les adultes, et même pour les enfants, en fonction des restrictions qu'il y a, médicales et en fonction du poste de la personne ou du futur métier que la personne va pouvoir vouloir faire.

Pour ceux qui sont en emploi, il y aura, ça peut démarrer du Médecin du travail.

CA : Et cette expertise-là, en termes d'incapacité au travail, dans la réalité, pour des personnes qui ne sont pas déjà en emploi, elle est posée par qui ?

LJ : Au départ, il y a un dossier qui est fait auprès de la MDPH, et il y a une expertise médicale avancée par le médecin traitant, avec des informations médicales, des précisions par rapport à la situation de la personne, si elle marche avec difficulté, avec peu de difficultés, des restrictions qui sont normalement précisées et c'est nous, dans nos équipes pluridisciplinaires, avec un médecin qui allons pouvoir dire, là...

Pour ceux qui sont en emploi on a mis en place une procédure simplifiée avec les Médecins du travail, c'est-à-dire que là, c'est le médecin du travail qui à l'occasion d'une visite reçoit quelqu'un, il a une fiche de liaison avec la MDPH, il va nous décrire le poste et nous décrire les restrictions. Et s'il fait cette démarche-là, de toutes façons, c'est que lui, de sa position, il considère déjà que par rapport au métier

que la personne exerce, il y a des restrictions, et qu'il y a besoin déjà d'aménagement de poste, avant d'envisager une inaptitude.

CA : Equipe pluridisciplinaire adulte, est-ce la même chose que du côté enfance ?

LJ : Pas tout à fait, ici le principe en adulte, les dossiers sont reçus, numérisés et renvoyés vers des instructeurs, selon les lettres. Et l'instructeur le remet à une équipe pluri restreinte dans laquelle il y a : Médecin, référent administratif (MDPH), travailleur social. Cette équipe restreinte fait une proposition qui est soumise à la validation de la CDAPH. Et on voit ainsi la globalité des demandes. Si dans cette équipe le dossier est complet : proposition, CDA direct. Si par contre il manque des choses, le dossier va être retourné soit vers l'instructeur pour des compléments de pièce, soit vers le travailleur social en fonction des demandes qui sont faites et des besoins qu'on a d'infos, soit vers moi 'référent administratif) ou vers ma collègue qui est plus sur les établissements. Soit pour faire un point avec CAP emploi ou un tuteur, ou le recevoir pour affiner.

CA : c'est ça, c'est la question que je voulais vous poser, à quel moment la personne intervient-elle dans ce processus ?

LJ : On ne reçoit pas systématiquement tout le monde parce qu'on n'a pas le temps de le faire. Donc on va cibler des gens pour lesquels au vu du dossier quelque chose nous interroge. On va cibler les jeunes parce qu'on se dit que c'est maintenant qu'il faut les emmener vers une formation si on voit que ça pêche un peu la dedans, ou que la personne qui était en apprentissage et qui déclare une maladie et pour laquelle il va falloir revoir complètement le projet. Pour des gens qui se destinent à l'ESAT c'est peut-être aussi affiner dans ce cas-là, c'est fait avec l'IME ou la Mission Locale.

CA : J'imagine que très ponctuellement le jeune a pu être en rupture avec l'IME et être dans une interpellation directe de la MDPH.

LJ : Oui, ça peut être le cas et on va ensuite donc refaire passer le dossier en équipe réduite. Par contre moi j'ai une équipe propre à moi, qui est une équipe insertion professionnelle.

CA On a donc deux équipes ?

LJ : Il fut un temps où on était plus dans les délais et où les dossiers passaient là et pouvaient repasser ensuite dans l'autre équipe. Aujourd'hui on est plus dans du retard, donc moi j'essaye en fonction des communications dont j'ai eu des retours, à l'accueil, des instructeurs, des gens qui me disent tiens, tu ne pourrais pas regarder ce dossier, il paraît compliqué, il paraît urgent, et on va peut-être le voir dans cette équipe-là. J'y mets toutes les demandes de formation, les demandes d'ESAT qui peuvent poser problème comme la situation évoquée tout à l'heure. La question des stages nécessaires, des conventions et puis de savoir s'il en relève réellement ou pas. Et puis tous les gens pour qui la RQTH n'est pas claire. Et comme dans cette équipe on a un représentant du médecin du travail (SISTEL). On a toujours un médecin du travail qui est là et qui va pouvoir nous donner des éclairages sur le métier. Et puis on a tous les dossiers des gens qui veulent aller en CRP (centre de réadaptation professionnelle), ça passe obligatoirement par là.

Après si on décide là, ça repart en CDA direct.

LJ : Après la demande de reconnaissance peut se poser la question de l'orientation : Pôle Emploi, CAP Emploi ou SAMETH (Service d'Appui au Maintien en Emploi des Travailleurs Handicapés). C'est ceux qui sont en emploi et pour lesquels on peut envisager des aménagements, et si ces aménagements nécessitent un financement, le SAMETH qui est un service de l'AGEFIPH peut aider au financement de l'achat d'un fauteuil... je ne sais pas... d'un plan de travail.

Le milieu ordinaire, EA, ce n'est pas une orientation mais une préconisation. Si nous dans le dossier on voit que la personne est entre le milieu ordinaire et l'ESAT, on va dire tiens il faudrait peut-être que...dans ce cas-là on va faire du CAP emploi avec cette préconisation-là.

CA Parce que dans le cadre de l'Entreprise Adaptée on est sur une embauche... et pas sur une admission/

LJ : L'entreprise adaptée est aujourd'hui du milieu ordinaire. Avant c'était les ateliers protégés, milieu protégé. Aujourd'hui c'est un contrat de travail, milieu ordinaire, et là il faut une RQTH.

Après c'est orientation vers le milieu protégé, donc ESAT.

Ensuite, sur le document on a ces Centres de Réadaptation Professionnelle. Ça regroupe plusieurs « Formations »: Unité d'Evaluation et de Réentraînement à d'Orientation Sociale et Professionnelle pour les gens qui ont des séquelles cérébrolésées. C'est fait sur plusieurs semaines, pour travailler sur la réadaptation, sur la personne déjà dans son quotidien et il peut y avoir du professionnel, sur un mode d'évaluation.

De tous ces centres, on aura un bilan à la sortie pour nous donner une indication.

CA : la MDPH ré intervient à l'issue de ce bilan pour ...

LJ : Si à l'issue de ce bilan on nous dit qu'il faudrait que la personne parte sur telle formation dans tel centre de réadaptation professionnelle, il faut une notification de la MDPH. Si ils disent qu'il faut aller vers CAP Emploi, la personne peut y aller seule. Mais ce type de dossier, je le passe systématiquement dans cette équipe restreinte réinsertion pro, car on a CAP emploi et ils pourront nous dire tout de suite.

Pour un adulte, qui est en emploi, qui va perdre son emploi qui ne sait pas vers quoi il va aller. On va pouvoir demander une pré orientation, toujours vers le même type de Centre, c'est ce que j'appelle un très gros bilan de compétences, sur 3 mois.

Là c'est pareil à la suite, on va pouvoir évoquer ce qui est possible, pas possible.

CA : Très concrètement, ces entres se situent ...

LJ : Ces centres se situent ... on en a pas dans le département, pas dans tous les départements, ce qui peut poser problème : un à Rambouillet, un dans l'Eure, un du côté du Mans à la Ferté Bernard.

Après on a Fontenailles, à 25km au Nord de Tours. Celui de Rambouillet est très spécifique, il ne fait que la pré orientation et n'a pas d'hébergement.

Les autres centres font la pré orientation et la formation, mais tous les centres ne font pas les mêmes formations, certains font l'informatique, d'autres sur d'autres métiers. Après, sortis de la préo, si le bilan nous dit tel centre, telle formation, souvent ils ont déjà eu des contacts avec le centre et ils vont nous dire la personne veut aller dans tel centre. De toutes façons, nous étudions toujours le cas dans cette équipe d'insertion professionnelle, et on peut mettre des bémols en fonction de ce que souhaite la personne parce que l'idée de cette équipe c'est vraiment que la personne fasse une réflexion en fonction de ce qu'elle souhaite faire, mais qu'est-ce qu'elle peut faire en fonction de son médical, aussi en fonction de son niveau scolaire parce qu'il y a un bilan qui est fait aussi à ce niveau-là. L'idée c'est de retrouver, même si elle repart en formation, c'est de retrouver en fonction de l'emploi qu'il y a autour de chez elle. A moins qu'elle nous dise je suis prêt à déménager et d'aller à l'autre bout de la France. Mais si elle nous dit moi j'ai envie de faire, ce n'est pas envie de faire une formation pour faire

une formation, nous on ne paye pas une formation pour le plaisir, on paye une formation pour qu'il y ait de l'emploi derrière.

CA : Dans tous ces cas-là, on est d'abord sur une RQTH, on est donc dans le cadre des préconisations liées à l'emploi des personnes en situation de handicap, dont dans le cadre d'une certaine protection par rapport au monde de l'emploi ?

LJ : Après, ceux qui vont là, c'est sûrement parce qu'il y a un souci médical plus important, parce qu'il y a des personnes qui ont eu une RQTH qui ont fait un bilan de compétence par rapport à leur DIF ou leur compte personnel de formation et qui à partir de là, le bilan de compétence a dit qu'elles pouvaient aller sur une formation en AFPA...ou de droit commun.

CA : Ces personnes-là, elles maintiennent ensuite leur demande de RQTH ?

LJ : Après, la demande, la situation elle va être revue régulièrement. Parce que la personne a pu changer de métier, ou de poste ou que le poste a été aménagé. Donc ce n'est pas un renouvellement automatique. Et d'autant plus si elle a fait une reconversion, normalement on l'envoie vers quelque chose où il n'y aurait plus de restriction. Après on a l'image assez grosse du boulanger qui fait une allergie à la farine, on l'a eu, qui fait une reconversion qui est parti vers l'industrie, il n'a plus eu sa reconnaissance TH, il n'a plus sa reconnaissance.

Parfois on peut continuer pour des gens qui ont besoin d'un aménagement. Ais le principe c'est d'atténuer toutes les restrictions que la personne peut avoir par rapport à un métier.

Et donc par rapport à cette pré orientation, on peut nous dire que d'abord il faut qu'il y ait une remise à niveau ou une préparatoire. Une préparatoire c'est plus ciblé vers le métier envisagé. Voilà, et après il y a la formation.

Tout ce qui est du droit commun c'est CAP emploi¹, Pôle Emploi qui s'en occupe. Tous les gens ne passent pas par la pré orientation, il y a des gens, déjà l'éloignement fait que tout le monde ne peut pas y aller. Et puis ça peut être fait autrement, CAP emploi a des prestations qui peuvent facilement convenir à d'autres personnes, en fonction de sa mobilité, de la situation familiale.

Voilà les grandes lignes pour le milieu ordinaire.

CA : Et donc, ensuite, plus pour l'ESAT

LJ : Le principe aujourd'hui, grosso modo, ce sont des jeunes qui viennent d'IME. Donc l'IME fait son travail en amont. Je crois.

CA Ce qui m'intéresse c'est aussi de comprendre qu'elle représentation vous avez de ce travail, dans ce processus.

LJ : Le principe pour la MDPH, c'est qu'un dossier pour une demande d'ESAT doit toujours être accompagné au moins de deux bilans de stage en ESAT.

CA Les deux bilans de stage font apparaître une capacité...

LJ : C'est effectivement ce qu'on avait travaillé. Dans le guide de procédure on avait travaillé avec les ESAT mais à un moment j'ai rencontré les IME. Par rapport à ce bilan type de stage d'ESAT. Parce

¹ Un réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap

qu'avant, jusqu'ici les bilans qu'on avait il n'y avait pas de modèle, et puis les smiles qui faisaient la grimace ou pas la grimace, ça ne me parlait pas. C'est pour ça que j'avais travaillé avec les ESAT pour leur dire que nous en équipe, nous avons besoin de pouvoir lire quelque chose de simple, direct, facile et que tout le monde s'y retrouve. Et on avait rajouté cet avis (ESAT ou PAS ESAT), car ce sont les ESAT qui ont l'habitude, qui ont l'expertise et qui vont pouvoir nous dire. Nous on s'appuie là-dessus, sauf cas particulier.

CA Alors c'est peut-être ces cas particuliers moi qui vont m'intéresser sur la question des critères, par rapport à employabilité/pas employabilité

LJ : Alors là ça va être compliqué. Parce que nous l'employabilité, on n'a pas grand moyen pour la vérifier, à part par rapport à ce bilan de stage. Ou à défaut, si c'est un jeune qui n'est pas en IME, bon la Mission Locale peut mettre des stages en place en ESAT, mais s'il vient plus âgé, c'est par défaut, une EMT (Evaluation en Milieu de Travail) que peut faire Pôle Emploi, ou CAP emploi qui dira que ça ne marche vraiment pas dans le milieu ordinaire.

Et puis après il y a des éléments, pour le jeune qui est en IME... voilà, on sait déjà des choses, il est suivi depuis longtemps, on a tout le dossier enfant en équipe pluridisciplinaire, le médecin est là aussi, chacun amène son évaluation en tant que personne dans l'équipe. On s'appuie sur les éléments du dossier.

CA Dans ce cadre de rénovation des procédures, vous avez construit une grille ?

LJ : Non

CA c'est le GEVA

LJ : Oui, mais non, il y a rajouté au formulaire le livret de pré orientation, que vous devez aussi connaître. Il y a aussi ça qui vient appuyer en plus.

CA Est-ce qu'il arrive que vous receviez des dossiers de jeunes pour qui une demande émane du jeune ou de sa famille avec des bilans de stage mitigés ?

LJ Oui ça nous arrive d'avoir des bilans de stage mitigés. Et c'est là que ça nous pose beaucoup de questions. Après ça dépend dans quel cadre. En plus dans les nouveaux bilans de stage les ESAT peuvent mettre nécessité de refaire un autre stage. Et à ce moment-là on va effectivement préconiser un autre stage, à la limite dans un autre ESAT parce que suivant les ESAT, il n'y pas les mêmes activités, pas le même encadrement non plus.

CA : la notification de la MDPH, elle désigne un établissement ?

LJ Elle désigne un établissement, quand on peut le faire, un ou plusieurs.

CA : finalement comme dans le secteur enfance

LJ : Au départ quand je suis arrivé en avril 2010, on faisait des orientations sans cibler d'ESAT, mais normalement on doit cibler. Donc on cible des ESAT en fonction des stages faits.

CA vous dites on doit, c'est une contrainte réglementaire ?

LJ : Oui, donc on a repris on cible. Un ou 2 ou 3 ESAT, en fonction des stages, en fonction du lieu d'habitation de la personne, en fonction du métier aussi, du souhait d'activité de la personne. Mais souvent les personnes ont fait des stages dans les métiers qui les intéressaient. Et on essaye de cibler, mais c'est vrai que nous suite à ça, moi maintenant j'essaie de m'établir une liste, quand les notifications sont établies je les récupère, et je me fais un tableau dans lequel je note le nom de la

personne, et je note vers quel ESAT on a renvoyé, en même temps j'envoie à l'ESAT les notifications correspondantes. Donc si la personne on a indiqué 3 ESAT, j'envoie aux 3 ESAT la notification.

CA ça leur permet de gérer une file active.

LJ Eux on leur demande, c'est ce qu'on retrouve ici, on leur renvoie un courrier, on s'appuie sur un texte officiel, et on leur demande de prendre contact avec ces gens-là, de les recevoir, et de voir avec la personne si elle est toujours motivée, intéressée par cette place, si eux, qu'est-ce qu'ils en considèrent de la personne parce qu'on est pas non plus infallibles, on a peut-être pas tout vu et ils doivent nous répondre s'ils vont prendre la personne.

CA Ils sont dans l'obligation de rencontrer la personne ?

LJ Alors bien souvent c'est bien le problème. Parce que la personne ne se déplace pas toujours.

CA Mais le cas échéant, si la personne souhaite se déplacer...

LJ : Nous on leur demande de les recevoir. C'est vraiment notre demande, et ça c'est sûr c'est vraiment un boulot plus important pour eux, mais comme de toutes façons, je pense qu'ils le font obligatoirement quand ils ont des personnes qui viennent, des candidatures spontanées si on peut dire, un premier rendez-vous pour voir la personne, voir les réelles motivations, voir aussi si les ateliers qu'ils ont correspondent à la demande de la personne. Pour répondre dans les deux sens au questionnement de l'un au questionnement de l'autre. Et on leur demande de nous renvoyer, on a un courrier type très simple, où ils doivent nous dire s'ils ont contacté la personne, s'il y a un rendez-vous qui avait été prévu, et si la personne est venue au rendez-vous ou pas, et en fonction de ça, si la personne a répondu qu'elle ne venait pas parce qu'elle ne donnait pas suite à sa demande d'ESAT, parce que ça arrive aussi. Si il avait une admission possible mais pas pour l'instant car ils ont une liste d'attente. Si à la limite au vu de ce qu'ils avaient vu, une admission était possible, nous préciser quel atelier, temps partiel ou temps plein, et la section annexe en plus, puisque certains ont une section annexe. Ou si l'ESAT ne donnait pas suite à ce qu'on avait préconisé et le pourquoi ?

Parce que je pense que dans leurs rendez-vous, ils ont sûrement un questionnement différent par rapport à nous.

Voilà donc le principe de l'orientation ESAT.

Après, tout se passe bien, la personne a une place en ESAT.

CA Il y a une réalité de contraintes par rapport aux places, des possibilités d'accueil de l'ESAT, et puis de la tension entre le désir de la personne par rapport à un métier qui a été identifié et puis la réalité de ce qui peut être proposé par l'ESAT.

LJ Après c'est pareil, on peut faire une orientation ESAT temps plein. Sauf si durant le stage on nous a déjà précisé ESAT temps partiel ou ESAT et Section Annexe. Parce que ce sont deux choses distinctes, on peut être en ESAT temps partiel sans section annexe, ce sont deux choses différentes. La personne peut souhaiter ne travailler qu'à temps partiel.

CA Vous quand vous faites une notification, il y a un éventail de possible ? En proposant temps partiel... temps plein, section annexe ?

LJ Non, voilà comment ça se présente. On a proposé 3 ESAT, les ESAT vont prendre contact avec la personne. Mais ce n'est pas parce qu'on propose ces 3 ESAT que la personne n'a pas le droit d'aller voir ailleurs. Cette notification, elle est avant tout une notification ESAT. On lui propose ou on lui préconise ces établissements, mais si la personne a envie de sortir du département ou même sur le

département d'aller voir un autre ESAT, elle en a le droit. Cette notification a une date de début et une date de fin, et si entre temps la personne ne s'est pas présentée à l'établissement, on ira voir, au moment de renouvellement on ira voir ce que la personne fait entre deux. C'est bien pour ça qu'on a mis en place ce système de retour, de rendez-vous... pour savoir, déjà on s'est dit, par exemple si la personne ne s'est présentée à aucun des trois ESAT, dans quelle mesure elle souhaite réellement aller travailler en ESAT. Donc au moment du renouvellement on se posera la question et on verra par exemple avec la tutelle pour lui dire, vous ne l'avez même pas présenté à un premier rendez-vous pour au moins faire une première approche par rapport à l'ESAT, qu'est-ce que vous avez fait ?

Parce qu'on se dit, dans une certaine mesure, pourquoi faire une orientation ESAT si personne ne s'en saisit.

CA : Ce qui est plutôt étonnant c'est qu'on s'imagine qu'à partir du moment où il y a une demande ESAT, c'est qu'il y a une volonté, un désir de la personne...

LJ : On peut imaginer, en IME, que ce soit où l'équipe ou la famille qui appuie beaucoup dans ce sens-là et que la personne soit moins décidée. Donc le stage en ESAT c'est avant tout pour que l'ESAT puisse évaluer la pertinence du projet, mais aussi pour que la personne puisse se rendre compte. Là on parle des jeunes, mais parfois pour des adultes, ou pour des personnes qui ont des problématiques différentes, qui font un stage et qui au bout de même deux jours s'en vont. Qui disent moi je ne me retrouve pas avec le public accueilli. On voit par exemple des personnes qui ont une problématique plus psy et qui ne se retrouvent pas à l'ESAT face à des personnes déficientes intellectuelles.

CA L'adaptation ensuite entre section annexe et travail, elle se fait au sein de l'ESAT... uniquement ?

LJ : On a travaillé, normalement la section annexe n'est pas une notification en soi. Sauf que, on s'est aperçu à un moment, quand on a travaillé sur ce guide des procédures, quand on a travaillé avec certains ESAT, comme ESAT du Mesnil, ADAPEI 92, eux souhaitaient qu'on le notifie. Après ce sont les associations, par rapport à leur système de fonctionnement. On a rencontré les directeurs d'ESAT, dont ceux qui ont une section annexe, on a fait un petit groupe à ce moment-là. Savoir comment chacun travaille par rapport à ça, et puis on a fini par se dire on va le remettre sur les notifications : ESAT avec appui de la section annexe. Car quelqu'un peut être à temps partiel et ne pas avoir de section annexe.

Le temps partiel ça peut être un choix, ou le besoin de soin à côté... ou des femmes avec des enfants, qui ont besoin d'un temps partiel en ESAT.

Nous du coup, on renote, avec l'appui de la section annexe.

Et ça, ça peut nous être précisé dès le début du montage du projet. Dès les stages, faits sur la base du temps partiel par exemple. Pour nous, aujourd'hui la section annexe va être marquée en plus, si ça a été ciblé vraiment comme un besoin. Parce que nous avons eu, il y a deux ans, l'ARS avait souhaité nous rencontrer par rapport à tous ces amendements Creton qu'il restait, et comment les entrer en ESAT.

CA : La préconisation de section annexe, c'est peut-être aussi un moyen de jouer sur l'employabilité de la personne.

LJ : Voilà, et on a fait rentrer des personnes, plutôt que de les faire rentrer à temps plein qui était compliqué. On a fait rentrer à temps partiel avec la section annexe, parce qu'il y en a qui ne sont pas tout à fait prêts. Disons que les sections annexes, on a vu un peu avec eux, surtout sur l'ADAPEI 28, ils sont plus sur le travail sur l'entrée du jeune, et après fin de carrière, sortie vers le foyer de vie, sortie, retraite.

CE que j'ai réussi à faire et qui est mis aujourd'hui dans le guide des procédures, c'est que les sections annexes sont a=ouvertes aux travailleurs de l'ESAT en priorité, mais sont ouvertes aussi aux travailleurs d'un autre ESAT qui n'aurait pas de section annexe, mutualisation. Ca je l'ai fait marquer noir sur blanc. Parce que certaines sections annexes pourraient avoir du mal à remplir leur capacité et que d'autres ESAT auraient peut-être besoin...

CA Au moment des stages, de la réflexion sur l'orientation de la personne, si on sent un désir de la personne de travailler et qu'on sent que c'est un peu compliqué pour elle se pose la question de la capacité de l'ESAT à s'adapter...

LJ : Mais les ESAT ont la double contrainte : accueillir et assumer la contrainte économique. LA grande majorité des ESAT du département sont ouverts à la possibilité de temps partiel, sont ouverts au travail avec les sections annexes. Même si un ESAT du département, a priori ne fait pas de temps partiel. Il y a aussi là une section annexe mais qui ne fonctionne pas comme les autres. Normalement, une section annexe, c'est mis dans le guide des procédures, c'est le Conseil Général qui finance. Donc la réglementation est propre au département. D'un département à l'autre ça peut s'appeler autrement et fonctionner autrement, c'est vraiment un financement Conseil Général.

Nous ici, selon la délibération du CG de 2005, sont avant tout réservées à des travailleurs d'ESAT à temps partiel, accueillis en ESAT, qui en raison de leur handicap ou de leur vieillissement ne peuvent plus travailler en ESAT, ou pour des personnes travaillant à temps complet ou à temps partiel rencontrant des difficultés momentanées au sein de l'ESAT, nécessitant un aménagement de leur temps de travail sans que cet aménagement soit supérieur à 90 jours. On peut imaginer quelqu'un qui a un souci de santé un peu plus important et qu'on va mettre momentanément dans cette section. Et ce que je ne connaissais pas. A temps partiel ou à temps complet pour les jeunes issus des IME avec une orientation ESAT mais nécessitant un temps d'adaptation avec une intégration de l'ESAT, ça je le savais. Mais à temps partiel ou à temps complet pour les jeunes scolarisés en IME n'ayant pas encore d'orientation ESAT dans le cadre des stages. Ça je ne le savais pas.

CA : cela veut dire qu'on peut faire un stage en ESAT plus section annexe.

LJ : Et même apparemment que section annexe, à temps complet. Je vous avoue que j'ai découvert ça, et je ne sais pas si les ESAT sont vraiment... on s'est plutôt arrêtés sur les temps partiels.

CA : cela m'évoque aussi le DAPI, un espace de transition.

LJ : Nous sur le DAPI on est un peu mitigé, car on trouvait qu'il y avait déjà cet espace de transition. J'ai eu le cas d'une jeune fille qui était à l'ESAT l'ESSOR, qui avait été un peu forcée dans le cadre des réflexions avec l'ARS. Et qui a été prise à 20% à l'ESAT avec 80% à la section annexe.

CA : La question est juste de savoir si c'est dynamique...

LJ : oui là le cas est particulier, mais on peut aller très loin, en imaginant que la personne travaille très peu, mais que par le biais d'apprentissages on va pouvoir amener la personne vers l'ESAT, à partir du moment où on est dans une dynamique. Donc, vis-à-vis du DAPI, on se disait qu'il y avait déjà ça.

CA : vous avez l'impression que ce Dispositif d'Accompagnement aux Parcours d'Insertion vient en doublon.

LJ : On doit faire un bilan. Nous étions un peu réservés. Le bilan est plus sur les gens qu'ils ont reçus.

CA : A travers le prisme que moi je peux avoir de la situation de l'IME. Le DAPI est aussi identifié comme une opportunité dans un contexte qui peut paraître tendu en termes de places.

LJ : Sauf que pour le DAPI, ce sont des gens qui n'ont pas une orientation ESAT, mais Foyer de Vie.

CA : On va finir par demander une notification Foyer de Vie pour une personne qui vise en fait l'ESAT.

LJ Nous avons essayé de prendre les choses dans l'autre sens. On s'est dit si le jeune relève d'un ESAT, il relève d'un ESAT, point. ESAT, ESAT temps partiel, ou à la limite section annexe en plus. LE DAPI ne correspond pas à ça, pour des personnes pour qui s'était plus compliqué que ça. L'autre marche, celle du foyer de vie, pour travailler. Et honnêtement, nous faisons certaines orientations foyer de vie, pour travailler un projet ESAT par la suite, mais on ne fait pas DAPI, car il y a des foyers de vie qui travaillent déjà ça. C'est comme en ESAT, en fonction de la capacité. On a des personnes qui vont intégrer un ESAT, et au cours de la carrière, ils vont voir à la mettre en milieu ordinaire.

CA : quand vous parlez de foyer de vie

LJ : Par exemple le foyer de vie de Courville, et on met, pour travailler un projet professionnel, ce qui peut être indiqué dans la notification. Le foyer de vie va mettre en place des stages en ESAT, et on va avoir des réorientations par ce biais. On en a déjà eu. C'est pour cela que le DAPI on était un peu partagés.

CA : quelle est donc la nécessité d'identifier comme ça ce dispositif ?

LJ : qui coûte cher au Conseil Général Il faut aussi voir le tout. On trouvait aussi que c'était lourd, la durée des stages. Surtout qu'on a déjà le dispositif du module évaluation de l'ESAT du Mousseau. Au départ ils rentraient sans orientation ESAT. A un moment on a dit stop car ils rentraient sur leurs notifications IME et on ne voyait pas, il fallait qu'on ait une lisibilité et on a dit on fait une notification et on met dans le module évaluation. Il y a donc aussi ce module-là, ils rentrent au Mousseau mais par ce biais là ils vont aussi faire des stages ailleurs. Normalement, quand ils sont à l'ESAT du Mousseau, quand ils sont au module d'évaluation, ok ils sont sur le Mousseau cuisine, mais il peut y avoir aussi d'autres stages, on a encore un travail sur la recherche du secteur d'activité, même si c'est le Mousseau qui porte la chose. Donc par rapport au DAPI on est plutôt en réserve, nous.

CA : En termes de fonctionnement global du département, le lien entre le nombre de personnes accueillies en IME et les places en ESAT, l'éventuelle tension, ça se gère...

LJ : Je dirai que, n'étant là que depuis avril 2010, je pense qu'il y a un rapprochement avec le secteur enfance de la MDPH. J'ai aussi rencontré les IME, quand on s'est rencontrés déjà pour les Bilans de stage, pour voir si eux étaient d'accord sur ce qu'on mettait en place, j'ai réexpliqué certaines choses, le pourquoi, pourquoi nous on demandait... Il y a quand même donc des informations qui tout doucement arrivent à passer. Je pense qui viennent améliorer la cohérence par rapport au travail qui est fait en amont. Le travail il est là, c'est de faire de l'information pour un dossier qui nous arrive plus logique. Qu'on n'ait pas des choses aberrantes, après il y a toujours la question de certaines familles qui sont complètement fermées sur un projet.

CA : en termes d'engorgement ? Est-ce qu'il y a suffisamment de places en ESAT pour le nombre de personnes accueillies en IME.

LJ : Honnêtement non, si toutes les personnes à qui on fait une orientation ESAT y allaient réellement, non. On aurait des listes d'attentes encore plus longues sur les ESAT. Puisque les ESAT doivent nous donner tous les trimestres le nombre de personnes accueillies et leur liste d'attente.

CA : Est-ce qu'on peut en déduire que la tension ressentie sur le terrain de l'employabilité des personnes sortant de l'IME est liée à une possibilité de choix des ESAT du fait de cette tension sur le « marché du travail » ?

LJ : Oui, déjà ils ont un nombre de places, et puis je pense, ce que moi j'ai pu entendre à la CNSA, c'est que des collègues Référents Insertion Professionnelle disent qu'on a une montée, mais une montée dans la marche haute, une attente plus haute, plus forte en termes de capacité à l'entrée en ESAT.

CA : C'est le sentiment qu'on peut avoir en IME. On sent parfois que la marche pour entrer en ESAT est haute, même pour une personne qui veut travailler.

CJ : Si vraiment toutes les orientations ESAT étaient utilisées, on serait dans une situation bien plus complexe.

CA : vous avez un paysage, une cartographie de l'emploi des personnes après leur parcours en IME ?

LJ : En statistiques, on ne va pas pouvoir. On va pouvoir à la limite ressortir les notifications en cours. Pour savoir, on va comparer le nombre de place des établissements et le nombre de notifications.

On a aussi des personnes qui travaillent hors département, en limite de département en particulier.

Mais ce n'est pas le plus gros.

CA : est-ce qu'il y a une possibilité de flécher par exemple à la sortie d'un IME, par rapport à d'autres IME, le nombre d'orientations et le type d'orientations ?

LJ : Le cas échéant ça va être du travail manuel.

CA : Vous, vous n'avez pas de représentation, en fonction de l'établissement d'origine, d'une certaine employabilité, ou d'une moindre employabilité ?

LJ : Honnêtement, je vois tellement de dossiers... Je ne pourrais pas vous dire. Parce que je brasse les dossiers ESAT et les dossiers milieu ordinaire, je ne me souviens pas nécessairement.

CA : à l'inverse, vous avez une bonne compréhension des politiques des différents ESAT

LJ : Oui, déjà quand je suis arrivée ça a été un gros travail d'aller les visiter tous. Pour les visualiser, les connaître, pouvoir indiquer aux personnes quand on les rencontre, les rassurer les personnes aussi quand il y a eu des difficultés et que les choses ont changé, que l'organisation a été modifiée. Au niveau des ESAT, je dirais que je les connais tous très bien. Peut-être un peu moins celui de Bonneval qui est très orienté psy.

CA : Cela constitue certainement une question qu'on se pose en IME, par rapport à l'existence éventuelle de certaines filières d'ESAT, ou par rapport à la méconnaissance ou à une connaissance incomplète que l'IME peut avoir des possibilités qui existent dans le département.

LJ : le mieux est alors d'aller les rencontrer.

CA : mais on se rend compte qu'on a pas nécessairement une cartographie des possibles qui s'offrent sur un territoire pour accompagner la personne dans une logique de parcours.

LJ : par exemple vous n'avez pas la liste des ESATS ? Avec les activités à côté. Dans ce cas-là, je vais pouvoir vous la sortir. Moi c'est CAP emploi qui m'avait redonné la liste. Ça fait du bien des fois d'avoir les choses écrites.

Après, c'est vrai, c'est aussi au coup par coup, en fonction des cas particulier qu'on découvre les structures.

Moi, je pense que les ESAT sont très ouverts à ce qu'on vienne les rencontrer, pour mieux les connaître.

Là, vous avez aussi les Entreprises Adaptées.

CA : Est-ce que vous avez une idée de la situation idéale pour vous en termes d'orientation ?

LJ : ça dépend de ses capacités. Pour moi, cela dépend beaucoup de ses capacités, ça peut être ESAT, CFAS, CFA, mais cela dépend de ses envies. Et sur le terrain de l'orientation à proprement parlé, c'est quand l'IME à fait son travail, que les stages, même s'il faut en faire plusieurs. Pour moi le rapport de stage, ce bilan, c'est quelque chose qui va arriver en fin de parcours, on arrive à quelque chose de carré pour définir le lieu. Mais l'idéal c'est un dossier complet de l'IME avec un gros travail fait en amont, découverte des différents ESAT, des différents ateliers, et que tout fonctionne, on a les bilans, la personne, on lui demande au moment du bilan aussi son avis, on sait qu'elle est bien, que ça correspond à son désir.

CA : Et ça correspond aussi à une possibilité d'accueil de l'ESAT à ce moment-là...

LJ : Oui, voilà. Je dirai que ces dossiers-là, c'est aussi ceux qui rentrent le plus facilement en ESAT parce que le travail a été fait, parce que c'est carré avec l'ESAT, avec le jeune, et comme vous le dites les ESAT réclament une capacité d'autonomie, un engagement, donc ces dossiers-là sont ceux qui vont rentrer le plus facilement.

CA ce qui signifie quand même qu'il y a aussi une mise en adéquation entre l'offre du « bassin d'emploi des ESAT et ce qui est proposé par les IME ?

LJ : Après c'est pareil, on est sur des ESAT dans le département qui ouvre sur la déficience intellectuelle, il y a d'autres départements qui ouvrent sur d'autres spécificités. Ça peut être difficile pour vous d'obtenir des stages dans ces établissements mais toutes les MDPH ne fonctionnent pas de la même façon. Certaines font les notifications sans avoir eu de stage avant car elles vont prendre la notification pour faire le stage. Alors que nous, ce que nous exigeons qu'il y ait des bilans avant pour confirmer l'orientation et que la personne confirme. Et parce que de toute façon, aussi, les ESAT, même s'il y a la notification vont vouloir qu'il y ait des stages avant. Mais d'autres départements fonctionnent autrement.

CA : Et donc, quand ce n'est pas idéal, ce qui coince ?

LJ : Et bien quand ce n'est pas idéal, ce qui coince, c'est d'abord que parfois la personne elle-même ou les parents ont vu un projet autre qui ne correspond pas aux capacités de la personne. Et ça vous n'y êtes pour rien, je dirai, arriver à faire entendre. Il y a des moments où s'est sur le très long terme. La jeune fille dont je parlais tout à l'heure qui est rentrée à l'ESAT l'ESSOR sur un 20%, et la famille revient vers la MDPH car ils considèrent que l'ESAT ne propose rien de bien, et ils souhaitent demander un espace de travail, de bénévolat en milieu ordinaire avec le CCAS. C'est typiquement la situation qui va évoluer sur le très long terme pour que la famille réalise la difficulté de la personne, son manque d'autonomie.

CA : c'est aussi ces situations dont nous parlions plus tôt de personnes avec un profil psy qui arrivent en ESAT et se rendent compte du décalage avec la population habituelle des ESAT du 28. Cette jeune femme est très handicapée sur le plan fonctionnel mais qui a des compétences intellectuelles et qui souffre peut-être de ne pas pouvoir interagir plus avec les personnes qu'elle côtoie à l'ESAT.

LJ : Mais là on n'est dans une situation où l'on a rien pour ce genre de personnes. Ou alors quelque chose qui soit proposé par un autre ESAT, plus en lien avec le milieu ordinaire. J'ai connaissance d'une ESAT dans la Sarthe qui fonctionne dans un Zoo, à Pescheray. Mais ici, elle risque de sortir de l'ESAT et

attention, je leur ai dit, si elle sort de l'ESAT, ensuite si vous voulez y revenir, vous ne serez plus prioritaire.

CA : ça peut coïncider au niveau de la personne ...

LJ : Oui, après, les IME en général font bien le travail. Là où ça peut coïncider c'est pour les jeunes qui sont sortis de l'IME, qui ont été en rupture. Et que derrière, en service de suite c'est compliqué pour les IME, quand il y en a, ou pour la Mission Locale. Quand on les rencontre, les Missions Locales peuvent faire des conventions de stage par le biais des EMT (Evaluation en Milieu de travail). Nous ceux qui ont moins de 25 ans on les renvoie vers la Mission Locale, après selon les cas, l'âge, on fera du CAP Emploi aussi, pour travailler un projet professionnel, par exemple avec l'appui de la Mission Locale.

Mais ça va être là, sur ces dossiers là que ça va être le plus coïncant.

Mais à part ceux-là, quand les familles ne veulent pas suivre... Je n'ai pas vu d'autres dossiers aberrants sortant d'IME.

CA : Il y a quand même un discours récurrent de la part des IME sur un manque de préparation, du moins, c'est l'impression qu'on peut avoir.

LJ : Nous, ils ne nous le disent pas spécifiquement.

CA : l'ADAPEI crée un poste de coordination de formation, le DAPI, le dispositif d'évaluation... sont des dispositifs qui ont été créés pour...

LJ : Oui, sur le Mousseau, ce dispositif d'évaluation, il est venu répondre à l'accompagnement de situations plus tangentes, à la demande plus ou moins des ESAT pour prolonger la formation, sur un accompagnement plus long.

On n'a pas parlé des ESAT Hors Murs. Mais je suis en train de réfléchir à savoir si on a des sorties IME vers l'ESAT Hors les Murs. Pour moi l'ESAT Hors les Murs, pour l'instant c'est mise à disposition Conseil Général et Mise à disposition sur les maisons de retraite Texier Galas. Hier dans notre équipe pluridisciplinaire, nous avons évoqué la problématique d'une jeune qui aurait besoin d'un ESAT Hors les Murs mais plutôt sur le versant administratif sur des postes en bureaux, et le Médecin MDPH a interpellé la responsable de l'ESAT Hors les Murs pour lui demander si elle n'avait pas de postes de ce type, et elle a indiqué que non.

Est-ce que vous, vous avez beaucoup de jeunes qui vont vers l'ESAT hors les murs ?

CA : On peut avoir le sentiment, là très concrètement, on peut avoir le sentiment que l'ESAT Hors les Murs de faire montre de capacités de travail dont on est pas sûr qu'on les demande même à des jeunes en situation ordinaire.

LJ : Il faut être conscient qu'ils sont mis directement en situation en milieu ordinaire, avec un tuteur du milieu ordinaire. Il faut donc que ce soit une personne très autonome, y compris sur le plan de l'autonomie personnelle, de transport. Avec en plus le fait que sur les 5 ans de durée du dispositif pour la personne, il faudra qu'elle puisse aller sur un autre lieu de travail, l'idée étant de permettre à la personne de découvrir d'autres contextes de travail.

CA : ce que nous avons interrogé, nous, c'est l'aspect de progressivité des mises en stage où on passe en fait de l'IME à d'un seul coup une demande d'autonomie très importante. On a aussi interrogé dans le même sens la mise en place des stages en hébergement qui sont systématiquement liés à un stage en ESAT en journée et pour lesquels nous demandons à ce qu'ils puissent être dissociés pour que la

personne puisse disposer d'un sas, d'un espace de transition pour s'approprier le changement. Est-ce que le stage est un lieu de validation ou un lieu d'apprentissage ?

Vous parliez tout à l'heure d'un processus de mise en stage progressif...

LJ : Oui, ça fait trop, certainement, vous vous seriez plus, au moins pour la première fois, pour dissocier pour permettre que ça ne soit pas trop lourd.

CA : ce qui semble complexe, et qui parfois est frustrant, c'est que parfois on peut avoir le sentiment que la marche est soudain très importante, qu'elle demande que beaucoup d'aspects soient acquis d'un coup alors qu'on est en présence d'une population qui est en situation de handicap. Et que parfois, si on prenait le temps d'une plus grande progressivité, on pourrait conduire un meilleur accompagnement et qu'à la fin on obtiendrait une plus grande réussite de la personne qui satisferait tout le monde.

LJ : Après, il faut se dire, que si nous on n'a pas le temps. C'est l'ESAT qui renverra vers l'ESAT Hors les Murs. On a eu un jeune qui est parti en CFA, et j'avais eu l'entreprise qui disait que c'était trop compliqué, et le centre de formation qui disait la même chose, mais personne n'osait... Et j'ai eu l'entreprise en leur disant que le contrat pouvait s'interrompre, qu'il fallait aussi savoir dire les choses, que peut-être que ce jeune homme devait passer par l'ESAT pour travailler un certain nombre de choses avant de pouvoir en sortir.

CA : On est sur un certain nombre de représentations de l'ESAT, mais qui changent réellement ?

LJ : Mais je veux dire qu'il y a des sorties vers le milieu ordinaire, via l'ESAT Hors les Murs, on en a.

L'ESAT Hors Murs, c'est plutôt quand même des gens, nous aussi on s'est un peu cassé le nez, on utilise aussi l'ESAT Hors murs dans la mesure où ils font un stage de 6 semaines, pour faire notre évaluation (pour des personnes de plus de 26 ans parce qu'on ne peut plus le faire autrement), et on s'est retrouvé avec des refus de l'ESAT Hors Murs qui considère la personne trop éloignée du milieu du travail, même pour un stage, parce que mettre des gens en stage, en collègue, ça peut être compliqué et si vraiment ça se passe très mal, ça peut remettre en cause le lieu de stage.

CA : Oui, on se rend compte de tensions qui sont aussi liées à la pérennité des dispositifs, des carnets d'adresse... On peut se poser la question parfois de savoir si c'est à la personne de s'adapter ... ?

LJ : Il y a des entreprises qui sont ouvertes mais il y a aussi des personnes. Et puis il y a la réalité des situations vécues par l'entreprise, ses contraintes. Et par rapport à ça je suis assez en colère vis-à-vis de l'aménagement des examens qui au final ne finissent par ne plus rien valoir. On va voir des jeunes qui vont faire un CFA, un CFAS qui au final va être tellement encadré, tellement aménagé que la personne va avoir son examen. Mais quand on dit CAP, on pense que la personne est en capacité de travailler dans n'importe quelle situation du milieu ordinaire. Et quand l'entreprise recrute sur la foi de ce diplôme et que parfois il y a eu un tel aménagement pendant la scolarité, et pendant l'examen que le décalage réel est important. Et c'est comme ça parfois que ces jeunes reviennent ensuite vers nous avec un CAP en demandant une orientation ESAT.

Et les premiers, ça a été une sacré bataille. Pour moi, le CAP c'est une capacité à travailler en milieu ordinaire. Un CAP ça correspond à des connaissances qui sont répercutables dans le milieu du travail ordinaire. Et je veux dire aujourd'hui, que moi finalement, je vois que ces personnes ont ce diplôme et sont confronté à un échec car ce diplôme n'a finalement pas ou peu de valeur réelle.

