

**Master 2**  
**« Direction, pilotage et coordination dans l'intervention sociale  
et médico-sociale »**

**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 ?*

*Christophe Aubouin*

**Direction de Mémoire :**

Madame Zineb Rachedi-Nasri

**Année 2014/2015**

Remerciements :

La mise en mots d'un écrit qui renvoie à une expérience personnelle, sur un terrain de pratique quotidienne, est un moment délicat. Elle implique une prise de distance, un recul qui sont difficilement accessibles sans que d'autres regards les complètent. Ceci justifie par conséquent certains remerciements.

Ceux-ci vont tout d'abord aux personnes qui ont rendu possible mon départ en formation, M. Joël Surig, Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale d'Eure-et-Loir, M. Joël Derrien, Président des PEP 28 et M. Paolo Zambon, Directeur du Pôle Enfance de l'Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure et Loir, « mon » Directeur au sein de l'IME André Brault.

Ils s'adressent aussi au Docteur Philippe Besnier, Président de l'Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure-et-Loir au début de cette année, qui m'a autorisé à conduire cette étude au sein des établissements.

Je remercie tous les professionnels qui ont accepté de se prêter au « jeu » de ces entretiens, de me présenter leur travail en partageant leurs questions, les interrogations que celui-ci peut susciter.

Je prends un plaisir particulier à remercier les usagers et leurs familles qui m'ont accordé leur confiance pour tenter d'éclairer aussi mes travaux de leur regard.

J'adresse enfin un grand merci à Mme Zineb Rachedi-Nasri, directrice de ce mémoire, pour sa disponibilité, son soutien et son aide. Ainsi qu'à ceux qui m'ont accordé leur patience tout au long de ces deniers mois.

*Vous qui lisez ces lignes, vous considérez-vous comme un adulte ou comme un handicapé ?*

*Le problème est bien évidemment dans la question, non dans la réponse.*

*Pierre Nègre<sup>1</sup>*

*On peut aussi bâtir quelque chose de beau avec les pierres qui entravent le chemin.*

*Goethe*

---

<sup>1</sup> 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).

## Table des matières

Introduction.....	1
Liminaire.....	5
Méthodologie.....	6
I) Handicap et Travail : des rapports déterminants en jeu dans les transitions entre enfance et vie d'adulte en situation de handicap.....	10
a. L'accès au travail : un enjeu singulier dans le champ du handicap.....	10
i. Le travail, un facteur d'intégration sociale pour la personne en situation de handicap .....	10
ii. L'accès à l'emploi : une frontière entre les personnes en situation de handicap et les actifs « ordinaires » ? .....	11
b. Handicap mental : un marché « spécial » du travail .....	12
i. Le secteur « spécialisé » du travail.....	12
ii. Milieu Protégé : entre travail et emploi.....	13
iii. Le Milieu Protégé : une réalité pour le travail des personnes handicapées mentales .....	14
c. Accéder au travail : une autre frontière dans le champ du handicap mental ?.....	16
II) Des procédures d'orientation en lien avec une réalité administrative et économique .....	18
a. Orientations MDPH : une procédure « bien huilée » .....	19
i. Un guide de procédures pour l'orientation.....	20
ii. Les stages : entre évaluation et orientation.....	22
iii. La définition d'une « situation idéale » d'orientation.....	23
b. Comprendre l'effet induit par les attentes des ESAT .....	24
i. Tensions économiques et orientation.....	24
ii. L'ESAT, un modèle original et complexe .....	25
ii) Une évolution progressive de la place et des pratiques des ESAT.....	27
iii) Des discours sur l'admission.....	28
c. Une organisation en secteurs et des zones d'influences .....	30
i. Le choix d'une préparation post admission .....	30
ii. Une séparation administrative « pour » des frontières claires.....	31
III) De la transition accompagnée à la transition vécue : quelles marges pour assurer la continuité ?.....	33
a. Transition et handicap mental, des facteurs de complexité à prendre en compte .....	33
b. Recherche de continuité, constats de rupture.....	35

c.	Pratiques professionnelles d'accompagnement et continuité du parcours de l'utilisateur : l'exemple de l'IME André Brault .....	38
i.	La SIPFP : une autre section du secteur Médico-Social partagée entre ses missions .....	38
ii.	Une histoire, une identité et des positions prises dans l'accompagnement des usagers ....	40
iii.	Une mission implicite pour la SIPFP : pré-orienter ? .....	42
d.	Des procédures d'orientation aux procédures mises en œuvre à l'IME .....	43
i.	Les stages : quelle place dans le processus d'orientation ? .....	43
ii.	L'accès aux stages et le projet de l'utilisateur .....	44
iii.	Une distance réelle entre les institutions du secteur « enfance » et celles du secteur « adulte » .....	45
e.	Entre protection et promotion : quelle marge d'engagement pour la SIPFP ? .....	47
IV)	Dans quelle zone d'action penser la continuité ? .....	49
a.	La parole des personnes comme un repère .....	49
i.	Travail et handicap, un rapport intériorisé par les usagers ? .....	50
ii.	Le travail et l'identité .....	51
iii.	Stage et orientations : les représentations des usagers et de leurs familles .....	52
iv.	Des usagers impliqués dans la décision ? .....	53
v.	Un usager acteur pour garantir la continuité des parcours ? .....	53
b.	Piloter un accompagnement dans la transition .....	55
c.	Au niveau de l'Etablissement .....	56
i.	La personne « au cœur », un principe à poser : .....	56
ii.	Des rites pour sortir de l'enfance ... ..	58
iii.	Une approche centrée sur la compétence pour assurer cohérence et dignité : .....	60
d.	Un cadre « Trans-institutionnel » : désenclaver et garantir l'ouverture des pratiques qui « encadrent » le passage .....	61
i.	Au-delà des rites .....	62
ii.	Des pistes à l'échelle d'un territoire .....	64
	Conclusion : .....	66

## Introduction

Le Conseil de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) écrit dans ses préconisations 2015 qu'il est nécessaire de « faire de chaque intervenant du parcours des personnes (MDPH, établissements et services, acteurs du soin, école, etc...) un acteur de l'inclusion, au service de la continuité de ce parcours et de son adéquation avec le projet de vie de la personne <sup>2</sup>».

La simple énonciation de cette attente suffit à rappeler que cette continuité et cette adéquation ne sont pas toujours les caractéristiques principales du parcours de vie des personnes en situation de handicap. Jusqu'ici, pour nombre de familles, l'éducation d'un enfant en situation de handicap s'apparente encore souvent à un « parcours du combattant<sup>3</sup> », au cours duquel elles souhaiteraient bien ne pas être obligées « de réclamer pour obtenir ce que n'importe quel enfant obtient quand il n'est pas handicapé »<sup>4</sup>.

Tout au long de la vie, chaque transition est ainsi, pour beaucoup, l'occasion de se confronter à nouveau à la réalité « administrative » que paraît aussi imposer le handicap. Au délicat « deuil » des espoirs d'un parcours ordinaire, s'ajoute bien souvent le deuil d'un parcours simple et fluide, comme si le système chargé d'accompagner ces transitions y ajoutait sa propre part de difficultés à surmonter.

Enseignant Spécialisé, Maître Formateur, longtemps enseignant en Classe pour l'Inclusion Scolaire (CLIS) auprès d'enfants, j'exerce aujourd'hui mes fonctions comme enseignant et coordinateur pédagogique dans un Institut Médico-Educatif (IME). Je travaille à l'IME André Brault, en agglomération chartraine, à Luisant (28).

« Je travaille » : une simple affirmation qui signale avec évidence ma participation sociale. Je travaille parce que je suis un adulte<sup>5</sup>. Comme j'étais élève avant, dans le cadre de l'obligation scolaire, parce que j'étais un enfant : parce que ce sont des évidences, référées à une norme sociale non seulement majoritaire mais qui structurent une société toute entière. Ces évidences résistent pourtant mal à la confrontation à la situation de handicap de certaines personnes<sup>6</sup>. La demande de reconnaissance du handicap et la mise en place d'un plan de compensation auquel elle ouvre droit confrontent les personnes et leurs familles au fonctionnement d'un système d'aide, d'orientation et d'admission qui se révèle complexe à appréhender. Sur ce chemin, des parcours chaotiques et des sentiments de décisions subies sont régulièrement pointés du doigt par un reportage ou le livre d'un parent.

En France, les Etablissements et Services Médico-Sociaux (ESMS) constituent une part des acteurs de cette compensation, en particulier pour les personnes en situation de handicap mental.

---

<sup>2</sup> 10 Ans de Solidarité Pour l'Autonomie (CNSA, Juillet 2015), p. 198 <<http://www.cnsa.fr/documentation/les-publications-de-la-cnsa/rapports-annuels-de-la-cnsa>> .

<sup>3</sup> Entretien avec le Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p72

<sup>4</sup> Maman de Laura interview présentée dans le support DVD UNAPEI, 'L'Ecole Ensemble', 2006.

<sup>5</sup> Et si je n'avais pas d'emploi, je chercherais « un travail ».