Je veux bien une aide, mais je pense qu'il doit y avoir une limite à l'aide, qu'il ne faut pas leurrer la personne. Dans la réalité, l'ensemble des aides que la personne reçoit lors de sa scolarité ou au

moment du passage d'examen, ces aides ne sont pas possibles dans le monde du travail. Et, on en a aussi parlé à Paris, on se retrouve avec des jeunes qui ont des CAP, qui font une seule journée à chaque fois chez le patron. On lui a fait refaire des stages et finalement elle est entrée en ESAT.

CA : C'est aussi la question de la représentation que les entreprises ont de l'emploi des personnes en situation de handicap. Recruter une personne en situation de handicap pour finalement lui demander la productivité d'une personne ordinaire....

LJ : Oui, il y a une limite entre la personne qui a besoin d'un encadrement un peu familial plus proche, mais s'il a un CAP, cela doit correspondre à une maîtrise réelle et autonome de l'activité. Parce que même si l'emploi a été accompagné, par exemple par CAP emploi, mais l'employeur à un moment il va attendre de la personne...

CA Il y a une question autour de la clarté du contrat au moment de l'embauche, et peut-être, dites-vous, que le diplôme vient corrompre un peu ou déformer la représentation de cette réalité ?

LJ : Parfois, tout faussé. Et je me dis qu'un jeune peut aussi poursuivre en ESAT, et éventuellement passer un CAP. Il n'y en a pas des cent et des milles, mais il y en a qui sortent et ça dépend surtout de la volonté de la personne. Et c'est le travail de l'ESAT normalement. On a vécu la semaine dernière, avec un jeune qui va avoir un parcours et être employé à Fracé, dont le maire et moniteur d'atelier en ESAT d'ailleurs.

CA Différent et compétent existe depuis un certain temps dans de nombreux départements et on évoque de plus la question de la déclinaison de ce dispositif au sein des IME, dans les SIPFP pour pouvoir anticiper sur la mise en cohérence entre les attentes des ESAT et la préparation par les SIPFP.

LJ : Je ne connais pas directement et ne peux pas vous en parler donc, mais cela me paraît effectivement être une plus-value pour la personne

CA : Et une plus-value dans la gestion de la transition ?

LJ : Oui, tout à fait, aussi pour dire à la personne que quand elle va aller vers l'ESAT il y aura ces dispositifs-là, qu'elle va acquérir des compétences et qu'elle pourra aussi envisager grâce à ça d'aller plus loin... et vers le milieu ordinaire si elle en a les capacités. Et c'est toujours un plus aussi, pour aller vers le travail.

ANNEXE 3

Entretien avec un Professionnel « ESAT »

Coordinatrice de Formation de l'Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure et Loir

Entretien réalisé le 09/04/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin, qui mène l'entretien. « CV » désigne Cécile Virey, le professionnel rencontré.

CV : Je viens d'arriver, ça fait 3 mois. C'est une création de poste. Donc tout est à inventer. Déjà, je vais partir comme ça, c'est très stimulant. Mais du coup cela demande une mise en route progressive des choses.

CA : En termes de définition de mission, sur la création de poste les objectifs sur lesquels vous avez été recrutée ?

CV : Alors, j'ai trois grandes missions :

Le développement de modules de formation en interne au niveau des ESAT. Dans lequel pour moi, mais cela demande réflexion commune dans lequel les gens de l'IME pourraient être intégrés, mais cela est à l'état de réflexion.

CA : l'idée, là c'est quelque chose qui est de l'ordre de la formation tout au long de la vie ?

CV : c'est ça pour les ouvriers, et il y a aussi, on a des moniteurs qui sont compétents, qui ont des compétences et souhaitent les transmettre et pourquoi est-ce qu'on ne leur donnerait pas cette occasion aussi. Cette idée de modules internes, c'est sur proposition de moniteurs.

Là on a actuellement un moniteur espaces verts de la Brouaze qui nous a proposé tout un travail sur gestes et postures en espaces verts, donc avec un document pédagogique qu'il a construit, qu'on va remettre en forme ensemble, et il va conduire cette formation.

CA : L'idée c'est donc aussi de valoriser les compétences des encadrants et du coup de les motiver.

CV : Il y a ces 2 points là, et il y a aussi le point économique, car si c'est fait en interne, on optimise le plan de formation. Clairement, puisque ça a un coût 0.

CA : Du plan de formation à destination des ouvriers

CV : sachant que depuis le 1^{er} janvier, même si on n'en a pas encore parlé, ils ont accès au compte personnel de formation comme tout salarié.

CA : c'était la question que j'allais poser sur leur accès à un compte de formation comme n'importe quel salarié.

CV : depuis le 1^{er} janvier 2015, mais ils ne sont pas salariés, ils sont usagers. Avant il y avait un plan de formation parce que chaque établissement cotise, avec un minimum de 1,60 %. Ici sur le pôle ESAT ils ont fait le choix de cotiser à 3.20 % car la masse salariale est beaucoup plus petite que pour les salariés (pour le coup), et 1.6% ne représentait pas suffisamment. Mais le CPF, c'est nouveau. Avant ils

n'avaient pas accès au droit commun par rapport à ça. C'est la première fois qu'ils ont accès à ce genre de droits, il y a d'autres choses, comme les congés pour lesquelles ils avaient déjà... d'autres points communs avec des salariés, mais en termes de formation c'est la première fois.

CA : c'est donc là une nouvelle obligation qui s'impose aux ESAT de prévoir et d'organiser ces plans de formation ?

CV : Sauf que les décrets d'application ne sont pas sortis, donc pour l'instant c'est encore assez flou. Idéalement et théoriquement, ils ont accès au CPF, mais concrètement on ne sait pas encore. Le deuxième volet, c'est une coordination des formations au niveau des ESAT de l'Association (UNAPEI).

L'objectif, là, c'est un peu une harmonisation des pratiques. Et une optimisation des budgets, puisque si un ESAT ne consomme pas tout son budget un autre peut l'utiliser, il peut y avoir des formations communes à plusieurs ESAT. Et je pense que derrière, ça n'a pas été verbalisé, mais il y a une volonté de penser la formation au niveau global, la formation des ouvriers, et pas chacun dans son coin. Passer ainsi d'une identité d'établissement à une identité de métier.

Et le troisième volet, c'est le lien IME/ESAT. Travailler à faciliter ce passage. Mais les termes que vous avez employé l'autre jour, c'est ceux que j'ai employés le jour de mon entretien d'embauche. C'est le passage de jeune à adulte, de copain à collègue, d'apprentissage d'un travail, voilà, c'est tout ce volet là que... qu'il faut créer, enfin créer, il y a des choses qui se font, il faut repartir de l'existant et il faut aussi créer...

CA : oui, je crois qu'il y a à créer, on constate que des choses existent, des passerelles, des ponts, mais on a l'impression que cela a été pensé chacun de son côté. Mais peut-être qu'on gagnerait à créer quelque chose qui soit réellement pensé pour être un espace de transition, avec un début, une progression et une arrivée...

CV : Oui, et je crois qu'il y a un gros frein, et je crois qu'il y a un frein, qu'il va falloir lever qui est une méconnaissance du travail de l'autre. C'est que chacun a des représentations de ce que l'autre fait. Les ESAT envers les IME et les IME envers les ESAT, mais ce ne sont que des représentations. C'est mon analyse à moi pour le coup, mais je viens de l'IME des 3 Vallées. Je connais un côté, j'en découvre un autre et je réalise aussi que les 2 côtés n'ont pas forcément des représentations claires ni réalistes. Les ESAT n'ont pas réellement conscience du mode d'organisation des IME et de ce qu'ils peuvent réellement faire. Et les IME n'ont pas conscience de ce qu'attendent les ESAT. A partir de là, le plus gros travail va déjà être celui-là.

CA La résultante c'est que les jeunes des IME ne peuvent pas être dans une zone d'attente qui correspond à celle de l'ESAT parce que les professionnels de l'IME n'ont pas connaissance de ces attentes ou les ont perdues de vue.

CV : Et puis il y a, ça ça date de mes réflexions d'hier, mais ce problème de compréhension vient du fait que en IME on a en termes de recrutements de professionnels de plus en plus privilégié le médico-social, et moins des ETS et peut-être plus des ES et des ME, sans le côté technique et professionnel. Et ça pose un problème ne serait-ce qu'en termes de langage, de préoccupations et d'objectifs.

(Fin de l'enregistrement, passage en prise de notes du fait d'un problème technique)

Depuis 3 mois :

1^{er} Axe : construction du plan de formation pour 2015 / Attente de validation de l'UNIFAF

Présence d'un référent formation sur chaque établissement (pas de statut Référent mais...) : soit une animatrice de projet en fonction des projets de usagers, ou soit un animateur de formation

Pour l'instant, le plan de formation ne rend pas compte de demandes des usagers eux-mêmes.

Les demandes sont classées par « métier » pour faire apparaître aussi les différences en termes de volumes (beaucoup en Espaces Verts car plus de danger et de technicité dans les gestes professionnels, pas du tout en conditionnement par exemple).

Des demandes plus « générales » aussi sur des aspects de stress ou de risques pour les personnes, et aussi sur des aspects d'autonomie ou de développement personnel (être à l'aise...)

Dans l'idéal, il faudrait que cela fonctionne comme pour les salariés, avec la mise en place de commissions en Mars/Avril pour recenser les grandes lignes de demandes, faire émerger aussi les contraintes spécifiques liées à la production (formation pour accompagner la prise de marchés), et des demandes techniques de la part des moniteurs pour répondre aux observations.

L'idée serait de faire apparaître une implication des usagers à travers les demandes, de pouvoir les accompagner ensuite sur la compréhension des réponses à ces demandes...

Sur le 2^{ème} axe :

Harmonisation des pratiques de formation sur les ESAT :

La Brouaze à Châteaudun / Le Vallier à Mainvilliers / La Ferté Vidame / L'ESSOR / Le Mousseau

3^{ème} axe : celui du travail avec les IME

En ESAT : stages de découverte en groupe (ESSOR) avec A.Brault, avec 2 versions de l'explication de l'arrêt. D'un côté on ne sait pas pourquoi cela s'est arrêté et de l'autre on dit que c'est parce que les jeunes étaient trop nombreux pour que l'on puisse s'en occuper.

Stages individuels dédiés à la découverte/confirmation du métier, mais qui sert en définitive à l'évaluation de la capacité à être.

Discours sur la difficulté à gérer la pauvreté technique des jeunes qui arrivent, mais quand cette maîtrise technique est là, évocation de difficultés plus sociales ou de façon d'être, de motivation.

En fond, en paysage, une grande difficulté des ESAT à gérer l'évolution du public qui est plus psy, et un rejet des nécessaires adaptations à envisager pour gérer des TCC plus nombreux et en même temps de réelles contraintes liées à la production et aux engagements pris vis-à-vis de donneurs d'ordres.

Section annexe : perçue comme un lieu de NON TRAVAIL, ou plus encore comme un lieu de loisirs ou pour les personnes en rupture. Difficulté pour les personnels de l'ESAT, et direction y compris à percevoir le travail réalisé pour accompagner les personnes vers le travail. Là aussi problème de

langage, de pratiques de professionnelles de la Section Annexe issues du Médico-Social et qui produisent un travail qui paraît peut-être trop éloigné du monde du travail.

Au final, la Section Annexe n'est pas perçue comme un espace de transition, ou pas utilisée comme telle.

Depuis 15 jours, une idée de fusion de deux dispositifs. Le dispositif Section Annexe et le dispositif des 4 places du module d'évaluation (4 places qui accueillent des jeunes usagers de + de 20ans pour leur proposer des stages sur divers ESAT et divers métiers pour les aider à compléter leur « formation » et choisir un lieu de travail).

Cette fusion pourrait produire une sorte de plateforme d'orientation qui s'appellerait Section d'Apprentissages Spécialisés : SAS.

L'idée c'est de proposer une gestion des amendements Creton, et de réfléchir avec la MDPH sur les représentations des orientations...

CA : L'Employabilité des jeunes : comment la définir ?

Déjà une réflexion, pas parler d'employabilité car pas salariés, pas employés.

CA : Donc, quels sont les critères qui déterminent l'admissibilité ou pas ?

Capacité à s'intégrer dans le fonctionnement paraît prioritaire. Même avec des capacités techniques ou productives limitées, le fait de disposer d'un comportement adapté, compatible, avec une autonomie minimale de travail paraît déterminant.

Essentiel : comportement, attitude au travail, de travail, compréhension des attentes du monde du travail.

Les ESAT de l'Association adhèrent au dispositif différent et compétent.

Pour la Coordinatrice de Formation, il y a une distance parfois importante entre les référentiels de Différent & Compétent et les référentiels de CAP, ce qu'elle dit ne pas forcément comprendre complètement.

Cette approche lui paraît importante dans l'acquisition d'un statut de « professionnel », en référence à un métier, à un corps de métier.

(Reprise de l'enregistrement autour de la question de la connaissance des possibles à la sortie de l'IME.)

CV : Le foyer est souvent vu comme quelque chose de très négatif, où on ne fait rien où on y croupit, alors que si c'était présenté autrement, par des gens de foyer de vie. Enfin moi je suis assez partisan de faire intervenir les usagers en disant : voilà ce qu'on fait, voilà ce qu'on y trouve, ce que ça apporte et en quoi cela ne nous convient pas aussi, peut-être, dans une sorte de principe de réalité.

Il y a un manque d'information, mais aussi une sorte de surprotection due aussi peut-être à la nature de l'association, du fait qu'on soit dans une association de parents et de familles. Je crois que cela joue beaucoup dans cette image que l'on se fait de la personne handicapée.

Si l'on regarde des IME comme Champhol ou Vernouillet, ils n'ont pas ces mêmes réticences, on est dans une représentation où le travail est une évidence. Et puis on ne va pas s'arrêter sur le fait qu'ils soient handicapés, on va leur proposer tout, ils prennent ce qu'ils peuvent, mais on en parlait hier avec le chargé d'insertion on se rend compte qu'en terme de niveau à la sortie ils sont au-dessus de nous. Et peut-être que le fait que ce soit une association de parents peut jouer un rôle là-dedans. Je ne leur jette pas la pierre au contraire mais la philosophie et la vision du handicap n'est pas forcément la même.

CA : Pour travailler depuis quelques années à André Brault, je n'ai pas l'impression que l'association pèse, mais bien que ce sont des représentations que les professionnels ont, eux.

CV : Oui, mais je pense que... pour le coup pour être arrivée dans l'association après être passée dans la fonction publique, on se fonde dans la philosophie ambiante quand on arrive dans un établissement. Cette image-là, elle est véhiculée inconsciemment par tout le monde.

Moi, j'ai fait beaucoup de résistance par rapport à ça, par rapport à laisser leur prendre un peu d'autonomie. Mais ça a été difficile et je pense que sans m'en rendre compte, j'en ai lâché une partie de ma résistance au fil des années.

CA : ça pose la question de la façon dont cette dynamique elle peut changer, sous l'impulsion de l'association parce que la création de votre poste, elle vient répondre à une demande de changement. Est-ce que dans la représentation de l'association et des professionnels, l'accès au travail est quelque chose qui est réellement valorisé ?

CV : Elle est recherchée, mais elle reste aussi un idéal. Malgré tout, on ne va pas prendre le risque de faire qu'ils soient mal au travail. Ou alors on va les mettre en ESAT pour qu'ils soient en situation de travail mais on ne va pas leur proposer plus parce qu'il ne faudrait surtout pas les mettre en difficulté.

Et du coup cette progression (la construction d'un statut de professionnel) est beaucoup moins rapide, et du coup dans mon projet de commission, si ça vient d'eux, cette demande de formation, ça aura un autre impact. Si eux demandent à se former à ça, ça ou ça, ça pourra prendre une autre dimension. Et du coup, cela pourrait ouvrir les yeux aux professionnels et aux familles sur le fait que, si, on peut peut-être aussi avancer.

ANNEXE 4

Entretien avec un professionnel « ESAT »

Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR »

Entretien réalisé le 16/04/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin, qui mène l'entretien. « VT » désigne Vincent Thelu, le professionnel rencontré.

CA : Est-ce que vous pouvez nous rappeler votre fonction exacte au sein de l'ESAT ?

VT : Donc je suis cadre chargé d'insertion, sur l'ESAT l'ESSOR et sur l'ensemble des ESAT de l'ADAPEI 28 sur sollicitation. Il y eu une époque où je travaillais plus sur les autres ESAT du département mais en réalité c'est en fonction du besoin. Il s'agit de l'insertion au sens large. Souvent les gens entendent cela comme l'insertion en milieu ordinaire, mais on peut parler d'insertion sur toute la politique d'accompagnement des ESAT. Par exemple, le dispositif Différent et Compétent, c'est déjà un outil au service de l'Insertion. A partir du moment où les personnes, de façon générale, intègrent un ESAT, on peut considérer que c'est une première forme d'insertion sociale. Une insertion par le travail qui leur donne des relations professionnelles, un revenu qui va contribuer à leur insertion sociale.

CA : Quelque chose qui est de l'ordre de la participation sociale au sens large.

VT : C'est ça, mon travail consiste à coordonner toutes les actions d'insertion, que ce soit à l'intérieur de l'ESAT ou à l'extérieur pour les personnes qui veulent intégrer le milieu ordinaire de travail. Mais le milieu ordinaire de travail, il faut être réaliste, ça ne représente qu'une toute petite partie de notre population. Pour se donner un ordre d'idée, sur les 6 ou 7 dernières années, on a aidé 4 personnes à aller vers le milieu ordinaire.

CA : Milieu ordinaire avec une embauche en CDI en milieu ordinaire sans support ESAT, y compris hors les murs ?

VT : Oui, mais sur les 4 on a 2 personnes qui sont parties en Entreprise Adaptée, y compris au Vallier, mais EA, c'est le milieu ordinaire. Par contre deux autres sont sorties dans une entreprise classique, une personne en MHL qui est allée vers une entreprise de logistique dans laquelle elle fait le ménage, et une autre personne qui est sur deux communes en tant qu'agent territorial d'entretien.

CA : Sachant que le pourcentage nationale est très réduit, on parle de 1% toutes sorties confondues, vers les Foyers ou les départs simples...

VT : Et les deux autres en Entreprise Adaptée, c'est dans l'activité MHL. Je dirai aujourd'hui que c'est l'activité qui est le meilleur support pour l'insertion en milieu ordinaire.

CA : Cela résume déjà un peu la première question que je voulais vous poser, sur la mission de l'ESAT ?

VT : Avant tout insertion sociale par le travail, épanouissement de la personne à travers le travail, pour cela, on les accompagne à travers un projet professionnel. Si on prend un jeune d'IME, il a un cursus de stages et à partir du moment où il intègre l'ESAT, on développe avec lui un projet professionnel. Comment est-ce qu'il se positionne dans l'établissement, qu'est-ce qu'il attend de l'organisation, et jusqu'où il veut aller. Pour un jeune qui sort de l'IME, ça peut-être simplement des phases

d'apprentissage. Aujourd'hui il manque d'expérience, comment est-ce qu'on va développer son expérience, son apprentissage, et ensuite qu'elle visées il a par rapport à l'organisation, quels postes il souhaite assumer un jour.

CA Avec la question de savoir s'il a des perspectives ou s'il cherche plutôt, même temporairement déjà à s'installer

VT : Certaines personnes sont très claires, elles viennent en ESAT avec le désir de sortir vers le milieu ordinaire. C'est un tremplin, une période transitoire, dont elles vont se servir pour s'affirmer. Pour d'autre c'est beaucoup moins précis, elles viennent en ESAT, elles veulent exercer une activité, s'épanouir, apprendre et évoluer dans l'activité, même s'il n'y a pas de hiérarchie. Il y a des postes de contrôle par exemple qui sont des postes clé dans l'organisation de la production, si on arrive à un poste de contrôle c'est qu'on a su bien comprendre comment fonctionnait une chaîne, comment le produit arrive jusqu'à la qualité. En fin de compte, une personne qui arrive à la qualité, c'est une personne qui a une vue globale sur la production, sur toutes les actions qui sont réalisées en amont.

Donc on travaille ça avec les personnes. Et le projet c'est... il y a une notion de projet liée à la durée de notification de la MDPH. Pour l'instant on est sur du CDD. La notification est faite pour 2 ou 3 ans, et ensuite, le dossier repart à la MDPH pour passer en commission. On fait donc un projet sur cette période, avec ensuite un projet annuel avec des choses de plus courte durée, pour motiver la personne avec des choses qui vont pouvoir être atteintes sur la durée d'une année. Cela peut passer par le dispositif différent et compétent, qui implique une véritable notion de parcours. Je travaille, je construis de l'expérience, et à un moment donné, je m'arrête et je valide cette expérience. Et à partir du moment où j'ai validé ces compétences, le référentiel m'ouvre d'autres perspectives à la fois pour valider d'autres compétences, mais aussi pour aller plus loin dans la validation des compétences déjà validées.

CA : Pouvez-vous me décrire comment se déroule l'orientation d'un jeune après son parcours à l'IME, même si cela est un peu théorique.

VT : De façon classique un jeune en IME va passer par un certain nombre de stages, sur le mode découverte, vers 17-18 ans.

CA : Y a-t-il un âge buttoir, un âge limite où vous refuseriez d'accepter un stage ?

VT : Pour nous, non, je considère qu'à partir du moment où l'IME considère qu'un jeune est prêt, que cela a du sens, il peut accéder à un stage chez nous. Donc on n'est pas obligé de respecter la majorité, à partir de 17 ans en gros, je n'ai jamais vu 16 ans, et donc ce sont des jeunes qui sont au clair, qui souhaitent travailler, découvrir l'ESAT. Ils font ces stages découverte, et une fois qu'ils sont fixés sur l'activité qu'ils veulent faire, on leur propose des stages de perfectionnement, qui vont s'inscrire sur des périodes plus longues et où on les plonge vraiment dans la réalité du travail. Parce que les stages de découverte, ils sont plutôt en position d'observateur, mais durant les stages de perfectionnement, ils sont plutôt acteurs.

Une fois qu'ils sont au clair, qu'ils ont pu explorer comme ça, on fait systématiquement un bilan de stage, et maintenant, avec la nouvelle organisation de la MDPH, on doit se positionner sur le bilan par rapport à la validité de l'orientation en ESAT. Et à partir du moment où on a eu plusieurs bilans de stage et qu'on a dit qu'il était admissible en ESAT, après on le met sur liste d'attente. Et puis, en fonction du nombre de places qui se libèrent, parce qu'on est coincés par l'agrément, on va procéder à l'admission.

CA : D'après vous, on propose des stages à toutes les personnes accueillies en IME ?

VT : Il y a un tri au niveau des IME, ils sont déjà dans un projet. Soit ils évaluent déjà la personne avant même les stages, ils évaluent, pas forcément sur le plan technique, parce qu'on ne peut pas demander à un jeune qu'il soit technique avant même qu'il ait commencé à travailler, mais par contre ils l'évaluent plutôt sur le plan comportemental et sur le plan de la motivation. Ils nous envoient majoritairement des jeunes qui sont déjà dans le désir de travailler. Après, parfois, ils ont des hésitations, et ils nous envoient certains jeunes, et c'est nous qui validons.

CA : Finalement, qui est-ce qui décide de cette validité, de cette capacité ?

VT : Les bilans sont vraiment importants. J'insiste sur le bilan de stage, parce que pour les moniteurs d'atelier cela représente du temps, l'accueil des stagiaires, et le bilan demande un passage par l'écrit ce qui n'est pas toujours simple. Mais j'insiste auprès d'eux car le bilan de stage décide de l'avenir d'un jeune, et il faut en mesurer l'importance, ne pas faire ça par-dessus la jambe. Et il faut aussi que les stages soient efficaces, éviter d'aller vers la surmultiplication des stages, chaque stage doit évaluer un point de façon précise pour que le parcours de stage soit cohérent, ait du sens, pour la personne accueillie. Il faut qu'on soit capable de déterminer assez vite s'il a sa place en ESAT.

CA : La question de la préparation, elle n'est pas directement liée aux stages, quelque part, le jeune doit être prêt et le stage sert surtout à valider cette capacité. Finalement, d'après vous à quel moment se situe la période d'apprentissage, de mise en adéquation avec les attentes de l'ESAT ?

VT : Alors, j'ai peu de recul dans l'activité, ça fait 7 ans que je suis ici et je ne suis pas spécialement issu du social. Et les moniteurs d'atelier me font remonter régulièrement l'idée selon laquelle les jeunes étaient avant mieux préparés en IME. Et quand ils arrivaient en stage à l'ESAT, ils avaient déjà une partie du vocabulaire d'activité qui était acquis, ils arrivaient facilement à se positionner dans le travail. Aujourd'hui, ils ont l'impression de ne partir de rien. Donc ils « reprochent » aux IME de ne plus être dans une préparation professionnelle.

CA : C'est effectivement quelque chose qui est remonté plusieurs fois, jusqu'à l'IME.

VT : Plus le travail est technique et plus le phénomène est flagrant. Par exemple en Espace Verts et Menuiserie, il y a une identité professionnelle forte, un langage qui est précis, et là les moniteurs nous disent : les jeunes arrivent avec rien dans les mains. La sous traitance industrielle, cela demande plus de polyvalence, mais on ressent moins de difficulté. On ressent quand même un manque de préparation professionnelle en amont et quand le jeune arrive, il met plus de temps à s'inscrire dans les stages car il ne part de rien. Maintenant ce qu'on fait, pour préparer ça, c'est qu'on propose aux IME des périodes en immersion. Les jeunes ne viennent pas directement en stage, l'IME détache un éducateur, un groupe de jeunes qui sont susceptibles de vouloir travailler ou qui veulent découvrir avant même de se positionner sur un choix. Et là ils passent, ça dépend, la fréquence est variable suivant le besoin de l'IME. Elle est par exemple d'un ou deux jours par mois où ils viennent sur les horaires de l'ESAT, ils arrivent, ils s'habillent, ils vont sur les ateliers et travaillent à hauteur de ce qu'ils peuvent faire, sans pression particulière et ils peuvent ainsi se rendre compte de ce qu'est une journée en ESAT. Ils viennent s'imbiber de l'organisation, du fonctionnement, des gens aussi, simplement, le handicap évolue aussi, ce à quoi il faut s'habituer. Pour certains, pour certains établissements, ils multiplient ces journées et à un moment donné, d'eux-mêmes ils disent, moi je voudrais faire un stage en ESAT qui soit plus long, où je m'inscrive vraiment dans l'activité.

L'avantage, c'est qu'on a des jeunes qui du coup ne viennent pas en stage parce qu'il faut faire un stage mais qui viennent parce qu'en amont il y a eu une découverte, parce qu'ils ont eu l'envie, la volonté

de venir, contrairement à des fois où l'IME dit tient on va te faire faire un stage et où le jeune vient sans savoir pourquoi il vient, et ce qu'il vient chercher au final, et où il perd son temps, et nous aussi. Le mieux c'est vraiment le plus tôt possible de leur montrer ce qu'est un ESAT, et du coup l'initiative vient presque d'eux.

CA : et ces journées d'immersion, elles se font... avec tous les IME du département ?

VT : On l'a fait avec André Brault, depuis deux ans cela ne se fait plus. On le fait maintenant avec Champhol. Avec André Brault, ça fonctionnait de façon filée, un après-midi par semaine. Mais ensuite il y a eu des problèmes d'organisation interne chez eux qui font que ça n'a pas continué. Avec Champhol, ce sont des journées, à hauteur de deux journées par mois. Et on le fait aussi avec le dispositif DAPI, et on a un petit groupe de 3-4 personnes qui vient une journée, ils venaient une demi-journée, et aujourd'hui c'est une journée.

Et donc, parmi ce groupe, du coup, certains ont demandé des stages, et on a pu mettre en place des stages de 15 jours...

On le fait aussi avec l'IME de Vernouillet...dans toutes les activités, en termes de support de travail. Aujourd'hui on est très sollicités sur la sous-traitance et en MHL, mais dernièrement on a fait avec la menuiserie.

CA : Est-ce que en l'état actuel des choses, le mécanisme de l'orientation vous paraît satisfaisant ?

VT : Globalement oui, le seul souci qu'on rencontre nous en ESAT, c'est le nombre de sollicitation pour des stages. On est sollicités par les IME, mais aussi par les autres ESAT, par les CMP, par la Mission Avenir Jeune, en fin de compte, sur un an à l'ESAT ESSOR on gère entre 40 et 50 stages à l'année. Cela nécessite quand même pas mal de travail, administratif, d'entretiens en amont, le stage, les bilans.

CA : Est-ce lié au changement de public ?

VT : Oui, les CMP nous sollicitaient beaucoup moins. Je reviens à ce que je disais tout à l'heure, il faut qu'on puisse donc proposer des stages beaucoup plus efficaces, et il faut qu'on arrive à faire en sorte que l'initiative vienne plus du jeune. Donc, périodes d'immersion pour que les stages soient plus efficaces, car le jeune sera déjà dedans. Le problème c'est qu'on avait des stages où le jeune avait du mal à rentrer dedans où il n'était pas encore très au clair avec le travail. Et on se retrouvait avec une masse de stage telle qu'elle finissait par empêcher certains qui souhaitaient en faire, faute de disponibilités.

CA : On a utilisé les stages individuels comme s'ils étaient des supports d'apprentissage, et de fait, cela surcharge les effectifs de stagiaires.

VT : Oui

CA : Pour revenir au parcours d'un jeune à l'IME, d'après vous, quelles formations sont proposées dans les Impros ? Puisqu'on disait tout à l'heure que les moniteurs d'Ateliers se plaignent parfois du manque de préparation des jeunes, est-ce qu'on retrouve dans les Impros des intitulés d'ateliers qui sont relatifs aux ateliers d'ESAT ?

VT : Effectivement, à Champhol, que je connais mieux, ils ont un atelier sous-traitance où ils forment les jeunes à l'activité sous-traitance, ils ont un atelier Espace-Vert et Peinture. Pour moi, c'est tout, ils ont abandonné maçonnerie menuiserie, mais on peut le comprendre car on est aujourd'hui le seul ESAT à le proposer dans le département et comme ce sont de toutes petites équipes, il n'y a pas de

débouchés. Pourquoi former des jeunes si on ne peut rien leur proposer derrière, du moins en milieu protégé.

CA : C'est effectivement une des difficultés des IME, on peut imaginer qu'une équipe d'Impro fasse le choix de réorienter fermement son activité vers un secteur professionnel spécifique, mais derrière on retrouve la tension du marché du travail ordinaire, parce qu'à l'ESAT, ce ne sera pas obligatoirement ce métier qui sera demandé...

VT : Oui, du fait du rythme faible des renouvellements, mais aussi de la réalité des débouchés d'activité. Aujourd'hui la maçonnerie, la menuiserie, ça vivote, ça survit, mais c'est tout. Donc, il y a une préparation des IME, si je prends l'IME de Vernouillet ils ont un atelier sous-traitance industrielle où ils font du démantèlement de PC, donc là déjà, les jeunes sont déjà dans le tri sélectif ? Ils font aussi du tri de papier à Champhol. Pareil, à Vernouillet, un peu de menuiserie.

Sur le constat global, les ETS, sont de plus en plus polyvalents. Contrairement à une époque où ils étaient très orientés vers une activité professionnelle spécifique pour laquelle ils étaient qualifiés, on les sent aujourd'hui beaucoup plus polyvalents, ils touchent à tout, plus sur un versant Médico-Social que professionnel au sens de la production. Donc aujourd'hui les IME font plus un travail orienté sur le comportement que sur la préparation professionnelle, on fait nous le constat qu'on axe moins sur la dimension technique.

CA : Et de fait moins sur la question de l'identité professionnelle ?

VT : C'est ça oui.

CA : On disait plus tôt, quand il arrive à l'ESAT, l'enjeu n'est pas tant celui de la technique propre, de la maîtrise technique que celui d'un certain positionnement professionnel, je me considère déjà comme un ouvrier, avec le costume, le vocabulaire...

VT : Oui, et là, le travail nous revient presque complètement. L'identité professionnelle, les jeunes ne l'ont quasiment plus quand ils arrivent. On essaye de palier à ça, en montant cette année une section d'apprentissage spécialisé, en renforçant la formation, l'apprentissage de façon à ce que le jeune qui arrive d'IME puisse avoir des billes pour aller en Atelier. En gros l'idée, c'est qu'un jeune qui arrivera en ESAT et qui en sera pas assez formé, il sera à temps partiel sur l'atelier et il passera du temps sur la SAS pour étayer, apprendre...

La SAS aura deux vocations, celle de l'apprentissage, de la formation, et de l'autre côté un aspect d'accompagnement pour les personnes qui veulent quitter l'ESAT, avec une préparation vers les Foyers de Vie, Foyers de Vie Retraite... parce que certaines personnes ne veulent plus travailler, ou une préparation à un retour vers chez soi. On est plus dans une section Annexes dont l'objet est de permettre aux personnes de se « reposer » à côté du travail, aujourd'hui les personnes qui ont besoin de souffler, soit elles le font sur un temps partiel en Foyer de Vie, soit sur un temps partiel chez eux. La Section Annexe n'a plus cette vocation occupationnelle pour se reposer, on peut dire.

CA : Actuellement, sur l'ESAT, certaines personnes travaillent sur une modalité de temps partiel ?

VT : Oui, soit à temps partiel chez elles, soit à temps partiel sur un Foyer Occupationnel.

Pour résumer, effectivement, nous on va renforcer l'identité professionnelle, renforcer l'apprentissage parce qu'on sent qu'il y a une carence, par rapport à une époque et par rapport à un besoin.

CA : Une question que je me suis posé, c'est pourquoi est-ce qu'il n'était pas possible d'interpeler les IMPro pour essayer de réajuster cette relation, pour les amener à refaire quelque chose qui soit plus en phase avec l'ESAT ? On va avoir finalement un IMPro dont l'objet est la formation pré professionnelle, c'est-à-dire la construction d'une identité de travailleur et d'une motivation, et l'ESAT ensuite va proposer un autre dispositif dont l'objet va être le même.

VT : Nous on a construit cette SAS avec l'idée d'impliquer les IME, puisque le poste de la coordinatrice de formation qui vient d'être crée prévoit ce travail de liaison avec les IME. Mais il est vrai que physiquement, ça se fera chez nous. L'idée c'est d'associer les IME, d'abord André Brault, parce que c'est l'IME de notre Association, mais on va ensuite aussi associer les autres IME du département, pour voir qu'elles synergies on peut avoir dans l'approche de cette section d'apprentissage. Mais il n'est pas exclu qu'on ait des Educateurs d'IME qui viennent ponctuellement consacrer du temps.

CA : On peut imaginer en tous cas que ce dispositif puisse être aussi un lieu pour l'immersion, car faire de la construction d'identité professionnelle à distance du travail, c'est complexe.

VT : Oui et de façon plus générale, faire de la construction d'identité professionnelle dans le cadre de l'enfance, c'est compliqué, c'est de plus en plus compliqué. Il y a sans doute aussi un manque de moyen, je pense qu'il y a eu des modifications dans le mode d'organisation des IME qui fait qu'ils n'arrivent plus à avoir cet espace identité professionnelle. Je ne mesure pas réellement mais, on a le sentiment que la population évoluant, on sent qu'ils se sont focalisés sur autre chose.

Et nous aussi, la section annexe a évolué, la population et ses besoins aussi, on s'est retrouvé avec un agrément de 16 places sur la section annexe mais en réalité les personnes préfèrent passer leur temps partiel chez eux. On a donc voulu donner une autre identité à la section annexe et du coup aussi mieux coller aux besoins, on l'a donc transformé pour l'orienter plus vers les apprentissages.

CA : Pour revenir à la question de la transition, est-ce que vous connaissez les personnes avant leur venue en stage ?

VT : A partir du moment où l'IME nous demande un stage, on ne connaît la personne qu'à travers la visite de stage.

CA : Avec l'IME et la famille ...

VT : De moins en moins la famille. Je sais qu'André Brault à souvent la famille, mais Champhol et Vernouillet non, ça en tient visiblement pas à l'âge. Après est-ce que les IME le font volontairement ou non, de toute façon, même si la famille est présente, on est sur une personne qui est le plus souvent majeure, avec une perspective d'entrée dans le monde adulte, dans le processus de responsabilisation par rapport au stage, je pense que c'est aussi à réfléchir. C'est peut-être aussi une façon de les faire grandir, à un moment donné, débrailler un peu la famille de ce processus de projection professionnelle. Nous globalement, quand la famille vient, c'est à l'initiative de l'IME, moi je ne fais jamais de demande pour que la famille soit présente. Une fois que le jeune est en ESAT, la famille, pour nous, contrairement à l'IME, la famille est relativement éloignée.

Parce qu'on s'adresse d'abord à la personne. Maintenant si la personne souhaite qu'on associe sa famille cela ne pose bien sûr aucun problème, mais on est avant tout sur l'accompagnement de la personne.

CA : D'après vous, existe-t-il des évaluations à l'IME pour savoir si une personne relève de l'ESAT ou non ?

VT : Pas à ma connaissance, je crois qu'ils ont des dossiers d'évaluation, mais c'est surtout alimenté par les bilans de stage. Maintenant en amont des stages, je ne sais pas.

CA : Et d'après vous, quels critères seraient prioritaires s'il devait y avoir des évaluations ?

VT : Avant tout l'envie de faire, le comportement, la motivation. Y compris dans le milieu ordinaire, le fait que quelqu'un soit techniquement compétent, si la personne n'est pas sociable, n'arrive pas à trouver sa place dans l'organisation du travail, cela ne peut pas fonctionner. Donc nous ce qu'on demande avant tout à un jeune, c'est de respecter les horaires, les personnes et d'être dans un comportement général, une attitude en phase avec l'organisation générale du travail. Que la personne soit volontaire, y compris si elle rencontre des difficultés, mais de l'engagement, de l'envie d'être un travailleur. Même s'il y a de grosses difficultés, on l'accompagnera mais, quoiqu'il en soit, c'est lui l'acteur. Un jeune qui arrive en trainant les sabots, qui ne se positionne pas par rapport au travail, on ne peut rien faire.

CA : C'est intéressant, il semblerait donc que l'admission se détermine moins sur une graduation de la difficulté opérationnelle que sur l'idée d'engagement...

VT : Oui, vraiment. Après il peut y avoir certaines difficultés, très rares, vraiment incompatibles avec certaines activités, mais pour moi ce n'est pas dominant. Par exemple en sous traitance, par exemple, on a une personne jeune qui présente une hémiplégie, qui fournit énormément d'efforts et qui y arrive très bien. Mais c'est sa grande motivation qui lui permet de compenser.

Et nous on est là pour étayer tout ça.

CA : Au-delà de l'organisation des stages, est-ce qu'il y a des liens entre l'ESAT et l'IME après pour préparer l'admission ?

VT : Lors du bilan de stage, nous, nous confirmons à la personne sont admissibilité. Et ensuite c'est liste d'attente, mais il n'y a rien de plus.

CA : La SAS viendra du coup comme un espace de transition possible.

VT : Oui, actuellement, il n'y a rien. Entre le moment où on va pouvoir dire que la personne est admissible et le moment où il va y avoir effectivement une place...le jeune reste en IME et il peut se dérouler du temps. Et c'est un vrai problème. Si un jeune sait qu'il peut venir travailler et qu'il doit rester à l'IME encore un an... et je ne sais pas comment ils le gèrent. CE qu'on peut faire, mais on y va avec modération, c'est de reprendre le jeune de temps en temps pour maintenir la motivation, mais ça mobilise aussi des places de stages...

CA : On voit la difficulté pour les IME, ce qu'ils cherchent c'est de faire en sorte que la personne ait, construite cette motivation, mais une fois qu'elle l'a elle rejette complètement le secteur de l'enfance, et on peut bien entendu le comprendre.

VT Effectivement, ça peut faire avorter ou remettre en cause des projets quand des personnes sont vraiment prêtes et qu'on fait ainsi retomber leur motivation. Et ça peut être compliqué à rattraper. Pour certains jeunes, on peut les reprendre sous des formes d'alternance. JE pense à un jeune de l'IME André Brault, TD, qui ne voulait pas revenir à l'IME, quand il y retournait, ça n'allait pas, c'était le moral à zéro, et on avait mis en place ce système 2 jours IME, 3 jours ESAT en alternance de façon exceptionnelle.

CA : ça reste exceptionnel parce que ça crée un sureffectif ?

VT : Oui et non, il n'est pas dans l'effectif donc, pour l'ARS non. Mais cela fait une personne de plus pour le moniteur. Maintenant quand on sait qu'à terme, dans un avenir relativement proche on a une place à lui proposer, ça peut être un moyen intéressant.

C : Un certain nombre de possibilités dépendent en fait de l'agrément. En dehors de la section annexe, il n'y a pas de places qui sont réellement prévues pour ménager un espace de transition, ou pour être sur des dispositifs un peu plus souples. La rupture qui se consomme à la sortie de l'IMPro, elle est aussi liée au fait qu'on est sur des logiques de place, et que de fait, il n'y a pas de glissement possible ?

VT : On n'a pas de souplesse là-dessus. La seule souplesse qu'on peut se donner, c'est avec des conventions de stage, mais ensuite, on aura nos limites. Même en termes de locaux, car on a grandi sans que les locaux évoluent. Si on vient à déménager, les choses seront certainement mieux identifiées, par exemple pour la SAS.

CA : Concrètement, comment s'organise l'accueil du stagiaire ?

VT : Pendant la visite de stage, il y a un premier tour des lieux, une discussion sur la question des transports. On présente l'équipe des moniteurs et un moniteur qui va être le référent du stagiaire pendant le stage. Le premier jour du stage, suivant l'autonomie de la personne, souvent la personne vient toute seule. Généralement les IME insistent beaucoup sur la question de l'autonomie de transport. Et quand la personne se présente pour un stage, l'IME va tout faire pour que la personne soit autonome. Ils peuvent aussi travailler ça pendant les périodes d'immersion. Il est très rare que les IME accompagnent le stagiaire le premier jour de travail ou sur la durée du stage. C'est déjà arrivé, je me souviens du chargé d'insertion de l'IME André Brault qui avait accompagné un jeune durant la durée du stage, mais c'est très rare. Et dès qu'ils arrivent ici, le jeune est pris en charge par le moniteur référent, ou aussi des personnes, des travailleurs de l'ESAT qui viennent en forme d'ouvrier référent. C'est très intéressant, en termes d'émulation.

CA : La personne se trouve dès le départ en situation de travail, comme un autre travailleur ?

VT : Oui, l'accompagnement se fait sur la proximité du moniteur d'atelier. Le moniteur aura le stagiaire à proximité pour adapter le travail concrètement, le rassurer et lui expliquer, lui donner toutes les réalités du travail. Ça se fait par le moniteur mais aussi par le biais des travailleurs qui interviennent et aident les stagiaires car ils sont habitués aussi à cette présence, et ils prennent le relai du moniteur. C'est intéressant car ça permet aux ouvriers de mettre en valeur leur expérience et de la transférer.

CA : cela peut aussi impulser des envies de progression en se rendant compte déjà qu'être dans une position de tuteur donne une place et permet de construire d'autres compétences.

VT : Pour ceux qui entrent dans le processus de Différent&Compétent, le but, c'est aussi de les responsabiliser par rapport aux stagiaires, de soulager le moniteur, sans pour autant se mettre en position d'être à la place du moniteur. Mais, cela les met en valeur, moi on m'a reconnu un savoir-faire, comment est-ce que je le transmets ? Et ce n'est pas simple de transmettre ...

CA On est déjà dans les graduations de D&C, entre savoir-faire, savoir dire ce qu'on fait, et transférer...

VT : Sans compter que cela contribue aussi beaucoup à l'ambiance de travail, au contexte de travail qui se trouve valorisé par ces liens entre les ouvriers et les jeunes.

CA : Les stages sont programmés sur des durées équivalentes ?

VT : Les stages de découverte sont proposés sur une semaine. LE but est de réaliser une première approche, il faut être vigilant car si ça déplaît ça peut devenir long, même si on peut toujours

interrompre un stage. Ensuite, on passe à des stages de 3 semaines, 15 jours, c'est rare. 3 semaines permettent à la personne de s'inscrire dans un rythme social, cela constitue déjà une rupture avec l'IME. On voit les jeunes qui sont fatigués, le changement d'horaires, la journée est plus chargée. Avec l'autonomie de transport, certains se lèvent très tôt. Et ensuite, la journée, c'est 15 minutes de pause le matin et 45 minutes pour manger, sur cette continuité là aussi, le changement de rythme est important, avec une sollicitation constante tout au long de la journée.

Certains stages peuvent de fait être pensés dès le départ à temps partiel ou à plein temps, ou sur une montée en charge progressive au fil du stage. Certains font du mi-temps.

CA J'allais aborder cette question de la progressivité des situations proposées durant le stage...

VT : A la demande de l'IME, des aménagements peuvent être proposés. Il y a même eu des stages faits avec la section annexe. Avec l'objectif de les débrâiller un peu de l'atelier, mais avec un objectif de travailler autre chose sur la section annexe. Des choses qui vont être plus de l'ordre des horaires, du repérage sur la pendule par exemple, pour étayer le stage.

CA : Dans le cadre de la SAS, ces dispositions vont être envisageables ?

VT : Oui, parce que jusqu'ici, la section annexe était mal identifiée, et en plus il n'y avait pas de programme défini. De fait, les IME ne sollicitaient pas la section annexe, soit parce qu'ils ne savaient pas ce qu'on y faisait soit parce qu'ils ne voyaient pas l'intérêt pour leur public. Avec la SAS, le but est d'établir un programme adapté pour le stagiaire, avec les grandes lignes des difficultés, et donc quelque part un catalogue qui pourrait être proposé aux IME dans lequel ils pourront se retrouver par rapport à certains stagiaires.

CA Si une progression est pensée et prévue pour la SAS, on peut imaginer que les IME, en ayant connaissance, puissent s'y inscrire...

VT : C'est ça, et c'est pour cela que c'est intéressant de le construire avec les IME, parce qu'ils rencontrent des difficultés avec les jeunes, jusqu'où peuvent-ils aller dans leur environnement ? Et de fait, comment est-ce que l'ESAT, la SAS peut être complémentaire ? On peut imaginer ainsi des stages en Atelier avec un complément SAS, ou SAS tout seul, uniquement des périodes d'apprentissage.

CA : Durant, le stage, des temps sont-ils prévus pour des micro-bilans ? Comment la personne sait-elle que ça fonctionne, ou pas, que des choses peuvent être améliorées ?

VT : Alors, là, c'est l'effort aussi du moniteur. Ils ont tendance, au sens large, à être plutôt très orientés sur la production. Ils ont été recrutés sur une base CAP/BEP avec 3 ou 5 ans d'expérience professionnelle.

CA : Il n'y a pas d'ETS parmi les moniteurs ?

VT : On en a, on en a eu, et actuellement on en a sur le site, ici. Il y en a au Vallier, mais on a très peu d'ETS en proportion. Très très peu, et donc leur repère c'est plutôt la production, et moins le projet de la personne. C'est là, c'est aussi pour ça qu'on fait ce travail avec différent&compétent pour ancrer cette dimension de projet. Le stagiaire, ils l'ont donc au quotidien, mais je pense qu'ils ne font pas de réelle évaluation en cours de stage, ils ont tendance à le rencontrer en fin de stage et à faire un bilan. Et encore les bilans, parfois, il faut les travailler pour les avoir. C'est pour cela aussi que la SAS peut apporter un plus, pour produire une meilleure évaluation des stagiaires. Et je trouve la question que vous posez très intéressante, comment, ponctuellement, durant le stage le stagiaire peut se positionner, s'y retrouver et s'identifier dans son stage. Et effectivement, ça durant le stage, il faudrait faire des points plus fréquents durant la durée du stage. Je crois que les moniteurs le font, mais noyés

dans la production. Il faudrait se déconnecter un peu de la production et pouvoir prendre le jeune ne serait-ce que 10 minutes de temps en temps, et faire un point avec lui.

CA : ce qui est amusant c'est qu'en ce moment, nous accompagnons un jeune sur un stage en alternance en milieu ordinaire et tout de suite, nous nous sommes dit qu'il fallait réaliser des bilans périodiques. Mais quand nous demandons un stage en ESAT, nous n'avons pas le même réflexe.

VT : Oui parfois, j'ai un coup de fil de l'IME pour savoir si tout se passe bien. Mais c'est surtout quand ils ont un doute sur le jeune, sur sa motivation, son comportement. Mais sinon on n'a pas de nouvelles pendant 3 semaines.

CA : Oui, et la question c'est aussi de savoir de quelle façon l'IE ensuite se saisit, techniquement, de l'expérience du stage pour accompagner la progression du jeune et le préparer à un nouveau stage.

VT : Mais, je pense qu'il y a vraiment un travail à faire dans le rapprochement IME/ESAT. Ça se fait déjà, en particulier par le biais des immersions. Même à certains moments des ETS qui viennent chez nous en atelier pour découvrir et se faire une meilleure représentation de ce qui se fait pour aussi mieux préparer les jeunes. Certains nous disent ensuite qu'ils ne pensaient pas qu'on travaillait comme ça en ESAT, je ne pensais pas qu'il y avait une exigence. Voilà, cela fait un retour sur l'IME qui sera plus pertinent pour la préparation des jeunes. Ça se fait, ça commence à se faire, mais à la suite d'une prise de conscience d'un déphasage par rapport à l'ESAT, à la suite aussi de problèmes de débouchés vers l'ESAT sur lesquels ils rencontraient des difficultés.

CA : C'est un peu le point de départ de ma réflexion. J'ai l'impression que l'IME envoie les jeunes vers l'ESAT et ne comprend pas toujours les critères qui font que le retour est positif ou non. Il semble ne pas y avoir toujours de grille de lecture, et de fait d'orientation pour savoir comment l'IME peut se situer en préparation (du moins sur les cas tangents)

VT : C'est vrai, et c'est important de savoir, pour les moniteurs d'atelier, que sur les bilans de stage il puisse y avoir de réelles pistes de travail. Si on tombe sur des généralités, l'IME ne pourra rien en faire. Il faudrait que le moniteur d'atelier puisse donner concrètement, voilà, moi, à la vue de cette période de stage, il faudrait que le stagiaire puisse travailler ça et ça. Et cela reste difficile à avoir pour l'instant. Mais nous ne sommes pas très clairs dans notre fonctionnement par rapport à l'IME, on ne lui donne pas toujours toutes les billes pour travailler. Et au milieu de ces « dysfonctionnements » il y a la personne, le jeune, et c'est lui qui en pâtit. On se retrouve ensuite avec des jeunes en amendement Creton et on se dit, mince, je ne comprends pas, il a une orientation ESAT et il n'est pas pris. C'est parce que nous ne sommes pas assez clairs avec l'IME, qu'on ne leur donne pas assez de pistes pour travailler. Et parce que le jeune a une orientation ESAT mais ensuite on s'aperçoit que l'ESAT n'en veut pas, c'est qu'il y a un problème, il y a quelque chose qui n'est pas cohérent dans tout ça.

CA Disons que si l'enjeu est d'abord la motivation de la personne, sa capacité à se situer et positionner dans un projet, il faut d'abord qu'elle puisse avoir une grille de lecture pour comprendre les possibles et ensuite se positionner pour définir ce qu'elle peut et veut faire ... et les échelons pour y parvenir.

VT : C'est ce qu'on fait avec différent&compétent, sur le projet, il y a encore pas si longtemps que ça on renvoyait des banalités sur les projets, et chaque année on se retrouvait avec les mêmes projets. Et les personnes n'avaient aucune lecture. Ils se plaçaient en atelier chaque matin, bon tu te mets là, tu te mets là, mais c'est tout. Aujourd'hui ce qu'on veut c'est redonner du dynamisme, permettre à la personne de se situer, de savoir jusqu'où elle peut aller avec ses capacités, mais au moins de se rendre compte de ses capacités. On a parfois des demandes qui ne sont pas en phase avec leurs capacités. Mais comme on ne donne pas de repères...

CA : Si on ne donne pas de grille de lecture, la personne ne peut pas se situer, et les demandes sont déphasées, mais faute de pouvoir se repérer...

La MDPH propose une grille d'évaluation basée sur le GEVA, pour la pré orientation.

VT : Moi, je ne la remplis pas cette grille. Nous ce qu'on a c'est le bilan de stage avec un déroulement, et à la fin du stage on se positionne sur admissible ou pas dans telle activité ou une autre orientation ou une autre structure. Cette grille a été faite en cohérence avec les autres ESAT et la MDPH. C'est donc l'expression de l'utilisateur, du stagiaire, c'est important d'avoir son ressenti. Et ensuite une partie technique durant le stage et enfin la partie comportement durant le stage. Le tout sous la forme d'un compte rendu, pas d'une grille à cocher. La seule coche c'est admissible ou pas en ESAT.

Après en interne, nous avons eu des séries de grille. Mais aujourd'hui ce qu'on veut c'est un minimum de rédactionnel et on s'appuie sur différent & compétent à partir des référentiels métiers en complément avec le système de graduation des compétences mais à chaque fois la coche est étayée par une preuve, soit une photo soit un argumentaire. On ne met pas qu'une croix.

CA : D'autres ESAT disposent, eux, de grilles ... la question que je me pose, c'est est-ce que la personne dispose, elle d'une grille ou d'un profil, d'un outil qui lui permette de comprendre le bilan du stage, de savoir pourquoi au final vous avez coché admissible ou non, ou la marge de progrès dans laquelle il faudrait qu'elle se situe pour pouvoir espérer intégrer l'ESAT.

VT : La Ferté Vidame à un système de grille, c'est un peu du différent & compétent qu'ils avaient fait à leur époque. Ils avaient décliné leur activité en tâches, et la croix qui est mise, elle correspond réellement concrètement à une compétence. Parce que le souci des grilles, dans les bilans de stage, c'est que le moniteur il met une croix, mais il y a tellement de nuances dans la croix, il faut se méfier. Est-ce que cette croix est faite sur la base d'une évaluation de la progression depuis le début du stage, est-ce qu'elle valide réellement une compétence ? Ce qu'on souhaite, nous, c'est plutôt qu'on puisse apporter un minimum d'arguments pour les IME. Ca j'y tiens.

CA On est là dans la relation de professionnels à professionnels, la question que je me posais, c'est aussi de savoir comment la personne a accès, le corpus de texte n'étant pas toujours la meilleure garantie de l'accessibilité pour des personnes porteuses de handicap mental. La grille même si elle est lacunaire peut permettre à la personne de disposer finalement d'une sorte de cible...

VT : ça non, clairement, on n'a pas. Généralement, c'est lors de rencontres régulières avec la personne que le moniteur d'atelier va lui donner, à l'oral des points de travail, des objectifs. On n'a pas de représentation, même graphique à proposer, ce qui pourrait effectivement peut-être être un plus, il faut voir.

CA : Quelles sont les qualités ou les compétences qui vous paraissent nécessaires pour venir travailler en ESAT ?

VT : On l'a déjà pas mal évoqué en fait, mais on n'a pas tellement parlé de la question de la maturité. Bien sûr chez un jeune, on ne peut pas demander une maturité d'adulte accompli, mais une amorce. Si le joueur vient au travail et qu'il est encore joueur. Bien sûr c'est aussi notre travail, mais je crois qu'on attend vraiment quelque chose de l'IME par rapport à ça. On ne peut pas exiger trop d'une jeune de 17-18 ans, mais une forme de maturité, la motivation aussi.

CA : Des questions relatives aussi à l'autonomie de transport. Avez-vous des usagers qui ne sont pas autonomes sur le plan du transport ?

VT : Pour les plus anciens oui, par exemple nous avons deux personnes qui ne sont pas autonomes, ou certains qui sont encore chez leurs parents. L'autonomie de transport est quelque chose d'important, par exemple pour MHL, les personnes doivent parfois pouvoir se rendre sur des chantiers à Chartres. On est plus en fait sur des compétences d'adaptation sociale que sur des compétences techniques. La compétence technique, à part pour ceux qui ont la nostalgie du fonctionnement des anciens IMPro, car aujourd'hui on attend plus grand-chose des IME de ce côté-là, sur le plan technique, ça c'est délité.

CA : Le paradoxe, quelque part, c'est qu'on ne peut certainement pas travailler l'identité professionnelle sans être dans le technique. Avoir plaisir à utiliser le vocabulaire professionnel, à endosser sa tenue, son langage, c'est entrer dans l'identité professionnelle... être un peu un professionnel.

VT : La motivation, la maturité viennent de ces apprentissages techniques. Pourquoi est-ce que je me considère comme un plus grand, parce qu'on a commencé à m'apprendre des choses de grand. Soit naturellement le jeune a cette capacité à gagner un peu en autonomie, soit il ne l'a pas directement. Et cela peut coïncider effectivement avec l'IME.

CA : Est-ce qu'il y a des obstacles majeurs, des choses qui peuvent réellement coïncider pour intégrer un ESAT ?

VT : L'autonomie de transport peut rendre les choses très complexes. Le reste, tout dépend de la « dose » qu'on va y mettre. Les choses peuvent être travaillées au fur et à mesure. Les problèmes de comportement, quand même, quand on a une population plus orientée psy. Au sein de l'ESAT, ce sont des choses qu'on va gérer, mais si la personne se met à avoir des troubles du comportement chez un client, ça va vite devenir complexe.

CA : Vous aviez une salle spécifique dans l'atelier de production STI, pour accueillir une population plus sensible, plus fragile en termes de comportement...

VT : Le petit atelier existe toujours, mais il n'est plus toujours utilisé de cette façon-là uniquement. Mais on l'utilise encore pour proposer un contexte plus serein à certaines personnes.

CA : Une fois la notification éditée, qu'est-ce qui va déterminer que la personne va être admise dans votre ESAT à vous ? Comment s'organise finalement le choix ?

VT : Aujourd'hui, un jeune qui nous sollicite, on tient compte de son pré projet professionnel. On essaye de trouver une place en adéquation avec ce projet. Rare sont les personnes accueillies sur un projet contraire au désir de la personne. Il est arrivé qu'on prenne des gens avec des compétences observées en stage qui pouvaient être transférables... de EV à Menuiserie par exemple, là aussi, la mise en évidence grâce aux référentiels de compétence de différent & compétent v pouvoir nous aider. Mais globalement, quand un jeune a son orientation, on attend d'avoir la place dans son activité pour le prendre. Maintenant, avec la SAS, ça pourra aussi être différent. Si on peut lui faire comprendre que dans l'analyse du transfert de compétence il pourrait gagner à être là ou là, ça peut faire réfléchir le jeune, pour percevoir le travail proposé comme une poursuite d'apprentissage pour réaliser son projet en définitive.

Après il y a ceux qui ont envie de travailler et eux qui ont de travailler dans une activité professionnelle. C'est quelque chose auquel je ne crois pas trop, pour moi si on a envie de travailler, c'est parce qu'on se voit dans un travail. C'est une discussion que j'ai déjà eu avec le Directeur, ici, mais je ne crois pas qu'on puisse proposer un travail juste pour un travail, ça ne tient pas à long terme je pense. Je crois qu'il est très difficile de dire à un jeune, tiens tu as envie de faire de la cuisine, et bien on va te mettre en sous-traitance. Je n'y crois pas, donc généralement on les prend avec leur projet et on attend la

place.

Juste pour indication, la MDPH préconise maintenant un ESAT dans lequel l'activité souhaitée est présente, ce qui est déjà énorme dans le sens du respect du projet de la personne, du projet qu'elle a formulé. Et c'est la Loi, et puis si on souhaite que la personne s'identifie, se projette, se prépare. La grande désillusion, c'est quand la personne justement s'investit, construit son identité professionnelle et que derrière il n'y a pas de place. C'est finalement comme dans le secteur ordinaire paradoxalement, un jeune qui a bac plus 5, il ne trouve pas toujours du travail dans son secteur d'activité. Mais par contre c'est une machine à apprendre. Et peut-être que c'est aussi comme ça qu'il faut réfléchir, proposer à la personne de se servir de cette motivation pour apprendre autre chose, quitte à revenir ensuite sur son projet initial. Parce que nous avons quand même un éventail d'activités qui permet que la personne puisse passer d'une activité à l'autre. Donc, ce n'est pas parce qu'il fait espaces verts aujourd'hui qu'il est condamné à faire EV toute sa vie. Si ensuite il veut aller en menuiserie, c'est possible.

CA : pour finir, selon vous, la personne est-elle au cœur du système d'orientation, d'admission en ESAT, en termes d'organisation du système.

VT : Non, c'est plutôt l'inverse, il y a tellement de contraintes qu'on ne peut pas. Bien sûr qu'on tient compte de la personne mais elle est très soumise aux contraintes. Les professionnels sont eux aussi très soumis à des contraintes, c'est pour cela qu'il faut qu'on retravaille notre organisation. Comment est-ce qu'on organise le parcours pour essayer d'être le plus efficace possible ? JE pense qu'il y a des marges... mais le problème c'est aussi qu'on a beaucoup trop de demandes.

CA : Aujourd'hui, sur la liste d'attente il y a beaucoup de demandes ?

VT : Il y a plusieurs politiques, des ESAT qui font systématiquement : une personne en stage, une personne sur liste d'attente. On peut vite se retrouver avec 50-60 personnes, ce qui fait que quand on les sollicite, ils disent qu'ils n'auront pas de place avant deux ans, je ne sais pas comment on peut expliquer ça à un jeune d'ailleurs.

Moi, je ne mets pas systématiquement tous les jeunes stagiaires sur liste d'attente. Je mets sur liste d'attente des jeunes qui sont passés chez nous mais qui ont aussi manifesté une réelle appétence pour le travail en ESAT et surtout dans cet ESAT là. Donc quand je leur annonce qu'ils sont sur liste d'attente, ils peuvent raisonnablement penser qu'ils seront admis dans l'année qui vient. Il faut vraiment que ça ait du sens, que ce processus d'envie de travail ait un sens. Derrière, l'IME, c'est pareil, qu'est-ce que ça veut dire pour eux.... Moi je m'engage sur une dizaine de personnes au nom de notre ESAT.

CA : Aujourd'hui, comment la personne participe-t-elle à son orientation ?

VT : Elle participe déjà par son implication lors des stages et au moment du bilan. La présence de la personne et son expression au moment du bilan, c'est essentiel. Moi je l'amène à s'exprimer sur ses motivations, sur son ressenti pendant le stage et sur la vision qu'elle a de son projet professionnel à travers le stage. Là, on est vraiment sur la personne actrice, avec son mot à dire.

CA : Qu'est-ce qui pourrait être déterminant pour que la personne participe plus ?

VT : A l'ESAT, qu'on le fasse à travers ce processus que je viens de décrire, maintenant pour l'IME je ne sais pas. Est-ce que vous avez une idée à travers cette question ?

CA : Lorsque la personne arrive à l'ESAT, vous l'accompagnez dans la formulation d'un projet professionnel, et cela est relayé par différent & compétent avec l'objectif de faire que la personne investisse son parcours. Je me demande si on ne gagnerait pas à déplacer une partie de ce processus

sur l'IMPro pour gagner sur nos attentes de construction d'identité professionnelle, pour que la personne soit engagée, tôt...

VT : La lisibilité, c'est sans doute important. Effectivement, peut-être que les choses ne sont pas suffisamment accessibles, que la personne ne peut pas simplement s'en saisir. Et là où je suis d'accord, c'est sur la question de la cohérence avec l'IME, quelle cohérence est-ce qu'on met en place avec l'IME pour arriver dans le champ professionnel. Jusqu'à récemment, il n'y avait aucun lien. Combien de fois les IME m'ont dit, mais, leur faire faire un stage, c'est brutal. Ils ont le parcours IME, d'un seul coup ils viennent chez nous, pour peu que ce soit couplé avec l'hébergement, les pauvres, ils n'en peuvent plus.

CA : C'est une question, celle de la dissociation des possibilités de stages hébergement / travail quand c'est nécessaire.

VT : Je pense vraiment que la question de la lisibilité doit être au cœur de ces démarches. Faire en sorte que la personne puisse se repérer, s'en saisir pour concevoir un projet. Déjà sur les options de parcours, parce qu'on parle de l'ESAT, mais il y a d'autres possibilités. Comment on met en évidence, les liens qui peuvent exister aussi entre le foyer de vie et l'ESAT, le DAPI. On n'est pas condamné quand on va par là ou par là... Des fois, aujourd'hui dans l'orientation des IME la difficulté c'est ESAT ou Foyer de Vie et là il y a un fossé énorme. Et ça ça renvoie aux parents un truc dévastateur.

Je crois qu'avec des choses comme le DAPI, ou sans doute aussi la SAS, on doit pouvoir pousser un peu plus que pendant les stages, prendre un peu plus le temps aussi de construire le projet avec le jeune, de l'aider à le construire, à mûrir.

CA : La difficulté vient aussi du système de tarification, de place. Tout le monde essaye de proposer finalement des dispositifs pour rendre plus fluide ce que l'organisation administrative trame, une rupture.

VT : Mais je pense que la SAS pourra affiner encore les choses.

CA : Et différent & compétent en IME en Eure et Loir ?

VT : Pas encore, mais ça y est. La « ARECO » (Association différent & compétent pour la région centre), jusqu'à présent ses statuts ne concernaient que les ESAT. Et ça y, ces statuts ont été ouverts aux IME. Dans un premier temps uniquement aux IME des associations affiliés à différent & compétente, puis sans doute d'autres. Et vous, André Brault, vous serez parmi les premiers.

Comme ça, on sera vraiment dans la même logique, le même fil conducteur.

CA : L'idéal serait ainsi que la personne ait déjà pu se positionner sur certaines compétences des référentiels métiers, qu'elle dispose en fait d'une sorte de valise de compétences qu'elle puisse aussi revendiquer, proposer y compris durant le stage.

VT : Parce qu'aujourd'hui, on n'a aucun document sur les apprentissages qui ont été réalisés en IME. Parfois ils sont admis chez nous, on n'a même pas un dossier qui suit... Donc en fin de compte, on part juste de notre bilan de stage. J'ai vu un jeune une fois un jeune de Vernouillet se présenter pour un stage avec un book. Il avait fait des réalisations en menuiserie et son ETS lui a dit, écoute, fais toi un book, et va te présenter. J'ai encouragé un maximum, il y avait la photo de ses réalisations, les travaux pratiques qu'il avait faits avec l'ETS, et sa part d'implication dans la réalisation. Et là, on ne se pose pas la question de l'identité professionnelle, il y est déjà, et il y est avec une grande fierté. Alors que celui qui arrive les mains dans les poches, même s'il est de bonne volonté, on a rien pour... pas de base pour travailler.

Voilà, globalement, c'est ça, cette lisibilité de travail entre l'IME et l'ESAT, ça manque quand même.

ANNEXE 5

Entretien avec un Professionnel « ESAT »

Conseillère en Economie Sociale Familiale ESAT « Anaïs », Chartres

Entretien réalisé le 28/04/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin, qui mène l'entretien. MK désigne Mlle Kubiak, le professionnel rencontré.

CA : Quelle est votre mission ?

MK : Soutien pédagogique pour les usagers, mais en plus je réalise l'accueil et l'accompagnement des stagiaires et je m'occupe de tout ce qui est renouvellement ESAT et les bilans, les synthèses par rapport aux compétences pédagogiques.

CA : Quelle est la mission de l'ESAT ?

Mk : Le maintien des acquis et développer, l'épanouissement personnel et professionnel des personnes en situation de handicap.

CA : Pouvez-vous me décrire le mécanisme de l'orientation jusqu'à l'arrivée à l'ESAT ?

Mk : Il y a d'abord une notification, une orientation validée par la CDAPH. Une fois qu'on a l'orientation et la RQTH, on a une période d'essai de 6 mois renouvelable une fois, et ensuite on a l'admission qui se concrétise par la signature du contrat d'aide et de soutien.

CA : d'Après vous, à quel moment est-ce qu'on commence à parler au jeune de la possibilité d'aller travailler en ESAT ?

Mk : Pour moi, à partir de 16 ans, l'orientation commence à se dessiner, entre 16 et 18 ans il y a des stages qui permettent d'affiner...

CA : Vous accueillez ici des stagiaires de moins de 18 ans, à l'ESAT Anaïs ?

Mk : Non, c'est un choix ici, l'accueil de mineurs poserait d'autres problèmes, en particulier dans les relations avec d'autres personnes majeures, et aussi en termes de démarches administratives plus complexes.

CA : D'après vous, est-ce qu'on propose des stages en ESAT à tous les jeunes d'IME ? Ou est-ce qu'il y a selon vous une sorte de pré tri proposé en interne ?

Mk : Selon moi, non, il n'y a pas de pré tri. Nous acceptons à priori toutes les personnes en stage. Pour nous en IME il n'y a pas de soucis. La MDPH nous demande de ne pas faire énormément de stages. Si une personne a déjà réalisé un stage et s'il y a déjà eu un avis émis conforme à l'admission en ESAT, la MDPH nous demande de ne pas réaliser d'autre stage.

Les stages servent soit d'évaluation de la pertinence de l'orientation, et nous on accueille des stagiaires en pré admission j'ai envie de dire, pour découvrir la personne et pour qu'elle puisse découvrir nos travaux et nos locaux. C'est quand même important si elle souhaite ensuite déposer sa candidature.

CA : Comme une personne ordinaire ferait la démarche avant de postuler en entreprise. Il n'y a donc pas de modalité de stage qui permettrait à la personne d'apprendre, pour devenir un travailleur d'ESAT ?

Mk : Non, parce que c'est court. Il y a des apprentissages, mais courts, par exemple lors d'un premier stage, on va éviter de mettre sur la soudure. Après sur un second stage, sur 3 semaines, à la fin, si on voit que la personne est, on va peut-être pouvoir lui proposer. Ça dépend de la personne.

CA : Pour vous, qui décide finalement de l'orientation ?

Mk : C'est la MDPH, mais avec l'appui de nos bilans.

CA : Les bilans viennent, en Eure et Loir, avaliser l'orientation, la valider.

Mk : Oui, on a la trame des bilans de toute façon. On utilise la grille GEVA pour les personnes déjà dans l'ESAT, pour l'admission, nous utilisons la grille de bilan de stage, et effectivement, à la fin, c'est nous qui décidons si la personne peut être admise en ESAT. S'il faut refaire un stage ...

CA : Ce mécanisme vous paraît-il satisfaisant ?

Mk : Oui

CA : D'après vous comment se déroule le parcours d'un jeune en IME ?

Mk : De toutes façon s'il y a un accompagnement, j'imagine qu'il y a des évaluations de réalisées pour ajuster l'orientation au fur et à mesure et adapter les activités au fur et à mesure.

CA : A partir de 14 ans, les jeunes passent sur la structure IMPro, la SIPFP, est-ce que vous savez quelles formations sont proposées de l'agglo ?

Mk : En formation, je ne sais pas, ce que je sais c'est qu'il y a des accompagnements spécifiques, par exemple sur l'équilibre alimentaire... Je sais que vous mettez en place des postes de travail pour préparer l'ESAT. Des pièces sont réalisées qui se rapprochent du conditionnement, des activités proches des Espaces Verts. Je sais que des stages bien sûr sont réalisés, pour que les personnes se rendent compte de ce qu'est l'ESAT.

CA : Sur la part de formation, à l'arrivée à l'ESAT, on va réaliser un stage, une évaluation qui va déterminer si la personne est admissible. En amont de 6 ans à 20 ans, l'IME lui a la mission de préparer les personnes à cette évaluation pour qu'elles puissent intégrer le monde du travail...

Mk : L'IME se concentre, je pense, sur les compétences de base, mathématiques, français, le passage du CFG, et pour certaines personnes le CAP.

CA : Est-ce que de votre point de vue, les jeunes qui arrivent de l'IME sont formés pour être en adéquation avec le monde du travail de l'ESAT ?

Mk : Je trouve que c'est mieux. Je suis arrivée en ESAT en 2009. J'ai, au départ, pu accompagner des personnes qui étaient immatures, perdues, et de plus en plus l'accompagnement se fait mieux, il y a vraiment des visites. Je pense que ça a permis en amont de préparer. Certains groupes sont venus, et ils ont pu se rendre compte que l'ESAT, c'est une entreprise. Pour certains, avant, l'ESAT, ce n'était pas le monde du travail. Ils se rendent donc vraiment mieux compte, des attentes de l'exigence de ce qu'est une entreprise.

CA : Vous êtes en train de dire que dans la présentation que les SIPFP font de l'ESAT, il y a la mise en avant du caractère protégé de ce milieu du travail et qu'à leur arrivée ici, les jeunes réalisent que l'ESAT est un lieu de production, réellement ?

Mk : Oui, c'est ça, c'est ce que j'ai pu observer.

CA : Comment est-ce qu'on pourrait encore améliorer cette mise en adéquation ? CE que vous évoquez c'est d'abord cette question du fait de réaliser, de découvrir le monde du travail...

Mk : D'abord il y a les stages, ça permet de découvrir, ça prépare, et ensuite il y a... ce qui a pu angoisser les personnes que j'ai pu accompagner c'était le changement, la nouveauté, la peur de ne pas y arriver car il y a beaucoup de travaux différents, et puis l'autonomie dans les déplacements, ça ça revient très souvent, beaucoup.

CA : Surtout que l'accès à votre ESAT n'est pas si simple.

Mk : Voilà, et puis la méconnaissance de l'ESAT ou des personnes. Si une personne n'est jamais venue à l'ESAT, l'angoisse de se retrouver seule face à des gens inconnus. C'est pour cela qu'on privilégie le fait qu'il y ait un stage avant.

CA : Est-ce que vous connaissez les personnes avant leur arrivée en stage ?

Mk : Oui, nous les avons déjà rencontrées lors d'une visite de stage. Soit la personne a demandé à visiter l'ESAT pour découvrir. Soit il y a une demande de stage, et en amont il y a une visite. Dans un premier temps, cette visite se réalise avec moi, on s'entretient pour connaître les motivations de la personne, et ses souhaits. J'essaye de rassurer au maximum la personne par rapport au transport par exemple, tout ce qui est pratique on va dire. Et puis on fait la visite de l'ensemble des locaux. La personne est accompagnée en général par quelqu'un de l'établissement d'origine.

CA : Et de la famille ?

Mk : ça peut mais pas systématiquement. En principe la personne qui accompagne, c'est plutôt le tiers signataire de la convention de stage.

CA : Selon vous existe-t-il des évaluations en IME pour déterminer si la personne peut faire un stage en ESAT ?

Mk : Oui

CA : Quels sont les critères qui déterminent cette capacité ?

Mk : Je pense que c'est la maturité à la base, la motivation, ensuite un minimum d'autonomie dans les transports, dans la vie en société et dans le comportement.

CA : Il n'y a pas de pré requis technique au fait d'arriver en ESAT ?

Mk : non je ne pense pas réellement, je pense que c'est à l'ESAT d'évaluer.

CA : Mais en termes de formation, est-ce qu'il y a des choses à apprendre ?

Mk : Non, je pense que ces apprentissages se réalisent à l'ESAT, prioritairement.

CA : Si une personne arrive et qu'elle a un projet de travail en Espaces Verts, si elle est motivée, autonome et avec un certain sens concret, les aspects techniques ne vont pas être dominants sur la sélection ?

Mk : Non

CA : Y a-t-il des liens entre l'IME et l'ESAT pour préparer l'arrivée ?

Mk : oui au moment de la visite en particulier. Ensuite il y a un bilan. D'abord un bilan écrit et puis un bilan oral. EN ma présence, avec le moniteur référent du stage. C'est la personne qui accueille la personne le premier jour et qui fera son bilan, ce qui ne veut pas dire que ce soit nécessairement la personne de l'atelier sur lequel la personne va travailler. On s'est rendu compte depuis 2-3 ans que c'était important pour rassurer la personne.

CA : Le premier jour ?

Mk : La secrétaire accueille la personne et l'accompagne jusqu'au vestiaire, puis auprès du moniteur référent qui va s'occuper de l'installer à son poste. Ensuite, durant le stage la personne va « visiter » plusieurs postes de travail durant le stage, sur les différents travaux proposés ici. Pour évaluer la minutie, le soin, le travail en équipe.

CA : Est-ce qu'il y a des dispositions spécifiques prévues, une progression durant le stage, des micros bilans ?

Mlle : J'essaie de rencontrer la personne au bout de 2-3 jours de stages et à la fin, pour écrire ses ressentis pour écrire son auto évaluation. Le moniteur référent, lui il la voit durant tout le stage, et à la fin du stage, lui son rôle sera plutôt d'écrire le bilan, un bilan plus technique, une évaluation par rapport aux compétences.

CA : Vous accompagnez la personne sur le bilan, dans l'aide à la rédaction on peut dire « par la personne » et cela complète le bilan technique.

Mk : Oui, maintenant, depuis qu'on a le bilan MDPH. Parce qu'avant on avait deux bilans séparés. Un sur le ressenti et sa vie dans l'établissement, et à côté l'autre technique. Et aujourd'hui les deux sont regroupés dans ce document MDPH. Ce qui est intéressant, c'est de comparer ce que la personne dit en entretien et ce qu'elle dit ensuite, au moment du bilan. Il y a parfois une distance qui est liée aussi à une certaine conformité à ce qu'on attend.

CA : Par rapport à l'employabilité de la personne, est-ce que vous disposez d'éléments, de représentations, des critères qui déterminent si la personne va ou non être orientée finalement en ESAT ?

Mk : Si on finit par dire que la personne n'est pas en mesure c'est souvent prioritairement parce qu'il y a une immaturité, un comportement inadapté, il peut arriver aussi que la lenteur joue aussi, mais ce n'est pas le premier critère puisque notre travail c'est d'accompagner ça, d'aider la personne...

CA : Ce ne sont pas des critères d'efficacité qui déterminent la décision ?

Mk : C'est ça. Les critères techniques ne vont pas amener à refuser la personne mais vont nous amener à dire qu'il faut envisager d'autres stages ou de se perfectionner sur telle compétence, la personne n'est pas prête aujourd'hui mais elle doit pouvoir se perfectionner.

CA : Quel rôle joue le document de bilan proposé par la MDPH dans ce cadre ?

Mk : Ce qui est intéressant c'est que tout est regroupé dans un seul document. Ce qui importe c'est l'auto-évaluation du stagiaire, dont découle aussi l'évaluation du moniteur. Et à la fin, au vue de ces 2 bilans, ce que propose l'ESAT. Je trouve que c'est simplifié par rapport à ce qu'on faisait déjà avant mais de façon séparée, en plus compliqué dans plein de documents.

CA : Savez-vous ce que les personnes font après qu'on leur ait dit qu'elles n'étaient pas prêtes à intégrer un ESAT ? Est-ce que vous les revoyez ?

Mk : Oui, on a aussi des gens qui arrivent plus tard. Une fois aussi après un parcours en Foyer de Vie. La plupart du temps, c'est aussi une histoire de maturité. On revoit régulièrement des personnes sur un autre stage, plus tard. Il arrive aussi que la personne se dise que l'établissement ne lui convient pas, il faut aussi qu'on puisse se remettre en question. Soit l'orientation n'est vraiment pas possible et là on peut le travailler avec le DAPI.

CA : L'ESAT Anaïs dispose d'une Section Annexe ?

Mk : Oui, en termes de modularité, nous ne sommes de fait pas... Nous avons actuellement deux personnes qui travaillent à temps partiel.

CA : Cela veut dire qu'il y a de fait un niveau d'attente assez important ?

Mk : Oui, à la base on propose de toute façon des stages à temps plein. Et par la suite on peut proposer des ajustements sur le temps. On peut ensuite proposer un second stage à temps partiel, mais on essaye d'abord autant que possible à temps plein.

CA : Est-ce que vous avez ensuite, à l'admission, des dispositifs qui permettent de poursuivre l'intégration ?

Mk : Nous, c'est plus l'inverse, c'est plus souvent la personne vieillissante qui sollicite un temps partiel. Lors de l'accueil de la personne, on désigne un moniteur référent, moi j'accueille et j'accompagne la personne, comme un stagiaire, je suis vigilante par rapport aux transports, on fait un point régulièrement. Et chaque jour, de toute façon, nous faisons le tour de tous les ateliers pour aussi voir chaque personne et le cas échéant proposer à la personne de venir me rencontrer.

CA : Est-ce que les personnes disposent de temps pour se former ?

Mk : Oui, nous essayons de maintenir les temps de soutien, au maximum en lien avec les ateliers. Travailler par exemple sur les nombres en lien avec le travail de l'atelier, dans l'idée de s'adapter au travail. Par exemple s'il y a une difficulté sur la minutie, on va orienter la personne sur l'informatique, pour travailler la dextérité. Sur le transport, nous faisons du soutien individuel. Sur les relations, nous avons des groupes de paroles.

CA : A l'atelier le soutien technique se fait en direct ?

Mk : Le Moniteur dispose d'un temps pour accompagner.

CA : Est-ce que la personne vous paraît-être au cœur du dispositif d'orientation ?

Mk : Aujourd'hui oui, en termes de choix, c'est sûr que c'est limité, en même temps j'essaye au maximum de rencontrer la personne de recueillir ses choix, de faire apparaître ses envies, son projet. Il m'est arrivé d'écrire que la personne avait apprécié son stage mais qu'elle ne souhaitait pas s'orienter vers une activité de conditionnement. Nous essayons ensuite au maximum de respecter le souhait de la personne, dans le domaine d'activité, mais aussi par rapport au lieu, à l'établissement.

CA : En amont de l'arrivée à l'ESAT, comment, selon-vous, la personne participe-t-elle à ce choix d'aller travailler ou de pas aller travailler ?

Mk : Je ne sais pas si c'est un choix. En amont je pense que l'IME propose des stages pour évaluer l'orientation, et ensuite en fonction des bilans je pense que la personne intervient et peut déterminer son domaine. C'est difficile je sais, puisqu'on ne peut pas savoir à l'avance parfois sur quel domaine le

travail finalement va être proposé. C'est aussi la réalité du travail, même en milieu ordinaire. C'est aussi rassurer la personne sur la possibilité de poursuivre le projet initial, même après un premier temps sur un autre travail. Nous proposons ici d'embaucher toutes les personnes en conditionnement. Et ensuite, on leur propose de réaliser des prestations en Espaces Verts, ou au Self, ou en MHL. Il y a un planning, nous avons 6 personnes en EV, et le moniteur en prend 3 par semaine, il y a une rotation, et idem pour le ménage. C'est ainsi une petite approche du domaine, ils sont formés en interne par le moniteur, et par des formations et ensuite on peut proposer un stage dans le domaine travaillé.

CA : Il y a des dispositifs de formation tout au long de la vie :

Mk : Oui

CA : Est-ce que L'ESAT est inscrit dans le dispositif Différent & Compétent ?

Mk : Non, malheureusement, cela permettrait de valoriser les compétences des personnes. Après, nous avons des formations internes, proposées par les moniteurs d'ateliers ou par l'école du dos. Manutentionnaire, on le fait en interne, mais quelqu'un qui veut devenir cariste, on le fait à l'extérieur avec des financements de l'établissement. Sur la formation de sauveteur secouriste, on a 15 personnes sur 64 en ESAT, et 6 en EA.

CA : L'agrément de l'établissement est de ?

Mk : 64 pour l'ESAT, et 16 en EA, en sachant qu'ils sont aussi en extérieur sur des prestations, surtout en conditionnement.

ANNEXE 6

Questionnaire Entretien professionnel « ESAT »

Moniteur d'Atelier du Module d'Evaluation et de Formation implanté à l'ESAT « Le Mousseau »

Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure-et-Loir

Entretien réalisé le 13/05/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin qui dirige l'entretien. GC désigne Gilles Couturier, le professionnel rencontré

Quelle est la mission de l'ESAT ?

GC : D'apporter un travail, une aide et un soutien par le travail, pour les personnes accueillies, et d'avoir un projet professionnel. Et après, autant qu'on peut, de les accompagner pour les mettre dans le milieu ordinaire, mais ça, ça représente...

CA : ça représente combien de personnes ?

GC : 5 à 6%, je n'ai pas trop les effectifs en tête. Je n'ai jamais personnellement accompagné des personnes vers l'extérieur. Après nous travaillons avec l'ESAT Hors les Murs, et par ce biais là nous avons 7-8 jeunes qui sont allés vers l'ESAT Hors les Murs, et de là, au moins 3 personnes qui sont à présent en milieu ordinaire.

Représentations phase 1 : orientation *Pouvez-vous me décrire, selon vous, la façon dont l'orientation d'un jeune se déroule à l'issue de son parcours IME ?*

GC : L'orientation d'un jeune sorti d'IME, au départ il est reçu sur un ou deux stages.

CA : Est-ce que vous savez à partir de quel âge on parle d'orientation en ESAT pour un jeune ?

GC : 16 ans, après je n'ai pas d'infos précises, mais 16 ans me semble normal. Vers 16 ans, pour les préparer environ 2 ans, pour avec les stages leur permettre de faire un choix professionnel. Et puis ensuite, en fonction des stages qui ont été effectués, ça c'est bien passé, l'envie de construire un projet professionnel dans un établissement ou au moins une profession, ils intègrent un ESAT en restauration, en MHL.

CA : Cette intégration, elle se fait à 20 ans.

GC : Non, avant, là Amandine, qui est arrivée dans le module, elle n'avait même pas 18 ans.

CA : Avant 18 ans ?

GC : Oui, d'ailleurs ça avait posé un peu problème à la MDPH, pourquoi quelqu'un qui n'avait pas 18 ans plutôt qu'un amendement Creton, donc il avait fallu faire un petit courrier... en expliquant pourquoi. Mais ça se fait, via mon module.

CA : CE module il se positionne ...

GC : Comme un temps de transition entre l'IME et l'ESAT, une petite passerelle, un temps de maturation du projet du jeune. Soit c'est un jeune qui n'a pas encore de projet professionnel vraiment défini et qui veut sortir de l'IME pour continuer à se construire et continuer son parcours... soit c'est un jeune qui a déjà un projet professionnel défini mais qui manque de maturité pour intégrer le monde du travail directement.

CA : l'entrée sur le module se fait prioritairement sur la cuisine, puisque vous êtes implantés sur un ESAT (Le moussieu) qui est centré sur la cuisine ...

GC : Non, pas du tout, elle implantée en restauration, physiquement, mais non. Après, le support est proposé sur la restauration, alors certains choisissent la restauration ensuite, mais sur maintenant 14 que j'ai eu, il y en a 6 qui ont été en dehors de la restauration. Après, il semble qu'on ait aussi un problème de communication, un manque à ce niveau-là.

L'idée, c'est d'intégrer le module pour évaluer des compétences transversales, l'assiduité, sur l'attitude, sur l'adaptation sociale au travail... Parce que la technique, après, c'est le métier de l'ESAT.

Il faut qu'il y ait une appétence, une envie pour un métier, mais je ne demande pas à un jeune de savoir déjà faire les choses qu'il va apprendre ici.

CA : Ce qui est délicat pour autant, c'est que les SIPFP, pour aider le jeune à se forger une identité professionnelle vont devoir apporter un cadre de travail, et un peu de technique...

GC : Oui, et vous, en SIPFP, les jeunes sont plus dans une représentation scolaire chez vous, alors qu'ici ils sont plus dans une attitude professionnelle. Et je le vois, quand des jeunes revoient des anciens élèves qu'ils ont eu à l'IME, ils me disent qu'ils ont complètement changé de posture et de comportement.

CA : C'est l'enjeu...

GC : Oui, changer de place...

Cela vous paraît-il satisfaisant ?

GC : On pourrait penser que non, puisque le dispositif est là. Mais pas obligatoirement, car le dispositif, il est mis en place pour ceux pour qui ce n'est pas encore évident. Un nombre de personnes d'IME, mais pas pour la majeure partie...