<sup>6</sup> Sédrati-Dinet, Caroline, 'Etre élève en établissement médico-social : Une gageure ?', *Actualités Sociales Hebdomadaires*, 28 August 2015, pp. p26-28.

Issus de leur répartition en deux secteurs qui dissocient l'enfance de l'âge adulte, les Instituts Médico-Educatifs (IME) accompagnent enfants, adolescents et jeunes adultes dans leurs parcours. En leur sein, les Sections d'Initiation et de Première Formation Professionnelle (SIPFP) sont situées à la charnière de ces deux temps de la vie. Parce qu'elles accueillent ces personnes entre 14 et 20 ans, elles doivent prévoir et conduire progressivement leurs usagers vers la sortie du secteur de l'enfance.

Les pratiques professionnelles qu'on y observe sont certainement guidées par le souci de se situer au plus près des attentes et des besoins de la personne. Mais elles s'inscrivent aussi dans le système d'orientation que les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) organisent à leur échelle depuis la Loi du 11 février 2005. Entre évaluation des capacités de travail et prise en compte des besoins de chacun, des procédures précises encadrent les possibilités offertes et les modalités d'organisation du parcours qui conduira théoriquement ces usagers vers un emploi en milieu ordinaire, un accueil et un travail en Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou un établissement Médico-Social proposant des animations et des activités.

Mais dans la réalité, ce passage n'est cependant pas automatique ou, au moins, direct. Pour un certain nombre de ces usagers, faute de places, « l'amendement Creton » à la loi du 13 janvier 1989 permet le maintien, au-delà de 20 ans, dans les IME. En 2001, 4000 personnes bénéficiaient ainsi de cette disposition, dont une majorité présentait des déficiences plus sévères que le reste de la population orientée<sup>7</sup>. Ils étaient plus de 6000 en 2010, soulignant, malgré les recommandations successives, la difficulté à faire vivre la continuité des parcours au-delà de l'IME pour une partie des personnes accompagnées

L'Union Nationale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés (UNAPEI) rappelle dans son guide que «*La loi du 2 janvier 2002 place l'utilisateur des structures médico-sociales, donc des ESAT, au cœur du dispositif, c'est-à-dire que c'est au secteur de s'adapter aux besoins et attentes des personnes handicapées et non l'inverse* ». Si ces principes sont revendiqués par tous, le fonctionnement concret d'un Etablissement et Service Médico-Social souligne parfois qu'une certaine distance persiste dans la réalité. Autour de la personne accompagnée, le thème de la transition vers le secteur adulte suscite régulièrement son lot d'interrogations et de tensions pour les professionnels des deux secteurs, en écho aux chiffres d'amendements Creton.

Pour le Coordinateur Pédagogique d'IME que je suis, il n'est ainsi pas rare, au cours d'échanges informels, d'entendre les professionnels d'ESAT dire que les jeunes qui arrivent de nos institutions ne sont pas assez bien préparés. En miroir, les professionnels d'IME répondent régulièrement, eux, que ces établissements pour adultes choisissent leurs usagers en fonction de contraintes qui ne sont pas sans rapport avec la production. Par-delà le miroir que ces deux visions semblent se tendre, ces « constats » donnent l'impression que chacun imagine trouver chez l'autre les raisons de la rupture. Comme si la réalisation de l'objectif de continuité dépendait aussi de facteurs sur lesquels ces professionnels ne pensent pas nécessairement avoir prise.

Le cadre proposé par ce Master permettait de situer cette étude dans un champ de recherche ou dans un champ plus directement professionnel, en lien avec la fonction de directeur d'établissement social et médico-social. Si le pilotage, la coordination et l'accompagnement du changement y sont naturellement convoqués pour préfigurer une prise de fonction, l'hybridation avec la recherche y prend aussi tout son sens. Dans le contexte de tensions évoqué ici, la tentation existe en effet de réduire les choix concrets des acteurs, leurs pratiques professionnelles, à des erreurs d'appréciation ou aux conséquences d'une éventuelle inertie « traditionnelle ». Si ces arguments peuvent parfois expliquer certains constats, ils ne me paraissent guère ouvrir de perspectives en matière de pilotage. La question (fameuse) de la résistance au changement peut

---

<sup>7</sup> Yara MAKDESSI, 'L'accueil Des Enfants Handicapés Dans Les établissements et Services Médico-Sociaux En 2010', *Etudes et Résultats-Drees - Ministère Des Affaires Sociales et de La Santé*, 2013 <<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/er832.pdf>>.

peut-être en revanche trouver un autre éclairage par le questionnement des contraintes qui pèsent sur le système de l'orientation et de celles que ce système définit par ailleurs, lui-même, pour les acteurs. Car face à ces contraintes, inhérentes à la fois aux besoins de la personne accompagnée et au système dans lequel son parcours s'écrit, les « accompagnants » agissent, organisent et prennent des décisions.

Celui qui pilote, qui dirige un établissement, n'a pas uniquement l'ambition d'agir et de changer, en particulier dans un ensemble qui dépasse très largement le seul cadre d'une institution. Il s'agit aussi d'essayer de comprendre. Comprendre comment cette transition fonctionne et à quels niveaux de décision elle se construit, pour déterminer quels leviers d'actions peuvent influencer avec efficacité sur la fluidité des parcours d'orientation.

L'étude des transitions élève/travailleur dans le champ du handicap mental ouvre un large espace de réflexion qui convoque de nombreux acteurs, individuels ou institutionnels dans un éventail de transitions et de passages possibles. Personnes en situation de handicap elles-mêmes, familles, école, établissements médico-sociaux, groupements d'intérêts publics, associations, entreprises entrent en jeu pour tracer le chemin qui mène une partie de ces adolescents vers le travail.

Devant l'ampleur de la tâche et parce que j'exerce ma profession d'enseignant en SIPFP, j'ai choisi de privilégier la passerelle qui conduit encore très majoritairement les jeunes accueillis en IME vers le travail en ESAT. Cette étude se fonde sur l'exemple de l'IME André Brault (Luisant, 28), mon établissement d'affectation, et des ESAT de la même agglomération. Elle s'appuie en premier lieu sur l'analyse de la description que les acteurs professionnels font de ce « système » d'orientation des usagers. La question du statut de « sujet » des personnes en situation de handicap mental traverse cette description, parce qu'elle interroge leur place « d'acteur de leur parcours ». Il paraissait donc essentiel, dans l'élaboration même de cette étude, d'ouvrir aussi la réflexion en y intégrant la parole de ces usagers : pour y rappeler leur présence et pour tenter d'éclairer modestement cette transition dans sa dimension de moment vécu.

Comment le cadre qui organise l'orientation et le contexte dans lequel elle se réalise permettent-ils de comprendre les transitions vécues par les usagers de la SIPFP à l'ESAT, entre sentiments de rupture et continuité ? Dans la réalité administrative et économique ainsi décrite, quels leviers peuvent permettre aux professionnels de donner plus d'ampleur aux pratiques qui renforcent l'implication des usagers et leur compréhension du passage ?

Mon implication professionnelle directe et quotidienne dans le terrain d'étude exigeait une prise de distance pour répondre à ces interrogations en cherchant à dépasser certaines certitudes forgées par sept années de pratique. L'exposé de cette étude retrace autant que possible ce processus de mise en perspective. Il s'articule autour de quatre parties qui font apparaître progressivement, à travers la parole des acteurs, la toile où se produit finalement la transition.

Le secteur du travail protégé est le trait d'union qui matérialise un des liens entre handicap et travail. Pour appréhender les principes qui régissent l'orientation des jeunes adultes handicapés mentaux, la première partie de ce mémoire revient sur le rapport entre handicap et travail afin d'éclairer les possibilités qui se présentent sur leur parcours et les enjeux qui les sous-tendent.

Le passage vers le secteur Médico-Social adulte est affaire de procédures, de dossiers, de dates et de places qui délimitent aussi le périmètre dans lequel les acteurs peuvent agir. Le processus

d'orientation s'inscrit dans une réalité administrative et économique qui sera l'objet de la seconde partie de cette étude.

Au fil de la troisième partie, ce contexte de principes, de procédures et de contraintes permettra finalement de revenir éclairer les pratiques des professionnels qui accompagnent la transition de l'utilisateur entre l'IME et l'ESAT, afin d'interroger la notion de continuité en termes de marges de manœuvre.

Conscient des limites ou des imperfections de ces pratiques, chaque professionnel rencontré ici a pu désigner des manques et évoquer des pistes d'amélioration, à son niveau ou plus largement. La parole des usagers permet par ailleurs de les compléter et d'une certaine manière de garantir leur cohérence dans la recherche d'une continuité qu'il faut bien sûr prendre soin d'évaluer à l'aulne de leur projet de vie. Plusieurs pistes seront évoquées en dernière partie dans une perspective d'action, à l'échelle d'un établissement ou de façon plus large.

### ***La question, c'est celle du sujet.***

“Le vocable d’ « adulte travailleur handicapé mental » croise différents champs de représentations et contient en lui-même des concepts forts : le handicap, le statut d’adulte, le travail. Ces termes traduisent une posture particulière de la personne au sein de notre société<sup>8</sup> ». Handicap, adulte et travailleur juxtaposent au sein d’un même vocable des représentations *a priori* sinon inconciliables du moins traditionnellement éloignées<sup>9</sup>. Sans paraphraser R.DEMONET et L.MOREAU de BELLAING<sup>10</sup>, « c’est précisément cette incongruité qui peut alerter ».

Pour H-J. Stiker, la caractéristique sociale des personnes en situation de handicap tient à leur inscription permanente dans une zone de liminalité qui paraît consubstantielle de leur condition initiale. La déficience, l’atteinte, en amont même du désavantage qu’elle occasionne objectivement, paraît interagir avec l’environnement pour définir une position sociale propre dont la caractéristique permanente, au cours de l’histoire des Hommes ou de façon plus pragmatique au quotidien de la personne, est de questionner l’évidence de l’appartenance au corps social « normal ».

Cela ne signifie pas que les personnes en situation de handicap n’appartiennent pas à la société. Simplement, leur place est de prime abord l’objet d’une question. L’évidence de l’appartenance à l’ensemble qui définit implicitement la norme<sup>11</sup>, « butte » sur la déficience apparente dans un aller-retour permanent, parce que la norme se définit aussi par exclusion<sup>12</sup>. « Etre à la fois homme (être humain) et citoyen, c’est, au moins au départ (1789), ne pas être femme, fou, inapte, etc. »<sup>13</sup>

Le travail auprès de personnes porteuses d’un handicap mental durcit probablement ce trait. Par son histoire, par sa spécificité, le handicap mental interroge en effet plus directement l’appartenance au monde des adultes, qui se caractérise dans l’esprit de chacun par l’exercice de la responsabilité<sup>14</sup>. Des dispositions légales qui encadrent les mesures de tutelle aux réflexions sur l’accès à la sexualité et à la parentalité des personnes handicapées mentales, les tensions entre responsabilité et vulnérabilité alimentent, chez les personnes « normales », la représentation d’un statut « spécial », en marge de celui des adultes, associé encore traditionnellement à une enfance prolongée<sup>15</sup>.

Pascal Nègre<sup>16</sup>, décrit chez les professionnels du médico-social la structuration d’une posture paradoxale autour du handicap, entre éthique de conviction et éthique de responsabilité<sup>17</sup>. Cette posture oscille ou concilie en permanence des positions qui peinent à se conjuguer. Elle évolue entre

---

<sup>8</sup> Isabelle Martin, ‘Valoriser L’identité Professionnelle Des Travailleurs Handicapés Par Une Nouvelle Orientation Du Projet de l’ESAT : Du Travail Occupationnel Au Travail Protégé : Changer Les Représentations et Les Pratiques Professionnelles.’ (Mémoire : Directeur d’Établissement Social - CAFDES Option Adulte Handicapé, ENSP Rennes, 2006)  
<<http://fulltext.bdsp.ehesp.fr/Ensp/memoires/2006/cafdes/martin.pdf?8668M-G4790-7DM04-Q8X7JMQ4D0>>.

<sup>9</sup> Voir la préface du livre de Barillet par Pascal Nègre : Barillet-Lepley. *op. cit.*

<sup>10</sup> Roland Demonet and Louis Moreau de Bellaing, *Déconstruire le handicap: citoyenneté et folie : analyse d’un système de pensée* (CTNERHI, 2000).

<sup>11</sup> La ressemblance n’existe pas en soi : elle n’est qu’un cas particulier de la différence, celui où la différence tend vers zéro. Mais celle-ci ne s’annule jamais complètement. » Claude Lévi-Strauss, *Mythologiques*, (t.IV, L’Homme nu) 1971, cité par Eric Plaisance en introduction de son ouvrage Eric Plaisance, *Autrement capables* (Paris: AUTREMENT, 2009).

<sup>12</sup> Il est intéressant de relever ainsi les fréquentes questions posées par les personnes rencontrées à l’extérieur de l’IME au sujet de certains usagers qui ne « paraissent » pas handicapés. L’absence de stigmates déroute, empêche dans un premier temps de croire à la différence.

<sup>13</sup> Demonet and Bellaing. *op. cit.*

<sup>14</sup> Marie-Luce Delfosse and others, *Ethique et handicap mental* (Namur, Belgique: PU de Namur, 2002).

<sup>15</sup> LA PROTECTION DU MAJEUR INCAPABLE : MOTIVATIONS : Le majeur, en théorie pleinement capable, peut devoir être protégé pour cause de troubles physiques et/ou mentaux susceptibles de mettre en danger tant son patrimoine que lui-même. MODALITES ET CONSEQUENCES : Dans ce cas, comme le mineur, il bénéficiera de certaines incapacités et sera représenté. Trois mesures de protection sont envisageables : la sauvegarde de justice, la tutelle, et la curatelle. In <http://www.ethic-finance.com/-Ethic-Finance->

<sup>16</sup> Barillet-Lepley. *op. cit.* Préface du livre par Pierre Nègre

<sup>17</sup> Max Weber, *Le savant et le politique* (Paris: 10 X 18, 2002).

la conviction du droit de la personne à être reconnue « *comme un autre* » (c'est-à-dire comme moi, *Alter*), apte à prendre des décisions sur les sujets qui le concernent, et le sentiment de responsabilité qui la fait considérer d'abord comme un être à protéger (des autres ou d'elle-même), *Alius*, entre « objet de soin » et « objet d'attention ».

Au quotidien, la question de fond est là.

Elle est probablement encore renforcée par les effets propres à « l'organisation », à son rythme et à ses tensions, mais demeure clairement liée d'abord aux représentations que les professionnels construisent dans ce quotidien d'une pratique institutionnelle collective qui, pour M. Barillet-Lepley<sup>18</sup>, tend à réduire l'autre : « On pourrait ainsi conclure que la maîtrise du paradoxe s'opère par la seule réduction du statut d'adulte au statut de handicapé, les limites dues à la déficience justifiant les choix des professionnels. »

La tension qui résulte de ces paradoxes est le quotidien des professionnels qui encadrent et accompagnent les usagers des Etablissements et Services Médico-Sociaux. Ce que rapporte l'un des professionnels à la fin de notre entretien éclaire ainsi à mon sens l'ensemble de ce travail : « *[La personne], elle n'est forcément pas au cœur parce que, déjà de fait, on est déjà pas en capacité nous, de la 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 la question, la poser réellement ?* »<sup>19</sup>

## Méthodologie

Un présupposé ou une intuition guident toujours une recherche. Ils rejoignent ici l'idée que l'organisation concrète d'un système est autant le produit de ses règles formelles que des représentations que les acteurs construisent de son fonctionnement pour pouvoir répondre aux missions qui leur sont confiées. Le choix d'éclairer les mécanismes de la transition élève/travailleur par la parole des acteurs concernés en découlait naturellement à mes yeux.

La conduite et la retranscription de 13 entretiens semi-directifs ont nourri la mise en perspective des procédures « officielles » de l'orientation, analysées à partir de la collecte de guides et de projets d'établissements abordant ce thème :

- Guide de procédures MDPH28/ESAT<sup>20</sup>
- Guide MDPH28 : La personne handicapée et sa famille<sup>21</sup>
- Projet d'établissement du CAT « ESSOR », Association ADAPEI 28, Papillons Blancs d'Eure et Loir
- Projet d'Etablissement « Association Anaïs », ESAT de Chartres
- Projet d'Etablissement de l'IME André Brault, Association ADAPEI 28, Papillons Blancs d'Eure et Loir

---

<sup>18</sup> Barillet-Lepley. *op. cit*

<sup>19</sup> Entretien avec le Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p. 84

<sup>20</sup> Partiellement reproduit dans le corps du mémoire avec l'aimable autorisation de la MDPH28, ce guide n'a pas vocation à être diffusé.

<sup>21</sup> Direction de la Communication CG28, 'Guide d'Information MDPH 28 La Personne Handicapée et Sa Famille' (Conseil Général d'Eure et Loir, 2010).

### ***Un périmètre circonscrit et non exhaustif***

Ces entretiens convoquent de façon ciblée les dires d'acteurs impliqués à différents niveaux de ces transitions IME/ESAT, sans prétention d'exhaustivité. Le terrain d'enquête a en effet été « délimité » à partir de mon lieu d'exercice, l'IME André Brault, dans un cercle qui englobe les institutions et les personnes en lien avec le processus d'orientation des élèves avec lesquels je travaille habituellement en tant qu'enseignant.

Dans l'ordre chronologique des entretiens réalisés, furent ainsi rencontrés :

- La Référente Insertion professionnelle du secteur adulte de la MDPH 28 ;
- La nouvelle Coordinatrice de Formation de l'Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure et Loir ;
- Le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR » (Lèves, 28) Association ADAPEI 28, Papillons Blancs d'Eure et Loir ;
- La Conseillère en Education Sociale et Familiale en charge de l'accueil des stagiaires et de la formation des usagers de l'ESAT de l'Association Anaïs (Chartres, 28) ;
- Un usager du Dispositif d'Evaluation et de Formation, accueillie dans les locaux de l'ESAT Le Mousseau (Lèves, 28), Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure et Loir ;
- Le Moniteur du Dispositif d'Evaluation et de Formation implanté à l'ESAT Le Mousseau ;
- 3 usagers de la SIPFP de l'IME André Brault accueillis sur l'Atelier Préprofessionnel Hygiène Alimentation Service (HAS) ;
- Le Chef de Service de la SIPFP de l'IME André Brault, Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure et Loir ;
- L'Educatrice Technique Spécialisée de l'Atelier Préprofessionnel HAS, SIPFP de l'IME André Brault ;
- La Psychologue de la SIPFP de l'IME André Brault.