CA : Si je comprends bien, pour la plus grande partie des jeunes d'IME, le système d'orientation fonctionne plutôt bien. Et à la marge nombre de jeunes, pour lesquels les choses sont peut-être plus délicates.

GC : Et qu'ils sortent éventuellement de l'IME, parce que le monde de l'IME n'a plus de sens pour eux, parce qu'ils ont l'impression d'être encore dans le monde de l'enfance.

CA : Vous accueillez des jeunes qui viennent de quels établissements ?

GC : des IME de tout le département, j'ai eu Nogent, Châteaudun, Champhol et Luisant, et aussi des 3 Vallées à Dreux. Sur des temps plein à priori, mais on a une jeune qui est sur un temps partiel. Et l'avantage de ce module, c'est qu'on peut tout faire.

Ce qu'il faut, pour ces personnes, c'est avant tout de la souplesse. Il faut qu'on puisse s'adapter, parce que les IME, je pense qu'ils en rencontrent pas de difficulté avec les jeunes qui ont déjà un projet

professionnel, c'est plutôt ceux qui vont avoir un manque de maturité, des difficultés aussi un peu plus de socialisation, et cette partie-là, nous, on peut la travailler, comme par exemple pour cette jeune fille (l...), c'est important de valoriser ce qui est réussi, ce qu'elle fait et sait faire parce qu'elle a des compétences intéressantes, même s'il faut aussi qu'elle soit accompagnée, et sans doute du soin aussi.

Comment se déroule le parcours d'un jeune en IME ?

GC : à l'IME, le parcours à la SIPFP, et puis ensuite commencer à parler de professionnalisation à partir de 16 ans.

Quelle formation proposent les IMPro ?

GC : JE vais dire, pour les IME que je connais, MHL, restauration, Espaces Verts, menuiserie, un peu de maçonnerie avec les difficultés posées par la législation sur les machines. Après je pense que oui, il y a...

Comment s'organise cette formation ?

GC : Il n'y a pas de certification... ça s'organise avec l'encadrement d'ETS, sous la forme d'ateliers. Je sais après que maintenant avec Différent & Compétent ils commencent à parler de la RAA (Reconnaissance des Acquis de l'Apprentissage), mais en forme diplômante, je ne crois pas qu'il y ait. Au niveau de différent & compétent dans le Nord ils travaillent sur des jurys internes pour essayer de valider des acquis et faciliter l'intégration ensuite en ESAT.

Estimez-vous que cette formation soit en adéquation avec vos attentes d'ESAT ?

GC : Non, alors, je ne sais pas si on pourrait améliorer d'ailleurs en fait. En fait, au vu d'une certaine évolution économique un peu des ESAT on demande plus de compétences aux personnes et on a moins le temps en réalité de prendre un temps pour plus les former. Alors que c'est aussi notre mission de former les jeunes sortant de l'IME.

Pour moi, c'est le constat, la distorsion pour moi elle est là. On demande aujourd'hui aux personnes d'être professionnelles et d'avoir une meilleure rentabilité dans les ESAT, donc on amenuise un peu le temps de formation et on souhaiterait des gens plus performants, mais je pense que c'est plutôt à nous de mettre des choses en place, comme on est en train de le faire là par exemple avec la Section d'Apprentissage.

CA : L'impression que l'IME peut avoir, c'est celle d'un reproche de l'ESAT disant que l'IME ne forme pas assez ...

GC : Je ne vois pas ça sous la forme d'un jugement, je pose ça plus comme un constat d'une situation, sans être prétentieux, un peu sociologique. Les IME ont eu des difficultés de formation aussi liées à la législation par rapport aux machines, et les ESAT, eux, ont, veulent des choses un peu plus performantes, on leur demande une production ou une autonomie financière un peu plus importante qu'avant, donc le fossé se creuse, mais sans la faute des uns ou des autres.

CA : Vous, dans votre métier, vous avez le sentiment, concrètement, d'un changement de fonctionnement des ESAT du fait de ces contraintes ?

GC : Oui, je pense que c'est ça, parce que je ne pense pas que les IME aient baissé leur niveau d'exigence. Mais, c'est ça, après c'est bien aussi, parce que le fait que l'ESAT demande plus de formation ou propose plus de formation c'est bien aussi pour les personnes, que l'ESAT soit reconnu professionnellement. Tout cela me semble bien, ce n'est pas gênant, maintenant la question c'est qu'est-ce qu'on met au milieu de tout ça pour permettre aux personnes, pour palier à ces exigences sans dire que c'est la faute de l'un ou de l'autre. Et justement, là on est en train de travailler sur la Section d'Apprentissage Spécialisé, pour permettre concrètement à la personne d'avoir un parcours.

CA : Ce qui est intéressant, c'est que si ces aspects sont concrètement pris en charge par ces modules, cela peut permettre aux uns et aux autres de se positionner plus clairement, avec une mission définie sur un parcours. On peut être un peu surpris finalement de la connaissance incomplète que les acteurs de terrain peuvent avoir de ce qui est proposé sur le département. Et si on pense aux acteurs, on peut imaginer comment cela peut devenir complexe si on pense que c'est aussi aux personnes de se repérer et d'opérer des choix dans ce parcours.

Connaissez-vous les personnes avant leur arrivée en stage ?

CG : On connaît, non on ne les connaît pas, on les a juste entrevu lors de visites, ou lors de visites de groupe, de jeunes de l'IME quand ils visitent l'ESAT, mais sinon on ne les connaît pas personnellement.

CA : Quand les personnes arrivent, pour un stage, lors de la visite, est-ce qu'il y a une présentation de la personne, de ses compétences, de ces difficultés éventuelles, des axes à travailler ?

GC : Je ne sais pas, c'est ma collègue qui s'occupe de ça. Mais à notre niveau, on a une souffrance de ça, on a un manque d'évaluation.

Selon vous, existe-t-il des évaluations à l'IME pour savoir si un jeune est prêt ou a sa place en ESAT ? Selon vous quels critères sont prioritaires ?

GC : L'assiduité, la ponctualité. Avoir une notion de vie de groupe, un début de construction de projet professionnel. Application de consignes simples, un peu d'autonomie dans les transports, parce que ça c'est une exigence de l'ESAT.

Y a-t-il des liens qui existent entre l'ESAT et l'IME pour préparer l'arrivée ?

CG : Oui par les visites de stage. Après est-ce que c'est par rapport à l'intégration d'un jeune à l'ESAT ?

CA : Il y a les deux, mais la question, c'est de savoir s'ils y a des outils de transitions qui sont pensés, proposés...

GC : Il y a du lien, ne serait-ce que par la personne, mais c'est vrai qu'il pourrait être encore un peu plus... plus soutenu

Comment s'organise concrètement l'accueil du stagiaire ?

GC : La visite est accompagnée d'une personne de l'IME, avec Agnès la collègue qui est chargée de l'accueil des stagiaires, une personne référente lors de la visite, visite des bâtiments, des ateliers, présentation de l'équipe éducative.

Après au moment du stage nous on met en place un tutorat, avec un travailleur qui l'accompagne pendant une semaine, pour l'aider à découvrir les locaux, les vestiaires, parce que chez nous ce n'est pas si simple. Mais souvent, ils pourraient être plus... enfin non, je pense qu'il ne faudrait pas plus, je pense que c'est important aussi que le jeune doive aussi faire certaines démarches.

CA : oui, on évoquait la question de l'accompagnement par la famille lors de la visite...

GC : Après ça, c'est pareil, je ne suis pas contre l'accompagnement par la famille, ça peut être rassurant pour la famille ou pour le jeune s'il en ressent le besoin. Même s'il y a une transition, à l'IME on a une représentation qui est proche du scolaire, donc les parents sont présents... et il faut en tenir compte, penser aussi la nécessité d'adaptation si la famille le souhaite. Et surtout, nous souvent on demande d'abord l'avis de la personne.

Après le problème de l'IME c'est aussi cette attache à l'enfance, et peut-être que dans le travail à faire, pour l'IME il y a peut-être le fait de peut-être considérer la personne comme un adulte, peut-être plus tôt, dès 18 ans, pour lui permettre...

Comment s'organise le déroulement du stage ?

GC : Le Mousseau, c'est une cuisine centrale avec plusieurs ateliers. Donc le jeune qui est accueilli en stage, il fait 3 ateliers. D'abord légumerie, c'est plus posté, les choses sont moins difficiles, pour éviter de le mettre en échec éventuellement trop tôt, même s'il y a déjà des choses techniques. Ensuite il y a l'atelier froid, là c'est entrées et composition de salades, dressage, pesée, on monte un peu en technique. Et la troisième semaine, il est en pâtisserie. On a une graduation sur le risque de mise en échec.

Durant le stage, quelles sont les dispositions d'accompagnement prévues pour le stagiaire ? (temps dédiés à des micros bilans, cahier d'observation, progressivité des tâches données...)

GC ; Non, il n'y a rien d'intermédiaire de prévu. Il faudrait voir avec la personne qui accueille les stagiaires. Ou alors pour ceux qui sont accueillis sur des stages de 6 semaines, et on fait un bilan au bout de 3 semaines, pour redresser éventuellement un peu la barre, pour recueillir aussi le ressenti de la personne.

Comment se déroule le bilan de stage ? (quand, qui, quels enjeux)

GC : Pour ma part, le bilan c'est toujours en présence de la personne, du moniteur référent de l'IME, de moi, parfois de notre chef de service. Ça se déroule normalement en fin de stage, avec un écrit, en bilan de stage. On reçoit le jeune avant pour recevoir son ressenti et lui exposer aussi ce qui va être dit en évaluation au moment du bilan. C'est quelque chose auquel je tiens, qu'il ne découvre pas les choses directement au moment du bilan. Après le but c'est soit qu'il intègre l'établissement si tout se passe bien, s'il a un projet construit, sinon, c'est pour qu'il reparte avec d'autres envies de stage...

Quels sont selon vous les éléments qui vont déterminer si la personne va ou non être orientée en ESAT ?

CA : Le bilan prévoit que l'ESAT se positionne clairement...

GC : Pour intégrer l'ESAT Le Mousseau, il faut que la personne ait un projet professionnel qui correspond d'abord à la cuisine.

CA : Vous avez des gens qui viennent en stage au Mousseau et qui ne sont pas dans cette perspective, de cuisine ?

GC : Oui, l'IME envoie des fois les jeunes en stage de découverte, d'une activité, pour voir aussi, analyser l'assiduité, la ponctualité, les compréhensions de consignes, le comportement dans le monde adulte, je pense qu'on peut accueillir des gens qui ne sont pas encore prêts. On est là aussi pour faire découvrir, il n'est pas obligé que ce soit déjà un projet bien construit.

Après qu'il y ait surtout la ponctualité, qui renvoie à la motivation, à l'engagement. Après compréhension de consignes simples, et autonomie dans les transports. Mais c'est au sens large. Il ne faut pas que ce soit l'ESAT qui doive aller la chercher. Après nous, certains sont aussi amenés par le foyer de vie ou la famille.

Je pense qu'il faut aussi favoriser la prise d'autonomie de la personne, mais il ne faut pas aussi s'endormir sur ces choses. Il faut aussi aller vers l'autonomie, vers un peu plus d'autonomie.

CA : Oui, mais, c'est comme le reste, la question de l'autonomie de transport, elle peut être rédhibitoire au moment de l'orientation, alors que peut-être cela doit-il être simplement encore travaillé ensuite pour que la personne puisse, par exemple dans le cadre de la SAS ... ?

GC : Oui, mais nous dans le dispositif d'évaluation et de formation, on poursuit ce travail. Mais je pense que par le biais de la passerelle de la SAS, il faut travailler cette autonomie, et aussi par le biais parfois de l'hébergement. Et puis l'avantage, c'est aussi, que nous, nous avons le point de ralliement de la gare, et là, le tutorat avec les autres travailleurs peut aider.

Quel rôle joue la grille proposée par la MDPH ?

GC : Nous, nous ne l'utilisons pas.

CA : Et sur Différent & Compétent, est-ce qu'il y a déjà un positionnement pendant le stage, une forme de livret de référence ?

GC : Non, en stage non. Nous n'avons pas de grille à cocher, c'est plus sur une observation. Après on n'est pas non plus sur une observation ou une attente de compétences techniques, on ne va pas demander à la personne de faire une vinaigrette ou de tailler une pomme de terre en 10/10. On est là pour l'accompagner et ces aspects techniques, ça fait partie de notre travail.

CA : La question que je me pose, c'est une fois que la personne est rentrée à l'IME, de quoi est-ce qu'elle dispose, si elle a un projet de travailler ici mais qu'on lui a dit que ce n'était pas encore évident, comme on tuile IME/STAGE/ESAT/RETOURS... Et quelque part les professionnels le savent peut-être, à travers le bilan, mais plus au niveau de la personne...

GC : Comment elle peut se représenter les choses après le stage... ? Oui, c'est sûr, après est-ce que c'est à l'ESAT de le fournir, ou est-ce que c'est à l'IME de le construire. De construire des choses sur les

critères de compétences transversales. Sans aller vers un référentiel métier non plus, ce serait peut-être aller à l'encontre et noyer un peu la personne, mais peut-être avec un objectif précis poursuivi et que nous on puisse commenter, noter sur cet objectif.

Ce que l'ESAT attend c'est un début de positionnement professionnel, une potentialité, et si la personne arrivait en stage avec un outil quelque chose qui montre qu'il est acteur, qu'il a travaillé jusque-là pour se présenter au stage.

Il ne faut pas que ce soit vécu comme une porte de sortie, une voie de garage. Après ça peut aussi être une voie de passage pour après continuer à construire son parcours, sans avoir une idée d'enfermement, il faut qu'on veille à ça, à ne pas les laisser avoir cette impression-là.

Même quand on fait un stage, même pas dans sa voie, ce que nous on évalue ce sont d'abord des compétences transversales.

Quels sont les obstacles majeurs qui peuvent s'y opposer ?

GC : La non envie, parce que quelque part, on est qu'accompagnateur. Après, à nous aussi de la faire naître, mais c'est vrai que si la personne n'a pas envie, ça ne sert à rien de la mettre dans un établissement de travail, où elle n'a pas envie, parce que automatiquement elle se mettra en échec. Après, il y a, il y aura des manques par rapport aux attendus, mais ça c'est notre job.

CA : On retrouve l'idée selon laquelle, pour vous il n'y a pas d'interdits par rapport à l'admissibilité...

GC : Après il faut quand même qu'il y ait des capacités d'apprentissage, plus que des compétences. Des personnes qui ont envie de travailler mais qui ne peuvent pas apprendre... bon, après moi je suis assez ouvert. Et puis on marche à plusieurs volets. Nous, quand on a commencé à travailler, en tant que professionnel, on a mis 3 à 5 ans à s'approprier notre métier, à être force... alors il faut aussi avoir la même acceptation pour un jeune, il faut un temps d'appropriation des compétences, de consolidation des compétences, mais on ne peut pas demander à ce qu'il soit, à un jeune arrivant d'être compétent, d'être performant.

Après mon discours il serait autre au bout de 5 ans.

CA : Oui même s'il y a sans doute le fait de sentir la potentialité, même au départ...

GC : Oui, et après, il y a aussi, même si moi je la travaille moins, la possibilité de la réorientation. On est toujours aussi dans la notion de parcours.

Quels sont selon vous les éléments qui vont déterminer ensuite si la personne va ou non être ensuite admise dans votre ESAT ?

GC : C'est la place, sur le dispositif, il n'y a pas de projet professionnel déterminé à avoir. Et puis après la liste d'attente, il y a souvent un délai entre la notification et l'admission. Là, la liste d'attente, sur les 4 places elle est presque nulle. Si une place se libère, on a la possibilité de prendre quelqu'un.

Ici, on a des personnes orientées sur, théoriquement 36 mois, un renouvellement, après là on a eu une personne qui est restée 38 mois. Après si tout se passe bien, la personne ne va pas au bout des 36 mois.

Et ça fonctionne, la force de ce module-là, c'est une observation et une évaluation. Après si on observe que la personne elle a une potentialité, une envie on l'accompagne vers son choix. Et si on voit la

personne moins en phase, on va travailler sur cette construction de la personne, à ce moment-là, et la finalité n'est pas forcément le travail donc on va travailler sur un projet de foyer de vie.

A l'admission dans votre ESAT, existe-t-il des dispositions ou dispositifs qui permettent de poursuivre l'intégration progressive de la personne dans le fonctionnement et le travail ?

GC : Oui, c'est le dispositif, et la SAS pour l'ESSOR. Moi je ne suis pas moniteur d'atelier pour le Mousseau. Le mousseau est mon support pour le dispositif d'évaluation et de formation. Je ne suis pas moniteur d'atelier de la pâtisserie. Dans l'ESAT, ce sont les stagiaires qui se déplacent d'ateliers en atelier, alors que là, c'est mon module qui se déplace avec la personne.

Comme j'ai toujours ces 4 mêmes personnes, je tourne dans les ateliers. Dans un accompagnement de grande proximité, et pour nous la production n'est pas la finalité, contrairement à l'ESAT, c'est à force du dispositif. Et je pense que c'est ça aussi qui a amené la réflexion sur la SAS, parce que ça fait une passerelle et aussi une autre forme d'essaimage que dans les autres établissements, de découverte des ateliers. C'est sûr que c'est important. Parce que jusqu'à présent, toutes les personnes ont été orientées en milieu professionnel, quand on donne du temps au temps, ça permet d'amener la personne à prendre confiance, à maturer, à comprendre les choses et puis voilà...

CA : Finalement le dispositif évaluation formation la SAS, il y aura quelque chose...

GC : Oui, il y aura regroupement, on travaille là-dessus en ce moment. La question, c'est comment l'articuler. Et puis la Section Annexe, et la SAS après, il y a aussi le double volet, pour les personnes sortant d'ESAT. Mais moi je ne suis plus appelé à continuer comme ça, et ça clarifiera aussi sans doute pour les IME. Après la question c'est comment accompagner, avec qui dans les ateliers...

Selon vous la personne est-elle au cœur de ce système d'orientation/admission ?

GC : Alors, par rapport aux IME, je n'ai pas assez de regard, mais oui, je pense, ce n'est pas l'IME qui construit le projet. Je pense que la personne est quand même impliquée dans ce parcours.

Par la volonté de faire des stages, et par le fait de choisir ces stages. La volonté de sortir de l'IME et de rentrer dans le monde du travail, je pense qu'elle vous sollicite, ou qu'il faut faire naître cette envie.

Pensez-vous qu'une participation plus active est envisageable ?

GC : Pour nous par exemple, le dispositif différent & compétent, c'est quelque chose qui booste énormément les personnes. Ça permet aux personnes de se saisir de leur parcours ; C'est quelque chose qui les valorise, qui dynamise.

CA : Je pense qu'il donne aussi peut-être pour la première fois une lisibilité pour la personne sur ses compétences, de référentiels qui vont aussi, on parlait de faire naître l'envie, et sans doute avec les premiers petits défis, avec cette responsabilité par rapport à son parcours.

GC : Oui, je pense qu'il y a sans doute, qu'il est nécessaire de faire quelque chose au niveau de l'évaluation. Il manque des moyens d'évaluation et plus on peut en apporter et plus ça les aidera. Dans

le dispositif Différent & Compétent, ils ont pensé à la RAA, c'est pour ça, pour l'entrée des IME dans le dispositif, parce que ça pourra aider les jeunes aussi... Comme une partie des barreaux qui permettra à la personne d'accéder à l'échelle de l'ESAT...

Oui, de savoir ce qu'il sait faire, et qu'il puisse faire valoir ce qu'il a pu faire, ce qu'il est capable. Et ça aide aussi à accepter la contrainte du travail quand on sait qu'on y gagne en valeur.

ANNEXE 7

Questionnaire Entretien professionnel « SIPFP »

Chef de Service de la SIPFP de l'IME André Brault, Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure-et-Loir

Entretien réalisé le 05/06/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin qui dirige l'entretien. SH désigne Stéphane Hillion, le professionnel rencontré

Quelle est la mission de l'IME ?

SH : Accueillir des enfants déficients intellectuels pour les préparer au monde adulte, à intégrer le monde adulte, dans les meilleures conditions possibles, et avec une question d'orientation par rapport aux différentes possibilités du monde adulte. Il est question d'accompagner le choix d'un usager et de sa famille et d'accompagner cette orientation ensuite. Parce que si c'est dans tous les domaines du monde adulte, peut-être que ça va être compliqué. Il y a une mission d'accompagnement dans le choix, une mission de présentation des possibles et de mise en adéquation entre tous ces possibles et ce que nous on peut évaluer des compétences, des capacités, et d'une notion de bien-être de la personne. Une adéquation entre les offres, dans la prise en compte de la réalité des offres... On l'aperçoit par exemple autour de la question de l'hébergement, où nous on a une idée de ce qui pourrait correspondre à la personne, par rapport à ce qu'on aperçoit de ses capacités, et à son bien-être possible, mais aussi à une connaissance de la réalité, du fait que cette place « idéale » n'existe pas nécessairement, que cet établissement souhaité n'existe pas. Si je prends l'exemple de S ou O, on a une idée de, mais la réalité fait que cette place n'existe pas, il y a des étiquettes dans le monde adulte il y a des critères d'admission qui font que souvent l'établissement idéal n'existe pas. Et c'est avec ça qu'il faut qu'on jongle. On en a déjà parlé, j'ai l'impression qu'il y a un lâcher de la partie « scolaire » quand on arrive à la SIPFP, même si cela peut être dur, mais il y a un certain lâcher qui fait qu'on va avancer sur l'idée du monde adulte, parce que c'est la bascule, quand même 14-20, et que pour beaucoup quand on fait visiter, la découverte des ateliers amène l'idée du monde adulte, et souvent avec l'idée du monde adulte, l'idée du travail.

CA : *C'est amusant, quand vous présentez, le fait que la bascule, dans ce que vous évoquez se fasse autour de la scolarité, celle-ci étant ici décrit comme le facteur de quelque chose qui est attaché à l'enfance, et l'atelier étant quelque chose qui est rattaché au monde adulte.*

SH : Je crois qu'on s'accroche à ça aussi, faire le deuil, c'est un grand mot, mais il y a peut-être d'autres moyens de s'épanouir, il faudra de toutes façons trouver d'autres voies pour s'épanouir que des voies ordinaires, du travail ou de la scolarité.

CA : *Finalement, cela se concrétise dans quelque chose qui est presque un rite, on lâcherait quelque chose, sciemment, en se disant que c'est parce qu'on va le lâcher qu'on peut passer vers autre chose.*

SH : Le passage, là, vous parlez de rite, c'est important. Le rapprochement², ça a été quelque chose d'assez difficile du coup. En en discutant l'autre jour avec une famille, en évoquant les avantages et les

² Depuis 2013, la SEES a rejoint physiquement la SIPFP sur le même lieu, dans des bâtiments qui se touchent, communiquent et par conséquent la question de la porosité, des communications, des rencontres s'est posée et se pose.

inconvénients de ce rapprochement, on en parlait, le 6-20 ans au même endroit avec la même personne, c'est quelque chose qui est très compliqué.

CA : La question qui se pose, c'est peut-être de savoir sur quoi repose le rite : est-ce un espace, est-ce un âge qu'on dit, qu'on institutionnalise du coup en disant, par exemple 16 ans, il se passe quelque chose, autre chose dans l'offre qu'on va proposer. Et ce n'est du coup pas nécessairement uniquement une question de frontières étanches entre deux espaces.

SH : ça me fait penser à conduire une voiture, on peut rester à fond en deuxième pendant longtemps et s'apercevoir qu'on ne peut plus avancer plus sans passer en troisième, on passe à autre chose. Et en marquant ces moments-là, ça accompagne aussi les familles. Et si on n'a pas ça, on a des familles qui vont rester dans une représentation de leur enfant attachée à l'enfance uniquement.

CA : Le rite ne vaut pas uniquement pour la personne, il vaut aussi beaucoup pour le social qui est autour et qui va permettre que l'image de la personne évolue, et par retour lui permet aussi, à elle, d'évoluer. Et pour certains usagers peut-être plus déficitaires, on peut se demander si cette évolution pourrait se faire en l'absence du rite. Le rite, le passage, produit autre chose qui fait que du coup ils s'adaptent et montrent autre chose.

SH : Je crois que le groupe, de fait, accompagne en entraîne. Depuis 2 ans, par exemple, combien d'usagers « anciens de la SEES » ont été ré attirés par, sur le temps de pause par exemple. Quand ils revoient les éducateurs de la SEES, ils sont contents, mais ils ne retournent pas, ils ont passé quelque chose. Et quand ils vont du côté de la SEES, ils y vont, sans ambiguïté comme des grands de la SIPFP.

CA : C'est une discussion que nous avons eu avec les enseignants, autour du fait qu'un professeur de la SIPFP puisse consacrer du temps à des élèves de la SEES ou l'inverse. Et, ce que certains disaient, malgré la déficience, c'est que les jeunes, spontanément séparent très bien, très naturellement les statuts et les moments. On s'accroche à des rites et des symboles, on peut être très inquiets à les voir disparaître, comme dans le cas du rapprochement, alors qu'eux sont relativement clairs.

SH : Oui, mais ils sont clairs parce qu'on les fait exister ces séparations.

CA : je crois qu'ils sont clairs aussi parce qu'ils en ont besoin. Quand ils sont sur le groupe Pré-SIPFP, ils sont tellement dans l'attente d'aller chez les grands qu'une fois qu'ils y sont-ils ne vont pas accepter d'être à nouveau qualifiés de petits.

SH : C'est bien parce qu'il existe une différence claire aussi entre aller du groupe Pré-SIPFP à la SIPFP et aller d'un groupe de la SEES à un autre groupe de la SEES. On est dans un vrai passage, qu'on symbolise par une séparation géographique, un certain refus de prêter des salles, et c'est peut-être le nécessaire et suffisant qui fait finalement que ça fonctionne, même si j'avais peut-être un peu peur.

Et donc, il y a quelque chose de l'ordre de la scolarité à la SEES, et que les familles après projettent, s'accrochent à autre chose pour leur enfant. Il va exister ensuite à travers autre chose, et souvent le fait de devenir un travailleur.

CA : J'ai l'impression que ce à quoi ils s'accrochent, ce n'est pas le scolaire, mais le fait d'apprendre. Et il se trouve que dans l'IME ces apprentissages n'apparaissent pas de façon si évidente sur les temps éducatifs et les familles se focalisent sur la scolarité comme un indicateur du fait que leur enfant, malgré le handicap, avance, grandit. Et comme du côté de la SIPFP, on propose un support d'apprentissage sur les groupes pré-professionnels, ils peuvent investir à nouveau cette idée en dehors du « scolaire ».

SH : Oui, on est toujours dans apprendre, mais là, apprendre un métier.

Pouvez-vous me décrire, selon vous, la façon dont l'orientation d'un jeune se déroule à l'issue de son parcours IME ?

SH : D'une manière pratique ? Comment se déroule le parcours d'orientation ?

La structure théorique doit participer à ça. L'idée qu'on a eu depuis l'année dernière de l'accueil d'abord puis de groupes passerelle qui sont des groupes d'observation pour le personnel qui vont permettre aussi aux jeunes de découvrir et qu'après on a deux options qui vont être : une plus apprentissages professionnels où on tend vers une orientation « travail », l'ESAT, milieu protégé, ou milieu ordinaire. Ou bien une orientation « vie quotidienne », plus foyer de vie ou accueil de jour en foyer et donc pas vers le travail. Et moi j'ai dans la structure SIPFP cette idée-là, de faire de l'accueil, un temps de passerelle observation/découverte et ensuite soit travail soit foyer.

CA : A quel moment selon vous, commence-t-on à parler d'orientation ?

SH : J'ai l'impression que dès qu'on commence à parler de passerelle avec des dénominations comme passerelle « vie quotidienne », nous on l'oriente déjà.

CA : *J'ai l'impression que ces derniers temps, on commence à envisager cette direction plus tôt.*

SH : Il ne faudrait pas que ce soit au détriment de certains apprentissages. Parce que, quand on y réfléchit, tous les jeunes de la SIPFP ont besoin d'un travail sur des apprentissages liés à la vie quotidienne.

CA : *Je ne pense pas que le fait de ne pas être sur un groupe « vie quotidienne » empêche de faire des apprentissages en lien avec l'autonomie personnelle. Mais je pense qu'à travers ce type de choix de groupe, on se rapproche d'une meilleure réponse possible aux besoins des personnes. Surtout que je vois aujourd'hui que ce choix n'est pas obligatoirement définitif puisque des jeunes qui sont allés sur le groupe « vie quotidienne » sont ensuite passés, pour certains, vers des groupes pré-professionnels.*

SH : Et ce qui fonctionne, c'est qu'on est en capacité de proposer à travers un groupe pré professionnel pas uniquement du travail mais aussi de l'épanouissement. On n'est pas dans quelque chose qui est du type du travail de l'ESAT.

CA : *Non, mais pour travailler avec le groupe et voir ces jeunes-là en particulier, on ne peut pas s'empêcher de penser que la partie qui contribue à les épanouir sur le groupe, c'est la partie de travail.*

SH : La structuration de l'activité ?

CA : *Oui, mais aussi bien les moments forts, quand la personne, par exemple au service de la cafétéria, se saisit de l'enjeu et du coup joue le jeu, se motive, au point même d'être très fatiguée derrière et d'avoir besoin d'une demi-heure de pause. Mais c'est bien cette mise en scène, qui amène un petit dépassement qui fait aussi qu'elle se sent bien.*

A quel moment est-ce qu'on commence à parler de stages ?

SH : Très nettement sur un point de vue administratif pour l'hébergement par exemple, c'est à partir de 18 ans. Sur les stages en travail, j'ai l'impression qu'il n'y a plus trop de règles. On est encore sur cette idée de 18 ans, mais qui pour le coup ne correspond à rien, parce qu'ils pourraient faire des stages à partir de 16 ans. A partir de 16 ans des jeunes peuvent aller travailler en milieu ordinaire.

CA : Cela dépend des ESAT, certains se positionnent en disant pas avant 18 ans pour les stages.

SH : oui, mais ils se positionnent parce que rien ne dit sinon, d'un point de vue légal. Si on est dans une idée de commencer à fréquenter, à côtoyer le monde des adultes, sans idée nécessairement de machines puisqu'il y a la question là d'une réglementation, alors je ne pense pas qu'il y ait de raison particulière de refuser. Je pense qu'en cherchant on pourrait trouver des raisons mais c'est aussi une culture d'établissement.

De même, jusqu'ici pour faire un stage en hébergement sans être en situation de travail on disait c'est impossible, et hier, SG m'a dit que oui, c'était possible alors qu'administrativement rien n'a changé. Même si là, il faut être majeur, alors que des tas de structures mélangent des mineurs et des majeurs. Mais c'est peut-être qu'on est des adultes et qu'on est adulte à partir de 18 ans. . Le foyer de Courville dit qu'avant 20 ans, sauf dérogation exceptionnelle, ils ne prennent pas. C'est amusant cette différence entre la majorité ou pour tout le monde, ça y est on a le droit de voter de conduire... et ce 20 ans qui n'est même pas l'ancien 21 ans, on pourrait dire qu'on est restés coincés sur le vieil âge de la majorité mais même pas. Non, c'est 20 ans, est-ce que quand c'était 21 ans c'était déjà 20 pour eux ?

CA : En tous cas il y a quelque chose derrière cela sur la question de l'infantilisation des personnes déficientes intellectuelles. Et celle de la majorité pleine ou pas, avec les tutelles... et à côté de cela les dispositions liées à l'expression des personnes handicapées, des CVS alors que la parole de ces personnes n'est par ailleurs pas considérée comme valable. La situation des travailleurs d'ESAT, qui ne sont pas des salariés renvoie un peu à la même situation délicate.

SH : Pour finir, j'ai l'impression qu'on propose des stages plus tôt qu'avant. Et j'espère qu'on va pouvoir reprendre cette expérience qu'on avait menée dans un ESAT avec Nancy, d'emmener un groupe de jeunes, régulièrement à l'ESAT. Et d'une autre expérience de personnes d'Entreprise Adaptée qui venaient travailler à l'IME avec des jeunes d'ici. Il y a des moyens de stages collectifs qui peuvent permettre une prise de contact pour ne pas dire une fréquentation du monde adulte et de monde du travail. Je pense qu'il y a plus de différences entre ce monde-là et le monde du foyer de vie, comme à Alligre, il y a plus de différences à aller travailler en ESAT. Je pense, il faudrait que j'ailler y passer peut-être plus de temps, mais je pense que le monde du foyer est plus proche de celui de l'IME, on reste sur des temps et des activités proches de celle de l'IME. Le monde de l'ESAT, c'est du travail protégé, mais c'est quand même le travail, il y a une production, on ne s'arrête pas quand on veut, on est quand même dans le système du travail. Et il y a quand même plus de différence entre la SIPFP et le monde du travail qu'entre la SIPFP et le foyer de vie. Ça doit être plus simple d'intégrer un foyer de vie.

CA : C'est amusant de dire ça, ou de le dire comme ça.

SH : Oui et en le disant je me rends compte que c'est un peu bête, mais c'est quand même une réalité. Et je pense qu'il y a une différence entre la fac et le monde du travail, ou entre le BTS et le monde du travail. Et c'est peut-être du coup pour ça qu'il y a des stages dans les cursus.

CA : Oui et on pourrait aussi dire qu'il y a certainement moins de différences entre le CFA et le monde du travail qu'entre la Fac et le monde du travail.

SH : Mais nous on est loin d'être dans de l'alternance. Les jeunes ici quand ils sont dans des apprentissages pré professionnels ils sont ici et uniquement ici. Quand on parlait de la jeune tout à

l'heure qui travaille ici 30 minutes et à qui il faut ensuite une pause de 30 minutes, je ne sais pas si ça c'est possible en ESAT.

CA : *Comme on en parlait l'autre jour, j'ai découvert avec la responsable du secteur adulte de la MDPH qu'il pouvait y avoir des orientations vers la section annexe (uniquement).*

SH : oui, mais la section annexe, elle a quoi à voir avec le travail ? Si ce n'est qu'elle se situe dans le même endroit.

CA : *Parce qu'elle est positionnée dans la perspective de, ou qu'elle devrait l'être. Et pour avoir découvert d'autres modalités de fonctionnement en Bretagne par exemple, le lien travail/section annexe il peut être différent peut-être de ce qu'on connaît. Et ici, lorsque j'ai rencontré une jeune travailleuse à l'ESAT et qu'elle a évoqué le DAPI, elle m'a dit que les activités qui lui étaient proposées dans ce cadre étaient directement ciblées sur le travail, y compris dans les moments d'activité plus éducatives. Je pense que dans la mutation de la section annexe vers la section d'apprentissage spécialisée (SAS) les choses vont être plus claires à ce niveau aussi.*

SH : Il faudrait. Je trouve que le DAPI est un excellent support, et il a l'avantage d'être identifié. Les autres foyers disent qu'ils font la même chose, mais il n'y a pas de personne dédiée, pas d'espace, et c'est pas si clair. Ils vont remettre des personnes au travail, et on en connaît, qui travaille aujourd'hui à l'ESAT de La Loupe par exemple, avec la volonté du jeune, de la famille d'accueil et l'ambition aussi pour l'équipe de réaliser ce truc-là. Je ne sais pas, c'est peut-être plus le déclic dans la tête de l'utilisateur qui fait qu'il est allé vers le travail. Je ne suis pas sûr qu'il y ait eu de l'apprentissage, mais plutôt qu'à un moment il ait pu se dire j'en ai assez, je veux aller travailler, j'en ai marre du foyer.

Le DAPI lui est clairement identifié comme quelque chose dans lequel on n'est pas au travail mais on s'y prépare. Dans la continuité de ce que nous on peut proposer mais avec un principe de réalité qui est plus grand, parce qu'ils vont travailler dans les ESAT, et avec un système d'accompagnement qui est très précis : s'est organisé, c'est adapté, aménagé pour être dans une vraie posture de travail, une vraie ambiance de travail.

CA : *Il semble, bien que clairement identifié, que ce ne soit pas forcément clair pour la MDPH.*

SH : On devrait être sur quelque chose de plus simple. C'est un peu bizarre de passer par une orientation foyer de vie pour quelqu'un qu'on veut accompagner vers le travail.

Est-ce qu'on propose des stages en ESAT à tous les jeunes de l'IME ? Et comment est-ce qu'on décide de proposer ou de ne pas proposer de stage en ESAT ?

SH : Non, on est dans notre tête, sans dire forcément, dans l'idée de ce qui sera le mieux pour la personne. On est dans une idée de bien-être et aussi de reconnaissance. Pour certaines familles, la reconnaissance elle passe forcément par le travail. On est contraint par certaines familles alors même si on ne le dit pas forcément on est contraint par certaines familles pour que des jeunes fassent des stages en ESAT, ça arrive et ça peut même être dur. Donc, ça, ça peut être un critère qui fait que...

Est-ce que ce n'est pas par, en creux, je ne vais pas dire par défaut mais en creux, on fait faire des stages ou pas parce qu'on se dit « il ne pourra pas aller travailler en ESAT ». Des fois on ne dit pas le mieux : le bien est-ce que c'est ça ou ça, on dit : il ne pourra pas aller en ESAT de toutes façons. Et on ne fait pas faire le stage en ESAT et on oriente, et je pense assez rapidement sans le dire. Chacun ayant des avis sur ce qui pourrait être le mieux. Ce qui fait que comme on n'est pas obligé, comme je crois il n'y a pas d'obligation à faire faire un stage en ESAT, sauf si la MDPH demande pour l'orientation. Il y a

des moments où la MDPH demande pourquoi la personne n'a pas fait de stage en ESAT. Il m'arrive de solliciter le Médecin pour qu'elle puisse expliquer, justifier que la personne n'a pas fait de stage en ESAT parce que ç'aurait été maltraitant ou contre indiqué.

J'ai l'impression que ça se fait quand même en concertation en réunion de synthèse, et dans la discussion avec les familles, lors des rencontres qu'on décide vers où on fait les stages. Ça c'est quand même un des critères important. Alors est-ce qu'on influence ça, est-ce qu'on a accompagné et fait avancer les familles, mais j'ai l'impression qu'on est d'accord, que ça convient assez souvent.

CA : Oui avec toujours la question de la prophétie auto réalisatrice... mais c'est aussi le cas dans le milieu ordinaire, et c'est peut-être même « pire ».

SH : Oui avec en plus des hiérarchisations entre les filières...

A quoi sert le stage par rapport à l'orientation ?

Sh : Découverte du milieu, du monde adulte... évaluation par les professionnels de l'établissement qui accueille. Un aspect stratégique aussi pendant le stage parce que c'est toujours intéressant que les jeunes soient connus par les lieux qui les accueillent. C'est plus facile de demander après une place dans un établissement dans lequel on est allé. TD, ça n'a pas été compliqué qu'il soit embauché dans le lieu où il avait fait son stage, ils le connaissaient et c'était on le prend.

Le retour du bilan de l'ESAT dépend de l'attendu, stages de découverte de l'ESAT, stages d'évaluation ou stage préalable à l'admission. Ils n'ont pas à se positionner sur le bilan de stage découverte, ou juste sur l'attitude, est-ce que la personne avait une attitude un peu de travail. Quand on est sur de l'évaluation, on a des objectifs, ça peut-être sur des choses plus précises, et c'est là qu'on va avoir le positionnement sur la pertinence par rapport aux objectifs. On peut travailler sur « est-ce que dans la durée la personne reste à son poste de travail ? ». On peut travailler sur sa ponctualité ...

CA : Donc là on est sur des stages d'évaluation ou de formation ?

Sh : Il n'existe pas le mot, la modalité de stage de formation. J'ai l'impression que le stage n'est à aucun moment, sauf si on faisait des stages collectifs longs, qui seraient à fréquence régulière, tout au long de l'année, ce qui était clairement ce qu'on voulait mettre en place. A aucun moment, je trouve, c'est mon ressenti, le stage n'est un stage de formation quand on va en ESAT. Et à aucun moment, le stage quand on va en hébergement est un stage de formation. Tellement pas, par exemple pour un jeune qui vient de faire un stage là, que le chef de service a été obligé de dire qu'il arrêterait la partie stage pour les jours qui restaient parce que l'utilisateur avait besoin qu'on commence des apprentissages avec lui sur l'autonomie et l'hygiène personnelle et que ces aspects-là ne pouvaient pas se faire dans le cadre d'un stage qui vise uniquement pour eux l'évaluation. D'habitude le stage sert à évaluer, à voir puis à proposer ce qui sera fait après et là il fallait commencer tout de suite. Et il a dit qu'il ne voulait pas qu'il revienne en stage comme ça. Déjà pas travail et hébergement en même temps, et ensuite parce qu'il y a plein de choses à travailler avant.

CA : Donc pour l'hébergement, comme pour l'ESAT, l'un et l'autre considèrent que leur travail c'est la formation. Mais l'ESAT peut aussi dire ou regretter que les personnes qui arrivent ne soient pas formées.

SH : Je ne sais pas si vous êtes allés à la Ferté Vidame, ils ne disent pas ça du tout. Il se place plutôt sur la question du désir de l'envie de travailler et un potentiel quand même mais...

Après il y a peut-être aussi un double discours parce que le moniteur d'atelier, lui, il est en situation de production et le jeune qui ne connaît pas le bleu du rouge, il va avoir du mal à le faire le travail, et la contrainte, elle, elle est là.

C'est assez paradoxal aussi, un positionnement entre le discours et les contraintes.

Mais le stage, ce n'est certainement pas un lieu de formation, hébergement ou travail. C'est la découverte et l'évaluation. Et la dernière étape, le stage d'admission, et dans les bilans de stage qui sont maintenant tous les mêmes, calibrés par la MDPH, après un travail qui avait été réalisé par une commission de directeurs et qui ressemblait terriblement à ce qu'on avait fait ici. Suivant l'attenué du stage, il y a différentes cases à remplir et dans le cas du dernier stage admission ou pas admission, on est sur admissibilité. Ça ne veut pas dire qu'on admet le jeune, mais qu'il est admissible chez nous. La MDPH peut faire une notification, il est admissible, qu'il y ait de la place ou qu'il n'y en ait pas.

CA : le paradoxe, c'est qu'ensuite l'admission se fait sur une période d'essai, 6 mois reconductibles.

SH : On a vu des jeunes, des travailleurs qui au bout de 6 mois se sont trouvés ...

CA : Je ne sais pas. En même temps il serait compliqué, après deux ou trois stages, qu'ESAT, alors que l'admissibilité en ESAT est confirmée se positionne en disant non, ce n'est pas possible chez nous...sur quels critères ? Sachant que la notification est sensée être valable dans tous les ESAT de France...

SH : Là aussi tout le monde n'est pas d'accord sur cette question. La MDPH dit à partir du moment où il est admissible en ESAT il est admissible, quel que soit l'ESAT. Et là certains directeurs ou chefs de service disent, attendez, s'il a fait un stage à l'ESSOR et qu'il est admissible en conditionnement, et qu'il y a de la place à la Ferté Vidame et que vous voulez faire travailler ce jeune-là à la pépinière, qu'il n'a pas de moyen de locomotion, que l'hébergement ça n'a pas été travaillé, ce sont des conditions différentes d'accueil, de travail, des demandes différentes aussi, en production, sur le plan physique aussi, et il y a des jeunes qui ne pourront pas. Ce n'est pas parce qu'à La Loupe il y a une place que la personne pourra.

CA : On se rend compte qu'on est sur un véritable marché du travail ?