Ces entretiens ont été complétés par un courrier que m'a spontanément adressé la mère de l'utilisateur du Dispositif d'Evaluation et de Formation, car elle souhaitait compléter l'entretien que j'avais réalisé avec son enfant par une vision liée à son « *sentiment de parent* ».

Parmi ces entretiens qui représentent un corpus important, aucune transcription d'entretien avec un directeur ne figure. Ceci mérite une explication. Sous-jacent, au départ, à une démarche ciblant l'étude des représentations des acteurs, ce choix s'est peu à peu trouvé confirmé à la suite de plusieurs « loupés ». Les demandes initiales d'entretiens adressées aux ESAT sollicitaient en effet à la fois une rencontre avec un professionnel en contact direct avec les usagers (moniteur d'atelier, chargé d'insertion) et une rencontre avec le directeur. Dans les faits, les premières séries d'entretiens n'ont pas pu se concrétiser avec les directions d'ESAT, parce que les personnes n'étaient en définitive pas disponibles ou parce que la demande n'avait pas nécessairement été bien comprise. La réflexion sur l'homogénéité du panel des réponses m'a ensuite conduit à ne pas solliciter d'entretien formel avec le directeur de l'IME André Brault pour conserver un niveau d'analyse équivalent dans tous les établissements.

### ***Un choix de rédaction et de présentation***

Le volume des informations collectées ici est nécessairement important : le propre de cette transition est d'impliquer des acteurs nombreux et épars, aux points de vue distants, mais impliqués chacun à leur niveau dans l'accompagnement d'une même personne. Le souci d'une certaine exhaustivité et d'une certaine représentativité m'a conduit à rechercher des points de vue distincts pour essayer d'éclairer objectivement le sujet. Ce corpus aurait cependant été difficile à traiter de façon « intégrale ». A l'instar du sujet, il ouvre le champ de nombreuses interrogations, de nombreux thèmes qui mériteraient très certainement d'être, chacun, approfondis<sup>22</sup>. Il en résulte probablement le sentiment d'avoir parfois seulement effleuré certains aspects, par manque de temps ou, plus souvent, par souci de ne pas s'éloigner de l'essentiel. Ceci induit aussi que des choix aient sans doute été faits.

Comme indiqué en introduction, le plan du mémoire privilégie l'introduction progressive des éléments de contexte théorique et législatif qui permettent d'appréhender la transition. La présentation de ces éléments, volontairement différée, éclaire ainsi de façon circonstanciée chaque point et les propos des acteurs concernés, parce que leurs points de vue sont aussi le produit d'une certaine appréhension du cadre. Si les grilles d'analyse apportent un éclairage important sur les contenus des entretiens, j'ai de même choisi d'introduire autant que possible des citations directes dans le corps de ce mémoire. Les contours de ce système complexe me sont en effet apparus progressivement, comme les pièces d'un large puzzle qu'il me paraissait indispensable de convoquer directement et d'une certaine manière intégralement pour rendre compte de cette complexité.

La question se pose cependant, là aussi, des choix qui ont pu être faits dans le large corpus des transcriptions effectuées. Nul ne doute qu'on entend et qu'on lit, qu'on retient ce qui éveille notre intérêt et d'une certaine manière soutient notre propre représentation des choses. Mais certains de mes « *a priori* », certaines évidences ont aussi été bousculés au cours de ce travail. J'espère que cela constitue un indice, à défaut d'une garantie, de la recherche d'une certaine objectivité.

### ***Définir sans figer à l'avance le sens accordé aux mots***

Il y a, au cœur de cette étude, une volonté délibérée de faire ou de voir émerger de ces entretiens les contours du sens que les acteurs donnent aux choses et par conséquent à certains mots « valise » qui traversent presque quotidiennement nos pratiques professionnelles. Y figurent en bonne place les notions de « parcours » et de « projet », « personnel » ou « professionnel », qui sont utilisées alternativement pour désigner l'objet qui matérialise l'accompagnement ou l'expression de la volonté, de l'attente d'une personne. D'autres mots, d'autres expressions complètent ces outils aux contours déjà incertains pour décrire l'existant ou poser des perspectives.

Certains de ces termes font l'objet de réflexions conceptuelles, à l'instar du projet, auquel il paraît essentiel de se référer. Mais cela n'empêche pas la pratique de s'en emparer et pour une part, dans cet exemple, de l'éloigner du concept. Si pour JP Boutinet<sup>23</sup>, ce concept de projet renvoie à une « anticipation opératoire partiellement déterminée » (anticipation qui cherche à appréhender l'avenir, opératoire qui va chercher à le faire advenir), le terme de projet fait aussi l'objet d'une

---

<sup>22</sup> En particulier pour analyser la façon dont, en amont, se construisent les représentations qui peuplent ces discours.

<sup>23</sup> Jean-Pierre Boutinet, *Anthropologie du projet*, 2nd edn (Paris: PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE - PUF, 2012). Cette référence est donnée comme repère, les éléments convoqués ici sont issus d'un document de travail de l'ANESM éclaircissant la notion de projet : Mireille BERBESSON, 'Repères Concernant La Notion de Projet' (ANESM, 2009) <[http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/reperes\\_reco\\_projet\\_etablissement\\_anesm.pdf](http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/reperes_reco_projet_etablissement_anesm.pdf)>.

utilisation plus large, notionnelle, et est régulièrement utilisé aussi pour désigner un document écrit afin de rendre compte d'actions déjà menées<sup>24</sup> ou de l'organisation déjà active d'une institution<sup>25</sup>.

Entre concept et notion, un même mot peut ainsi parfois évoquer des perspectives assez différentes et il paraissait intéressant de laisser la parole des acteurs en précisant le sens.

Certains termes que j'utilise dans ce mémoire méritent cependant, quant à eux, une clarification initiale car ils sont convoqués ici dans une perspective particulière.

- Le terme de « parcours » est déjà éminemment défini, interrogé et presque travaillé (au sens étymologique). Il sera progressivement utilisé dans ce mémoire en référence au concept de projet, pour désigner « idéalement », à la manière d'un itinéraire sur une carte, le chemin qu'une personne envisage de suivre pour réaliser son « projet de vie ».
  
- Le terme de « contrainte » renvoie ici au domaine de l'organisation (dans une perspective qui fait partiellement référence aux travaux de Michel Crozier, la notion de stratégie n'étant pas au cœur de cette étude). Il est utilisé, de façon presque visuelle, en se référant à deux des définitions du Dictionnaire Larousse pour donner à percevoir la tension qui s'impose aux acteurs du système. La contrainte désigne donc ici conjointement:
  - D'une part « l'obligation créée par les règles en usage dans un milieu, par les lois propres à un domaine, ou par une nécessité », cette nécessité étant réelle ou ressentie, liée aux objectifs de fonctionnement de l'organisation ou à la stratégie de ses acteurs<sup>26</sup>.
  - D'autre part, dans une perspective plus « physique » la « force agissant sur l'unité d'aire d'un élément de surface d'un solide ou sur son contour<sup>27</sup> » qui renvoie, quant à elle, aux tensions éthiques ou pratiques avec lesquelles les acteurs et les institutions doivent composer.

---

<sup>24</sup> Entretien Chef de Service SIPFP, au sujet du « projet individuel » Annexe 7, p85

<sup>25</sup> Un certain nombre de projets d'établissement décrivent ainsi plus qu'ils ne projettent ou ne programment.

<sup>26</sup> Michel Crozier and Erhard Friedberg, *L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective* (Paris: Points, 2014).

<sup>27</sup> Dictionnaire Larousse

# I) Handicap et Travail : des rapports déterminants en jeu dans les transitions entre enfance et vie d'adulte en situation de handicap

## a. L'accès au travail : un enjeu singulier dans le champ du handicap

### i. Le travail, un facteur d'intégration sociale pour la personne en situation de handicap

« Il faut prendre les mots très au sérieux. Ils ne sont pas anodins. Ils expriment une réalité sociale » nous rappelle H-J. Stiker<sup>28</sup>, et leur étymologie éclaire l'histoire de nos représentations.

Longtemps associés aux miséreux et aux nécessiteux, les « infirmes<sup>29</sup> », au Moyen-Âge, furent accueillis puis écartés, enfermés. Avec les Lumières, au rapport d'assistance et de charité s'ajoutent progressivement la curiosité scientifique et la volonté d'éduquer ou de soigner ces « faibles » dans une perspective de guérison, de retour à la « vigueur » et donc à la norme.

Les premières reconnaissances administratives de situations de handicap se sont organisées avec la Révolution Industrielle autour de l'invalidité<sup>30</sup>. Fondées sur un rapport direct à la capacité de production, elles ont été liées dès l'origine à la reconnaissance des accidents du travail et à l'obligation d'emploi des invalides de guerre. Dans la société industrielle du XXème siècle naissant, c'est le rapport au travail, la capacité ou l'incapacité à travailler « normalement » qui ont d'abord déterminé l'invalidité et de façon corolaire la validité, la « valeur » sociale.

Au cours de ce siècle, dans les pays des sociétés à économies développées, le travail est devenu progressivement un « méta agent socialisateur<sup>31</sup> » absolu : « enjeu majeur [qui] polarise l'ensemble de la scène économique, politique, sociale et concerne tout individu. Il agit comme l'organisateur premier et fondamental de notre civilisation et donne du sens à l'existence de chacun<sup>32</sup> ».

Nos sociétés fondent (désormais) une grande partie de leurs valeurs sur celles du monde du travail. Plus clairement, elles ont intégré comme valeurs certains principes de son marché. Le « travail », action de l'homme sur le monde pour le transformer à son image<sup>33</sup>, est par essence social. Mais il est à la fois l'outil par lequel la personne va contribuer à l'humanité et le révélateur, le stigmaté, de son appartenance à celle-ci. « Travailler » dans la société moderne, par opposition au

<sup>28</sup> 'Henri-Jacques Stiker : le travail n'est pas tout !' <<http://www.tugdual-ruellan-communication.eu/index.php?post/2009/01/09/Henri-Jacques-Stiker-%3A-le-travail-nest-pas-tout>>. Interview réalisée par Tugdual Ruellan.

<sup>29</sup> *Réfection* savante, d'après le latin *infirmus* (« faible, physiquement ou moralement ») de l'ancien français *enferm* « malade, faible ». On trouvera dans les différentes définitions la référence à « ferme », l'infirmes n'étant pas ferme (in...), c'est-à-dire : Qui n'est pas ferme, solide, résistant. (Littré). En Latin : *Infirmus* renvoie selon les situations et les usages à la faiblesse de corps, et par ailleurs à la faiblesse de cœur, de courage, d'esprit. Mais il est aussi utilisé pour désigner le manque de valeur ou de poids d'une chose ou d'un argument. Le verbe *INFIRMER*, dans ses acceptations actuelles signifie pour sa part : Affaiblir, diminuer, ôter la force, la valeur d'une chose; en Droit, Montrer le faible d'une preuve, d'un témoignage, d'une pièce produite

<sup>30</sup> L'étymologie et l'histoire du mot ont aussi leur sens ici : 1515 adj. « qui n'est pas valable » (ISAMBERT, *Recueil gén. des anc. lois. fr.*, t. 12, p. 77); 2. 1678 subst. « soldat qui n'est plus en état de servir ou de travailler » (GUILLET, p. 154). Empr. au lat. *invalidus* « faible, débile, impuissant, sans force », lui-même construit sur la racine « valide », le préfixe « in » indiquant la référence au contraire. L'invalides est donc celui qui n'est pas ou n'est plus valide, c'est-à-dire : « qui est valable » (terme de jurispr.) (*Mém. de Carloix*, VIII, 31 ds GDF. *Compl.*); 1573 « valable (en parlant d'un argument) » (*Négociations de la France dans le Levant*, t. 3, p. 373).

<sup>31</sup> En référence à la thèse sur la centralité de la valeur travail de Dominique Méda in Dominique Méda, *Le travail : Une valeur en voie de disparition ?*, édition 2010 (Paris: Flammarion, 2010).

<sup>32</sup> Martin. *op. cit.* p6

<sup>33</sup> « L'homme est d'autant plus homme qu'il est chaque fois moins un être de la nature, pour devenir par contre et dialectiquement, le produit de son propre artifice. En vérité, il va sans dire : le produit des artifices que les autres hommes ont fait auparavant pour lui ; plus encore, le produit des artifices que les autres hommes ont faits avec lui, font avec lui ou feront avec lui. On doit à cette vie artificielle qui constitue un monde ce qu'on appelle parfois l'être culturel » (1967, p. 8-9). François Tosquelles, *Le travail thérapeutique en psychiatrie* (Ramonville-Saint-Agne: Erès, 2009).

statut de « chômeur », par exemple, (souvent associé au statut d'assisté), est le révélateur d'une valeur qui contribue à l'intégration sociale : travailler, c'est « contribuer » (à la richesse nationale ?) et aussi « appartenir » (à la société des hommes). L'étymologie « tripalium » (outil de tourment et de torture) rappelle que dans l'esprit de beaucoup, la place sociale de celui qui « travaille » est aussi liée à la reconnaissance d'une peine, d'un labeur, communément et « normalement » partagés par les hommes. Avoir un travail donne le sentiment de « payer de sa personne » pour légitimer son appartenance sociale, justifier sa place et son droit. Les débats récurrents sur l'assistantat, sur les propositions de travaux d'intérêts généraux pour les chômeurs en témoignent partiellement.

Pour des personnes que le handicap peut renvoyer à la frontière de la société, l'accès au travail constitue un « surdéterminant » d'intégration sociale : repère et norme, il confère ses attributs de facteur d'appartenance à ceux qui y accèdent. Même adapté, le travail rapproche de la norme : et en cela, il « valide », en somme. Pour H-J. Stiker, « la personne informée a quitté les rivages de la symbolique religieuse, de l'assistance, de la naissance monstrueuse, de l'enfance malheureuse, et est devenue la personne avec un handicap surmontable, intégrable dans la société, prise en charge par des systèmes collectifs de protection à partir du moment où il y a eu insertion dans l'économie par le travail<sup>34</sup>».

Ainsi, pour l'Union Nationale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés (UNAPEI), « autant qu'une source de revenu, le travail est synonyme d'intégration sociale, et donc d'épanouissement personnel, du moins quand il s'effectue dans de bonnes conditions, correspondant au mieux à la situation de chacun »<sup>35</sup>.

## ii. L'accès à l'emploi : une frontière entre les personnes en situation de handicap et les actifs « ordinaires » ?

Selon l'étude de Novembre 2012 de la DARES<sup>36</sup>, 3,4% des 26,1 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi en 2008 ont « une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, soit 895000 personnes ».

Une acception plus large de la définition de « situation de handicap », basée en particulier sur la déclaration par les personnes elles-mêmes<sup>37</sup>, met en évidence une proportion de personnes handicapées estimée à 20%, c'est-à-dire 5 256 000 personnes. Comme le précise l'INPES<sup>38</sup> « En France comme à l'étranger, pour estimer l'ampleur du handicap en population générale, les concepteurs d'enquête collectent des informations sur les aspects fonctionnels (physique, mental, sensoriel) combinées aux limitations d'activités, mais aussi des perceptions subjectives. »

Les enquêtes consultées<sup>39</sup> mettent en lumière la difficulté à définir de façon précise un ensemble identifiable pour mettre en relation handicap et emploi. Les évolutions historiques et les discussions sur les modèles de définition du handicap, entre modèle médical et modèle social<sup>40</sup>, comme les enjeux politiques et budgétaires liés à la compensation qu'engage la reconnaissance administrative du handicap (matérielle et financière), contribuent, à leur façon, à entretenir le flou d'une position

<sup>34</sup> Henri-Jacques Stiker, *Corps infirmes et sociétés - 3e éd. - Essais d'anthropologie historique* (Paris: Dunod, 2013).

<sup>35</sup> Bourden. Aude, *op. cit.* Guide UNAPEI « Le travail des personnes handicapées mentales »

<sup>36</sup> Nadia Amrous and Meriam Barhoumi, 'Emploi et Chômage Des Personnes Handicapées', *Synthèse Statistique*, 2012 <[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese\\_Stat\\_no\\_1\\_-\\_Emploi\\_et\\_chomage\\_des\\_personnes\\_handicapees\\_V2.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese_Stat_no_1_-_Emploi_et_chomage_des_personnes_handicapees_V2.pdf)>.

<sup>37</sup> Et non sur le critère unique de reconnaissance administrative.

<sup>38</sup> 'Données Statistiques' <<http://www.inpes.sante.fr/sante-handicap/france/statistiques.asp>>.

<sup>39</sup> Entre autres Direction de l'Évaluation et de la Prospective AGEFIPH, 'Les Chiffres de l'Emploi et Du Chômage Des Personnes Handicapées' (AGEFIPH, 2015) <<https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Publications-et-etudes>>.

<sup>40</sup> Voir le texte Michel Delcey and Collectif, *Déficiences motrices et situations de handicaps : Aspects sociaux, psychologiques, médicaux, techniques, troubles associés*, 2e édition revue et corrigée (Paris: Association des paralysés de France, 2002).p17

sociale délicate à définir. Il n'y a certainement pas une « personne en situation de handicap » mais bien des personnes et des situations de handicap.