SH : Moi je le dis aux familles quand je les reçois. Je ne parle pas trop de la sortie, mais je parle des stages, et je dis que ce n'est pas parce qu'un jeune a fait trois ans en menuiserie ou horticulture qu'il va aller travailler en menuiserie ou horticulture. C'est la loi du marché ordinaire, soit on attend et on repousse jusqu'à ce qu'on retombe dans une impasse, soit il va accepter d'aller travailler à trier les boulons en attendant qu'il y ait une place qui se libère. C'est en cela aussi que je dis que les stages c'est un moyen de se faire connaître. C'est un peu comme j'envoie des CV partout, ça peut être intéressant qu'au moment de l'examen des demandes on puisse se dire, oui, lui, on l'avait vu, on se souvient.

Qui décide de l'orientation ?

SH : La MDPH. La décision, c'est la notification. Qui propose ? Sur le document que l'on remplit, il y a une partie où c'est le projet de vie qui est rempli par la personne et sa famille, ça englobe tout l'hébergement, et il y a une partie avis de la direction de l'établissement. Les propositions peuvent être communes ou les propositions peuvent être différentes. Et la MDPH décide, valide ou non la proposition au regard surtout des bilans de stage. Sachant que nous on propose aussi des stages en fonction de ce qu'on pense.

Est-ce que tel que cela fonctionne actuellement, ça vous paraît satisfaisant ?

SH : Non, ce qui ne me paraît pas satisfaisant, c'est qu'il y a une méconnaissance. On a l'impression ... comme on est là, nous, depuis un petit moment, on a l'impression qu'on connaît et que, et si on prenait le temps de regarder réellement, on s'apercevrait que ce n'est pas vrai, on a l'impression qu'on connaît

le monde adulte. Les conditions d'accueil, les conditions de travail, les conditions d'hébergement, du monde adulte alors que l'on ne connaît pas ces conditions déjà. Et quand on demande à des jeunes, à des familles de se positionner, on s'aperçoit assez souvent, quand on prend le temps vraiment et pour des familles qui portent de l'intérêt et qui ont envie de donner leur avis, qui sont simplement dans la confiance totale, que ces familles ne connaissent pas non plus. Donc ce qui manque, avant de faire le choix, c'est déjà la connaissance des choix possibles.

CA : Finalement, pour les professionnels et pour les familles.

SH : Oui, pour les professionnels ça existe déjà, et pour les familles et les jeunes ça existe aussi, il y a des choses qui se mettent en place actuellement ici. Alors bizarrement, ici spécifiquement pour l'IME André Brault, les gens se jalourent en disant, mais nous on l'a déjà fait, mais en même temps ça se met en place donc tant mieux. Ces visites, déjà pour les jeunes, des espaces qui peuvent les accueillir plus tard, ça me paraît super intéressant parce que c'est la visite, sans la pression, sans prise de décision, sans avoir à faire de choix, et sans être seul.

CA : ça ne se faisait pas avant ?

SH : De façon individuelle, et vraiment sur des cas exceptionnels. Il s'est fait autre chose, il s'est fait des travaux communs, une éducatrice qui est allée travailler avec le Foyer d'Alligre, des rencontres sportives, l'Entreprise Adaptée qui est venue pour travailler avec un groupe technique ici. Mais ça a été arrêté parce que ça n'était pas suffisamment bien conventionné ou pas suffisamment bien décidé. J'ai confiance dans le fait que la nouvelle coordinatrice de formation puisse permettre que ces choses se remettent en place, et tant mieux si ça se fait à l'initiative de l'ESAT.

Mais on est encore dans des situations où on se met en situation de travail, alors que la visite, sans pression, sans avoir du tout à se mettre en situation de choix, sans dire, tu visites ces deux-là et tu dois me dire lequel tu préfères, ces premières visites que font nos groupe Vie Sociale et Professionnelle me semblent vraiment intéressantes. Cela existe depuis peu et je pense qu'il faut que ça continue à exister. Des visites, et puis des rencontres ensuite, des travaux, des activités communes, ça pourrait aussi être très intéressant. L'exemple, actuellement, d'Alligre qui vient faire une exposition chez nous, l'IME de Manou est venu et nous a donné un plan pour une exposition ailleurs. Les rencontres inter IME qui se déroulent en Sport, par exemple, s'il y avait des rencontres inter génération, ce qui est intéressant c'est que quand on vient faire ces échanges, on n'est pas sur une visite pour choisir. Ils font des choses, ils rencontrent des gens, ils ne pensent pas je serai là après, ils y sont là. Et la question ne se posera peut-être du coup pas de la même façon ensuite.

CA : Oui, et on peut même imaginer qu'à l'issue de ce genre de démarches certains n'attendent même pas qu'on leur pose la question mais puissent, d'eux-mêmes dire, voilà, moi j'aimerais aller là.

SH : Ces échanges ont existé. Mais ensuite ce sont aussi des opportunités, des rencontres entre les professionnels aussi...

CA : Vous parliez aussi des familles

SH : Oui, ça c'est une chose mais il y a les familles, et là je pense qu'on est à la ramasse total. Du côté de l'ESAT un déficit d'information, pourquoi n'y a-t-il pas de portes ouvertes ?

CA : On peut émettre beaucoup d'hypothèses sur la question de la communication, de la revendication et du handicap ...

SH : Oui, il y a ce jeune qui est parti à l'ESAT des Ecuries du grand par cet qui dit que c'est super, parce que quand ils prennent le camion, dessus, ce n'est pas écrit ESAT. L'ESAT de la Ferté envoie une

newsletter pour dire ce qu'ils proposent en ce moment, il ouvre sa partie commerciale, alors les familles pourraient aller visiter en allant simplement acheter, pourraient aller visiter. Les autres ne font rien, après il n'y a pas forcément la communication avec les familles, moi je suis prêt à recenser les adresses mails des familles et de les redonner à l'ESAT pour qu'ils reçoivent les newsletters pour que quand on proposera l'ESAT à leur enfant ils puissent se dire, à oui, c'est l'ESAT qu'on connaît où on peut acheter nos fleurs, qui est ouvert le samedi. Et quand on y va on est accueillis par des personnes en situation de handicap et on voit le travail qu'elles font.

Je me dis portes ouvertes, du côté ESAT il y a un manque de communication, et de notre côté nous, il faut qu'on invite les ESAT peut-être et qu'on fasse des réunions d'information pour les familles, qu'on propose peut-être aux familles, pourquoi pas en car entier, je fais un raccourci, mais pas ciblé sur la famille concernée parce que demain il faut qu'on l'oriente, non, plus tôt. Proposer aux familles d'aller faire je ne sais pas quoi, proposer aux ESAT de venir faire, comme les forums des métiers.

CA : Est-ce que ça ne repose pas la question du rythme et de l'âge qu'on choisit pour le faire ? Comme un rite ...

SH : Est-ce que les Lycées proposent des forums de métiers à tous les élèves ?

CA : Pour les lycées, je pense que cela varie en fonction de l'âge, pour le collège par exemple, les forums d'orientation sont proposés aux élèves de 3^{ème}, plus rarement de 4^{ème}.

SH : On pourrait faire à partir de 16 ans, mais là aussi on a un déficit de communication. Faire faire un choix quand on ne connaît pas les possibles du choix, franchement, je ne vois pas...

CA : Ce qui est amusant, c'est d'écouter ce qu'ils en disent eux. Ils font un choix parce qu'à un moment il faut faire un choix. Comme dans le milieu ordinaire, c'est certainement une composante importante, cette contrainte, cette impasse, qui impose le choix. Et ici, les jeunes, à part certains qui ont vraiment un projet, font aussi un choix parce qu'il faut en faire un.

SH : Oui certains ont un projet, même depuis longtemps, et nous ne le savons pas et on le découvre là. Comme Laurianne par exemple qui a le projet de faire de la cuisine. Est-ce qu'on prend le temps d'écouter, est-ce qu'il y a des espaces où les jeunes peuvent dire sans répéter le projet de leurs parents. Et est-ce qu'on entend les autres endroits où les choses se disent ?

CA : Est-ce que ces espaces existent vraiment ?

Sh : Pas assez souvent. On le fait en collectif, je suis très content qu'on puisse le refaire avec la psychomotricienne, cet espace est un espace où des choses sortent, emballés par le groupe, certains peuvent s'autoriser à dire des choses, à entendre les idées des autres et du coup dire que oui ça pourrait être une bonne idée.

CA : Il y a des choses intéressantes à questionner autour du handicap et du fait de s'autoriser à prétendre à ou à rêver de...

Sh : J'ai dû reprendre avec la psychologue, qui était un peu dans une reprise justement vers la réalité du « possible » concret, en disant oui, mais concrètement tu vas faire quoi ? Et moi j'adore pourtant ce qui apparaît là, quand Anaïs dit qu'elle veut aller chez son père pour faire la fête. Et tant mieux si à 14 ans elle a envie de ça et qu'elle peut le dire là.

Donc, que les familles aient connaissance de... sur la tutelle, sur les établissements du secteur adulte, sur les documents que les familles vont avoir à remplir dans leur parcours du combattant... On n'est pas assez... A 18 ans on se retrouve à poser la question de savoir si les documents ont été remplis et

on se dit, mince, non... et bien sûr, c'est à 16 ans qu'il faut qu'on soit sur ces choses-là, un memento de quelque chose qui puisse être donné en amont, avec les dates, les moments où vous aurez quelque chose à remplir... Alors c'est un peu en contradiction avec ce que je dis souvent, parce que je suis souvent dans l'idée que c'est bien d'être dans l'ici et le maintenant plutôt que d'être toujours dans le demain. Mais il faut qu'on trouve l'équilibre entre les deux.

Sans que ce soit j'espère en complète contradiction, parce que, quand même, parfois je me pose la question, qu'est-ce qu'on fait ici et maintenant, des fois je me le demande, quand est-ce qu'on fait des choses ici et maintenant ?

CA : N'est-ce pas aussi le fait qu'on ne soit pas capable d'assurer ce qui va se passer ensuite, sur le plan professionnel qui fait qu'on a du mal, ici et maintenant à s'engager dans les choses. On peine à inscrire quelqu'un réellement dans un métier parce qu'on est pas en capacité de lui garantir que ce choix, par la suite sera respecté, alors on s'interdit...

Sh : Il y a aussi d'autres choses qui font qu'on n'est pas toujours dans l'ici et maintenant...c'est l'urgence et le projet. Parce que c'est plus facile d'être dans l'urgence et de se voir loin dans le projet mais, le maintenant il compte, le maintenant des jeunes qu'on accueille...

CA : Oui, mais est-ce que ce n'est pas paradoxal aussi, si on disait, tel jeune, il veut travailler en Espaces Verts, on a 4 ans pour le préparer, on saurait immédiatement, on aurait le maintenant qui se déclinerait simplement, dans une petite progression, vers...

SH : Oui mais on serait sur des rails... on serait sur aujourd'hui pour demain, mais le aujourd'hui pour aujourd'hui, après c'est peut-être plus philosophique... mais...

CA : Si on reprend le cas de cette jeune Agathe sur la groupe HAS alors qu'elle a sans doute un avenir en Foyer de Vie, ce qui participe aujourd'hui de son plaisir, ce sont ces moments où elle s'engage dans quelque chose parce qu'il y a un enjeu, une attente. Et les projets du groupe Vie Quotidienne, ils ne sont pas uniquement occupationnels, ils sont projectifs, il sont faits pour réaliser quelque chose, et ceux qui sont évoqués en bilan comme étant les moments où ils se sont sentis emballés, ce sont des projets qui en plus impliquaient l'extérieur, avec une petite tension, une date, un objectif ... ?

SH : Est-ce que ce n'est pas aussi la déformation professionnelle qui fait ça ? On veut mettre du sens, il faut que l'activité elle ait du sens, un objectif à atteindre, que l'objectif fasse partie d'un projet plus grand, plus global. Et des fois, faire de la musique pour de la musique ça peut être sympa, peut-être que je me contredis encore mais...

CA : Je ne sais pas si c'est contradictoire, mais je ne suis pas sûr, je n'ai pas forcément l'impression que cela se fasse non plus. On n'est pas, à mon sens, dans une projection forte, sur le plan pré professionnel ou professionnel, je le disais tout à l'heure, je crois qu'on inhibe ça pour de multiples raisons. Mais je crois qu'on n'est pas non plus capable d'identifier des cases qui seraient de l'ordre du « bien-être » uniquement. Finalement, peut-être qu'on s'auto-justifie l'activité par déformation professionnelle, mais qu'on n'ose pas non plus clairement l'inscrire dans une progression. Je ne peux pas exactement décrire ce qui me semble se tramer autour du handicap, ce qui fait qu'on peine à imaginer ou à projeter le devenir de la personne...J'ai rarement entendu ici, tel jeune on sait qu'il va aller travailler dans tel secteur, on se dit, aller on met le paquet, on va l'accompagner fort...

SH : J'ai l'impression que quand ces rares cas arrivent, on lâche. Lui, « T. », il peut aller travailler, alors on le met en stage tout de suite, on n'a pas donné des moyens supplémentaires, on ne lui a pas donné des moyens supplémentaires pour qu'il continue à progresser alors qu'il restait du temps à la limite. Le seul moyen qu'il y avait s'était de le mettre en stage. Comme si, puisqu'il a un projet, il n'a plus sa

place ici. Tu peux faire mieux, mais non... quelle ambition on a ? Il y avait des réticences, parce que progresser, le monde ordinaire, non il va y avoir des dangers. Et lors d'un stage à l'APE, sur une première immersion en monde ordinaire, on a instrumentalisé le premier petit accroc, la première petite plainte pour dire, pour que certains sautent sur cette occasion pour dire vous avez bien vu, il ne peut pas. Et on n'a pas essayé de se dire est-ce qu'on peut étayer, essayer de trouver des moyens pour que... sachant qu'on pense qu'il peut y arriver on va trouver des moyens pour qu'il y arrive... là non, on pense qu'il n'y arrivera pas. Par contre l'ESAT ce sera super pour lui, on va voir avec l'ESAT, dès qu'ils peuvent ils le prennent. Donc on a plus l'ambition qu'on avait au départ. Après on va dire, après tout, aujourd'hui, ce jeune, il est bien...

CA : Oui, le constat général, si on prend un pas de recul, c'est que ça marche, globalement. Indépendamment de tout ce qu'on est en train de dire là, qui pourrait être différemment ou qui pourrait être mieux, par rapport aux familles, ou par rapport à la connaissance... mais on ne peut pas dire que ça ne fonctionne pas pour autant.

SH : Avec des frustrations quand même, en particulier pour certaines familles

CA : Des frottements oui...

SH : Dans le sens où certains ne sont pas satisfaits, peut-être qu'ils n'osent pas le dire, mais ces frustrations, elles existent. Des frottements, mais des échecs aussi, dans le sens où personne n'est satisfait, ils existent aussi. La volonté de la famille de J., absolument que leur fille travaille. Notre opposition, presque systématique au fait qu'elle puisse travailler, et en même temps pourquoi pas...si elle veut travailler, qu'elle y aille. La réponse de l'ESAT qui dit oui, bien sûr, si elle veut aller au Crédit Agricole pourquoi pas, et la réalité qui fait qu'aujourd'hui elle est en section annexe à faire du coloriage, ce qui n'est pas du tout une préparation ou une mise au travail. La réalité, c'est que tout le monde est mécontent, et plus que mécontent, aigri, amer, parfois violent. Et la jeune J. au milieu de tout ça a qui on aurait dit simplement tu es bien là où tu es, elle aurait été très contente et aujourd'hui elle est certainement très très mal. Parce qu'elle ne satisfait personne, non plus elle, sans parler de se satisfaire elle-même. Ses parents ne sont pas contents, l'ESAT n'en veut pas et ils trouvent un truc, et elle sait quand les parents reviennent ici fouiller dans les documents que les parents sont fâchés, y compris des personnes avec lesquelles Juliette avait pu construire une vraie relation de confiance.

CA : C'est aussi un cas très singulier, je ne sais pas dans quelle mesure des accompagnements plus précis, plus adaptés auraient pu solutionner quelque chose qui paraît si complexe, aussi en raison de la pathologie de Juliette. Mais quand je suis allé rencontrer Pomeline, j'ai reçu un courrier de sa famille. Ils sont satisfaits de ce qui se passe aujourd'hui pour elle mais, ils sont satisfaits par l'ensemble de ce que les IME (Mainvilliers quand elle était plus petite, et chez nous ensuite). Mais la période de transition, visiblement, ça a été quelque chose de douloureux. Quelque chose autour de ce que vous disiez tout à l'heure, autour de la méconnaissance, autour de ne pas comprendre, d'avoir l'impression d'être déplacée, d'être mis face à telle chose et de ne pas participer.

SH : D'un seul coup, on les met dehors et on se repose sur ce qui se passe après. On est dans l'accompagnement, et d'un seul coup on lâche quoi.

CA : Il est difficile de comparer sur aussi peu de temps et il faudrait aussi pouvoir le faire toutes choses égales par ailleurs, mais je rencontre aujourd'hui, comme enseignant, des jeunes sur le groupe HAS qui semblent avoir plus facilement un projet professionnel ou une idée d'en avoir un, alors que cette jeune-là, comme une autre que j'ai pu revoir aussi, paraissaient surtout avoir peur et mal de partir.

SH : Est-ce que c'est l'ouverture qu'il y a sur le groupe aujourd'hui qui fait que cela marche mieux ?

CA : *Quelque chose aussi autour des visites qui se déroulent le lundi après-midi en Vie Sociale et Professionnelle, et peut-être d'une certaine latitude de choix qui y apparaît ?*

SH : Oui, parce que c'est sans pression et que c'est eux qui peuvent dire cet endroit-là me plaît et je vais mettre des choses en place pour y aller. Plutôt que de dire, tu as 19 ans ½, tu choisis entre ça et ça, sans que pour autant, tu n'auras peut-être pas de place ...

Il y a effectivement quelque chose autour de la communication aux familles, il faut qu'on trouve des moyens.

Existe-t-il des évaluations internes qui précisent le choix ESAT/Non ESAT ?

SH : Comme un test qu'on ferait avec des jeunes et qui à la fin dirait, il est plus concerné par l'ESAT ou par le Foyer d'Hébergement ? Non, pas à ma connaissance.

Comment naît le projet du stage en ESAT ? À quel moment ? Comment se déroule ce temps de mise en mouvement ?

SH : Le projet naît de la demande, de la proposition de l'éducateur. Il peut naître d'une proposition du chargé d'insertion qui dit, tiens, j'ai des places en stage, de l'opportunité, ou de l'échange avec les familles. Après je n'ai pas de statistiques qui puisse le confirmer, mais est-ce qu'elles sont si nombreuses que ça les familles qui disent : et quand est-ce qu'il fait un stage ?

Et puis, une quatrième possibilité, quand l'urgence, l'échéance arrive des 20 ans qui s'approchent et qu'il faut faire faire des stages. Il y a un moment, tiens, il n'a pas fait de stage, il faut quand même qu'il en fasse.

CA : *C'est quelque chose qui m'interroge, les ESAT disent qu'ils admettent les personnes à partir de 18 ans. Et je n'arrive pas toujours à comprendre comme notre établissement se positionne par rapport à cela.*

SH : La loi dit même qu'à partir de 16 ans, un jeune peut travailler.

Y a-t-il des liens qui existent entre l'ESAT et l'IME pour préparer l'arrivée avant le stage, des indications qui précisent ce qui va être attendu ?

SH : Pendant 3 ans il y a eu une réflexion pour l'organisation de la mise en place des stages : dossier du stagiaire, grille d'évaluation, procédure d'accueil. Ça existe, ce n'est cependant pas toujours appliqué. Je ne sais pas si cela a fait l'objet d'un écrit complet, reprenant l'ensemble de la procédure, ça a forcément fait l'objet de comptes rendus de réunion. La grille existe, remplie en amont. Il y a avait aussi quelque chose autour des conditions d'arrivée, l'heure, l'accueil, la visite... Je me suis fort expliqué à cette occasion avec une personne d'une équipe d'ESAT qui ne voulait pas que la famille assiste à la visite. Et j'avais dit, que cela avait été écrit, parce que s'il ne peuvent même pas être au courant de là où leur enfant va aller travailler et s'ils ne peuvent même pas faire une visite, on est dans un truc qui... même les familles ordinaires, moi je suis allé à la Fac avec ma fille pour l'inscrire.

CA : *Il y a la question de la majorité derrière cela, de la reconnaissance de la majorité et de la personne dans ce que l'ESAT dit à ce moment-là.*

SH : Moi, je suis allé voir pour voir, pour me faire une représentation. Et je me dis que d'autant plus pour les familles qui ont peur, qui vont lâcher leur enfant là. Qu'ils puissent voir où leur enfant va être accueilli, comment il va travailler, s'il va être assis, debout, où il mange, je trouve que c'est légitime ce truc-là.

CA : *En fait l'IME accompagne un enfant, adolescent qui est en train de devenir un adulte, et pense donc qu'il est légitime que la famille accompagne. Et l'ESAT se dit qu'ils accueillent un adulte, qu'ils veulent reconnaître comme tel et se posent la question de savoir ce que la famille vient faire là ?*

SH : A dix-huit ans, si on compare avec le milieu ordinaire, l'école des Beaux-Arts de mon fils continue à nous envoyer des infos, il reste quelque chose. Alors est-ce que c'est nous qui avons mis en place quelque chose avec cette école et que d'autres qui ont 18 ans et qui se débrouillent, les familles n'ont peut-être pas de lien mais...

CA : *Pour les personnes en situation de handicap, on est dans une situation complexe où on, quelque part, on force le trait, entre monde de l'enfance et monde adulte, quelque part en s'accaparant la personne d'un côté ou de l'autre, et quel est le statut de la personne, elle ?*

SH : Oui, et on est violent de la même façon, entre la SEES et la SIPFP, où moi, je brutalise les familles en disant mais attention il n'y aura plus de cahier de liaison, on est pareil. Et la SEES peut dire pareil, attention, il ne sait pas lire, il ne pourra pas transmettre l'information. Et nous on dit non, si une information doit être transmise il y aura peut-être un courrier mais il n'y aura plus ce côté systématique du cahier qui contient aussi les pleurs, les choses qui dépassent des fois. Il n'y aura plus le cahier, le lien permanent entre l'éducateur et la famille, parce qu'on estime que... et c'est un peu ce que vous disiez pour l'adulte avec l'ESAT. Et que nous on estime que l'adolescent du collège n'a pas envie que ses parents sachent...

CA : *Pour que le changement de statut de la personne puisse se faire, il faut ces rites, ces ruptures qui bousculent un peu ?*

SH : pour que ça avance, et il y a cette petite maltraitance des familles, cette petite violence qui réinstalle autre chose, une forme de prise de conscience du fait que son enfant grandit. Et ce n'est qu'une étape aussi parce que la famille n'aura pas non plus le droit d'aller voir à l'ESAT, parce qu'ils ne veulent pas, à l'ESAT.

Y a-t-il des liens qui existent entre l'ESAT et l'IME pour préparer la personne à intégrer l'ESAT ?

SH : Le chargé d'insertion dans le lien qu'il peut avoir avec les lieux de travail, avec les personnes qui sont plus ou moins dédiées à cette fonction. Pour la personne elle-même, non...

Comment s'organise concrètement l'accompagnement du stagiaire ?

SH : La visite de stage, quelqu'un de l'IME accompagne la personne. Assez souvent, c'est présence du chargé d'insertion ou de l'éducateur le premier jour, ou à l'arrivée, pour l'installation de peur qu'il y ait une défaillance de ce qu'on avait prévu avec la commission. On avait prévu des choses simples : l'équipe était prévenue que quelqu'un arrivait, le moniteur d'atelier savait que c'était dans son atelier

que la personne était accueillie. Il y avait une photo et une affiche qui disait qu'on allait accueillir la personne pendant 15 jours, et qu'elle était attendue, et qu'elle n'allait pas patienter jusqu'à 9 heures parce que le lundi matin le moniteur d'atelier devait remettre la chaîne en route. Et que le jeune était planté dans le hall pendant une demi-heure en voyant passer les moniteurs d'ateliers.

Et pour pallier d'éventuelles défaillances, il me paraît intéressant qu'on prévoit cet accompagnement.

Il est arrivé qu'on ait des accompagnements plus importants, plus longs dans certaines situations particulières de jeunes. Le chargé d'insertion a fait des accompagnements plus importants pour ces situations particulières.

Après il y a des contacts téléphoniques et des visites de stage sur des périodes un peu plus longues. A l'initiative de l'IME et sans que ce soit plus formalisé, ça n'existe pas dans les conventions. Et il y a, par contre dans les conventions un bilan de stage, où sera présent un représentant de l'établissement d'accueil, un représentant de l'établissement d'origine, la famille, le jeune. Et ça c'est formalisé dans les conventions, que ce soit pour l'ESAT ou pour le Foyer et ça se réalise dans la plupart des cas.

Pour vous, comment s'organise concrètement son accueil à l'ESAT ? Avez-vous un référent désigné à l'ESAT pour le stage ?

SH : Non, nous avons un référent général pour les stages, comme Vincent Thelu à l'ESSOR, une sorte de chargé d'insertion côté ESAT, mais qui n'est pas la personne qui sera chargée au quotidien de l'accompagnement de la personne. On n'a pas nominativement le nom de la personne qui va accompagner, ni le lieu, l'activité du stage, ce que la personne va faire. Logiquement, c'est évoqué lors de la visite de stage. La réalité de l'activité de l'ESAT fait qu'on peut dire à la personne, quand tu viendras tu feras ça et que le jour du stage, il n'y ait pas de ça à faire. C'est tout bête, c'est la réalité du monde de l'ESAT, du jeu du marché par rapport à l'activité.

CA : ça n'empêche pas qu'en amont il puisse y avoir un petit repérage, une grille, un emploi du temps.

SH : Oui et puis que la réalité c'est qu'il y en a qui du fait de cette réalité du travail s'y retrouvent et n'ont même rien à faire. Après quand on est sur des stages d'évaluation ou d'admission, c'est quand même un peu plus pointu, là. T., quand il est allé faire un stage en menuiserie, il est allé uniquement pour de la menuiserie. Il y a quand même des choix comme Espaces Verts, on sait que le jeune y va et qu'il va faire ça. Comme il y a un moniteur en Espaces Verts et qu'on sait qu'ils vont aller avec ce moniteur-là. En conditionnement, j'ai vu notre propre chargé d'insertion y être parce qu'il y avait une personne, que le moniteur d'atelier n'était pas là, pour des tas de raisons.

Une progression est-elle prévue durant le stage ?

SH : Durant le stage non.

Durant le stage, quelles sont les dispositions d'accompagnement prévues pour le stagiaire ? (temps dédiés à des micros bilans, cahier d'observation, progressivité des tâches données...)

SH : Pas de cahier d'observation. Suivant les situations, pour une situation particulière comme celle d'I. par exemple. Sans que ça ait été prévu réellement au départ, il y a eu une progressivité sur les

temps de travail, par exemple sur l'organisation des transports. C'est vraiment personnalisé dans ce cas-là. Ça a été travaillé petit à petit, et les temps ont été augmentés après des bilans.

CA : En dehors de cette situation singulière, là, ce genre de choses s'était déjà fait ?

SH : Non, ça s'était déjà fait pour cette même personne quand elle est passée d'un autre IME à notre IME. Elle a mobilisé, avec sa famille et toutes les équipes quelque chose d'un peu exceptionnel. Et la seule fois où j'ai fait des bilans avec la famille à la MDPH, c'est pour elle.

CA : et vous croyez que ça, ça va avoir ou ça a déjà eu une incidence sur d'autres déroulements de stages ?

SH : Non, on était vraiment dans l'exception. Et je ne pense pas qu'on ait pensé qu'on était au début de quelque chose. Aussi parce qu'on était sur une durée de stage plus longue, et que Teddy, son éducateur passait à 4 heures un soir pur dire, tiens, j'ai fait ça et du coup on parle du jeune, mais ça n'a jamais été formalisé. Ne serait-ce que « j'ai été visité tel jour », ça n'existe pas. Moi, je l'ai fait pour I., il y avait des bilans, il y avait des avenants, on était vraiment sur une idée de progression, on allait jusque-là, et hop, avenant on continue, à telle condition, on ajoute ça : le transport du matin, elle ne passe plus par l'IME.

CA : Et elle, elle assistait à ces échanges ?

SH : Oui, elle, sa famille. Ce n'est pas du tout systématique ça...

<i>Quels sont selon vous les éléments qui vont déterminer si la personne va ou non être orientée en ESAT ?</i>

SH : Le premier élément qui va déterminer, c'est d'abord le fait qu'on lui propose un stage. Il y a eu des, des miracles je ne sais pas, mais il y a des jeunes qui ont passé leur temps sur le groupe Vie Quotidienne avec un avenir quelque part tout tracé vers un foyer de vie et, un éclair de je ne sais pas quoi, tiens, il y a une place, est-ce qu'on ne lui proposerait pas un stage, et que ça a été une révélation. Elle s'est éclatée, elle aurait été en foyer, on n'aurait même pas pensé à lui proposer un stage en ESAT.

Et elle travaille aujourd'hui en ESAT.

CA : C'est quand même très questionnant...

SH : Pour le coup, elle n'a pas eu de réflexion sur une préparation aux compétences transversales ou je ne sais quoi d'autre, sauf que peut-être sur cet atelier Vie Quotidienne, un certain nombre de choses qui sont faites en cuisine par exemple, le fait de mettre sa tenue, de se rendre dans une salle dédiée à la cuisine, il y a des choses qui sont de l'ordre de compétences transversales qu'on retrouve dans le travail. Et finalement, dans la mise en place d'un certain nombre de rituels, dans aussi la mise en activité concrète et réelle des personnes, même si on n'est pas dans une activité préparatoire à quelque chose de pré professionnel mais qu'on assure bien le fait que c'est la personne qui est en activité.

CA : on est comme souvent sur la question de savoir si c'est le but, la production de l'activité qui est première ou si c'est l'activité de la personne qui doit l'être...

SH : On se retrouve sur les bilans avec des difficultés de certains éducateurs qui ne peuvent pas être positifs, satisfaits du travail réalisé par certains jeunes parce que l'éducateur n'a pas obtenu le résultat qu'il souhaitait.

Et l'admission en ESAT ? Quels sont les éléments qui contribuent selon vous à l'admissibilité ?

SH : Jusqu'à très récemment le cas de Thomas qui a eu son admission en ESAT, je dirais qu'il y a quand même, il y a sûrement quelque chose qui est de l'ordre de la capacité à produire, ils ont quand même quelque chose à produire, je parle des moniteurs d'atelier, ils sont quand même sur ces aspects-là, il y a un rendement, il faut qu'ils produisent, donc ça rejaillit sur les travailleurs, donc une fois qu'ils sont là et qu'il ne produit pas, ils font avec. Mais quand ils ont la possibilité, avant de dire qu'il ne peut pas venir parce qu'il ne produit pas, il y a ça avant. Dans l'admission il y a quand même un moment où eux ils disent, ils projettent en se disant attention, quand on va l'avoir il ne va pas travailler, ou pas assez.

CA : Vous disiez avant l'admission de Thomas parce que vous pensez que maintenant ça change ?

Sh : Non, mais je pense, je sais que ce jeune n'a pas fait grand-chose pendant son stage, et que son bilan, enfin plutôt à l'étape d'après, la MDPH lui a fait sa notification pour l'ESAT. Et là moi, toutes les étapes que j'imagine, toute la procédure, de bilans, de grille, tout ça s'écroule parce qu'il semblerait qu'il y ait eu quelque chose d'autre qui a fait qu'il a eu son orientation.

CA : Si je pousse un peu ce que vous avez dit... malgré les bilans négatifs, objectifs, il a fait un seul stage, bilan négatif, il demande, sa famille demande l'ESAT, et il l'a... Dans le bilan de stage il y a une grille d'évaluation ?

SH : Oui, il y a une grille d'évaluation, mais dont la MDPH ne veut pas. Ce que nous avait expliqué Madame Jaud, c'est ok, vous faites votre évaluation, mais moi, ce que je veux savoir, c'est est-ce que demain vous le prenez ou pas, ce jeune-là ? Est-ce qu'il a les compétences, les qualités, les pré-requis, mais surtout est-ce que vous le prenez demain ? Si vous le prenez c'est que vous avez de la place, sinon, vous le mettez sur la liste d'attente.

CA : Alors cette grille, elle vient plutôt en direction de l'IME, et l'IME, qu'est-ce qu'il en fait ?

Sh : La grille, elle est pour justifier, j'ai envie de dire un avis donné par l'ESAT, justifier ou argumenter, élaborer un avis. D'abord on fait une grille, on la remplit avec les arguments, sachant qu'elle est commune à tous les ESATs de l'Association. Et elle sert dans le sens où on dit on n'a pas atteint ces objectifs-là qui font que là franchement, il n'a pas le minimum vital pour travailler en ESAT, et jamais il l'aura ou alors, ils disent attendez, il va falloir travailler ça, il va falloir qu'il fasse d'autres stages pour voir si il a avancé dans ces domaines-là.

CA : Il y a deux choses qui m'interpellent dans ce que vous dites là ... finalement, dans cette étape-là, la grille définit l'employabilité de la personne, et donc pour la case cochée à la fin du stage.

SH : Oui, et du coup, c'est déterminant pour la MDPH qui normalement va s'appuyer sur cette case pour notifier l'orientation. Et ce que Madame Jaud disait, c'est que c'est grille, c'est intéressant mais trop long pour prononcer une décision. Et là on a été d'accord c'est sur la dernière page, où la grille se termine sur les possibilités : autre stage à envisager, admissible en ESAT ou autre solution, soit Foyer de Vie, soit aussi milieu ordinaire parce la personne serait plus à sa place en milieu ordinaire et n'a rien à faire en fait en ESAT.

La plupart du temps, si c'est en adéquation avec la demande de la famille et du jeune, si c'est en adéquation avec le projet de vie, si les aspects d'hébergement ou de transport sont validés, alors si le bilan de stage est ok, c'est validé par la MDPH.

CA : *La deuxième dimension, c'est cette grille-là, du coup, qu'est-ce qu'elle devient pour l'IME ? Est-ce que c'est un outil au retour du stage ?*

SH : Très concrètement non, elle reste dans le dossier, on continue à l'envoyer à la MPDH, je ne suis pas sûr que quelqu'un s'en serve pour dire c'est ça qu'il faudrait qu'on travaille pour que ses performances soient meilleures et qu'il ait la place... non.

<i>Quelles sont les qualités ou les compétences qui vous paraissent nécessaires pour aller travailler en ESAT ?</i>
--

SH : L'autonomie de transport. Je ne sais pas si c'est une compétence. Mais c'est complexe parce que ce n'est pas le bon mot. L'ESAT souhaite ou plutôt l'ESAT n'organise pas les transports. Donc, ça veut dire que le jeune soit présent à l'heure et l'ESAT ne s'occupe pas de cela.

CA : *C'est très contextuel, je suis allé visiter un ESAT en Bretagne qui a une navette de ramassage. La question se pose donc tout à fait autrement.*

SH : C'est vrai pour les ESAT, mais faux pour les Foyers qui organisent des navettes. La réalité, c'est qu'ici, l'ESAT ne se préoccupe pas, ne veut pas se préoccuper de cet aspect-là. Donc, nous auprès des familles, quand il y a une possibilité de travail en ESAT mais que la famille ne peut pas assurer le transport parce qu'eux travaillent et ne peuvent pas emmener quand ils habitent à 30 km, et bien le résultat c'est qu'il ne pourra pas aller travailler en ESAT.

CA : *C'est effectivement quelque chose qu'on met beaucoup en avant avec les familles, alors que sans doute avec l'hébergement, les choses...*

SH : Oui, sauf que l'hébergement, c'est aussi une étape à travailler. L'ESAT ce n'est pas l'hébergement.

CA : *En dehors de cette question de l'autonomie.*

SH : je crois qu'il y a aussi une question de compétences sociales, relationnelles. Après je ne veux pas dire de bêtises. En même temps j'essaie de ne pas dire qu'il faut qu'ils aient des compétences de travail, mais je vais bien y venir aussi. Il faut qu'ils aient quand même, alors les compétences transversales qu'il faut avoir pour le travail, je ne sais pas je suis sûr des choses vraiment très bêtes : mettre sa tenue, si... on ne va pas aider un travailleur à mettre sa tenue, si il n'est pas habillé il ne travaille pas. En le disant je pense à des choses, des trucs complètement nouveaux. Et ça se sont des compétences transversales, avoir la bonne tenue, et j'ai envie de dire que si on va faire du sport, c'est la même chose, ce sont des compétences, mais qui ne sont pas spécifiques à l'ESAT.

CA : *Les personnes rencontrées en ESAT évoquent les même choses en premier, comme être ponctuel, ce qu'Alexandre, le jeune du groupe HAS résumait très bien l'autre jour en disant « être dedans ».*

SH : Alors j'espère quelque chose de l'ordre d'une posture de travail. Ce que dit un chef de service, c'est qu'à partir de ce moment-là, on va leur proposer un travail qu'ils sont en capacité de faire, par rapport à leur compréhension, par rapport à leurs compétences, à leurs capacités physiques au temps de résistance qu'ils ont, ça c'est le travail de l'ESAT, mais il faut qu'ils aient l'envie eux.

CA : *Oui, Vincent Thelu évoquait un jeune arrivé de l'IME de Vernouillet avec un book, des photos de tout ce qu'il avait fait à l'IME...*

SH : Oui, si ce n'est pas manipulé...

CA : *La question, c'est de savoir si on peut l'initier quand même.*

SH : Si on prend l'exemple du livret de l'APE, je n'ai pas l'impression que ce soit aussi investi que ça. Et ça a manifestement un côté très artificiel. Par exemple, Cécile, quand elle est allée à l'entretien pour l'ESAT Hors les Murs, aurait pu se saisir de l'objet qu'elle a produit à l'APE, comme aide-mémoire, pense bête en même temps que de dire et sortir ses trucs et dire voilà, mais non, elle ne l'a pas fait. Ce n'est pas un outil qu'elle a utilisé, elle ne l'a pas amené.

CA : *La question oui, c'est pourquoi elle ne s'en saisit pas ?*

SH : Parce qu'on en a pas donné vraiment le sens peut-être... et qu'ils n'ont pas compris le sens, et que c'est devenu un exercice, chiant, et plus un outil pour aider. C'est en sens-là que je dis que c'est un petit peu de la manip, pas sur le cas de ce jeune que vous évoquez... Mais il faut vraiment qu'on les accompagne, qu'on les outille et que ce soit approprié et qu'il n'y ait pas la possibilité comme on voit peut-être qu'à la limite si j'ai oublié le mien, c'est pas grave tu me donnes le tien...

CA : *il y a quand même un risque, effectivement que ça soit ou devienne simplement un support de travail... il y a quand même une part qu'on ne maîtrise pas, sur la question de savoir si et comment la personne elle peut, elle va s'approprier son projet.*

Quels sont les obstacles majeurs qui peuvent s'y opposer ?

SH : La pathologie. Certaines pathologies, les personnes qui ont un protocole médical, par exemple Juliette dont nous parlions tout à l'heure. Et si on va vers les foyers, on a le même souci avec l'épilepsie. On revient sur ce que je disais au début, l'établissement idéal, adapté, il n'existe pas. Ça va être sur la question médicale, mais il y a une partie de la personne qui n'est pas prise en compte. J'essaye de réfléchir sur les jeunes qui n'ont pas été admis. Je pense à Grégoire, où il n'avait pas senti l'engagement de la personne, le fait qu'il n'était pas dedans. Ensuite, il est quand même allé travailler en ESAT.

Après, est-ce qu'il y a des choses, sur l'aspect relation sociales. Leïla, à un moment il y a eu quelque chose de cet ordre-là, quelque chose de l'ordre de la psychiatrie ?

CA : *Je ne sais pas, ça rejoint peut-être la question de l'engagement. Je vois sur le groupe où elle était, aujourd'hui des jeunes, et quelque part c'est plaisant, des jeunes qui parlent et qui disent qu'ils ont envie de s'en aller. Et pour ce qui concerne Leïla, je crois qu'il y a eu un moment où ça n'était pas décidé dans son esprit à elle. Les événements qui se sont passés pendant son stage, les troubles du comportement, est-ce que c'est elle, en tant que telle, et cela poserait question puisqu'aujourd'hui elle est présentée comme un très bon élément à l'ESAT. Ou est-ce que c'est la situation, la façon dont on l'a amené vers...*

SH : Je crois qu'on a fait un peu le forcing en fait à un moment pour qu'elle intègre.

CA : *Alors c'est intéressant, de comprendre ce qui a conduit, pour elle à ce qu'on ait cette conviction qu'il fallait qu'elle aille à l'ESAT, malgré ces éléments négatifs ou difficiles pendant le stage ? C'est qu'on ne la voyait pas en foyer ?*

SH : Ce n'est même pas ça, c'est que ces manifestations-là de son mal être ne remettaient pas en cause sa capacité à travailler, elles auraient été les mêmes en foyer de vie. Le choix n'était pas là. Ce n'était pas un arbitrage entre travail ou pas travail. Je pense de la même façon au cas de K.. La question n'était pas travail ou pas travail mais comment est-ce qu'on pouvait faire en sorte qu'il soit

bien là où il allait être.

CA : je suis d'accord avec vous, sauf que dans ce cas précis, et peut-être déjà pour Leïla à l'époque, l'équipe de la SIPFP n'était pas forcément d'accord avec ça.

SH : Oui, pour lui au moins, on est quelque uns à l'avoir porté, mais... et pour le coup les rails, moi je ne souhaitais pas qu'il soit mis dans des rails, parce qu'il n'étaient pas pour l'ESAT ou pour le DAPI, mais vers la psychiatrie adulte, le foyer, et que le refus ou l'impossibilité parce qu'après que l'équipe ait proposé des stages en foyer et que leurs équipes aient dit non, on s'est retrouvé, sous la torture un peu d'une partie de l'équipe à devoir le garder. Et ensuite, sous la persévérance du chargé d'insertion, et même auprès de la maman dans un certain dépassement du travail fait avec la famille. On aurait pu mettre autant d'énergie à démontrer que ce n'était pas possible.

Oui, il y a des jeunes sans doute qu'on porte plus. Et souvent en opposition un peu à d'autres personnes dans l'équipe, de l'ordre de « tu vas voir qu'on va y arriver ». Et toutes les questions autour sur sa vie familiale, le fait de savoir si à certains moments il avait été violent plus jeune, ou s'il l'était à domicile avec sa maman, ou si ce n'était pas le contraire... et des gens qui aujourd'hui disent qu'ils s'interrogent, est-ce que c'était vrai ?

CA : ce qui est important, à mon sens, c'est comment tous ces éléments, les choses qu'on vit dans l'accompagnement des jeunes, qui composent une sorte de poids parfois, vont se concrétiser dans quelque chose qui n'a pas forcément de rapport, c'est la réponse à la question « travail ou pas travail ». Et comment cela fixe, quand même un certain nombre de représentations sur les possibles.

SH : Et pour certains on se heurte à des choses, la question elle n'est pas là. Et pour I., on a déployé une énergie terrible pour qu'on dépasse le fait qu'elle avait besoin d'autre chose et que ce n'est pas parce qu'elle a besoin d'autre chose à côté qu'elle ne peut pas travailler. Et que du coup, puisque ça elle peut le faire, alors, on y va. Après, est-ce qu'on soigne en faisant ça aussi.

CA : Est-ce que le travail c'est un élément de structuration supplémentaire qui fait qu'on va pouvoir se dire que le travail, justement c'est un outil dans l'accompagnement, dans la stabilité de la personne ?

SH : Oui, et comme à son arrivée ici, le fait qu'on dise aussi, on y va, on l'accueille, et même si à certains moments cela a pu être complexe pour certains encadrants, le fait qu'on dise, tu as ta place, est-ce que ça ne lui a pas permis aussi de prendre confiance en elle à certains moments. Je ne sais pas.

Y a-t-il des actions particulières qui soient développées pour répondre aux éventuels problèmes survenus durant le stage ?

SH : A part le numéro de téléphone qui est prévu sur la convention de stage pour dire, si ça ne va pas...

CA : Il n'y a pas sur la convention de stage, d'objectifs, outre découverte...

SH : Oui des objectifs sont ciblés, listés : comme être à l'heure, évaluer la fatigabilité...

CA : Par exemple sur être à l'heure, on pourrait imaginer qu'en fonction de ce qui est noté, il puisse y avoir une reprise de l'objectif au retour à l'IME...

SH : Un travail de fait... mais ça ne se fait pas obligatoirement, effectivement.

Quelle est la mission de l'ESAT ?

SH : Il me semble qu'il y a une mission de formation, alors... j'ai envie de dire qu'à partir du moment où c'est un choix du jeune et un choix de la personne, la mission ce serait de maintenir en aménageant. A partir du moment où ça a été validé, notifié, à l'ESAT de faire le travail pour maintenir cette possibilité de travail. Et puis après, est-ce qu'ils ont cette mission là, mais je me dis qu'il y a peut-être aussi une mission de réorientation si ce n'est pas possible. C'est un peu comme nous, à un moment si on nous dit qu'un jeune doit être chez nous, à nous de nous débrouiller et de trouver les moyens pour qu'il soit chez nous. On n'a pas passé notre temps à consacrer de l'énergie pour faire en sorte qu'il ne soit plus là. Est-ce que l'ESAT il n'a pas, à partir du moment où c'est notifié, voilà Etablissement d'Aide par le Travail, donc, on estime qu'il a besoin par le travail d'être aidé, donc on maintient cette possibilité de travail et on aménage le travail pour que cela se fasse.

CA : *Dans l'acronyme ESAT ce que vous mettez en avant, c'est beaucoup plus la partie d'aide que la partie de production...*

SH : Oui, au moins dans une démarche intellectuelle, mais c'est la représentation qui me semble être celle... mais c'est aussi répondre aux commandes, parce que moi après quand le ménage de l'IME n'est pas fait, ça me pose problème. Le ménage des travailleurs de l'ESAT ESSOR qui viennent faire une prestation à l'IME André Brault, il n'est pas satisfaisant. Je ne sais pas comment ils peuvent faire ?

CA : *C'est la tension, la part de financement qui repose sur la production étant plus importante... Je ne sais pas non plus ce qu'il en était avant, mais quand ils évoquent la formation ou le niveau de qualification des personnels encadrants...*

SH : Mais est-ce que le MHL dans les conditions qu'ils proposent, en journée, c'est réalisable. Est-ce qu'un client peut être satisfait ? D'un coup si on saute de l'autre côté, du côté du client, la question de l'ESAT ou de l'adaptation, on peut imaginer qu'à un moment ça ne compte pas, ce qui compte c'est que la prestation soit réalisée.

CA : *C'est ce qui nous met en difficulté quand on se confronte au niveau d'exigence de l'ESAT Hors les Murs, en particulier sur les horaires, où cela nous paraît très dur, alors que c'est probablement, les conditions pour que la mission qui leur est confiée puisse se réaliser...*

SH : Oui, il faut que les toilettes soient propres ce matin...

CA : *C'est le cas, là, directement parce que c'est une prestation, mais peut-être moins quand il s'agit de production...*

SH : Oui, mais Espaces verts, on ne récupère pas un arbre coupé ou le désherbage quand c'est chez le client. C'est possible quand on est à la Pépinière, qu'on peut aménager aussi l'organisation du travail entre les places pour les personnes qui doivent rester assises, celles qui peuvent conduire les véhicules, et que l'ensemble permet de produire un peu plus parce qu'on sait qu'il va y avoir du déchet. Son métier, lui, lui permet, l'éventail des propositions de travail fait que tout le monde peut venir travailler.

CA : *Vous avez l'impression qu'Espaces Verts, c'est une activité encore beaucoup représentée en Eure et Loir ?*

SH : Il y a un ESAT qui ne fait que ça à la Ferté, il y en a un peu à Mainvilliers, un peu à l'ESSOR, un peu à Châteaudun, un peu à Anaïs je crois...

CA : *Oui, mais sur certains, ça tourne, c'est une partie d'équipe ou en rotation...*

SH : Alors que la restauration, il n'y en a pas partout.

CA : *Oui, la question de la prestation, elle impose un peu le coup de feu, parce qu'il faut à un moment être en capacité de fournir la prestation au moment dit, à moins qu'on est une organisation et un séquençage, un découpage de tâche suffisamment précis et efficace.*

SH : A l'époque où j'étais en formation, le service de restauration, il y avait en permanence 2 éducateurs, 2 moniteurs pour 5 personnes en situation de handicap. Les moniteurs étaient là en permanence. Il y en avait un qui était là en cuisine, et un qui aidait, surveillait à la caisse. Deux en permanence pour 5 personnes, et avec la difficulté des personnes, en fonction des baisses de possibilités des gens, en pouvant s'adapter chaque jour et assurer en même temps la continuité de la production. Des jours, certains pouvaient rendre la monnaie, des fois non, il y en avait qui ne pouvaient pas écrire, donc il fallait prendre les commandes, enfin bon...

CA : *Ce que vous voulez dire, c'est que cela ne surdéterminait pas l'employabilité de la personne... ?*

SH : Non, parce qu'ils avaient des moyens, c'était l'école d'éduc aussi peut-être, les clients étaient des gens qui ne mettaient pas la pression non plus.

CA : *Lors de notre visite en Bretagne, on a mangé dans un restaurant de l'ESAT au milieu de la zone industrielle, et les clients étaient des gens ordinaires, repas de travail aussi, mais les gens savent en venant, et ils semblaient très satisfaits, et en même temps dans une compréhension juste de la situation.*

SH : Oui, la tolérance elle existera moins sur une prestation de tonte de jardin ou la tonte est ratée et le jardin ravagé quand il rentrera le soir, qu'il n'aura pas eu de contact avec les personnes en situation de handicap, et comme ça coûte quand même aussi cher que de faire travailler quelqu'un autrement...

CA : *C'est peut-être la limite de la question de l'emploi des personnes en situation de handicap, est-ce qu'on dispose toujours d'une manne suffisante de travail, sur le plan social pour proposer à ces personnes de travailler ou est-ce qu'on se donne les moyens, concrets, de les aider pour leur permettre de travailler avec une efficacité au final proche du travail proposé par les personnes non handicapées... on est dans un choix de société.*

SH : Il y a aussi la question de la formation aussi. Quand la chef d'équipe de l'ESAT me dit que telle personne ne pourra pas aujourd'hui venir faire les toilettes parce qu'elle est en formation... il n'y a que l'IME André Brault qui accepte ça.

Selon vous la personne est-elle au cœur de ce système d'orientation/admission ?

SH : Non, bien sûr, parce que je pense qu'on ne lui donne pas l'opportunité, entre 14 et 20 ans de dire, on ne se donne pas l'opportunité et les moyens de dire vraiment. Parce qu'on n'est aussi pas loin du marché du travail et que de toutes façons, même si on les recueille, c'est joli, mais ce n'est pas pour cela qu'on les respectera.

CA : *ça veut dire que parce qu'on pense qu'on ne sera pas en capacité, alors...*

SH : Non, parce que de fait, la réalité fait que... il peut être au cœur et, on a beau avoir tout fait, tout mis en œuvre pour que les souhaits soient réalisés, il y a le moment où il faut se confronter à la réalité, oui mais il n'y a pas de places.

CA : *Oui moi, je peux avoir à 14 ans le projet de devenir médecin, on peut me demander mon avis, je peux le dire et ...*

SH : Et puis que cela bouge au fur et à mesure, oui. C'est pour cela que je dis de 14 à 20 ans, parce que ça évolue et se construit au long. Ils ne sont pas au cœur, j'aimerais qu'ils soient au cœur de nos préoccupations, que la réponse aux besoins de la personne soit déjà au cœur de nos préoccupations, ce serait déjà bien alors que des fois ce n'est pas que les besoins de la personne, c'est on est en capacité de faire ça. Elle n'est forcément pas au cœur parce que déjà de fait on est déjà pas en capacité nous, de le mettre. Eux ne le sont pas forcément parce qu'on ne leur demande pas franchement leur avis. Et il doit y avoir des fois où on se dit, est ce que franchement il a un avis là-dessus. Est-ce qu'on va jusqu'à poser vraiment poser la question réellement ? Je suis content qu'on fasse le tour avec les thérapeutes pour donner la parole à chacun, une jeune comme Océane, qui a pu dire des choses, qui a pu avoir la parole, même si elle a dit et qu'on n'a pas bien compris ce qu'elle disait. Alors est-ce que ça veut dire qu'elle est au cœur de son projet ? Elle a eu l'occasion comme les autres de s'exprimer ...

CA : *Si on reprend tout ce qu'on a dit depuis le départ, ça veut dire qu'on a réfléchi à la façon dont on peut l'informer, on a réfléchi aussi à la façon dont on peut recueillir ses souhaits...*

SH : Et dans la durée aussi, dans la continuité aussi parce que tout ça, ça évolue, et puis qu'il ne faut pas se leurrer non plus ...

CA : *Se leurrer par rapport à ...*

SH : Est-ce que quelqu'un peut être au cœur de son projet, elle est où la limite de notre intervention, si on veut pouvoir dire que la personne est au cœur de son projet ?

CA : *Est-ce que, c'est une image, est-ce que le fait qu'il y ait des limites au terrain de foot, le fait de savoir qu'il y a des limites qui vont me contraindre, empêche que je m'exprime, que j'ai une liberté de choix sur ce terrain de foot...*

SH : Oui, je comprends bien, mais à quel moment on va dire à Clément, ou à un autre, et bien non, tu ne conduiras pas de voiture ? Est-ce que on le met au cœur de son projet, oui, en même temps, oui, c'est vrai, ça ne l'empêche pas d'être au cœur de son projet. On lui dit à lui tu ne pourras pas, il ne serait pas au cœur si on ne fait rien pour ré-aviver ou pour se confronter à cette question. On entendrait pas la question, on se dirait, non, non, il ne peut quand même pas et on ne donnerait pas suite, on ne l'accompagnerait pas dans le autre chose à trouver pour donner une issue à cette demande.

CA : *On touche du doigt la question de savoir quelle place on lui donne à lui en tant qu'interlocuteur, dans l'explication de ce qui est possible, ce qui ne l'est pas, qu'est-ce que tu as envie de faire, oui, mais si ça n'est pas possible, il faudrait qu'on t'accompagne pour que tu puisses t'en rendre compte et à nouveau effectuer un choix ensuite...*

SH : Oui, après je n'osais pas le dire, mais est-ce qu'on va pouvoir proposer à un jeune très déficitaire, comme R., d'être au cœur de son projet, vous allez me dire, c'est juste la question des limites du foot, ce sont d'autres limites...

CA : *Disons que je ne crois pas que le fait qu'il y ait des limites empêche qu'on soit participant.*

SH : Oui, E., le psychologue de l'IME [Des Buissonniers] qui accueille des personnes polyhandicapées peut parler 2 heures de l'autonomie des personnes polyhandicapées, effectivement, mais jusqu'où, lui R. , peut-il être au cœur réellement, concrètement... ?

CA : *Je pense qu'il dirait, surtout, si on ne part pas du principe que c'est lui, R. qui doit être au cœur du projet, et bien on décide dès le départ...*

SH : Oui, et on arrive à des aberrations et dire « je peux en parler devant lui, il ne comprend rien de toutes façons ». Maintenant, il ne faut pas être non plus dans une sorte d'hypocrisie, les éducateurs que j'accompagnais en formation et qui disaient « on a fait son projet individuel », « oui tu es au cœur du projet puisqu'on a fait ton projet individuel »

CA : Effectivement, ça peut être presque pire...

SH : La bonne conscience, ou je ne sais pas quoi, les gens n'ont parfois même pas conscience du fait. Quand la personne, on fait son projet et ensuite on va la voir et on lui dit. En foyer de vie, ce serait bien qu'il fasse du judo pour entrer en relation avec les autres. On doit faire ça nous aussi, à certains moments. Même avec nos propres enfants.

Au cœur du projet, quand même c'est fort... c'est beaucoup.

CA : Mais c'est ce que propose la loi.

SH : Oui, et une personne à qui on refuse le droit de vote à l'âge adulte, on dit quoi, qu'elle n'est pas en capacité de faire un choix. Et on peut dire quand même dire, tu as le droit de choisir pour toi, mais pour voter par contre... non parce que tu pourrais choisir quelque chose de mauvais ?

CA : Il y a sûrement là tous les paradoxes à nouveau de la position des personnes en situation de handicap mental. On voudrait à la fois dire qu'elles sont des citoyens et en même temps qu'elles restent quelque part des enfants pour qui on va décider.

SA : On autoriserait à décider, de choix, mais qu'on ne les autorise pas à faire tous les choix. Et qu'on s'arrange en fait pour que les choix qu'elle va faire soient les mieux pour elles, soient le mieux qu'on pense ou qu'on projette nous. Comment on fait pour Mélanie, pour qu'elle soit au cœur de son projet si son souhait à elle c'est d'aller vivre chez sa mère...

CA : Je ne suis pas certain que la question ce soit celle-là. La question du choix, c'est surtout la question de savoir comment le choix est éclairé. Ça ne veut pas dire qu'on va dire à la personne, ok, tu vas être médecin vétérinaire sur la lune d'un animal qui n'existe pas encore. Non, ce n'est pas ça, c'est comment est-ce qu'on se met avec la personne pour essayer en permanence d'éclairer ses choix. Pour faire en sorte que le processus de choix peut se faire.

SH : Non, le processus de choix il est de faire en sorte que Mélanie choisisse de ne pas aller vivre chez sa mère. Et que si Mélanie disait qu'elle veut y aller, et bien elle n'ira quand même pas, parce qu'on va décider pour elle. La considération du bien-être de la personne va imposer de ne pas suivre son souhait. Nous on la mettra au cœur parce qu'on n'aura pas d'autre considération que son bien-être, mais elle, elle n'aura pas de prise dessus. Ne pas avoir de prise, c'est quand même ne plus être au cœur ?

CA : Ce qui est délicat, c'est qu'on est dans ce type de conversation. On va peut-être et sûrement réussir à se mettre d'accord, à se dire que oui, il y a des situations qui vont, de façon légitime ou pour la sécurité de la personne, il y a des situations où peut-être on ne peut pas. Est-ce que cela, cela précisément peut devenir un principe. Parce que ça ne peut pas valoir pour la situation de Mélanie, alors le principe de mettre la personne au cœur ou de lui proposer de prendre sa place au cœur, ce principe n'est pas bon ?

SH : Oui, mais c'est aussi parfois très délicat. Pour R., ce jeune très déficitaire, moi j'ai toujours été sur l'idée qu'il fallait qu'il fasse le moins de stage possible, parce que qu'est-ce qu'il va comprendre de « on te propose plusieurs choses pour que tu puisses faire le choix », qu'est-ce qu'il va comprendre de ça, de ce choix ? Est-ce qu'on ne peut pas en amont trouver l'établissement idéal et dire tiens, tu vas faire un stage là parce qu'on a pensé que c'est là que tu iras. Alors on le met au cœur de son projet

parce qu'on essaye de faire le mieux possible avec lui, sans qu'il y ait de contraintes administratives, là on dit voilà, c'est ça.

Parce que les contraintes, autour sont réelles aussi. Pour la situation de S., on dit voilà ce qui serait le mieux sauf que si on fait ce mieux le personnel au bout de 3 jours tombe en arrêt maladie. Alors on dit, on va le faire tourner sur les groupes pour soulager le personnel. On n'est pas dans son projet, on est dans le projet ou le fonctionnement de la structure, de nos capacités, mais on n'est pas dans les clous. Ou alors il faudrait qu'on ait l'honnêteté de dire, on ne peut pas, ou de dire votre demande ne correspond pas à nos capacités, dire voilà ce qu'on peut faire et du coup on ne le prend que trois jours par semaine, et là, la famille fera un scandale.

Et on ne le prend pas 3 jours par semaine parce on estime qu'il a des besoins sur 3 jours parce que les deux autres jours il va faire des choses intéressantes. On le prend 3 jours parce qu'on n'est pas en capacité de le prendre plus sinon l'équipe va être mise à mal.

CA : on touche du doigt une autre question, je crois qu'on arrive aussi à un moment où on ne peut peut-être plus dire qu'on va accueillir ces jeunes, dans une logique où on pense qu'on va le faire seuls. Et je pense qu'on se trompe si on continue à penser, à se penser dans une logique où on accueillerait seuls alors qu'il faudrait sans doute se demander comment on va pouvoir les accompagner, et à plusieurs. Avec des services complémentaires qui viennent apporter des espaces pour étayer ou même pour souffler...

SH : Il ne faut pas qu'on entre là dedans par le fait de proposer un endroit pour souffler, parce qu'on va nous répondre qu'ils peuvent souffler chez nous ou à domicile.

La question de fond c'est de savoir si on a de la considération pour la personne. Est-ce que la personne est au cœur de son projet, ça fait beaucoup, est-ce que c'est franchement réalisable. Est-ce que déjà la personne est au cœur du projet, ce serait bien. Est-ce qu'on a de la considération pour la personne ? Est-ce qu'on la considère ? Ou est-ce qu'on est dans un système comme 6è, 5è, 4è et troisième tu passes là, ou est-ce que nous justement on fait autre chose, on essaye de considérer, de faire avec la personne...

CA : Oui, c'est la première partie de la question, est-ce qu'elle est au cœur, de nos préoccupations ? Et la deuxième partie c'est est-ce qu'elle participe ?

SH : Et moi j'y vois de vraies limites...

CA : Oui, sur les cas qu'on évoquait tout à l'heure, mais sur l'ESAT ?

SH : Qui a fait le choix, d'aller dans tel ESAT ou dans tel ESAT ? Qui a pu réellement faire des choix ?

CA : Là aussi, on est dans quelque chose, encore de paradoxal. On entend les ESAT dire que le ressort de l'admission est la motivation, qu'ils veulent voir arriver des personnes qui ont un projet, qui ont envie, qui ont choisi.

SH : Oui, mais il n'y a pas de places à ce moment-là, tu ne veux pas travailler en conditionnement, mais il y a une place en conditionnement à ce moment-là. Ce n'est pas loin de chez toi, pourquoi est-ce que tu n'irais pas là-bas ? Et moi je dis aussi à un moment, il y a une place, vas-y. Et en faisant ça, est-ce que je mets la personne au cœur de son projet, est-ce que j'ai beaucoup de considération pour elle ? Est-ce que je réponds plus à des contraintes, à des situations qui font que ? J'ai quand même de la considération, mon avis est qu'il est bien que tu mettes le pied dans l'ESAT là et que tout n'est pas fermé, ça avancera.

CA : Et si la personne n'était pas en situation de handicap, on ferait sans doute la même proposition

ANNEXE 8

Questionnaire Entretien professionnel « SIPFP »

Educatrice technique Spécialisée de la SIPFP de l'IME André Brault, Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure-et-Loir

Entretien réalisé le 27/05/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin qui dirige l'entretien. NF désigne Nancy Frougneux, le professionnel rencontré

Quelle est la mission de l'IME ?

NF : Faire un bilan de chaque jeune et lui permettre de se préparer à la transition vers le monde adulte.

CA : pour l'IME dans sa globalité ...

NF : Prendre en charge des jeunes qui n'ont pas leur place dans le milieu ordinaire ...

Quelle est la mission de la SIPFP ?

NF : ce que je disais avant, faire un bilan de chaque jeune pour le préparer à la transition vers le monde adulte, l'endroit où ils vont pouvoir le mieux s'épanouir. Une place en milieu ordinaire ou protégé.

CA : le fait qu'ils n'aient pas leur place, cela veut dire qu'ils n'ont pas à y avoir une place ou qu'ils ne l'ont pas encore ?

NF : ça veut dire qu'ils ont été orientés, ce sont des jeunes qui pour la plupart ont commencé leur parcours en milieu ordinaire et qui ont été orientés. On a considéré qu'ils n'avaient pas leur place en milieu ordinaire. L'orientation, elle a été faite par une commission qui a considéré que c'était plus adapté.

Pouvez-vous me décrire, selon vous, la façon dont l'orientation d'un jeune se déroule à l'issue de son parcours IME ?

NF : Pendant le parcours à l'IME, tout ce qui se passe avant l'entrée à la SIPFP, c'est vrai que je n'ai pas connaissance du projet. Je ne sais pas s'il est déjà parlé d'avenir, d'orientation après la SIPFP, vers le monde adulte. Moi je n'ai pas l'impression que ce soit beaucoup évoqué avant l'arrivée des jeunes en SIPFP.

On commence à en parler quand ils arrivent chez nous, justement, j'ai le sentiment que cela se fait dès leur arrivée à 14 ans. Maintenant, je n'en suis pas sûr parce que je n'entends pas réellement parler des projets des jeunes, un peu en réunion d'éducateurs, mais je ne sais pas si c'est évoqué auprès de la famille. Souvent j'entends dire qu'on parle de réflexion de la place de la famille par rapport au jeune,

comment la famille travaille avec le jeune, comment on a des relations avec la famille. Mais je ne sais pas comment c'est abordé, ni quand.

Moi je commence à travailler avec eux quand ils arrivent en bas, dans les ateliers pré professionnels, le plus souvent vers 16 ans et moi je commence à parler d'avenir assez vite, le groupe est tourné vers ça.

A quel moment est-ce qu'on commence à proposer des stages ?

NF : En moyenne vers 18 ans. Au plus tard, le premier stage doit être fait dans l'année des 18 ans. On peut être admis à l'ESAT je dirais à partir de 18 ans.

Est-ce que tous les jeunes font un stage en ESAT ?

NF : Non, je pense qu'on propose des stages aux jeunes dont on estime qu'ils ont la capacité de s'y inscrire, qu'ils ont une possibilité d'orientation ESAT, ou que la famille a une forte demande pour que ce stage soit fait.

Qui qui décide de l'orientation au final ?

NF : La famille

Est-ce que cela vous paraît satisfaisant, globalement, le fonctionnement de l'orientation ?

NF : La façon dont on prépare l'orientation, ou son fonctionnement. Non, je ne crois pas, il manque un lien, la préparation à l'orientation. Je pense qu'on propose au jeune un stage, un endroit. Et si la période de stage se déroule bien, on reste là-dessus, je trouve qu'on ne va pas proposer assez aux jeunes toutes les orientations possibles. Par exemple, un jeune qui s'intéresse au conditionnement, si on voit qu'il a un bilan de stage qui est positif en conditionnement, on ne va pas chercher beaucoup à lui présenter un stage en MHL, en cuisine, en milieu protégé ou en milieu ordinaire pour lui permettre de faire un réel choix. Je pense, c'est peut-être un manque de possibilités de lieux, de stages. Je prends l'exemple d'Alexandre. Lui a déjà fait 2 stages en conditionnement, un stage en cuisine et il demande à faire un autre stage en MHL pour pouvoir faire un choix.

CA : Lui a donc la possibilité de demander à faire ces stages...

NF : Oui, mais c'est un des premiers. Un des premiers qui a cette possibilité.

Comment expliqueriez-vous la différence entre un jeune qui va faire un stage en ESAT et un à qui on ne va pas le proposer ?

NF : On ne va pas le proposer parce qu'on va supposer qu'il a une orientation foyer de vie. C'est le lien qu'il y a entre les éducateurs et la famille qui permet d'arriver à ce constat. Le bilan qui est fait avec la famille, avec l'équipe montre qu'on n'a pas la possibilité de lui proposer un stage en ESAT.

CA : Sur quelles bases ?

NF : celles de la capacité de la personne à s'adapter au monde du travail. Capacités physiques, capacités par rapport à la fatigabilité, l'intérêt aussi de la personne au travail.

CA : Et si la personne a un intérêt et qu'elle est fatigable ?

NF : Si la personne y met un intérêt, on va lui proposer d'essayer. Après je pense que c'est à l'ESAT, de toutes façons de s'adapter à la personne.

CA : C'est complexe, on le voit, avant d'être mis en situation de travail, par le biais du stage, les personnes n'ont pas l'occasion, comment est-ce qu'elles pourraient donc avoir envie ?

NF : les représentations, les discussions au sein des groupes. Et puis le désir de la famille aussi, même quand les éducateurs peuvent penser que ce n'est pas indiqué. On voit le cas d'un jeune en ce moment qui va venir sur le groupe l'année prochain. Et on va aussi, à ce moment-là, avoir besoin d'un regard tiers, de celui de l'ESAT pour évaluer.

Qu'est-ce qui distingue le parcours d'un jeune qui va aller faire un stage en ESAT du parcours d'un jeune à qui on ne le propose pas ? Quel groupe, quelles activités, quel programme concret ?

NF : Dans l'état actuel des choses, un groupe est dédié aux jeunes qui sont plus, dont on estime plus qu'ils vont aller vers un foyer. Et ensuite il y a le lien avec les ateliers pré professionnels si la personne et, si sa famille aussi parfois estiment qu'il a un intérêt à aller vers le travail.

Existe-t-il des évaluations internes qui précisent le choix ESAT/Non ESAT ?

NF : JE pense qu'aujourd'hui, c'est plus sur les ateliers, des évaluations que l'on fait sur les gestes au travail, mais finalement, c'est plutôt l'intérêt de la personne qui rend possible ce départ en stage. Il n'y a pas réellement besoin d'une évaluation précise, on va, il serait bien qu'on puisse avoir un lien avec l'ESAT pour avoir un certain nombre de pré requis, mais je pense que le premier critère, c'est son envie de travailler. Et à partir de là, il pourra apprendre, et l'ESAT est là pour s'adapter à la personne.

CA : Le nœud, c'est le fait que la personne puisse manifester son désir d'aller travailler ?

NF : Oui

CA : Mais le projet d'aller faire un stage en ESAT, comment naît-il, c'est la personne qui le demande spontanément ou est-ce qu'on lui propose, de façon systématique avec la possibilité pour la personne de refuser ? Ou est-ce que c'est l'objet du tri.

NF : Je pense qu'aujourd'hui encore on ne demande pas assez à la personne. Et en même temps, cette personne, elle n'a pas forcément les représentations nécessaires pour le demander. Si on estime qu'elle va plutôt aller en foyer de vie, on ne va pas lui proposer de stage en ESAT. La personne ne va pas à mon avis avoir de représentation objective. Je crois qu'il faudrait pouvoir présenter à tout le monde le Foyer de Vie, l'ESAT pour que les personnes puissent se rendre compte et faire un choix.

CA : Et pourquoi aujourd'hui est-ce qu'on ne présente pas à tout le monde, est-ce que dans certains cas ça nous paraît aberrant ?

NF : Parce que je pense que pour certains jeunes on pense qu'ils ne trouveraient pas d'intérêt. Ni positif ni négatif, je pense à S., est-ce qu'il serait en capacité d'aller concrètement à l'ESAT du fait de son handicap physique. Mais pour d'autres, comme A., même si elle est venue sur l'atelier pré professionnel avec une orientation foyer de vie déjà annoncée, je pense qu'il serait intéressant qu'elle puisse voir et se rendre compte aussi par elle-même.

CA : Pourquoi est-elle venue sur cet atelier alors ?

NF : Parce que c'était une demande de sa part, d'être aussi avec d'autres jeunes, et d'acquérir des gestes professionnels.

CA : De sa part ou de sa famille ?

NF : J'ai compris que c'était une demande portée par son éducatrice, mais une demande de sa part.

CA : Est-ce que ça veut dire qu'elle a envie de travailler donc ?

NF : Je crois, aujourd'hui, elle a une vraie motivation au travail dans ce qu'on fait à l'IME, mais est-ce qu'elle s'inscrirait dans une activité à l'ESAT, je ne sais pas...

CA : Tu évoquais tout à l'heure le fait que l'ESAT s'adaptait ensuite aux capacités à partir du moment où ce désir était là.

NF : Oui, mais je ne sais pas ce qui va le plus plaire à Agathe. Le fait d'être dans une activité professionnelle toute la journée ou une vie en foyer avec des activités moins professionnelles.

Y a-t-il des liens qui existent entre l'ESAT et l'IME pour préparer l'arrivée avant le stage, des indications qui précisent ce qui va être attendu ?

NF : Non, non, d'un autre côté, ce n'est pas l'éducateur qui accompagne le jeune sur le lieu de stage, d'ailleurs il n'est pas toujours accompagné non plus par le chargé d'insertion, il n'est pas toujours présent le premier jour du stage. On met des objectifs pour le stage, mais c'est vraiment, on en parle mais quelque chose est écrit sur la convention de stage, mais je n'ai pas l'impression que ce soit opérationnel...

CA : Est-ce que la personne sait quels sont les objectifs qui sont fixés pour son stage ?

NF : Là, depuis le début d'année, pour l'exemple de Laurianne, la fiche pour la convention a été rédigée devant Laurianne, avec sa famille, les objectifs de stage, avec la personne référente du stage à l'ESAT.

CA : Sachant qu'on est avec des personnes qui présentent une déficience intellectuelle, est-ce que des supports sont prévus, au-delà de cet échange, pour permettre à la personne, quand elle vient le matin à l'ESAT de savoir ce qu'on attend d'elle, sur quels aspects elle va être évaluée ?

NF : Non, pas aujourd'hui.

Comment s'organise concrètement l'accompagnement du stagiaire ?

NF : Il y a une préparation qui est faite en amont par le chargé d'insertion, pour les transports par exemple, les horaires, les moyens de transport à utiliser pour se rendre sur le lieu de stage.

CA : ça veut dire qu'il faut être autonome en termes de transport avant le stage ?

NF : non, il peut y avoir une certaine progressivité, certains commencent le stage en taxi mais le stage est aussi à ce moment-là un support pour travailler l'autonomie de transport.

CA : Tous les travailleurs d'ESAT viennent seuls à l'ESAT ?

NF : J'ai appris récemment que certains travailleurs, ceux qui vivent en foyer, venaient avec le foyer. C'est le cas au Foyer St Exupéry, et c'est le cas aussi pour certains qui viennent avec leurs familles.

CA : Cela veut dire que l'autonomie de transport n'est pas nécessairement une condition préalable au fait d'aller travailler. Mais en même temps, comme le stage est proposé par l'IME un peu sur la base de l'autonomie de transport...

NF : Je ne pense pas que ce soit un critère, on a fait des accompagnements, des jeunes qui venaient en taxi jusqu'à l'IME et qu'on accompagnait ensuite. C'est aussi un support, un moment où, quand le jeune a envie aussi de cette autonomie, on peut aussi le mettre en place peut-être plus facilement. Ce qu'on explique aux familles, c'est que si la personne veut travailler à l'ESAT, si la famille n'a pas la possibilité de l'accompagner chaque jour, ou si le jeune est dans un foyer qui n'assure pas les accompagnements vers l'ESAT, l'accueil à l'ESAT ne comprend pas le financement d'un moyen de transport vers l'ESAT.

CA : J'avais, pour ma part, intégré le fait que cette autonomie de transport était une condition sine qua non...

NF : Dans l'idéal, il faudrait que ce soit travaillé avant, ce serait bien ?

CA : La question que je me pose, c'est de savoir si c'est, dans les représentations de l'équipe c'est une condition sine qua non, c'est-à-dire, on l'a vu plus tôt, ceux qui, quelque part vont aussi orienter le choix ?

NF : Non, je ne crois pas, il y a quelques exemples ou contre exemples récents.

Pour vous, comment s'organise concrètement son accueil à l'ESAT ?

NF : Alors, ça dépend des ESAT, sur certains c'est complètement dans le flou. A l'ESSOR, c'est quelque chose que j'avais mis en place quand j'étais monitrice d'atelier là-bas et je crois qu'avec Vincent cela se poursuit, même si je n'ai pas de retours réels.

Quelqu'un accueille la personne à l'entrée, lui présente les vestiaires et le lieu où elle va travailler.

Existe-t-il un référent pour le stagiaire ?

NF : Là aussi, tout dépend du lieu de stage. Lors du dernier stage d'un jeune de mon groupe, au bilan on ne nous a pas dit qui devait l'accueillir et comme dans les stages ils peuvent tourner sur plusieurs ateliers, je ne suis pas sûr qu'il y ait un référent précis.

Quand j'étais à l'ESSOR, je faisais le bilan du stagiaire, mais j'allais consulter tous les moniteurs qui avaient reçu la personne.

CA : Donc tu étais le référent ?

NF : oui, quelque part...

Une progression est-elle prévue durant le stage ?

NF : Une progression sur 15 jours, en conditionnement ... c'est de une semaine ...En fait, sur les premiers c'est juste que la personne découvre.

Une progression sur 15 jours, après en restauration au Mousseau, il y a trois semaines. Alexandre à Anaïs à fait sur 15 jours aussi.

Durant le stage, quelles sont les dispositions d'accompagnement prévues pour le stagiaire ? (temps dédiés à des micros bilans, cahier d'observation, progressivité des tâches données...)

NF : Ce sont des questions sur ce qui se passe là-bas, et en fait je me rends compte que je n'ai pas réellement de représentations.

Comment se déroule le bilan de stage ? (quand, qui, quels enjeux)

NF : C'est compliqué en fait je trouve. Il y a des stages où le bilan est prévu avant même le début du stage, avec le chargé d'insertion. Moi, je pense que l'éducateur référent du stage devrait y être à chaque fois, ça me paraît important.

CA : L'éducateur de l'IME ?

NF : Oui, il ne l'est pas systématiquement. Ça me paraît important, déjà de voir pour l'éducateur les conditions de travail à l'ESAT. Et puis ensuite, les discussions sont remises à l'écrit par la suite. Déjà il y a la discussion, c'est réduit par l'écrit, et si l'éducateur n'est pas là, il y a une grosse perte d'informations. Je pense qu'à l'oral il y a plein de choses qui passent, et ensuite, même si le chargé d'insertion vient redire à l'éducateur, il manque des choses, on perd énormément de ce qui a été dit, on peut déformer aussi. Et puis chacun a son interprétation.

CA : A quoi sert ce bilan ?

NF : Ce bilan il sert à voir ce qui s'est passé pendant le stage, et pour le jeune de progresser, de se manifester, de savoir s'il souhaite continuer dans ce domaine.

CA : de progresser ?

NF : Par rapport à ce qu'il manifeste, par rapport à ce qu'il a envie de faire, parce que le jeune a des attentes aussi par rapport au stage.

CA : Dans le bilan de stage il y a une partie qui concerne la validation de la pertinence de ce projet ?

NF : Normalement, au troisième stage...

Quels sont selon vous les éléments qui vont déterminer si la personne va ou non être orientée en ESAT ?

NF : J'ai l'impression qu'ils ont chacun leurs critères. Par exemple au Mousseau, la monitrice nous a dit que ce qu'elle demandait, c'était que la personne puisse peser, et qu'elle soit en capacité de s'intégrer au sein d'une équipe.

CA : une contrainte technique et une contrainte relationnelle

NF : Et aussi la volonté de travailler. En conditionnement, c'est plutôt le souhait de travailler, je pense que la contrainte technique existe moins, parce que l'ESAT va plus s'adapter. En cuisine, ils vont avoir des gestes techniques, une demande d'autonomie plus importante.

CA : Il n'y a pas de phase d'apprentissage, il faut que la personne l'ait appris avant ?

NF : Non, il y a des phases d'apprentissage, mais il est demandé que la personne soit en capacité de l'apprendre rapidement si elle ne le sait pas en arrivant à l'ESAT. Ça, ça a été un peu le point difficile, ça a pu braquer certains jeunes qui savent qu'ils ne sont pas en capacité de le faire.

CA : ça paraît pourtant assez facile à adapter...

NF : Oui, mais certains ont du mal avec le fait de savoir s'il faut ajouter ou retirer. Après, c'est ce qu'a dit la monitrice d'atelier là, mais je ne suis pas sûre que ce soit au final ça le critère au final. Je pense que si une jeune que je connais y va et met de l'envie, je ne suis pas sûre que ce soit un problème. C'est un peu ambivalent aussi, il y a ce qui est dit comme ça avec les jeunes au moment d'une visite, et puis il y a ce qui se passe pendant le stage. Est-ce que ce critère qui va être dominant ?

CA : Cela veut dire que toi, en tant qu'éducatrice technique, tu ne sais pas exactement ce qui va être les critères d'admissibilité au final ?

NF : Oui, pas vraiment en tous cas.

Quel rôle joue la grille proposée par la MDPH ?

NF : La trame de bilan, je ne l'ai jamais vu. Le bilan, ce que j'avais compris, c'est que le bilan fait à l'ESSOR, c'était le résultat d'un travail fait avec les directeurs. Mais je ne l'ai pas.

Quel rôle joue la grille de bilan de l'ESAT ? (si elle est utilisée)

NF : Chaque ESAT a la sienne. Et là, pour l'exemple du dernier bilan que j'ai fait, il n'y avait pas d'utilisation d'une trame ou d'une grille puisque la personne qui devait faire le bilan n'était pas au courant. Quand on est allé à ce bilan, les choses étaient compliquées, la date n'était pas claire. Du coup, le bilan n'était pas très précis. Il avait dû se rappeler ce qui s'était passé pendant le stage mais il n'avait pas en tête les objectifs posés au début du stage.

Quelles sont les qualités ou les compétences qui vous paraissent nécessaires pour venir travailler en ESAT ?

NF : La première, c'est l'envie de travailler et le respect des différentes règles : les règles sociales, les règles de vie en société, de respect des personnes, une personne qui va être désagréable, qui peut être violente, ça va être problématique. Les compétences techniques, je ne pense pas que ce soit prioritaire.

CA : Tu disais au Mousseau pourtant que la première chose mise en avant était de cet ordre

NF : Oui, mais je ne suis pas sûre comme je le disais, c'est juste ce qu'elle nous a dit.

Quels sont les obstacles majeurs qui peuvent s'y opposer ?

NF : Ce que je viens de dire, la personne qui manifeste qui ne veut pas...

CA : en même temps si la personne ne veut pas, elle ne fait pas de stage ?

NF : Sauf si la famille insiste fort pour qu'il y ait un stage, comme ça peut se passer parfois. C'est surtout dans le comportement aussi de la personne, la personne qui a un comportement qui est totalement inadapté.

A la suite du stage, comment le bilan de stage est-il utilisé par l'IME ?

NF : Pas assez bien en fait. On ne l'a pas assez rapidement ce bilan écrit. D'où l'intérêt à mon sens que l'éducateur soit présent au bilan oral. Mais même en étant au bilan oral, ce n'est pas assez repris, pas assez utilisé.

Y a-t-il des actions particulières qui soient développées pour répondre aux éventuels problèmes survenus durant le stage ?

NF : Oui, quand il y a des choses vraiment flagrantes, je vois quand Agnès, a monitrice d'atelier avait dit que les stagiaires ne savaient pas faire le nœud dans le dos, on avait travaillé ça en cafétéria, le matin ils devaient se débrouiller pour le faire. Et du coup, ça avait influé sur le travail d'autres jeunes, je l'avais appris au bilan d'un jeune et cela avait profité aux autres jeunes.

CA : on est sur une compétence technique, et sur le reste du bilan ?

NF : Ce sont des choses qui doivent être reprises en atelier, mais la réalité c'est que ce n'est pas suffisamment réutilisé. Mais je pense qu'il manque ce lien entre le moniteur d'ESAT et l'éducateur. On ne tire pas assez de conclusion, on ne travaille pas assez la progression jusqu'au prochain stage.

CA : Elle existe cette progression jusqu'au prochain stage ?

NF : Le stage suivant ne se déroule pas nécessairement au même endroit.

CA : Oui, mais les éléments qui sont soulevés au bilan de stage, si on veut faire en sorte qu'ils soient améliorés ou résolus, il faut qu'ils soient repris à l'IME. Et on peut imaginer que l'ESAT attend ça aussi. Et la personne, elle assiste au bilan, donc on peut aussi penser qu'il serait pertinent qu'elle soit ensuite mobilisée pour se préparer, progresser comme tu le disais. Et ça, c'est fait à l'IME ?

NF : C'est fait, moi je le fais, mais ce n'est pas suffisamment pris en compte sur le long terme...

Quelle est la mission de l'ESAT ?

NF : Permettre à la personne en situation de handicap d'avoir une activité professionnelle en maintenant les acquis. Quand j'y étais, ça me paraissait assez linéaire. Aujourd'hui, j'ai l'impression qu'il y a plus de formation, avec Différent & compétent, ça a du apporter beaucoup, ça a permis de valoriser les compétences de chaque personne, on parle aussi beaucoup plus d'orientation de réorientation, de mouvement au sein des ESAT ?

Quels sont les objectifs des professionnels de l'ESAT ?

NF : Permettre à chaque personne de travailler dans les meilleures conditions.

CA : Et l'objectif de production ?

NF : Quand j'ai fait ma formation (Educatrice Technique Spécialisée), les personnes disaient qu'il y avait effectivement beaucoup d'objectifs de production, mais il y en avait aussi qui disaient qu'elles maintenaient aussi l'objectif social qui est de permettre aux personnes de se maintenir. Alors, la formation aide forcément par rapport à ça, mais il y a de toutes façons des personnes, des moniteurs qui mettent ça en avant et d'autres qui sont plus concernés par les objectifs de production. Moi, en venant du privé quand je suis devenue monitrice d'ESAT, ne connaissant pas le travail social, j'aurai pu

oublier ces aspects là, mais non, je n'ai jamais mis de contrainte de production. Mais c'est vrai que c'est souvent soulevé par les collègues, ces contraintes de production. En même temps, le fait à certains moments de devoir penser à un rythme, voire de l'accélérer, ça peut aussi être positif, parce qu'on est dans la réalité du travail. Ça peut aussi être un bénéfice.

CA : Tu parles d'aspects de formation à l'ESAT ?

NF : Oui, à l'ESSOR, il y a une personne dédiée à ces aspects. Je pense que la formation technique va se faire à l'ESAT. Après il faut qu'il y ait une base faite à l'IME, de langage commun, de bases. Sur le conditionnement, il y a des choses qui sont faites à l'IME de façon moins formelle, le travail manuel, à mon avis, c'est un bon mode de préparation au conditionnement.

CA : Et par rapport à ça, tu as régulièrement des contacts avec les chefs de production de l'ESAT, pour savoir ce qui y a produit, les gestes techniques demandés pour être en phase avec tout ça ?

NF : Je ne sais pas, et en plus les travaux changent régulièrement, et il est, il serait difficile de préparer les personnes réellement en amont. Et puis les moniteurs d'atelier vont adapter. Mais moi je n'ai pas de temps ou d'occasions pour faire régulièrement ces échanges. Ce serait mon souhait, après pour le conditionnement c'est peut-être un peu différent. Mais en MHL, en cuisine, on pourrait améliorer pour que les personnes aient vraiment les bases. La difficulté, c'est que quand on a essayé de le mettre en œuvre, et ça fonctionnait, les directeurs ont décidé de l'arrêter.

CA : Au-delà de ça, aujourd'hui, l'ESSOR est en train de mettre en place une section d'apprentissages spécialisés parce qu'ils considèrent que ces aspects-là doivent être travaillés à l'arrivée à l'ESAT. Ils n'ont pas ressenti le besoin de se tourner vers les SIPFP en disant voilà, venez voir comment le travail s'organise, voilà de quoi nous aurions besoin nous... comment comprends-tu le fait que les choses ne se soient pas faites dans ce sens-là ?

NF : Disons que ça ne me paraît pas forcément cohérent, je pense qu'on devrait avoir plus de liens ESAT/IME. Et quand je suis passée de l'ESAT à l'IME, on avait dit qu'il serait intéressant qu'il y ait des échanges. En fait le rite de passage, c'est une rupture, on a du mal à travailler ensemble, à se côtoyer, et déjà à s'intéresser. Quand j'étais à l'ESAT on disait que les jeunes n'étaient pas prêts à leur arrivée à l'ESAT, mais d'être venue à l'IME je me rends bien compte aussi de toutes les difficultés qu'il peut y avoir, de préparation des jeunes. Et il y a aussi une chose, ce sont les familles. A l'ESAT, les familles, c'est vraiment la personne, le travailleur qui est pris en compte, alors qu'à l'IME on est très proche de la personne et de sa famille.