Les tensions du marché du travail sont, cependant, globalement défavorables à l'emploi des personnes en situation de handicap : en 2013, l'Observatoire des inégalités<sup>41</sup> évoque un taux de chômage de 21% pour les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative de handicap, soit deux fois plus que pour le reste de la population (13% pour la population plus large évoquée précédemment).

Pour accéder au « travail », la personne en situation de handicap ne doit pas simplement démontrer une compétence qui pourra éventuellement servir de contrepoids à l'obligation d'aménagement de poste. Elle doit traverser et transcender des représentations qui la dépassent, individuellement et séparent encore profondément *a priori* handicap et travail<sup>42</sup>. Henri-Jacques Stiker, le précise : « Autrefois, l'infirme était dispensé de travail. Aujourd'hui, cette très longue tradition de pensée sociale se trouve inversée. Notre souci est de faire travailler les personnes handicapées. Et pourtant, nous avons du mal à y parvenir. Ce n'est pas forcément de la mauvaise volonté. Ce n'est pas seulement parce que la situation économique est mauvaise. En fait, notre mémoire sociale, dans ses profondeurs, continue d'assimiler handicapés et assistance. »<sup>43</sup>. D'une certaine manière, la reconnaissance et l'évocation de la situation de handicap constituent, en eux-mêmes, un handicap sur le marché du travail.

Facteur crucial d'intégration sociale, le travail confronte paradoxalement les personnes en situation de handicap à un marché qui souligne leur désavantage. Ce constat d'un « manque d'accessibilité » de l'emploi a progressivement conduit, depuis le début du XX<sup>ème</sup> siècle, au développement de mesures dédiées à faciliter leur accès au travail<sup>44</sup> sur le marché « ordinaire », mais pas uniquement.

## b. Handicap mental : un marché « spécial » du travail

### i. Le secteur « spécialisé » du travail

Eric Plaisance<sup>45</sup> le souligne, l'histoire du travail des personnes en situation de handicap est étroitement liée à l'évolution historique des perceptions de la contradiction apparente entre l'« accomplissement normal du statut d'adulte » à travers l'emploi, et le handicap reconnu comme « incapacité plus ou moins importante ».

C'est de ce double élan que sont nées les possibilités de travail proposées aujourd'hui aux personnes en situation de handicap mental. L'UNAPEI le présente aux parents dans son guide : si la France a, depuis 1924, fait le choix d'un système de discrimination positive à l'embauche basé sur l'établissement de quotas d'intégration aux employeurs en matière d'emploi salarié, les associations regroupant principalement des familles d'enfants en situation de handicap ont, en parallèle, développé des solutions spécifiques d'accueil et de travail. La loi du 23 novembre 1957 donne leur

---

<sup>41</sup> 'Les Personnes Handicapées Face à L'emploi' <<http://www.inegalites.fr/spip.php?article549>>.

<sup>42</sup> De façon très concrète, voir par exemple la très belle initiative de la structure associative de Production l'Echappée Belle : « HANDICAP: AVOIR UN TRAVAIL C'EST DU BOULOT un film et un Web documentaires sur la réalité de l'emploi et handicap à travers des histoires vécues ».

'HANDICAP: AVOIR UN TRAVAIL C'EST DU BOULOT - Ulule' <<http://fr.ulule.com/travail-handicap/>>.

<sup>43</sup> 'Henri-Jacques Stiker.' « Le travail n'est pas tout ! » *op. cit.*

<sup>44</sup> Les lois du 17 avril 1916 et du 30 janvier 1923 instituent des emplois réservés aux victimes de guerre et aux mutilés et ouvrent la voie à une politique de « discrimination positive » qui prend son ampleur au cours du XX<sup>ème</sup> siècle à travers les mesures d'obligation d'emploi.

<sup>45</sup> Plaisance. *op. cit.*

appellation aux Centres d'Aides par le Travail (CAT) et « confirmant le système de quota en milieu ordinaire crée également les ateliers protégés qui deviendront les entreprises adaptées<sup>46</sup> ».

Pour cette grande association gestionnaire d'Établissements et Services Médico-Sociaux<sup>47</sup>, la spécificité du handicap mental légitime en elle-même l'existence de réponses qui ne peuvent pas toutes s'inscrire dans le travail "ordinaire" : « En raison de la spécificité de sa déficience mais aussi de son histoire de vie votre enfant aura peut-être besoin, à des degrés très variables et tout au long de son parcours d'accès et de maintien à l'emploi : d'un accueil plus attentif et plus soutenu [...] Et parce que le handicap mental est très divers, une pluralité de solutions existe [...]

Ainsi trois types de milieux de travail s'offrent à votre enfant :

- Le milieu **protégé** de travail : ESAT
- Le milieu **ordinaire** « adapté » de travail : entreprises adaptées
- Le milieu **ordinaire** de travail : employeurs privés et publics »<sup>48</sup>

Tout au long du XXème siècle, l'activité « travail », appréhendée d'abord comme facteur d'aide à la personne puis comme facteur d'aide à l'insertion sociale, a progressivement été valorisée pour les personnes en situation de handicap mental. Le développement des institutions spécialisées, dédiées initialement plutôt à leur accueil, et les choix des associations qui représentent leurs intérêts et gèrent ces institutions expliquent, en France, l'émergence et le développement d'un secteur spécialisé de travail. En marge du marché « ordinaire » de l'emploi, cette logique de protection et d'adaptation a conduit à privilégier le développement de milieux de travail séparés, en particulier dans le cas du handicap mental.

## ii. Milieu Protégé : entre travail et emploi

Les trois « types de milieux de travail » évoqués par l'UNAPEI renvoient à deux statuts de travail dont il faut préciser les contours pour comprendre la place qu'occupent les mécanismes d'orientation dans l'accès de ces personnes à ce que l'on nomme « travail »

Ce mot « travail » introduit en effet une certaine confusion. Pour R. Brizais<sup>49</sup> cette terminologie se rapporte autant sur le plan sémantique à l'activité propre<sup>50</sup> qu'à une situation sociale reconnue. Et si celle-ci est en fait définie par un « contrat de travail », elle détermine en réalité « une situation d'emploi ».

Dans le « milieu protégé » de l'ESAT, les travailleurs sont « usagers » d'une institution médico-sociale. Comme le rappelle la Circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 : « il n'y a pas de contrat de travail ni d'embauche au sens où l'entend le code du travail ». Pour autant, et même si les règles propres du droit du travail ne s'y appliquent que partiellement, en dehors de la signature d'un contrat de travail « ces structures gèrent une aide à l'emploi [notion d'emploi protégé] par un travail adapté. L'emploi en tant que situation sociale de négociation de sa capacité de travail, [y] est protégé dans la mesure où le cadre d'emploi n'est pas ici défini par les règles habituelles d'établissement et de fonctionnement du contrat de travail. »<sup>51</sup>. Comme le montre R. Brizais, l'enjeu de l'admission à l'ESAT n'est pas tant celui de l'accès au travail et à la production en elle-même, qui pourrait être équivalente à une activité bénévole ou occupationnelle, que celui de l'accès à une situation d'emploi

<sup>46</sup> Bourden. Aude, *op. cit.* Guide UNAPEI « Le travail des personnes handicapées mentales » p. 7

<sup>47</sup> L'UNAPEI se présente sur son site internet comme la première fédération d'associations française de représentation et de défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles.

<sup>48</sup> Bourden. Aude, *op. cit.* Guide UNAPEI « Le travail des personnes handicapées mentales » p. 7

<sup>49</sup> Reynald Brizais, 'Le Regard de L'autre Sur Le Chemin Vers l'emploi...Les Facteurs à Considérer.', *La Nouvelle Revue de L'adaptation et de La Scolarisation*, 2013. Reynald *op. cit.* p.122

<sup>50</sup> *Ibid.* p.121 Rappelons, pour l'occasion avec l'auteur la définition Marxiste du travail : « [...] Appelons travail, le procès de transformation du réel qui conduit à intervenir sur une matière dite première afin de la transformer en un produit à l'aide de moyens de production mis en œuvre par une force de travail ».

<sup>51</sup> *Ibid.* p.123

et à une utilité sociale reconnue que symbolise en particulier le salaire<sup>52</sup> (la « *paye* » comme le dit un des usagers rencontrés à sa famille).

La distinction officielle et statutaire qui sépare le travailleur d'ESAT du salarié d'Entreprise Adaptée, au-delà des interrogations qu'elle peut soulever, a une conséquence directe sur l'accès au « travail » des jeunes adultes handicapés mentaux. N'étant pas lié, en ESAT, à la signature d'un « contrat de travail », l'accès au milieu protégé fait l'objet d'une procédure administrative d'orientation dans un « espace » protégé mais aussi détaché des règles « ordinaires » de l'accès au travail.

### iii. Le Milieu Protégé : une réalité pour le travail des personnes handicapées mentales

Le travail des personnes handicapées se structure en France sur ce double modèle qu'on peut, au choix, trouver complémentaire ou ambivalent : promotion du travail en « milieu ordinaire » d'une part et maintien d'un modèle « thérapeutique »<sup>53</sup> de travail en « milieu protégé », d'autre part.