CA : Les ESAT ont effectivement l'air de se positionner sur l'idée même que la famille n'a pas forcément à être là lors des visites ou des bilans ?

NF : Oui, mais je pense pourtant que si la famille a besoin de visiter, c'est important de pouvoir le faire. Pour le rite de passage, ils vont aussi pouvoir se rendre compte que l'ESAT fonctionne différemment de l'IME. Après il est peut-être important que ces visites se fassent indépendamment des jeunes.

CA : On retombe sur la question de la majorité des jeunes. Alors que quelque part ici, on considère l'importance du rôle et de la place de la famille dans un projet qui est celui d'un jeune adulte.

NF : oui, mais la famille, de toutes façons elle va aussi être dans le projet de la personne, elle a son importance. On a peut-être pas toujours besoin de la visite, mais au moins d'avoir une représentation. Peut-être aussi que si à l'IME on présentait plus, mieux l'ESAT, les familles auraient peut-être moins besoin d'aller voir...

CA : Finalement, l'IME ne donne pas assez de représentations de ce que va être le travail ?

NF : Oui, ça c'est clair.

CA : tu disais que l'ESAT, l'arrivée à l'ESAT, c'est une vraie rupture, mais aussi que toi, à l'IME tu ne sais pas réellement ce qui se passe à la SEES.

NF : Oui, on est dans un champ social où on a du mal à savoir ce que les autres font... On ne sait pas, même le parcours d'un jeune au sein de la SEES, quand on me parle des classes externées en école primaire, je trouve cela intéressant mais je ne sais pas trop de quoi il s'agit.

CA : ça pose de façon plus générale la question de la continuité, finalement on parle de la continuité du parcours avec l'ESAT mais... ici, on ne peut pas probablement parler de continuité, et même on peut parfois entendre parler de nécessité de rupture. Et derrière la question de la continuité il y a la question de la progression, parce que si on ne sait pas ce qui a été fait avant, ou comment ça a été fait, c'est difficile de se positionner derrière. On est dans la même situation qu'avec l'ESAT. L'ESAT ne sait pas ce qui est fait à la SIPFP, la SIPFP préparer mal à l'ESAT, et l'ESAT répond, du coup, c'est nous qui allons préparer les travailleurs.

<i>Selon vous la personne est-elle au cœur de ce système d'orientation/admission ?</i>

NF : Pas assez, je pense que pour que les jeunes puissent parvenir à manifester leur projet, il faut beaucoup plus les solliciter à s'exprimer. Et puis aussi leur présenter toutes les possibilités qui existent à la sortie de la SIPFP. Un jeune dont on estime qu'il va pouvoir aller travailler en ESAT, on va lui faire faire un stage en ESAT mais on ne va pas lui faire visiter tous les ESAT, ou les foyers de vie.

Pourquoi ?

NF : je me pose la question. Peut-être par facilité de notre part, on estime que la personne sera bien là, on ne va pas soulever une difficulté, la faire hésiter ce qui compliquerait notre travail ? On va un peu vers la facilité. Et je pense aussi qu'on est bloqués par les possibilités de stages. Quand on voit déjà rien que pour les jeunes pour lesquels l'orientation ne pose pas de problème sur le fond, on a du mal à avoir des stages, on se limite donc aussi pour les autres.

CA : On peut prendre un contre-exemple, Alexandre a déjà fait 3 stages et on va lui en proposer un autre en MHL et il n'aura que 19 ans...

NF : Oui, mais ensuite il devra se positionner et demander son orientation.

CA : C'est là qu'on arrive aussi à une autre difficulté. Ce sont aussi des choses qui se passent ensuite, l'obligation de rester ensuite longtemps à l'IME en attente d'une place.

NF : Oui, et ce temps-là peut-être long. La question que tu poses, là, c'est aussi celle du vrai problème de places à la sortie de la SIPFP. C'est à se poser la question parce que si on propose à la personne de faire un stage, qu'elle a son projet et qu'on lui dit ensuite, c'est bien, si il y a une possibilité qui se libère. Mais si on lui dit très bien tu as ta place en ESAT, ton projet est pertinent mais qu'il doit ensuite attendre 2 ans avant de pouvoir être admis, je pense que là, ça peut avoir l'effet inverse, il peut s'essouffler...

CA : La question du stage comme modalité de choix, est-ce que c'est le mieux pour se déterminer en termes de métier ou de domaine de travail.

Comment la personne participe-t-elle au choix de son orientation ?

NF : Par le biais des synthèses et des bilans de stage, où elle va être en capacité de dire si ça lui a convenu ou pas.

CA : Tu penses que cette participation est suffisante ?

NF : Je pense qu'on écoute la personne oui.

CA : Mais est-ce qu'elle a suffisamment la possibilité de participer ?

NF : Je pense que non, pas assez. Quand je parle avec les jeunes du projet personnalisé. Ils savent ce qu'est la synthèse, mais la synthèse c'est une fois par an. Et je m'aperçois qu'ils ont du mal à s'exprimer sur ce moment-là. Peut-être que si on préparait plus en amont la synthèse avec eux, pour qu'ils puissent mieux exprimer leurs souhaits, et le fait que cette réunion se déroule avec pas mal d'adultes ne facilite pas forcément non plus. Je pense qu'ils ne sont pas suffisamment préparés, il faudrait faire plus de rencontres avec des adultes, c'est comme un entretien d'embauche finalement. Il y a 5 ou 6 adultes, plus la famille qui n'est pas toujours d'accord avec leur projet, et je trouve que c'est difficile, qu'ils ne sont pas prêts non plus.

Et puis je pense qu'ils n'ont pas suffisamment en tête les différentes possibilités à la sortie de la SIPFP, je voudrais travailler sur la mise en place d'un arbre de ces possibilités, pour qu'ils puissent avoir en tête les possibilités de choix, ça me paraît important, mais c'est un travail à long terme à faire. Et il faut aussi qu'il aient eu l'occasion de s'y confronter, de voir et peut-être de faire à certains moments pour pouvoir se rendre compte de ce qu'on aime ou de ce qu'on aime pas.

Mais je pense qu'il y a encore plein de choses à faire.

CA : Oui, même si en fait, globalement on peut avoir l'impression que bon an mal an, les choses fonctionnent quand même.

NF : oui, mais dans un certain sens, même si on ne fait rien, cela fonctionne quand même.

CA : c'est-à-dire ?

NF : ça dépend ce qu'on entend par fonctionner. L'orientation, elle se fait toujours, mais il y a un moment de rupture. Maintenant je pense que tout le travail il est d'ouvrir les jeunes à avoir envie de s'interroger sur ce qu'ils aiment, et de continuer à s'interroger après. J'ai été surprise à mon arrivée à l'IME de découvrir que pour les jeunes, il y avait ce passage vers le monde adulte et qu'ensuite c'était terminé. Quand moi je suis repartie en formation, ils étaient surpris qu'un adulte puisse continuer à se former. Et le fait de leur donner le goût de demander, l'envie, le fait d'oser demander à s'intéresser à d'autres choses. Je leur dit, je pense, que c'est à eux d'être aussi responsables et acteurs de leurs projets. Ils ne sont pas habitués à demander par exemple.

CA : Pourquoi ?

NF : j'ai l'impression qu'on les cocoone trop, qu'on les protège un peu trop...

CA : Il y a quelque chose autour de la capacité qu'on a, nous, à les reconnaître comme des personnes.

NF : Comme des personnes en capacité de faire des choix.

CA : C'est complexe, la déficience intellectuelle, socialement, le retard mental renvoie à un retard, une sorte d'immaturation permanente.

NF : ça ne les empêche pas d'avoir de vraies envies, de vrais projets.

CA : Oui, mais leur place au sein de nos institutions, les orientations, réorientations font qu'elles n'ont pas l'occasion, l'habitude non plus de faire ces choix, comme disent les psychologues il faut que le désir émerge, mais encore faut-il aussi en avoir l'autorisation, la culture du choix aussi. C'est ce qu'on dit des tous petits parfois quand ils semblent ne pas entrer dans la parole, on se demande souvent si la famille laisse des espaces pour que l'enfant soit quelque part contraint de parler de s'exprimer de façon orale ?

NF : Est-ce que nous on leur laisse ces espaces ? On ne le fait pas assez je pense, j'ai l'impression que des fois, mais même moi en tant que professionnelle, on fait des choses, mais on ne laisse pas assez de place à cette possibilité de choix. Par exemple, pour celui qui ne demande pas très clairement ou au début timidement...

CA : Il faut pouvoir laisser un sacré espace pour ça s'exprime, à ce moment-là, et parfois ou souvent on est aussi nous dans nos choix, nos projets, d'activité en particulier.

NF : Oui, je pense qu'il y a le temps aussi, aujourd'hui certains peuvent demander très clairement, il y a un processus de maturation. Je pense à un jeune qui peut aujourd'hui demander de façon très claire à aller en foyer d'hébergement.

CA : Au départ, est-ce qu'il était en capacité de penser qu'il pouvait avoir le choix ? Il y a la question de la maturité, mais aussi celle des opportunités qui leur sont données de faire des choix.

NF : Oui, d'autant qu'au final, le choix qui se fait à la fin de la SIPFP, il est très important pour eux, et très important tout court. Les jeunes ils sont là depuis 6 ans pour la plupart d'entre eux...

CA : Oui, et comme tu le disais au départ on est, au moins sur le plan du vocabulaire encore beaucoup sur une idée de « prise en charge »...

NF : On est dans, entre les deux, entre cette idée de prise en charge et l'idée d'un accompagnement. J'ai l'impression qu'on y est encore beaucoup quand même dans la prise en charge.

CA : C'est difficile, ce changement de position, c'est un peu comme quand on fait de la cuisine, la tentation qu'on peut avoir d'intervenir pour assurer que le résultat soit bon, et l'espace, le renoncement nécessaire peut-être pour accepter que non, qu'il faut laisser aussi un réel espace, y compris pour rater.

ANNEXE 9

Questionnaire Entretien professionnel « SIPFP »

Psychologue de la SIPFP de l'IME André Brault, Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure-et-Loir

Entretien réalisé le 27/05/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin qui dirige l'entretien. MD désigne Mathilde Doré, le professionnel rencontré

Quelle est la mission de l'IME ?

MD : Alors, trois missions : une mission éducative, une mission thérapeutique et une mission pédagogique.

Quelle est la mission de la SIPFP ?

MD : Et bien effectivement préparer les jeunes à une orientation en milieu adulte. Je dirai que c'est une des missions principales.

Pouvez-vous me décrire, selon vous, la façon dont l'orientation d'un jeune se déroule à l'issue de son parcours IME ?

MD : En tant que SIPFP, j'ai l'impression que ça commence vers 17 ou 18 ans des jeunes au moment des synthèses. J'ai l'impression qu'on commence à envisager la possibilité des stages, ou même avant en fonction du groupe sur lequel ils sont, quand ils sont sur un groupe pré professionnel, ou quand ils sont sur un groupe comme celui de Vie Quotidienne, où effectivement... Je prends le cas de Clotilde, qui va arriver sur ce groupe à la rentrée, elle va ici parce qu'on ne la projette pas forcément sur un parcours ESAT.... Donc peut-être un peu plus tôt que ce que je disais.

Donc déjà en fonction du groupe qu'on va proposer aux jeunes au sein de la SIPFP.

CA : Une forme de pré orientation donc ?

MD : Oui, un peu. Après, pour moi, ça ne me paraît pas non plus figé. On propose en fonction des besoins du moment, avec en arrière-pensée certainement une petite idée, mais, pour ma part au moins je n'ai pas l'impression que ce soit figé. Et puis ensuite une fois que les jeunes sont sur ces groupes un peu identifiés, pré professionnels ou Vie Quotidienne, et puis en fonction des stages aussi. Tout ça nous permet de savoir effectivement si un jeune se destine plutôt à l'ESAT ou un foyer de vie, avec ou non l'hébergement parce que ça entre en ligne de compte aussi.

CA : Tu dis donc, il y a à travers les stages une forme de validation de quelque chose qu'on avait positionné un peu avant ?

MD : Oui, au travers des stages, il y a aussi l'idée d'hébergement, c'est quelque chose que je travaille aussi avec eux, est-ce que ça leur fait envie, ou au contraire, est-ce qu'ils préfèrent rester à domicile. Pour moi, la question de l'orientation elle est en deux temps : à la fois comment ils vont occuper leurs journées, mais aussi la question des soirées, du week-end, comment ils vont vivre en fait.

Il y a ça, et puis aussi en fonction des souhaits des familles. On prend, autant que faire se peut, lors des réunions avec les familles, c'est quelque chose qui est abordé. Je pense à la réunion que nous avons eue avec la famille de Louis. La question a été abordée, le chef de service a pu demander à la maman comment elle envisageait la vie de son fils, par la suite. Et j'ai l'impression qu'à la suite de ça, nous on essaye de faire correspondre un projet pour le jeune.

CA : C'est peut-être un peu ambitieux de parler de co-construction, mais j'ai l'impression qu'il y a un recueil des souhaits dans ce cas-là.

MD : Oui, savoir si effectivement, déjà si on a une vision commune, et sinon, comment on peut satisfaire à la demande de la famille. Si la famille dit non, on a quand même le désir de le voir essayer l'ESAT, on propose quand même un stage en ESAT, même pour certains jeunes pour lesquels on ne pense pas que...

CA : Cela fait partie des contraintes qui sont intégrées, donc.

MD : Et puis je pense que toujours il y a la question du pourquoi pas, il serait difficile de dire non d'emblée.

CA : Peut-être qu'à ce moment-là, justement, l'intervention d'un tiers, par le biais du stage, d'un regard extérieur peut aussi être intéressant, et aussi d'un point de vue éthique par rapport au fait de « décider ».

MD : Oui, et puis, nous on est pas sur le terrain, on se fait une représentation, mais concrètement, objectivement, ça a besoin d'être expertisé.

Cela vous paraît-il satisfaisant ?

MD : Oui, après ce qui moi la seule chose, ou une des choses qui me manquerait c'est peut-être de ne pas assez connaître, ou de ne pas connaître les différentes possibilités. Surtout l'ESAT, moi j'ai travaillé en foyer de vie, en foyer d'hébergement, je me fais une représentation. Mais cette représentation est lacunaire. Je suis allée visiter récemment l'ESAT de l'ESSOR, mais le Vallier par exemple.

CA : Oui, et même pour les personnes qui ont une connaissance liée à leur expérience personnelle, cela ne permet pas forcément de tout connaître. Dans la majeure partie des cas ce n'est pas gênant, mais pour le cas plus complexes, on loupe peut-être l'opportunité ou le dispositif. Ça...

Est-ce que tous les jeunes font un stage en ESAT ?

MD : Non

Comment expliqueriez-vous la différence entre un jeune qui va faire un stage en ESAT et un à qui on ne va pas le proposer ?

MD : C'est à mon sens surtout une question en termes de déficience et de difficultés motrices. Par rapport à la cadence proposée en Esat ou à des problèmes physiques spécifiques comme cette jeune qui a une épilepsie sévère ou cet autre qui est IMC.

Il y a aussi la question de l'autonomie de transport, qui est une contrainte, un frein au moins si ce n'est finalement rédhibitoire.

La question de l'efficacité intellectuelle « pure » aussi joue un rôle, la capacité à comprendre et à appliquer une consigne simple déjà de la vie quotidienne, comment est-ce que cette personne pourrait travailler en ESAT en se confrontant à des consignes plus complexes ?

Il y a aussi des activités différentes en ESAT, je pense qu'en conditionnement on a des tâches plus simples qui sont peut-être plus accessibles, mais en cuisine par exemple...

Qu'est-ce qui distingue le parcours d'un jeune qui va aller faire un stage en ESAT du parcours d'un jeune à qui on ne le propose pas ? Quel groupe, quelles activités, quel programme concret ?

MD : Ceux pour qui on ne « projette » pas l'ESAT sont plutôt dirigés vers le groupe Vie Quotidienne, avec des tâches plus simples proposées sur un espace table où l'adulte, l'éducatrice peut intervenir plus directement auprès de chacun. Il y a une question d'espace et d'autonomie d'action qui est plus grande à mon sens sur les ateliers pré professionnels.

J'ai l'impression que les activités qui sont proposées sur les ateliers pré professionnels sont plus proches d'une mise en situation concrète qui pourrait, comme en MHL ou en service être ensuite demandées ou attendues en ESAT.

CA : Et réciproquement en Vie Quotidienne avec des activités qui sont très proches de ce qu'on retrouvera en Foyer, comme un mini-foyer et un mini-ESAT ?

MD : Oui

Existe-t-il des évaluations internes qui précisent le choix ESAT/Non ESAT ?

MD : Non, pas à ma connaissance, et d'après toi ?

CA : Non, je pose la question parce que justement quand on évoque la question de la transition, se pose la question des outils de la transition, des échelles à gravir ou des échelles pour évaluer.

Y a-t-il des liens qui existent entre l'ESAT et l'IME pour préparer l'arrivée avant le stage, des indications qui précisent ce qui va être attendu ?

MD : Je remplis un bilan avant chaque, ou en tous cas je crois, avant chaque stage pour transmettre à la psychologue de l'ESAT. Il y a une partie descriptive, l'évocation de la pathologie de la personne et de ses difficultés.

CA : Avec d'éventuelles mises en garde ou préconisations ?

MD : Oui, pour aussi relayer l'information et la transmettre de façon à ce que la personne soit connue et puisse être accueillie.

Comment se déroule le bilan de stage ? (quand, qui, quels enjeux)

MD : C'est ce qu'on disait tout à l'heure, je n'ai pas nécessairement de représentation claire, n'y participant pas. Je pense qu'il y a l'éducateur référent de l'IME, le chargé d'insertion, le jeune et sa famille, et puis du côté ESAT le moniteur d'Atelier, et je ne sais pas s'il y a là-bas un chef de service.

Et ensuite, c'est vrai que la question du partage des informations liées au stage, au bilan est peut-être complexe, puisque nous n'y participons pas. Et si je prends l'exemple de Cécile l'autre jour sur la visite au CFA, heureusement que vous y étiez avec Nancy, parce que ce qu'elle m'a rapporté qui s'était dit n'était pas conforme finalement à ce qui s'était dit réellement là-bas.

Quels sont selon vous les éléments qui vont déterminer si la personne va ou non être orientée en ESAT ?

MD : D'abord la volonté de travailler : le sens donné à la productivité, au statut de travailleur, à la question du salaire.

La capacité aussi à s'intégrer au sein d'une équipe, à entrer en relation et à s'intégrer dans une chaîne de production.

Et aussi l'autonomie de transport qui me paraît être un élément important comme je le disais tout à l'heure.

Quel rôle jouent les grilles proposées par la MDPH ou l'ESAT ?

MD : je remplis le document GEVA dans l'année des 20 ans de la personne, mais c'est vrai qu'ensuite moi, je n'ai aucun retour. Je ne sais pas de façon générale quel écho est donné à l'avis qu'on émet ou à ce qu'on transmet. Je suis dans mon bureau, seule avec la personne qui me dit des choses

Quelles sont les qualités ou les compétences qui vous paraissent nécessaires pour aller travailler en ESAT ? Quels sont les obstacles majeurs qui peuvent s'y opposer ?

MD : Les obstacles pour pouvoir aller à l'ESAT ? Le premier qui me vient en tête c'est l'aspect de communication. Si un jeune a du mal à comprendre ce qu'on attend de lui, ou à répondre à certaines consignes orales. Je pense à un jeune, là, qui était complètement perdu, il aurait eu besoin que les choses soient beaucoup plus structurées. Je pense que la sphère de la communication y ait pour beaucoup pour pouvoir s'adapter au sein d'un ESAT.

Et puis quand même avoir suffisamment d'efficacité intellectuelle, dans l'élaboration et dans le concret, quand même par rapport à la compréhension du travail. Alors après ça dépend peut-être aussi des activités, c'est vrai que dans le conditionnement je pense que les consignes sont assez simples, mais en cuisine par exemple il faut quand même...

Y a-t-il des actions particulières qui soient développées pour répondre aux éventuels problèmes survenus durant le stage ?

MD : Moi, ça m'est arrivé de répondre à une demande de la psychologue de l'ESAT pour lui permettre de comprendre, et sans doute aussi pour répondre un peu aux inquiétudes de l'équipe par rapport à une jeune en particulier. Après j'ai l'impression que quand l'ESAT appelle, ou en amont, quand le chargé d'insertion sait, il y a des interventions qui peuvent être faites. Au moins sur le plan de l'échange, du lien...

CA : Et si à la suite d'un bilan à l'ESAT met en évidence une difficulté relationnelle par exemple, est-ce qu'il y a ici des choses mises en œuvre pour répondre à cette difficulté ?

MD : moi, pour les jeunes que je suis en entretien, la question des stages. Mais de toutes façons pour les jeunes de cette tranche d'âge que je vois, la question de l'avenir, c'est une question qui prédomine. Et puis je pense qu'il y a besoin, parce que c'est quand même un grand changement. Après, oui, je peux entendre leurs difficultés, techniquement, si pour certains jeunes quand ils peuvent mentaliser et du coup en parler. Mais pour d'autres ce serait plus en termes de préconisations, je reprends sur l'exemple du jeune évoqué tout à l'heure, j'ai dit que ce serait bien que le chargé d'insertion prenne des photos, qu'il y ait un calendrier. J'ai essayé de faire en sorte qu'il soit accompagné parce que je pense qu'il ne se représentait pas du tout la situation et qu'il fallait qu'on l'accompagne sur ce terrain-là.

CA : C'est intéressant, parce que j'ai l'impression que sur le plan pédagogique ou sur le plan éducatif, il me semble qu'il y a peu de préparation technique ou de suite technique...

MD : Oui, c'est exactement ce que j'allais dire, ça reste très exceptionnel ce cas. J'ai l'impression en fait qu'il y a beaucoup de choses qui sont faites dans l'urgence. Il s'est trouvé qu'avec ce jeune j'ai abordé ça en entretien et que je l'ai senti paniqué, et du coup nous sommes allés directement voir le chargé d'insertion parce que j'ai l'impression que lui n'avait pas forcément vu ces difficultés. Et voilà, c'est un exemple mais.

CA : Il y a la question derrière cet exemple du temps qu'on consacre à ces préparations ou à ces suites. Et du coup parfois la question non pas de savoir si c'est possible ou non d'aller en stage, mais peut-être aussi de savoir comment ce serait possible ?

MD : Après on manque de temps aussi pour pouvoir restituer tout ça, mais on est aussi un peu happés par le temps. Et du coup, le chargé d'insertion étant désigné comme le référent de ce genre de choses, je suis allée directement vers lui.

CA : Oui, et ça paraît plutôt bienvenue. Après dans la représentation qu'on se fait tous de la façon dont fonctionne l'orientation, je trouve intéressant qu'on sache que ce qui est fait ou peut être fait par les différents professionnels.

Quelle est la mission de l'ESAT ?

MD : pouvoir proposer un travail à des adultes en difficulté qui ne pourraient pas travailler en milieu ordinaire mais qui ont suffisamment de capacités pour travailler en milieu adapté.

Quels sont les objectifs des professionnels de l'ESAT ?

MD : Justement, pouvoir aider ces personnes à pouvoir travailler, les accompagner.

Selon vous la personne est-elle au cœur de ce système d'orientation/admission ?

MD : J'ai l'impression que la famille est au cœur, la famille et ses projets, mais pas la personne. J'ai le sentiment que c'est souvent la famille qui a le dernier mot, et je crois que même si moi parfois j'ai le sentiment que certains jeunes ne souhaitent pas aller vers l'ESAT. Je pense à un jeune en particulier en ce moment dont la famille souhaite qu'il aille faire des stages en ESAT, et que la volonté de la famille est telle qu'il ira travailler en ESAT, et moi j'ai le sentiment que ce n'est pas ce qui correspondrait le mieux à son épanouissement personnel. Lui qui n'a pas cette notion de travail, et après, bien sûr ce sont mes représentations mais...

CA : on n'est jamais sûr effectivement que ce ne soit pas nos propres représentations, mais ça n'empêche pas d'avoir un avis professionnel.

MD : je pense à une autre jeune. J'ai l'impression que pour certains, l'avis et la parole du jeune, n'a pas ou n'a pas pu, parce qu'il y a certains jeunes qui ne peuvent pas dire, moi ils me le disent en entretien, mais après quand la famille est là, bien sûr, ils suivent l'avis de la famille, parce que l'enjeu affectif est tel que, bien sûr, mais...

CA : Il y a des questions autour de la majorité, et sur la reconnaissance de la parole de la personne, elle-même.

MD : J'ai toujours l'impression que la famille, du fait du handicap de son enfant, sait, et souvent à juste titre. Mais a l'impression de détenir un certain savoir sur ce qui est bon pour leur enfant et que du fait du handicap de la personne, l'émancipation qui se fait chez une personne ordinaire ne se fait pas ici. Et ça vaut pour beaucoup de choses, avoir ou pas un compagnon... Et c'est vrai que moi souvent je, ça me gêne, je trouve qu'on n'écoute pas suffisamment la personne.

CA : C'est complexe, on a le sentiment que dans ce système donner vraiment la place et le choix à la personne ça prendrait beaucoup de place et de temps. Et qu'on est pris dans beaucoup de contraintes temporelles.

Pensez-vous qu'une participation plus active est envisageable ?

MD : Oui, je ne sais pas par quel biais, mais comment est-ce qu'on pourrait leur permettre de donner leur avis propre, c'est compliqué. Proposer sûrement plus de temps d'échange. J'ai apprécié cette année, les réunions qu'on a faites avec les jeunes, avant les réunions de préparation de rentrée. J'ai l'impression que c'était un lieu plus neutre. Ici, dans mon bureau je suis seule à entendre les choses, ce n'est pas que j'ai l'impression que ma parole peut être mise en doute...

CA : Elle l'est forcément un peu parfois, de par nos positions respectives, tu parlais au départ de ces trois pôles de l'IME.

MD : Et puis parce qu'on induit, tous, quelque part aussi dans les échanges avec les personnes.

Et là, du coup, je me suis dit que pendant ces temps d'échange qu'on a proposé aux jeunes. Déjà, c'était une dynamique collective, on était déjà deux professionnels, et puis il y avait aussi les autres jeunes, et j'ai l'impression que cela était intéressant.

Je dirai plus de temps comme ça. Pendant un moment j'avais des temps pour les groupes de jeunes majeurs, et c'était pertinent, pouvoir élaborer, mentaliser, écouter les expériences des autres, pouvoir se positionner et dire ce dont on a envie ou non.

CA : Oui, la question du choix elle se pose souvent de façon abrupte. Et ce genre de moments vient aussi ouvrir le champ des possibles sans qu'on soit déjà dans le moment du choix. Que la personne ait eu le temps de se poser la question, à elle-même, qu'elle ait eu le temps d'intérioriser la question. Même pour les jeunes qui viennent d'arriver à la SIPFP, le fait qu'on puisse leur poser la question dit déjà que cette parole, cette expression peut être prise en compte, et donc qu'il y a une légitimité à se la poser à soi-même.

MD : Là, du coup, ils ont fait des petits stages, du coup, c'est écouté, ne serait-ce que leur envie d'aller sur un groupe l'année d'après. Ce mécanisme d'aller faire des stages et ensuite de donner son avis, son envie.

CA : Surtout que dans nos organisations, la question de prendre le temps de faire des choix, en particulier avec les personnes en situation de handicap.

MD : Oui, et puis il y a certainement une habitude, aussi parce que les marges de manœuvre qui leurs sont offertes ne sont pas non plus très grandes.

CA : Soit ils passent du côté du délire en fantasmant, en projetant d'être Médecin par exemple, mais effectivement la réalité, si à certain moments elle a des prises de consciences de la réalité, dans laquelle ils doivent choisir, aller à Courville ou à Aligre... quelle perspective de vie cela lui offre-t-il ?

MD : Oui, ça peut être tellement difficile de se projeter dans cette situation.

ANNEXE 10

Entretien avec un usager d'ESAT

Paule : Usager du Module d'Evaluation et de Formation travaillant à l'ESAT « Le Mousseau »

Entretien réalisé le 04/05/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin, qui dirige l'entretien. PP désigne l'utilisateur rencontré.

CA : Est-ce que vous pouvez vous présenter un peu ?

PP : Paule P, j'ai 23 ans. Je travaille à l'ESAT depuis plusieurs mois.

CA : Vous êtes encore à l'école ?

PP : Là, non, normalement, je dois être au self, en train de faire la salle de pause avec mes collègues. On prend les tasses, le chocolat, les doses pour préparer la salle pour les autres ateliers qui viennent en pause. C'est une activité de cuisine.

CA : Aujourd'hui vous travaillez ici, au Mousseau, un ESAT, qu'est-ce que c'est qu'un ESAT ?

PP : Je ne sais pas trop, j'ai été admise à l'ESAT, aujourd'hui je travaille ici. Je ne fais plus la coopérative, la classe, ici il n'y en a plus. Je travaille. Et ça me plaît bien.

CA : Est-ce que vous faites une différence entre l'ESAT et un restaurant par exemple puisque vous travaillez en cuisine ?

PP : Non, pas trop. Aujourd'hui j'arrive le matin. Je prépare les entrées dans les ravers, je prépare les entrées, la salle de pause. Je fais seulement des activités de cuisine. Je commence à 8h05 le matin et je finis à 16h15. Après le repas, je fais le nettoyage en cuisine. Il y a une pause le matin.

J'habite à Berchères Saint Germain, chez mes parents. C'est ma mère qui vient me chercher le soir et qui m'amène le matin.

CA : Comment s'est passée votre arrivée à l'ESAT ?

PP : Je suis sur le dispositif d'évaluation. Déjà avant, j'ai commencé par l'annexe, à mi-temps. Je travaillais le lundi, mardi, mercredi en cuisine, et le jeudi vendredi j'étais sur l'Annexe.

CA : Et vous faisiez quoi à l'Annexe ?

PP : ça dépend, il n'y avait pas grand-chose à faire. Il y avait les vernis à fermer.

CA : des activités de conditionnement ?

PP oui

CA : Vous êtes arrivés ici dès votre sortie de l'IME. Vous aviez fait des stages avant ?

PP : Oui, au Vallier d'abord. Après j'étais au MHL à l'ESSOR. Et j'étais allée à la Fondation d'Aligre, la journée sur le DAPI.

CA : Vous connaissiez donc les différents endroits où vous auriez pu aller en sortant de l'IME. Vous avez fait d'autres stages ailleurs ?

PP : Oui

CA comment s'étaient passés les stages ?

PP : Celui du Vallier s'était passé un peu mal. J'avais les pieds sur les tables. Il fallait mettre des papiers dans des boîtes. J'avais du mal. Du coup Martine, la dame m'avait un peu fâchée, j'avais les écouteurs sur les oreilles. Le travail ne me plaisait pas.

Je ne sais plus trop ce qu'on a dit au bilan de ce stage.

En MHL à l'ESSOR, ce n'était pas trop mon truc de faire les toilettes. Le stage est passé un peu mal, et un peu bien. C'était un peu difficile pour moi, mais mieux pour le comportement. C'était difficile pour moi de faire les choses que me demande le chef de MHL. Parce que le travail était trop compliqué pour moi, je devais laver les tables et les chaises, ça faisait beaucoup de choses.

Je ne sais pas trop non plus ce qu'on a dit au bilan de ce stage.

CA : A la fin de ces deux stages vous saviez si vous aviez envie de travailler en conditionnement ou en MHL ?

PP : oui, pas vraiment envie de faire ça.

CA : vous avez fait un autre stage à Aligre

A Aligre, ce n'est pas tout à fait un ESAT. Ils nous prennent comme ça pour nous aider à sortir vers le monde du travail. Je travaillais avec Emmanuel, l'adulte qui nous faisait faire, on a travaillé avec du bois, sur des activités manuelles. Et il y avait des activités sur les ateliers, un peu pareil que la section Annexe. Ça m'avait pas trop plu. Parce que les deux ateliers, ça ne me plaisait pas trop. Je faisais des bêtises au travail.

CA : Comment avez-vous choisies l'endroit où vous êtes aujourd'hui ? Qui est-ce qui vous a proposé ?

PP : C'est l'IME, A... C (le chargé d'insertion de la SIPFP) qui m'a mis là.

CA : D'après vous qu'est-ce qui fait que c'était possible de venir ici ? Est-ce qu'ici ça vous a plu et pourquoi ?

PP : J'aime bien travailler ici et sur les autres ateliers : légumerie, pâtisserie, le froid, le stock, des choses intéressantes.

CA : Avant de venir ici, vous n'aviez jamais fait de stage en cuisine ?

PP : non

CA : Et vous ne saviez pas que c'était ça qui allait vous plaire ?

PP : Si, j'avais fait de la cuisine à l'IME et ça me plaisait beaucoup.

CA : A la fin de l'IME, vous saviez que vous ne vouliez pas faire de conditionnement, pas de MHL, pas envie d'être sur le DAPI, est-ce que c'est pour ça qu'on vous a proposé de venir ici ?

PP : Je ne sais pas ?

CA : qu'est-ce qu'il faut avoir comme qualités pour venir travailler à l'ESAT ?

PP : Je ne sais pas. J'aime le self ici, là où on fait les entrées, où on prépare les plats, on les met dans les fours. Après on fait la salle de pause et il y a un moniteur d'atelier et des ouvriers qui viennent m'aider. Ça me plait, je suis contente de venir et je suis bien, propre et tout ça, pas comme au Vallier.

CA : c'est important, votre attitude. Et vous venez de bonne humeur le matin ?

PP : Oui, je suis contente de venir et surtout de faire le travail. J'apprends des choses nouvelles, j'ai appris les choses ici pour faire le travail.

Ce qui est sûr, c'est que je suis super contente de travailler ici.

CA : Est-ce que vous pensez que ça a été facile ou compliqué pour passer de l'IME à l'ESAT ?

PP : non, ça m'a bien aidé. C'est surtout A... C (le Chargé d'Insertion de la SIPFP) qui m'a aidé à choisir.

CA : Merci en tous cas, c'était bien intéressant. Je vais essayer de récupérer le courrier que votre famille a préparé pour moi et je l'ajouterai après cet entretien.

ANNEXE 11

Courrier

Famille de Paule P, un usager du Module d'Evaluation travaillant en ESAT

Reçu par mail le 05/05/2015

A l'attention de monsieur Christophe Aubouin

Coordinateur pédagogique

Monsieur,

Suite à votre entretien avec Paule sur son ressenti du passage IME - ESAT, j'ai voulu de mon côté vous donner le sentiment "parent" de ce grand changement dans la vie de ces enfants "extra-ordinaire"

Retour sur "avant"

Après des intégrations scolaires en milieu ordinaire, Paule fut accueillie au Geist21 à Chartres, de thérapies en inclusion scolaire, quelques sorties scolaires et classes vertes plus tard, la voilà à l'IME de Mainvilliers, passage sans heurt du côté des grands, excellent accompagnement aux familles et disponibilité envers les parents sans fin, l'équipe entière fut à notre écoute pendant tout le cursus de Paule, elle y apprit à lire, écrire (merci à Anne G... pour sa patience et sa ténacité) et à y faire du vélo sans petite roue (merci à Patrick...) les années faisant leur chemin, Paule fut sortante et dirigée vers la SIPFP de luisant; apprendre à lire à un enfant "différent" est un acte héroïque (si si) que seuls les parents de ces enfants y étant parvenus peuvent mesurer, de ce fait, le choix d'un établissement où il y avait du scolaire était une demande évidente, malheureusement en Eure et Loir comme partout, les places sont peu nombreuses et il fallut rester camper sur nos positions afin d'obtenir qu'elle ne soit pas intégrée à un établissement sans école....

Arrivée à la SIPFP.... là les "les grands" l'étaient vraiment. Et c'est toute la patience de l'équipe qui a fait, là encore, la différence- pour le coup, nous y étions- des après-midis vernissage d'ongles avec H., au scolaire avec MH. Et à la tenue de la coopérative avec P. ont permis à Paule de grandir et de traverser sans trop d'encombre cette période de sa vie difficile aussi...les mini fugues dans l'établissement et la disparition des clés ont finis par disparaître...il fallut du temps, des mois, des années, mais tous conscients de travailler avec et contre le temps, le résultat finit par arriver, Paule était adulte,

Adulte signifiait aussi changer, encore....

Si l'apprentissage des transports en communs ne put se faire, trouver un établissement proche de notre nouveau logement était une priorité, les stages se succédèrent,

Le valier, où se fut catastrophique, bien que ses retours nous permettaient de croire que tout aller bien, l'entretien avec les éducateurs référant nous démontrèrent le contraire, laxisme, retards, et foutaise furent les seuls mots à mettre sur les 3 stages effectués dans cet Esat.

Après, elle ne voulait pas y aller, personne ne l'a entendu, ni moi, ni personne d'autre à la SIPFP.

Le stage suivant qui lui fut proposé, se déroulait à Lèves, à l'Essor, en ménage et entretien...avec un accueil en foyer de vie l'après-midi...si l'équipe et le personnel furent à son écoute, elle pleura souvent de devoir se retrouver les après-midis avec des adultes qu'elle stigmatisait "débiles", heureusement la dynamique éducatrice du groupe lui permit de finir ce stage sans trop de tristesse. Là encore ce n'était pas un essai réussi.

Il fut décidé, un peu par dépit, et parce que l'amendement Creton se terminait, de l'envoyer 6 mois à la fondation d'Aligre.

La décision fut violente, visite et signature du contrat sans autre forme de précision en 1 heure...

6 mois longs, très longs. Paule ne comprenait pas pourquoi elle était là, pourquoi elle ne reviendrait pas à Luisant, pourquoi on ne voulait plus d'elle, pourquoi elle ne participerait pas à la sortie qu'elle préparait avec ses camarades depuis quelques semaines...etc...Etc...

La fondation d'Aligre est une grosse structure où cette année-là, il était mis à l'essai un accueil spécifique ...nous essayions les plâtres en quelques sortes. L'éducateur référent fut à notre écoute et Paule s'essaya à plusieurs ateliers, sans grande motivation ni intérêt ...mais ni elle, ni nous n'avions l'impression d'avoir le choix....

A la fin de ces 6 mois, l'orientation proposée ne nous fut pas explicitement donnée, seul Monsieur Chrétien à la MDPH me demanda de ne pas signer la fiche de vœux, remplie sur le parking, à la hâte, à la SIPFP...car cela signifiait que Paule ne pourrait retrouver le statut de "travailleur"...croyant en sa bonne intention, nous percevrions dans ce qui avez TOUJOURS été le choix de Paule, TRAVAILLER en cuisine...

Arrivée à l'ESAT de Lèves

Tout d'abord, visite, ou plutôt VISITES avec Gilles, patient, à notre écoute, répondant à nos questions, nous expliquant les différents postes, ouverts à TOUS, avec les aménagements qui conviennent(au non lecteur par exemple) le rythme de travail adapté et non figé pour chaque stagiaire...la disponibilité, l'écoute, la tolérance et l'empathie des moniteurs, de retour de la visite nous pensions même que ce n'était tout simplement pas possible ..Nous n'avions jamais visité un Esat de la sorte, ni rencontré quelqu'un qui prenne le temps, nous en étions même à douter que tout cela se passe réellement comme ça.

Intégration

Pour une première période de 6 mois, il fut convenu que Paule irait 3 jours par semaine en cuisine, au Mousseau, et 2 jours en foyer de vie. L'idée fut accueillie avec une joie modérée mais le fait de pouvoir faire ENFIN de la cuisine atténuait le non engouement de devoir aller en foyer de vie.

La période d'essai était surtout envisagée afin de mettre Paule à l'épreuve du travail, de voir sa concentration, sa fatigabilité -systématiquement mise en avant dans l'impossibilité de faire des stages en cuisine jusqu'à lors- son autonomie et sa relation avec d'autres adultes handicapés (relation chaotique jusque-là, elle paraissait plus effrayée par ces "grands" que disposée à les côtoyer)

Après cette période d'observation de part et d'autre, nous avons convenu que le passage au temps plein était peut être envisageable et une tentative fut faite....Nous avons vu ensemble que si l'essai se révéler être trop tôt ou impossible encore nous reviendrions à des aménagements d'horaires, comme on nous l'a expliqué et réexpliqué, rien n'était figé, rien n'était définitif !!

Ravie d'être comme elle le dit "EMBAUCHEE" Paule s'est parfaitement adaptée au travail, aux

éducateurs, à ces collègues,

Dire que tout est idyllique serait mentir, mais rien n'est parfait nulle part....

Elle part travailler contente, et fière de son salaire et si au début elle avait tendance à réclamer "ça paye" toutes les semaines cela s'est arrangé. Elle raconte anecdotes et chipoteries entre les uns, les autres et elle aussi parfois, une vie d'adulte travaillant, en somme. Elle travaille à temps plein avec aménagement des horaires de travail dû aux personnes handicapées depuis plus d'un an et elle est tout simplement ravie...

Nous faisons le point avec ses éducateurs si besoin est, ils sont toujours disponibles, à l'écoute, d'une grande tolérance et patients surtout très patients...je pense que pour moi, maman, c'est une qualité indissociable du travail auprès des personnes différentes, qualité que possèdent toutes les personnes rencontrées au sein de l'Esat LE MOUSSEAU

ANNEXE 12

Questionnaires - Usagers de la SIPFP

Grille d'Analyse initiale

Méthode : la lecture intégrale des trois questionnaires, relativement courts a rendu possible une extraction d'expressions utilisées pour répondre aux mêmes questions. Ce recueil met en valeur un certain nombre de points communs et dégage des tendances qui ont ensuite pu être croisées dans un premier temps avec l'entretien de l'utilisateur d'ESAT (et le courrier de sa famille).

Que faites-vous ?

L'IME est une école (3 usagers).

Que fait-on à l'IME, à la SIPFP

On y vient pour réaliser des apprentissages : grandir (1 fois), apprendre à travailler (2 fois), apprendre des choses pour un métier (1fois)

Comment les choses vont elles se passer après ?

Après : on peut trouver un patron en milieu ordinaire (3), aller à l'ESAT (3), aller en Foyer (3), l'APE (1)

Connaissez-vous les endroits où on peut aller après ?

L'ESAT : c'est un établissement (1), un lieu de travail, comme le travail à la chaîne (1), on ne fait pas ce qu'on veut, avec des gens qui ont du mal, si le milieu ordinaire est trop dur (1), il y a des « profs » (1), on est protégé (1), c'est en dessous du travail ordinaire (1), c'est un premier travail / une découverte(1), moins bien que le milieu ordinaire (1), ils apprennent pour se débrouiller tout seul (1)

L'EA : une entreprise pour les personnes qui ont des difficultés mais ça ressemble plus au milieu ordinaire (1)

Le milieu ordinaire : il faut plus de compétences (1), il faut être autonome (1). Ce n'est pas très différent de l'ESAT (j'ai fait les 2) (1) on est tout seul (1) on est moins protégé (1)

Le foyer de vie : on fait des jeux mais aussi du travail comme à l'école (1), c'est si on ne veut pas travailler (1)

Notes :

- 1) La seule personne qui a travaillé en milieu ordinaire dit ne pas voir tellement de différence avec l'ESAT. Dans les faits son dernier stage en ESAT l'amenait à se lever à 5h pour partir prendre le train et travailler en cuisine dans un collège avec l'ESAT Hors les Murs. En comparaison, son stage APE en restauration scolaire lui est apparu plus facile et moins contraignant.