Les positions officielles préconisées par la loi 2005-102 du 11 Février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » et relayées par les médias, mettent en avant le droit des personnes au maintien dans un cadre ordinaire de travail. D'autres pays, à l'instar du Canada par exemple, investissent plus radicalement des fonctionnements inclusifs sur le terrain de l'emploi, nous rappelant que le développement d'un large secteur du travail protégé relève finalement d'un choix historique et politique, non d'une évidence. Ainsi, au Québec, moins de 2000 personnes travaillent aujourd'hui dans des Centres de Travail Adaptés régulièrement pointés du doigt pour leur caractère « séparé », soit proportionnellement à la population totale du pays, près de 8 fois moins qu'en France. De nombreuses associations de personnes présentant une déficience intellectuelle, aidées depuis les années 70 à se structurer par elles-mêmes, militent et témoignent d'une approche de l'insertion sociale qui ne souhaite pas privilégier les réponses basées sur une vie collective séparée du reste de la société<sup>54</sup>.

En France, la Loi n° 87-157 du 10 juillet 1987 « en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés » visait déjà l'amélioration des processus d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire<sup>55</sup>. A sa suite, la Loi de 2005 préconise une action qui « vise à assurer l'accès de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et son maintien dans un cadre ordinaire de scolarité, de travail et de vie ».

En parallèle, le « milieu protégé » tend, quant à lui, à se développer<sup>56</sup>. Entre 1995 et 2010, des ESAT plus nombreux (+12,4% sur la période) ont accueilli une population qui connaît une augmentation de 38,8%<sup>57</sup> passant de 83 956 à 116 016<sup>58</sup>. Le secteur se structure, grandit, « offrant

---

<sup>52</sup> L'illustration qu'Eric Plaisance évoque, dans son ouvrage déjà cité, à travers la lettre ouverte de Marcel Nuss au Président de la République me semble ainsi en souligner l'importance. Plaisance. *op. cit.* p. 168

<sup>53</sup> Laurent Visier, 'Les Relations de Travail En Milieu Protégé', *Cahiers de L'emploi et de La Formation (Bureau International Du Travail, Genève)*, 1998, p. 1-54.

<sup>54</sup> J'ai, durant cette année de formation, eu l'occasion d'établir des contacts réguliers avec les professionnels et les membres de l'Association de personnes présentant une déficience intellectuelle « *People First of Canada* » à Winnipeg qui milite de façon active pour la disparition des accueils en institution sur l'ensemble du territoire Canadien.

<sup>55</sup> Les conditions d'accès à l'emploi y sont, en théorie, rendues plus favorables pour ce public en passant d'une logique d'obligation de procédure (déclaration) à une obligation de résultat (taux d'emploi).

<sup>56</sup> Sur la même période, le nombre de personnes accueillies en « Foyer Occupationnel et Foyer de vie » est passé de 27500 à 47698, soit une augmentation de 73,44%, le nombre de structures connaissant sur la même période un développement de 83,02%.

<sup>57</sup> Cette croissance a été très nette entre 1995 et 2006 (+ 30.1%), plus limitée par la suite.

<sup>58</sup> Yara MAKDESSI and Bénédicte MORDIER, 'Les établissements et Services Pour Adultes Handicapés - Résultats de L'enquête ES 2010' (DRESS, 2013) <<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/seriestat180.pdf>>.

un nombre croissant de places aux personnes handicapées voulant travailler<sup>59</sup> ». Il est paradoxalement, peut-on penser, aussi aidé à s'intégrer dans le tissu économique « ordinaire », en particulier par le jeu des dispositions relatives à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, qui prévoient que le recours à la sous-traitance avec le secteur protégé permet de satisfaire à 50% de cette obligation pour les entreprises privées et publiques. Conçues pour protéger leurs usagers d'un marché du travail inadapté, aidées à se développer et à prendre une place dans les processus de production ordinaires, « ces entreprises de Travail Protégé manifestent de plus en plus clairement la volonté d'être des acteurs pleinement reconnus de la vie économique et revendiquent une professionnalité croissante. Nombre d'entre elles ont d'ailleurs adopté des méthodes de management directement issues du monde traditionnel de l'entreprise <sup>60</sup>».

Sans entrer dans des débats qui ne sont pas l'objet de cette étude, l'ensemble des structures protégées constitue désormais pleinement un secteur d'activité (pour les personnes en situation de handicap) mais aussi d'emploi<sup>61</sup> et de production : « Ces associations, souvent à l'initiative de la création même des centres, sont les principales pourvoyeuses d'emplois pour les travailleurs handicapés dans des situations aussi différentes que celle de l'Australie, l'Afrique du Sud, l'Argentine, l'Espagne ou la France<sup>62</sup>». En proie à des critiques qui prennent à certains moments des formes polémiques<sup>63</sup>, le secteur du travail en « milieu protégé » est questionné sur le plan du droit du travail, à l'échelle européenne<sup>64</sup>. Il l'est aussi sur celui, plus global, de la position qu'il proroge au regard des objectifs poursuivis par la loi de 2005 si, ainsi que l'estime le sociologue Laurent Visier, « une frontière a été créée entre le secteur protégé et le milieu "ordinaire" »<sup>65</sup>.

Ce « milieu protégé » constitue quoiqu'il en soit une réponse concrète et une possibilité pour les personnes en situation de handicap mental qui désirent travailler en France. Sur les 116 016 places installées au 31 décembre 2010 en ESAT, moins de 10% sont identifiées par un agrément concernant des handicaps moteurs et sensoriels. Déficiences intellectuelles et troubles psychiques constituent la majeure partie des agréments répertoriés. Face aux tensions du marché du travail et aux difficultés que le handicap ajoute à l'accès à l'emploi ordinaire, le secteur du travail protégé représente à l'heure actuelle, tout à la fois une filière privilégiée pour l'accès au travail des personnes en situation de handicap mental<sup>66</sup> et un passage obligé menant encore très majoritairement « directement de l'IME à l'ESAT »<sup>67</sup>. Mécanisme d'accès à ce travail en milieu protégé, l'orientation administrative vers les ESAT s'avère ainsi être pour la majeure partie des personnes en situation de handicap le passage naturel sinon obligé vers une « activité travail » rémunérée.

---

<sup>59</sup> Visier. *op. cit.*

<sup>60</sup> *Ibid.*

<sup>61</sup> Il emploie aujourd'hui 30 000 professionnel du travail social. (Fichier FINES 2009)

<sup>62</sup> Visier. *op. cit.*

<sup>63</sup> Ce fut le cas à la parution du livre de Pascal Gobry, dont Eric Plaisance souligne qu'il a cependant le mérite de pointer certaines dérives.

<sup>64</sup> Par un arrêt entrepris le 26 mars 2015, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a dit pour droit que tout travailleur handicapé d'établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) doit être considéré comme un travailleur au sens du droit communautaire.

<sup>65</sup> A titre d'exemple, le travail en milieu ordinaire concerne 0,8% des personnes sorties d'ESAT en 2010 (Enquête ES2010).

<sup>67</sup> IFROSS and others, *Favoriser L'accompagnement et La Formation Dans Les ESAT* (DRED et UNIFAF Rhône-Alpes, Juin 2011), p. 131 <[http://www.unifaf.fr/attached\\_file/componentId/kmelia24/attachmentId/22702/lang/fr/name/Synth%C3%A8se%20%C3%A9tude%20ESAT.pdf](http://www.unifaf.fr/attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/22702/lang/fr/name/Synth%C3%A8se%20%C3%A9tude%20ESAT.pdf)>.

### c. Accéder au travail : une autre frontière dans le champ du handicap mental ?

#### **Un éventail de structures « d'accueil » adaptées mais inscrites dans une échelle de capacité et de désirabilité**

L'accès au travail constitue un facteur d'intégration sociale valorisé, qu'il s'exerce en « milieu ordinaire » ou en « milieu protégé ». Mais il ne concerne pas l'ensemble des personnes en situation de handicap mental en France.

« [...] Le handicap mental est très divers<sup>68</sup> », rappelle l'UNAPEI et si le travail est source d'épanouissement personnel, c'est uniquement « quand il s'effectue dans de bonnes conditions, correspondant au mieux à la situation de chacun<sup>69</sup> ». Une frontière concrète sépare donc ceux qui accèdent au travail de ceux pour lesquels ces « bonnes conditions » ne sont pas réunies ou ne peuvent pas être réunies. De quelle manière ? Sur quels critères ?

En France, près de 3 000 structures accueillent « des personnes adultes dont le handicap ne permet pas ou plus d'exercer une activité professionnelle, y compris en milieu protégé (structure spécialisée)<sup>70</sup> », dans un secteur qui a, lui aussi, connu une grande expansion durant ces 20 dernières années. Foyers occupationnels ou Foyers de vie, Foyers d'Accueil Médicalisés, Maisons d'Accueil Spécialisées<sup>71</sup> proposent, en parallèle d'un éventuel hébergement, un lieu d'accueil et d'occupation quotidienne à des personnes en situation de handicap en fonction « du degré d'autonomie de la personne [...] et des prestations souhaitées<sup>72</sup> ».