- 2) La question du salaire n'est pas évoquée, ou si elle l'est, elle n'est pas considérée comme significative (1)

Les stages :

Bilans positifs (3), ils m'ont dit que je devais aller en milieu ordinaire (1), j'en ai fait 3 pour découvrir et je dois continuer pour choisir (1) Il ne m'ont pas dit que j'avais des choses à améliorer (3) c'est pour découvrir les lieux ou le travail proposé (3)

La décision :

Je décide si je suis bien là où je vais travailler (2), je vois ça avec les adultes de l'IME (1), c'est les personnes qui travaillent en milieu ordinaire, les patrons (2), Je ne sais pas qui décide (2), ce n'est pas une question de compétences mais une question de choix (1) Je n'ai pas encore tout vu alors je ne peux pas encore choisir (1)

Il faut faire des CV, demander (3)

Les critères :

Il faut se débrouiller (1), être autonome (1) être « dedans » (motivé et sérieux) (1), si on comprend bien tout (2), respecter les règles (1), la rapidité (1), respecter les horaires (1), faire ce qui est demandé (2), mettre la tenue qui est demandée (2), le transport c'est important (2)

Des freins ?

J'habite loin (2), je n'ai pas encore trouvé d'hébergement (2)

Des aides :

J'apprends tout seul (2), à l'ESAT ils apprennent à se débrouiller (1), j'apprends à l'IME (1)

L'ESAT est-il accessible pour vous ?

Oui (3), bilans positifs (3)

Le milieu ordinaire est-il accessible pour vous ?

Oui, j'ai encore des difficultés mais quand même je pourrai (1), je veux essayer (1)

Un projet professionnel précis ?

Oui (2), pas encore mais envie de travailler (1), aller en ESAT (1), essayer le milieu ordinaire (2)

ANNEXE 13

IME André Brault : Jeune 18-20 ans Groupe Pré Professionnel

Christine : Usager du Groupe Pré Professionnel HAS

Entretien réalisé le 11/05/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin qui dirige l'entretien. C l'usager rencontré.

Est-ce que vous pouvez vous présenter un peu ?

Je m'appelle Christine, j'ai 19 ans, j'habite à Louville la Chenard, assez loin de Chartres

Que faites-vous en ce moment, êtes-vous à l'école ?

Oui, je suis à Luisant, à l'IME Brault, à la SIPFP

Est-ce que vous pouvez m'expliquer plus précisément ce qu'on y fait ?

Ici, je viens parce que j'ai des difficultés à lire et à écrire. Je viens, pour apprendre à lire et écrire à l'école.

CA : SIPFP, c'est première formation professionnelle, que fais-tu pendant la journée ?

C : Je suis sur l'atelier HAS, on peut faire de la cuisine, du ménage, du repassage. Pour après aller travailler, pour apprendre.

Comment est-ce que les choses vont se passer après ? Quelles sont les différentes possibilités ?

C : On peut rester jusqu'à 21 ou 22 ans, ça dépend. Normalement, c'est 20 ans.

Après, on si on trouve un travail, on va travailler, il faut trouver un patron.

On peut aller à l'ESAT aussi.

CA : les autres personnes que vous connaissez on toutes fait ça ?

C : Certains sont aussi en foyer, comme Courville, c'est un foyer, là où on fait des jeux, du travail mais comme à l'école. Enfin je ne sais pas trop la différence avec l'ESAT en fait.

Est-ce que vous connaissez ces endroits où vous pouvez aller après l'IME ?

C : J'ai déjà travaillé en ESAT, à Lèves, à l'ESSOR, et en milieu ordinaire, à Luisant en scolaire collective, en cantine, et aussi à l'AFPA en restauration, et aussi en maison de retraite.

Est-ce que vous savez ce qu'est un ESAT ? une EA ? Quelle est la différence avec le milieu ordinaire ?

C : Quand on est dans un ESAT, on est protégé. Dans le milieu ordinaire, on est quand même protégé mais moins.

CA : C'est quoi, être protégé, qu'est-ce que ça change dans le travail ? Vous avez fait les deux ?

C : Je n'ai pas trouvé ça tellement différent.

CA : est-ce que vous connaissez l'entreprise adaptée ?

C : Non, pas trop.

Qu'est-ce qu'on fait en ESAT ?

On peut être en Espaces Verts. Moi j'avais fait cuisine au Mousseau.

CA : je croyais que vous aviez été en conditionnement à l'ESSOR ?

C : Ah, oui je me trompe toujours, conditionnement c'est quand on est dehors, les espaces verts et tout.

CA : Conditionnement, c'est ce que Laurianne a fait par exemple.

C : Ah, oui. Enfin, à l'ESAT, on travaille en fait. On est payé.

Avez-vous déjà été dans un de ces endroits, en visite ou en stage ?

C : J'ai déjà fait un stage à l'ESAT. Ça m'avait beaucoup plu, ça c'était vraiment bien passé.

Il fallait s'habiller à la tenue qui est demandée, et puis, il fallait aller au travail qui est demandé. Moi, j'ai fait 3 semaines, en changeant à chaque fois.

CA : Et le bilan ?

C : Il était très positif, mais ils m'ont dit carrément qu'ils voulaient que j'aie ma place à l'extérieur, que je travaille très bien et qu'ils ne voulaient pas que je vienne à l'ESAT du coup.

CA : Et ce bilan vous l'avez ?

C : Oui, chez moi ?

Quelle différence avec le travail dans une autre entreprise, comme vos parents par exemple ? Ou si vous voulez, où souhaiteriez-vous travailler ?

C : Moi, je voudrais travailler dans la cantine scolaire, avec des petits.

CA : Pourquoi ?

C : Parce que j'aime bien être avec les petits, et que c'est le milieu ordinaire.

CA : Dans un restaurant ?

C : Oui, je pourrai aussi mais j'aime bien les petits.

Comment choisit-on l'endroit où on va aller ? Qui décide ?

C : Moi je demande, et après... je vois ça avec les adultes. Avec Stéphane (le Chef de Service) et Frédéric (le chargé d'Insertion).

CA : Mais, plus tard après l'IME, qui décide ?

C : ça je ne sais pas...

Quand on a choisi son métier ou le lieu, comment sait-on si cela va être possible ou pas ?

C : Il faut demander aux personnes si je peux travailler, mais pas pour faire un stage, pour vraiment travailler.

CA : oui, mais de quoi ça dépend ?

C : S'il y a des places. Et après il faut aussi voir si c'est bon, si on travaille bien ou si il y a encore des choses à faire. Si on comprend bien tout, si on fait bien tout ce qu'on nous demande.

CA : Et toi tu penses que tu as les compétences pour travailler en milieu ordinaire ?

C : J'ai encore des difficultés à faire certaines choses mais, quand même, je pourrai

Avez-vous déjà choisi ce que vous voulez faire après l'IME ?

C : Oui, je voudrai sans doute travailler en cantine scolaire.

Vous, comment faites-vous pour être sûr de réussir à faire ce que vous voulez faire ?

C : Il faut que j'apprenne plus à lire et à écrire.

CA : C'est ce qui est important pour la cuisine ?

C : Oui, enfin, il faut aussi que je saches faire de la cuisine.

Si vous pensez qu'il vous manque des choses, comment pouvez-vous les obtenir, les construire ?

C : Il faut que j'apprenne ça chez moi ou ici, à l'IME, pour savoir les faire.

Vous avez fait l'APE l'an passé, à quoi est-ce que ça sert ?

C : ça sert à trouver du travail, à faire des stages pour trouver du travail. Pour pouvoir trouver du travail en milieu ordinaire.

CA : Aujourd'hui vous ne travaillez pas encore en milieu ordinaire, qu'est-ce que ça vous a apporté ?

C : Bien, surtout la confiance des personnes pendant le stage. Et puis les bilans, ça a toujours été positif, j'ai toujours des choses à faire, mais ils ont dit que c'était bien.

CA : Et du coup, vous avez fait des stages dans différents lieux, et la cantine scolaire c'est ce que vous avez préféré ?

C : Oui, c'est là que j'aimerais bien travailler en fait.

ANNEXE 14

IME André Brault : Jeune 18-20 ans Groupe Pré Professionnel

Alban : Usager du Groupe Pré Professionnel HAS

Entretien réalisé le 11/05/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin, qui mène l'entretien.

Est-ce que vous pouvez vous présenter un peu ?

Je m'appelle Alban, je suis ici depuis quelques années, depuis, la maternelle en fait, enfin avant j'étais à la SEES.

Que faites-vous en ce moment, êtes-vous à l'école ?

J'ai 18 ans, je suis dans un groupe qui s'appelle HAS, Hygiène Alimentation et Service, sur la SIPFP. La section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle.

Est-ce que vous pouvez m'expliquer plus précisément ce qu'on y fait ?

Je fais de la cuisine, du ménage, de la restauration et des travaux manuels. En fait, ici, j'apprends à grandir. C'est une école professionnelle, on vient apprendre des choses pour un métier.

Comment est-ce que les choses vont se passer après ? Quelles sont les différentes possibilités ?

Ici, on peut rester jusqu'à 20 ans, mais aussi 21 ou 22.

Après on peut aller en milieu ordinaire, en ESAT, ou encore en Foyer.

Il y a plusieurs foyers, comme le foyer de vie où on vit toute la journée, ou le foyer d'hébergement.

Le foyer de vie, je connais Mélanie³, elle a été admise, elle dit qu'elle fait des travaux manuels, elle joue avec les autres, elle fait des sorties.

CA : Quelle différence entre l'ESAT et le Foyer ?

L'ESAT, c'est un lieu de travail, ou on fait beaucoup de choses. La différence, entre le deux, je ne la connais pas encore bien parce que je n'y suis pas allé, j'aimerais bien découvrir en fait.

L'ESAT, c'est pour le travail, comme le travail à la chaîne. Il y a des commandes, on ne fait pas ce qu'on veut. Il y a des choses à faire.

CA : Et la question du salaire ?

Je pense que ce n'est pas ça la différence avec le foyer de vie.

³ Note : une ancienne usager de l'IME André Brault

Le milieu ordinaire, c'est en dehors de l'école. Comme un travail normal. L'ESAT tu es, avec des gens qui ont du mal, alors que le milieu ordinaire, il faut plus de compétences. Ce n'est pas plus difficile si on a les compétences, et si c'est plus dur, il y a l'ESAT.

Est-ce que vous connaissez ces endroits où vous pouvez aller après l'IME ?

Le milieu ordinaire, pas du tout. Je n'ai pas vu encore. Si c'est intéressant, peut-être que je pourrai, mais je n'ai pas encore vu, alors je ne sais pas.

CA : ce n'est pas une question de compétences ou de capacités ?

A : Non.

CA : l'ESAT ?

A : Oui, j'ai fait trois stages, un stage à l'ESAT ESSOR à Lèves en Conditionnement, STI, sous traitance industrielle. Le deuxième en cuisine à l'ESAT du Mousseau, et le troisième à l'ESAT Anaïs, pour des commandes, du conditionnement, mais sans la chaîne. En Foyer de vie, je n'ai jamais fait ni visité. J'ai été en stage en hébergement.

Du coup, je n'ai pas tout vu, alors je ne peux pas encore tout choisir.

Est-ce que vous savez ce qu'est un ESAT ? Une EA ?

L'ESAT c'est un établissement. L'entreprise Adaptée, c'est une entreprise pour les personnes qui ont des difficultés, mais ça ressemble plus au milieu ordinaire je crois.

Avez-vous déjà été dans un de ces endroits, en visite ou en stage ?

Pendant mon stage à l'ESSOR pendant 2 semaines, c'était bien. Ils étaient satisfaits de moi. Au bilan, ils ont dit que je respectais les horaires, que j'étais investi, concentré.

CA : Est-ce qu'on t'a dit qu'il y avait des choses à améliorer, ou à travailler ?

A : Non

J'ai aussi fait un stage à l'ESAT du Mousseau en cuisine. Le stage c'était bien, même s'il y a peu d'espace dans le bâtiment. Le bilan était positif aussi, ils ont dit que j'avais ma place au Mousseau, ils m'ont dit que j'ai fait du bon travail. Ils m'ont dit qu'il fallait que je travaille la rapidité.

CA : Et depuis, tu as travaillé la rapidité ? À l'IME ?

A : Non, tout seul, moi-même.

J'ai aussi fait un stage de 3 semaines à l'ESAT Anaïs. J'ai bien aimé, le bilan de l'ESAT, c'était bien aussi, ils m'ont dit qu'il n'y avait pas de problèmes, que je respectais les règles.

CA : Tu as déjà fait 3 stages, est-ce que tu dois en faire d'autres ? À quoi ça sert ?

A : ça sert à choisir un métier, ce qu'on veut faire dans la vie.

CA : Tu as aussi fait un stage en hébergement ? Ça s'est bien passé ?

A : Oui, moi, à mon avis, je n'ai pas eu de problèmes. Au bilan ils ont dit que je ne communiquais pas assez avec mes camarades.

Quelle différence avec le travail dans une autre entreprise, comme vos parents par exemple ?

Parce que eux, c'est un vrai travail. L'ESAT c'est en dessous, c'est un, comme un premier travail. Si c'est constructeur de pièces de moteur, ou aide à la personne, ce n'est pas en ESAT.

CA : C'est ce que font tes parents ?

A : Oui, avant pour mon papa. Sur des chaînes de production. Je n'ai pas vu ça en ESAT.

Pour moi, un ESAT, c'est la découverte d'un travail, pas comme faire vraiment un travail. Et l'entreprise où travaillait mon père, je peux dire que c'est au-dessus. Il y avait plus de monde.

CA : Au-dessus, c'est plus compliqué ou mieux ?

A : Oui, c'est mieux.

CA : et si tu pouvais choisir, que choisirais-tu ?

A : L'ESAT. Je l'ai déjà fait, et certains ont dit que ça m'allait bien, alors je pense que c'est bien pour moi. Moi, j'aimerais bien faire l'ESAT.

Comment choisit-on l'endroit où on va aller ? Qui décide ?

Déjà, il y a la visite, la découverte. Et en fonction du travail, genre si c'est par exemple, le tout premier travail que j'ai fait à Anaïs. Le premier c'était le parfum.

CA : Oui, et comment est-ce que toi tu vas choisir, ou qui est-ce qui va décider où tu vas aller ?

A : Euh, je ne sais pas. Je ne sais pas qui décide, et je ne sais pas encore mon avis non plus.

CA : Toi, tu dis que tu souhaites aller en ESAT, comment sais-tu que ça va être possible ou pas ?

A : Le transport, c'est important, et comme je sais déjà le faire, c'est un bon point. Il faut aussi travailler, être sérieux, concentré, être dans son truc.

Vous, comment faites-vous pour être sûr de réussir à faire ce que vous voulez faire ?

Pour l'instant je n'ai pas encore les moyens, je n'ai pas d'hébergement.

Si vous pensez qu'il vous manque des choses, comment pouvez-vous les obtenir, les construire ?

Pour l'instant j'ai fait une lettre de motivation pour aller en foyer d'hébergement, parce que j'habite loin.

Après si l'hébergement c'est bon, après il faut qu'il y ait de la place en ESAT. Je crois que s'il y a de la place, c'est bon.

L'année prochaine, pour l'instant je reste sur le groupe. L'IME m'avait proposé l'APE, mais la durée de l'APE, c'était trop long pour moi, je croyais au départ que c'était plus court.

ANNEXE 15

IME André Brault : Jeune 18-20 ans Groupe Pré Professionnel

Léa : Usager du Groupe Pré Professionnel HAS

Entretien réalisé le 11/05/2015

Note : « CA » désigne Christophe Aubouin qui dirige l'entretien. L'usager rencontré.

Est-ce que vous pouvez vous présenter un peu ?

L : Je m'appelle Léa, 17 ans. J'habite tout près de chartres, à Thivars.

Que faites-vous en ce moment, êtes-vous à l'école ?

L : Je suis à André Brault. C'est pas un Lycée, c'est une école, un IME.

Est-ce que vous pouvez m'expliquer plus précisément ce qu'on y fait ?

L : Je suis en MHL, sur le groupe HAS, à la SIPFP. On vient là pour faire des stages.

CA : SIPFP, qu'est-ce que c'est ?

L : C'est aussi pour le professionnel, pour travailler.

CA : Pour travailler ou apprendre ?

Pour apprendre à travailler. Ici, j'apprends pour le ménage... et aussi la cafétéria, le repassage ...

Comment est-ce que les choses vont se passer après ? Quelles sont les différentes possibilités ?

L : Je crois qu'on part à 20 ans, on peut aller en ESAT.

CA : ou ... ?

L : L'APE...

CA ou ?

L : travailler ...

CA : travailler ?

L : Dans l'ordinaire

CA : ou ... ?

L : Si on ne veut pas travailler, on peut aussi, il y a le foyer.

Est-ce que vous connaissez ces endroits où vous pouvez aller après l'IME ?

L : J'ai déjà été en stage en ESAT. J'ai déjà visité un foyer d'hébergement, mais pas de foyer de vie. Je connais aussi l'APE.

Est-ce que vous savez ce qu'est un ESAT ? une EA ? Quelle est la différence avec le milieu ordinaire ?

L : En milieu ordinaire on est tout seul. A l'ESAT il y a quelqu'un. Des profs...

L'entreprise adaptée, je ne connais pas.

Qu'est-ce qu'on fait en ESAT ?

L : Du parfum, j'ai fait du conditionnement. On peut aussi faire de la cuisine, MHL, le ménage, il y a aussi ceux qui s'occupent de dehors.

Avez-vous déjà été dans un de ces endroits, en visite ou en stage ?

L : J'ai fait un stage à Mainvilliers, en conditionnement. Et j'avais fait la visite avant.

Est-ce que vous pouvez m'expliquer un peu ?

L : J'ai fait la visite avec Nancy mon éducatrice et ma maman. Après, on en a parlé et après j'y suis allée. Le premier jour j'y suis allée avec toi. J'ai mis la tenue et après j'ai fait mettre en pochette pour les bébés, tout de suite. Après j'ai changé, je suis restée dans le même atelier, j'ai fait du parfum.

J'ai bien aimé le parfum.

J'ai envie de travailler.

Quelle différence avec le travail dans une autre entreprise, comme vos parents par exemple ?

L : Ma maman travaille en maison de retraite. Ma mère elle travaille seule.

Je pense que je pourrais aussi, en milieu ordinaire. J'aimerais faire de la cuisine, en milieu ordinaire.

CA : tu sais où ?

L : En cuisine...

CA : Pas en ESAT ?

L : Si, mais j'aimerais bien voir comment c'est ailleurs.

L'année prochaine je fais l'APE (Note : Action Préparatoire à l'Emploi, un dispositif d'aide à la formulation du projet professionnel qui mutualise les moyens des IME du 28)

Comment choisit-on l'endroit où on va aller ? Qui décide ?

L : Je vais faire d'autres visites, d'autres stages. Et après je décide, si je suis bien là où je vais travailler.

CA : Après le stage, il y a eu un bilan, qu'ont-ils dit ?

L : Que c'était bien, que j'ai bien travaillé.

CA : Et s'ils avaient dit autre chose, qu'est-ce que tu aurais fait ?

L : J'aurais travaillé, pour faire des progrès.

Vous souhaitez travailler en cuisine, comment sait-on si cela va être possible ou pas ?

L : Il faut faire des CV, il faut demander si c'est possible.

C'est les personnes qui travaillent en ordinaire qui décident. Les patrons, si il y a les places et si on sait travailler, si on est autonome ou pas.

Prendre le bus tout seul et si on sait bien mettre la tenue et puis surtout travailler seule.

Avez-vous déjà choisi ce que vous voulez faire après l'IME ?

L : La cuisine.

CA : ça se fait en ESAT ?

L : Oui, au Mousseau.

CA : Et ça ne t'intéresse pas, à l'ESAT ?

L : Si, je voudrais bien essayer. Aussi, je veux bien aussi y travailler.

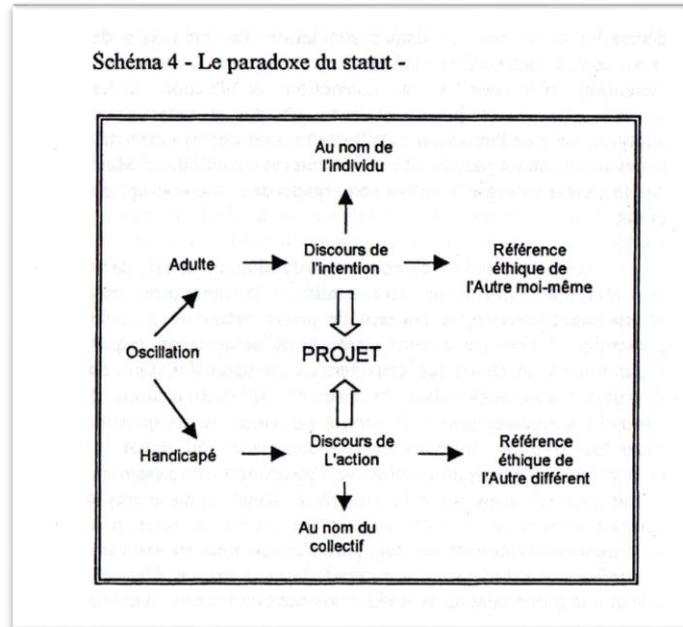
Vous, comment faites-vous pour être sûr de réussir à faire ce que vous voulez faire ?

L : Il faut que je regarde où c'est, pour prendre le bus. Et puis il faut que je voie avec la personne, pour voir si je suis capable.

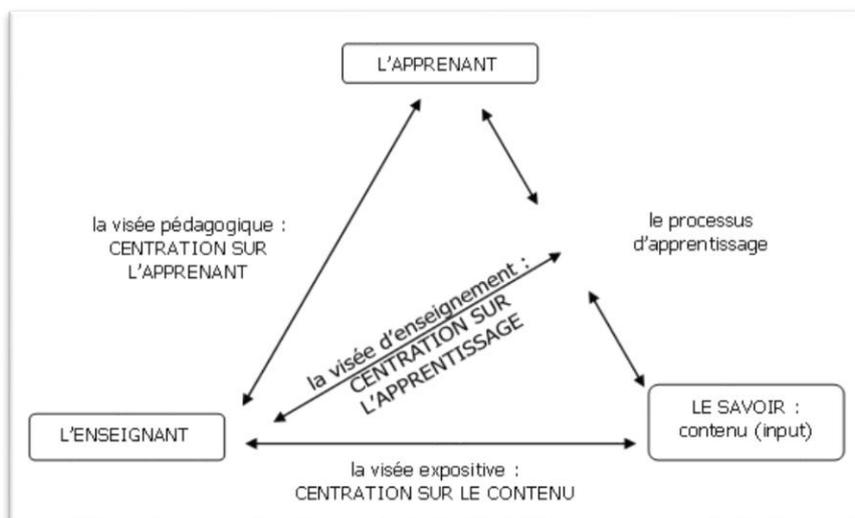
Si vous pensez qu'il vous manque des choses, comment pouvez-vous les obtenir, les construire ?

L : Faut se débrouiller. Et à l'ESAT, ils apprennent pour se débrouiller un peu tout seul.

Sexualité et handicap : le paradoxe des modèles, p 130⁴



Le triangle didactique : **Types de centration dans la situation pédagogique**⁵



⁴ Maryline Barillet-Lepley, *Sexualité et handicap le paradoxe des modèles. d'alter à alius, du statut d'adulte au statut d'handicapé* (Paris: Editions L'Harmattan, 2003).

⁵ Joseph Rézeau : Médiatisation et médiation pédagogique dans un environnement multimédia, Thèse pour le Doctorat de l'Université de Bordeaux 2, février 2002

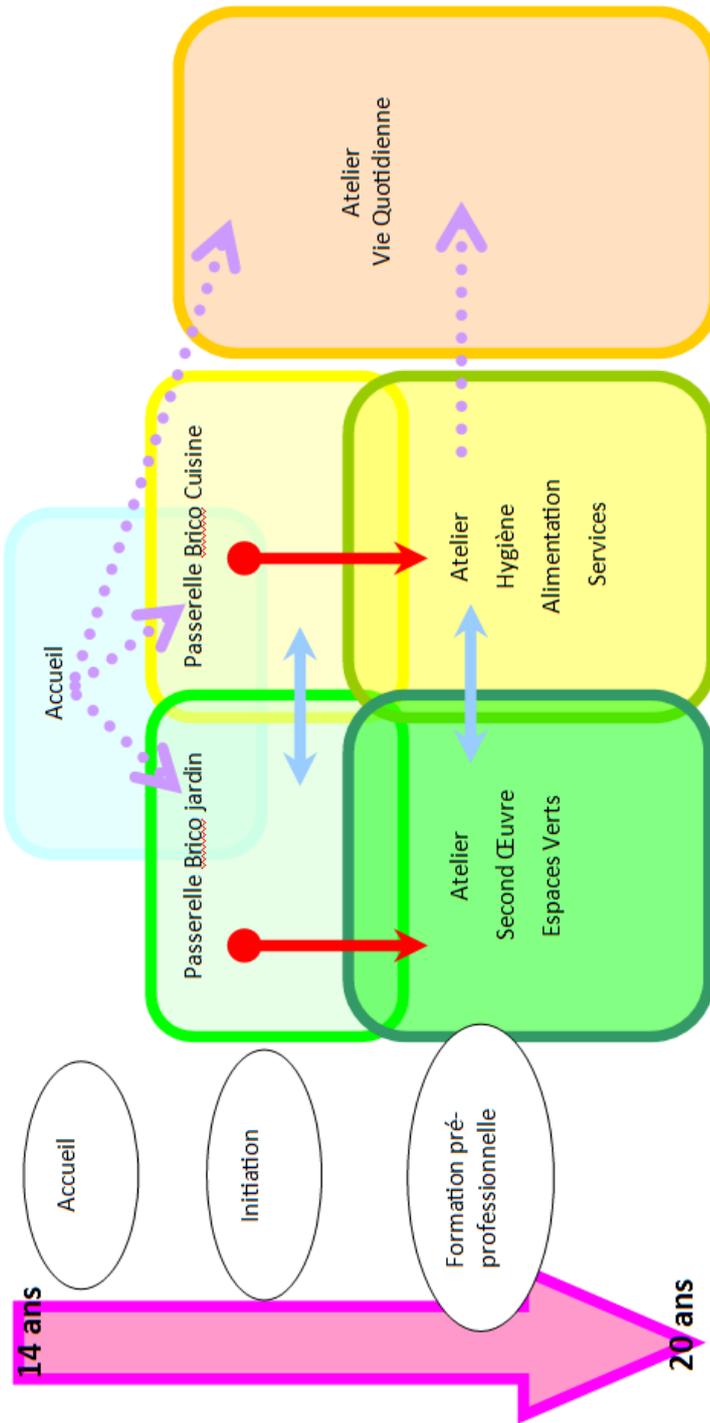


Schéma d'organisation des groupes éducatifs et techniques de la SIPFP de l'IME André Brault

Projet 2012-2013 (Rapport d'Activité 2013)

ETUDE

FACILITER LE PASSAGE DE L'IME VERS L'ESAT

ADAPEI28

Préambule

Ce passage est un moment charnière dans la vie de ces jeunes et demande un travail de préparation en amont, ainsi que de suivi et d'accompagnement.

Le parcours professionnel ne commence pas en ESAT et nécessite donc un travail de lien entre les différentes structures, seul moyen de fluidifier le parcours de ces jeunes.

Objectifs

- ✓ faire un état de lieux:
 - des actions existantes
 - des besoins ressentis et expriméspar les différentes structures et les différents professionnels.
- ✓ dégager des pistes de travail
- ✓ Construire ensuite des outils et des actions facilitant ce travail.

Problématique rencontrée

Plusieurs difficultés sont à l'origine de cette étude :

- Les professionnels des IME ont de plus en plus de difficultés à trouver des places en ESAT
- Pour les jeunes, le passage en ESAT s'accompagne de nombreux changements et de nombreuses appréhensions.
- L'ARS constate dans une étude réalisée en 2013-2014, une augmentation du nombre de jeunes en situation d'amendement Creton.

Ces constatations nous ont amenés à nous questionner sur les moyens que nous pourrions mettre en œuvre pour dépasser ces difficultés et proposer des solutions innovantes.

Démarche mise en œuvre

1. Recueil des attentes et besoins au niveau de l'IME
 - RDV de prise de contact afin de faire un état des lieux des besoins de cet établissement
 - Deuxième RDV pour une visite des locaux et une meilleure connaissance de l'organisation et du fonctionnement de la S.I.P.F.P.
2. Recueil des attentes et besoins au niveau des ESAT
 - Contact avec chaque ESAT afin de présenter la démarche et d'organiser les rencontres.
 - Organisation de ces réunions et rencontres adaptées au fonctionnement de chaque ESAT.

Premiers résultats

1. **Au niveau de l'IME**
 - difficulté d'orientation des jeunes: le travail avec les ESAT ne se fait pas suffisamment en amont de l'orientation.
 - difficulté pour les jeunes d'appréhender la réalité du travail en ESAT avant leur orientation.
 - Les stages individuels se déroulent bien.
 - Souhait de pouvoir faire des stages collectifs dès 16 ans afin de découvrir le monde du travail et le cadre de l'ESAT.
 - Proposition de faire intervenir des groupes d'ESAT pour des prestations dans l'établissement. Cela pourrait être l'occasion d'une collaboration avec le groupe de l'IME se préparant à la même activité professionnelle.
 - Souhait de travailler à l'harmonisation du matériel utilisé dans les deux structures.
 - Importance de la collaboration avec la M.D.P.H. afin de travailler ensemble à des notifications d'orientation plus affinées

2. Au niveau des ESAT

En préambule, il est important de préciser que les ESAT accueillent des jeunes issus de différents IME, et pas seulement de l'IME A. Brault. Les propos recueillis ont donc une portée plus générale que le seul travail avec l'IME A. Brault.

- Un point ressort, de manière très forte, de l'ensemble des rencontres avec les acteurs : une méconnaissance du fonctionnement des IME et du travail qui y est réalisé.
- L'impression que les jeunes qui arrivent d'IME sont un peu « touche à tout », sans réellement avoir eu d'apprentissage professionnel.
- Les problèmes les plus souvent rencontrés avec des jeunes sont de l'ordre du savoir-être

Concernant les stages:

- *Les stages de découverte:*
 - difficile de faire un choix de métier après 2 semaines mais réelle valeur ajoutée lorsqu'ils se font sur la durée, sous forme de demi-journée ou de journée hebdomadaires. Ils permettent une réelle prise de conscience du travail, tout en étant accompagné par leur éducateur.
 - nécessité que les IME prennent en compte l'organisation des ESAT qui ne permet pas des accueils de groupes de plus de 3-4 jeunes sur un même atelier. Au-delà, cela désorganiserait la production et/ou ne permettrait pas une réelle intégration dans le travail.
- *Les stages de confirmation en individuel:*
 - importance que le jeune ait des objectifs de stages..
- Les visites de groupe, en amont de tout stage: cela peut être intéressant dans la mesure où elles ont préparées en amont par les IME.

- Questionnements soulevés par les stages:
 - manque de motivation des jeunes
 - Les points à travailler soulevés lors d'un premier stage, ne sont pas repris ensuite par les IME
 - question de la responsabilité lors de l'utilisation de machine au cours d'un stage.
 - manque de certains éléments éducatifs qui pourraient faciliter les apprentissages lors des stages
 - Parfois un manque de préparation des stages au sein des ESAT (Connaissance du jeune, coordonnées pour les activités extérieures, connaissance des objectifs de stages....).
 - Question du bilan de stage : qui est présent ? Sous quelle forme ? Sur quelle base ? Il semble que chaque établissement ait sa façon de procéder.
 - la durée des stages semble un peu courte pour une bonne évaluation, mais il est difficile de les accueillir plus longtemps du fait du nombre de stagiaires accueillis à l'année.

Lors de l'admission

- Beaucoup de changements pour les jeunes en même temps (moins de vacances, rythme de travail, perte des repères, foyer pour certains....) → facilement fatigables au travail dans les premiers temps.
- Manque d'éléments concernant le jeune, notamment au niveau psychologique → l'ESAT, mais également et surtout le jeune sont en difficulté car les professionnels, qu'il ne connaît pas, ne peuvent pas lui proposer un accompagnement adapté à ses besoins. Cela peut mettre en péril une période d'essai.
- Persistance d'un comportement de l'ordre du jeu lors de l'arrivée. Certaines notions sont néanmoins essentielles à une bonne intégration en ESAT : le respect des horaires, du cadre de travail, des consignes, savoir accepter les remarques, les conseils.

Éléments plus spécifiques à la sous-traitance industrielle

- l'entrée en ESAT semble plus facile sur des métiers ayant une identité moins affirmée (STI). Les travaux étant variés, il y en a toujours qui demandent une moins grande technicité.
- Il est important, c'est que les jeunes arrivent avec les bases, même si ils n'ont pas beaucoup de compétences techniques (connaissances des différents outils, matériaux, machines....), ainsi que le respect des règles de sécurité.
- Les travaux d'ESAT deviennent plus pointus qu'avant, ce qui fait que le manque de bases se voit davantage.
- Grande importance de la compétence sociale, le comportement (tenue au poste de travail, respect des horaires, du cadre, acceptation des remarques....). La maturité joue un rôle important.

Éléments plus spécifiques aux Jardin Espaces Verts (J.E.V.)

- Les jeunes, souvent, ne voient que par les bons côtés du métier (utilisation des machines), mais ne sont pas sensibilisés aussi aux mauvais (temps, nettoyage de chantiers...).
- Les professionnels souhaiteraient que les jeunes arrivent en stages avec des objectifs liés au référentiel métier.
- Les nouveaux profils ont des connaissances, mais aussi des problèmes de comportement. Les moniteurs ne sont pas formés pour travailler avec eux
- Chaque établissement peut avoir des attentes différentes vis-à-vis des jeunes: pour certains, la connaissance des métiers n'est pas assez développée en IME, certaines choses pourraient être travaillées en amont comme « gestes et postures ». Ce que ces professionnels relèvent en priorité, c'est le manque de connaissances de bases (nom des outils, latéralisation...).

Mais pour d'autres, « Le côté technique on s'en arrange », la préformation tient la route.

Éléments spécifiques aux artisans

- Problème du manque de connaissances techniques de bases
 - le moniteur doit prendre les choses à la base
 - ne facilite pas l'autonomie du stagiaire
 - peut compromettre le fonctionnement de l'atelier et la production → les jeunes sont perdus et n'ont pas de point de repère.
- Les jeunes ne connaissent pas nécessairement les règles élémentaires de sécurité au travail.
- Le côté relationnel et le comportement pose moins problème.
- Les jeunes semblent être orientés sur ce module davantage par rapport à l'idée qu'ils se font du métier, et non par rapport à la réalité du travail. Cette situation nécessiterait donc des stages de découverte plus long, afin de prendre réellement conscience des tous les aspects du métier.
- Souhait que les jeunes arrivent avec un bagage théorique et pratique lié au métier directement.
- Souhait d'avoir des outils d'évaluation communs avec les IME.

Éléments spécifiques à la restauration

- Le plus important à l'arrivée, c'est le savoir-être et le savoir-devenir. Le savoir-faire peut venir après.
- Ce qui influe beaucoup sur leur évolution possible, c'est le choix de l'activité restauration.
- La préparation des jeunes dépend des IME et des jeunes.
- Les professionnels se posent la question de la sensibilisation des jeunes au monde du travail et au fonctionnement des ESAT.

Éléments spécifiques à la Maintenance et Hygiène des Locaux

- La préparation dépend des IME.
- certains jeunes arrivent en stage en MHL sans avoir réellement choisi cette activité professionnelle. Se pose alors la question du travail en amont autour des différents métiers et du choix.

Idées émanant des échanges

Les échanges furent riches de remarques et propositions pour faire évoluer l'accompagnement proposé aux jeunes dès le début de leur parcours professionnel en IME. Les idées sont de plusieurs ordres :

Un rapprochement des deux types de structures

Les objectifs :

- une meilleure connaissance du travail de l'autre
- une prise de conscience de ses contraintes et des moyens à sa disposition.

Cela permettra sans doute un travail de partenariat de meilleure qualité.

L'ouverture des IME aux ESAT

Les ESAT proposent d'intervenir au sein des IME sous plusieurs formes :

- Présentation du travail réalisé en ESAT
 - réalisée par les ouvriers et leur moniteur, plutôt dans des périodes de sous-activité.
 - réalisation de petits films du travail réalisé en ESAT et diffusables dans les IME.
- Réalisation de chantiers dans les IME
 - les jeunes de l'IME pourraient observer, voire participer, dans les conditions du travail en ESAT, mais encadrés de leur éducateur.
 - pour la sous-traitance industrielle, pourrait-on faire entrer la production dans les IME ?

L'ouverture des ESAT aux IME

Les ESAT sont prêts à accueillir les IME, selon différentes modalités :

- Ponctuellement :
 - des journées découvertes en groupe
 - un accueil de professionnels des IME afin qu'ils puissent se rendre compte des attentes vis-à-vis des jeunes
 - Intégrer les jeunes d'IME sur les formations ESAT (sur le côté technique quand l'activité n'est pas développée à l'IME, et, pour tous, sur le cadre de l'ESAT et du travail)
 - Intégration des jeunes sur des temps d'apprentissage en ESAT

- De manière plus régulière
 - Les IME pourraient venir faire des ateliers à l'ESAT avec leur encadrement

Accompagner les changements

- La création d'un centre d'apprentissage interne pour faire la préparation qui manque et assurer la transition
- Utiliser le même matériel faciliterait le passage des jeunes
- Utilisation des mêmes référentiels métier
- Commencer des stages en hébergement avant le stage en ESAT afin que le jeune n'ait pas trop de choses à gérer en même temps
- Mettre en relation, avant le stage, le moniteur référent de stage, l'éducateur de l'IME et le jeune. Cela permettrait de diminuer les angoisses et de mieux préparer le stage (transmission d'éléments éducatifs, médicaux...)
- Maintenir le lien avec les IME une fois les jeunes admis en ESAT quand cela est nécessaire.
- Accompagner les familles dans le choix d'orientation et l'accompagnement à la transition
- Echanger davantage autour des demandes d'orientation quand les IME ont un doute. Il pourrait y avoir une synthèse inter établissement avant la décision d'orientation
- Mise en place d'un livret du stagiaire reprenant les différentes attentes envers le stagiaire ainsi que les items du référentiel métier
- Pour certains stagiaires, un bilan de mi- stage avec l'IME peut s'avérer

nécessaire

Adapei 28

Les papillons blancs d'Eure-et-Loir



Analyse de ces premiers résultats

Préambule

Je m'attacherai davantage à la forme qu'on fond du travail à construire car de nombreuses idées sont déjà présentes et ne demandent qu'à être partagées et formalisées.

Je voudrais commencer par souligner la préoccupation centrale au cours de ces échanges : le parcours et l'orientation des jeunes en situation de handicap mental. L'ensemble des professionnels est soucieux du bien-être des personnes qu'ils accompagnent et a à cœur de leur faciliter ce passage vers le monde du travail.

Interdépendance des IME et des ESAT pour un accompagnement de qualité

- les IME ont besoin de travailler avec les ESAT afin de faciliter l'orientation et l'admission des jeunes dans ces établissements pour adultes
- les ESAT ont besoin des IME pour préparer au mieux les jeunes aux métiers qu'ils proposent.

 C'est un travail en commun qui permettra à chaque jeune de vivre le plus en douceur et le plus sereinement possible cette étape de son parcours et de son projet.

Une méconnaissance mutuelle

- grande méconnaissance du travail réalisé dans l'autre structure.
- Chacun se fait une idée du travail réalisé par les professionnels des autres établissements, ainsi que de leur organisation de travail, sans forcément en connaître la réalité.

➔ Cette étude met donc en lumière un grand besoin de connaissance mutuelle.

Une attente importante des autres structures

- attente réciproque d'initiatives.
- ➔ Il semble donc important d'initier un travail en commun à la question de l'accompagnement des jeunes au passage en ESAT.

Des demandes et de nombreuses propositions partagées

- de nombreuses propositions émergent, aussi bien des professionnels des ESAT que de ceux des IME.
 - une grande partie se rejoint : cela témoigne d'un potentiel de propositions communes important.
- ➡ Une réflexion commune des différents professionnels permettrait de construire des actions et des outils communs.

Une nécessité d'approfondir ensemble la préparation aux métiers

- la préparation technique aux différents métiers en IME ne correspond pas toujours aux attentes des moniteurs d'ESAT.
- ➡ Un travail de partenariat autour de cette question permettrait de mettre en valeur les compétences de chacun en la matière, mais aussi d'adapter la formation des jeunes au travail qu'ils réaliseront en ESAT.

Nécessité d'un meilleur travail de partenariat (IME, ESAT, familles....) autour des orientations

- les orientations ne sont pas toujours adaptées aux capacités perçues du jeune.
 - ➔ Une réflexion autour de la définition des éléments à prendre en compte et des étapes importantes de ce travail devrait permettre un travail plus affiné et la plus proche possible du projet du jeune.

Nécessité d'instaurer une transition en douceur

- pour certains jeunes, le passage en ESAT est vécu comme brutal, avec beaucoup de changements à gérer en même temps.
 - ➔ Une réflexion commune autour de ces différents changements, ainsi que de façons d'en atténuer les effets ou bien de leur échelonner dans le temps permettrait de faciliter cette transition pour les jeunes.

A aucun moment n'a été évoqué le jeune en tant qu'acteur de ce travail d'orientation.

-  Il me semble donc important de se poser la question de la place laissée au jeune dans ce travail d'orientation:
- Quelle lisibilité sur les possibles?
 - Quels repères?
 - Quels choix? Quelle marge d'autonomie?
 - Quelle part dans les décisions?

Préconisations de travail

Je souhaite souligner l'importance d'un travail de concertation et de réflexion avec l'ensemble des acteurs concernés. En effet, ce sont eux qui détiennent la connaissance de leur travail et qui sont le plus à même d'en identifier les besoins. Les professionnels rencontrés se sont d'ailleurs montrés très intéressés et forces de proposition pour ce travail.

- ➔ Il me semble donc important de leur faire un retour de ce travail et de les impliquer dans la suite du travail
- ➔ Il me semblerait donc intéressant de mettre en place des groupes de travail autour de ces questions.

➡ Des outils existent (dossier du stagiaire, convention de partenariat....), il semble donc intéressant de les ré-évoquer avec les équipes

➡ Les groupes de travail pourraient être constitués en représentant les différents établissements et les différents métiers. Ils pourraient travailler sur les questions suivantes (reprenant les propositions faites):

- Comment construire le travail en amont pour faciliter l'orientation des jeunes?
 - Question de prise de conscience de la réalité du travail en ESAT pour les jeunes
 - Définir le cadre d'interventions pédagogiques des ateliers d'ESAT sur le site des IME
 - Comment préparer et accompagner les familles
 - Définir les conditions et les modalités de travail avec les IME après l'admission
- Comment restructurer les stages?
 - Définir les différents types de stage, leurs objectifs et leur durée
 - Quelle préparation pour chacun
 - Définir les personnes présentes lors des visites et des bilans
 - Peut-on harmoniser les pratiques pour les bilans de stages

- Comment définir les points qui permettent de travailler le développement des compétences à la suite des stages?
- Définir les éléments éducatifs et scolaires nécessaires pour faciliter les apprentissages lors des stages
- Comment préparer à l'utilisation des machines?
- Comment structurer les apprentissages en filière?
 - Tenir compte des places disponibles
 - Définir les modalités de travail en commun
 - Quelles compétences chaque structure peut apporter
- Définir les exigences de savoir-être dans les organisations de travail protégé
- Comment positionner le jeune comme sujet de son projet professionnel?
 - Quels moyens pour développer la motivation
 - Question de la co-évaluation des stages
- Comment renforcer la connaissance du fonctionnement des IME et de l'environnement des jeunes?
- Définir les éléments psychologiques nécessaires à la continuité de l'accompagnement sans pour autant enfermer le jeune dans une image
- Retravailler les documents existants
- Définir ensemble les compétences de bases nécessaires dans chaque activité professionnelle