Réservées aux personnes ne **pouvant** exercer une activité professionnelle (pas ou plus), l'orientation vers ces structures par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée (CDAPH) signale clairement, par exemple à travers la dénomination de « foyer occupationnel », un rapport à la capacité ou l'incapacité à être productif autant qu'une vocation à proposer des activités, indique Marcel Jaeger<sup>73</sup>.

A l'heure du passage vers le monde adulte, plusieurs possibilités « s'offrent » donc théoriquement à la personne en situation de handicap mental sur un éventail qui se décline à la fois autour de la réponse aux attentes, aux besoins et aux capacités productives de chacun. Les recommandations de bonnes pratiques relatives à la co-construction du projet personnalisé<sup>74</sup> le rappellent : le projet « part de la situation de la personne, de ses souhaits et demandes » dans une dynamique déjà mentionnée où, selon l'UNAPEI, « [...] c'est au secteur de s'adapter aux besoins et attentes des personnes handicapées et non l'inverse. <sup>75</sup> ».

Une certaine ambiguïté entoure ainsi la définition des frontières entre l'accès au « travail » et l'orientation vers « l'occupation » : si c'est l'incapacité à exercer une activité professionnelle qui constitue le critère d'accès aux structures évoquées ici, ce sont d'abord « ses souhaits et demandes » qui doivent constituer le socle d'un projet auquel le secteur Médico-Social doit s'adapter. Il paraît dans les faits difficile de ne pas constater l'existence d'une frontière qui ne dépend pas uniquement

---

<sup>68</sup> Bourden. Guide « Le travail des personnes handicapées mentales » *op. cit.*

<sup>69</sup> *Ibid.* Bourden.

<sup>70</sup> 'Foyer de vie ou foyer occupationnel pour personnes handicapées' <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2005.xhtml>>. *op. cit.*

<sup>71</sup> Ainsi qu'Établissements Expérimentaux et Foyer d'Accueil Polyvalent

<sup>72</sup> 'Foyer de vie ou foyer occupationnel pour personnes handicapées' <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2005.xhtml>>. *op. cit.*

<sup>73</sup> Marcel Jaeger, *Guide du secteur social et médico-social - 9e éd. - Professions, institutions, concepts*, 9e édition (Paris: Dunod, 2014).

<sup>74</sup> ANESM, 'Document D Appui Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles Esat' (ANESM, 2013) <[http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Document\\_d\\_appui\\_RBPP\\_Esat\\_Juin\\_2013.pdf](http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Document_d_appui_RBPP_Esat_Juin_2013.pdf)>.

<sup>75</sup> Bourden. A Guide « Le travail des personnes handicapées mentales », *op. cit.*

du désir de la personne. Même si l'utilisation du terme « employabilité » de la personne handicapée peut être réfutée<sup>76</sup>, les espaces définis par les missions respectives des structures Médico-Sociales délimitent des frontières qui semblent s'en approcher.

Officiellement, l'adulte travailleur handicapé mental d'un ESAT est d'abord « usager d'un établissement médico-éducatif » et ainsi donc aucunement employé, dans une perspective résolument centrée sur « l'aide par le travail ». S'il est « usager » d'un ESAT, c'est cependant au titre d'une procédure d'admission qui valide l'adéquation entre ses besoins et une activité de travail productif collective préexistante. L'article R. 243-1 du CASF issu du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 précise que l'orientation prononcée<sup>77</sup> est justifiée par l'estimation « d'une aptitude potentielle à travailler suffisante ». L'admission préférentielle dans ce type d'établissement Médico-Educatif spécifique (plutôt ici qu'en Foyer de Vie par exemple) valide donc concrètement « la capacité [de la personne] à être affectée à un travail» (définition du terme « employabilité » selon le dictionnaire Larousse). Selon l'Article L5213-2 du Code du Travail, l'admission en ESAT vaut d'ailleurs Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), qui n'est par contre pas accordée automatiquement à une personne accueillie en Foyer de Vie.

Dans ce contexte, pour les personnes et leurs familles, le travail en « milieu ordinaire », le travail en « milieu protégé », l'« accueil en Foyer de Vie » définissent aussi des statuts sociaux différents. Et parce qu'ils soulignent un rapport de proximité ou d'éloignement des normes sociales, ces statuts graduent aussi, à l'heure de l'orientation, les futures positions des personnes sur une échelle de désirabilité.

Le travail, y compris dans le cadre français du « travail protégé », donne une possibilité d'accès à « l'emploi » et à l'utilité sociale qui s'y associe dans les représentations des uns et des autres. Considéré comme « synonyme d'intégration sociale, et donc d'épanouissement personnel<sup>78</sup> », il est à ce titre valorisé. Mais il définit à son tour une distance avec ceux qui ne vont pas y accéder, transformant parfois le processus d'orientation en mécanisme de sélection, de tri.

---

<sup>76</sup> Ce point a fait l'objet de discussion lors des entretiens réalisés, la notion d'employabilité étant apparue peu appropriée pour certains interlocuteurs dans la mesure où les personnes concernées sont des usagers.

<sup>77</sup> Par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées, ainsi qu'il sera décrit dans la seconde partie de cette étude.

<sup>78</sup> Bourden. Guide « Le travail des personnes handicapées mentales » *op. cit.*

## II) Des procédures d'orientation en lien avec une réalité administrative et économique

**« Pour accéder au monde du travail, il est indispensable que votre enfant dépose un dossier à la MDPH afin qu'il puisse obtenir les aides nécessaires et l'orientation appropriée à sa situation. »<sup>79</sup>**

Les procédures d'orientation déterminent le cadre administratif dans lequel la transition entre l'accueil en IME et l'accueil en ESAT va se réaliser. Elles sont définies par la Loi 2005-102 du 11 février 2005 et intégrées en particulier au Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et au Code du Travail.

Le jeune adulte accueilli en IME, accompagné par sa famille et par l'équipe professionnelle de son établissement, doit déposer un dossier de demande d'orientation vers un Etablissement et Service d'Aide par le Travail. L'examen de cette demande fait l'objet d'une gestion départementale qui peut dans les faits, connaître quelques variations d'organisation sur le territoire français<sup>80</sup>. Nous retiendrons donc ici les éléments propres au terrain de notre étude.

L'Eure-et-Loir est un département proche de la région Parisienne comptant en 2012 un peu de plus de 430 000 habitants. Créé par la loi du 11 février 2005, comme à l'échelle de chaque département français, la MDPH 28 « réunit [...] sous le même toit l'ensemble des informations et dispositifs liés aux handicaps, afin de simplifier les démarches nécessaires à l'accompagnement des personnes touchées par le handicap, dans leur quotidien mais aussi dans leur parcours de vie<sup>81</sup> ». Elle recueille et coordonne le suivi des demandes de ces habitants en matière de reconnaissance de handicap. L'équipe pluridisciplinaire mise en place au sein de la MDPH évalue avec les personnes concernées les besoins et instruit leurs demandes<sup>82</sup> afin que la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) statue sur l'ouverture des droits et prestations en leur faveur. En particulier, dans le champ de la recherche qui nous occupe ici, cette commission :

- Identifie les mesures propres à assurer l'insertion scolaire, professionnelle ou sociale de la personne en situation de handicap
- Accorde la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Se prononce sur son orientation en Etablissement ou Service Médico-Social (ESMS).

Guichet unique, la MDPH est donc la cheville ouvrière du parcours des personnes accueillies en Institut Médico-Educatif (IME). Entre demandes de renouvellement et demandes d'orientation, l'ensemble des démarches liées à l'accueil en « secteur protégé » enfance ou adulte y est instruit<sup>83</sup>.

<sup>79</sup> Bourden. Guide « Le travail des personnes handicapées mentales » *op. cit*

<sup>80</sup> Cekoïa Conseil, 'Enquête Quantitative Sur Les Modes D'évaluation et de Traitement Des Demandes de Compensation Du Handicap Par Les MDPH' (Haut Conseil de la Santé Publique, 2014) <[http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2014\\_Rapport\\_analyse\\_Etude\\_MDPH\\_compens\\_handicap.pdf](http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2014_Rapport_analyse_Etude_MDPH_compens_handicap.pdf)>.

<sup>81</sup> Direction de la Communication CG28. *op.cit*. p1

<sup>82</sup> *Ibid.* p11

<sup>83</sup> Contrairement à certaines démarches qui peuvent être effectuées directement par les personnes en milieu ordinaire, rien n'interdisant dans les faits à une personne de chercher un emploi directement en milieu ordinaire ou de se dégager des accompagnements qui lui sont

## a. Orientations MDPH : une procédure « bien huilée »

Remplaçant à travers une seule entité à la fois la Commission Départementale de l'Éducation Spéciale (CDES), qui était jusqu'alors compétente pour les moins de 20 ans, et la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), qui l'était pour les personnes âgées de 20 à 60 ans<sup>84</sup>, la MPDH est cependant encore organisée dans les faits en deux secteurs distincts (enfance et adulte). Ceux-ci administrent le suivi des dossiers de façon séparée, les dispositions et le cadre réglementaire instituant de fait une séparation nette fixée à 20 ans (c'est le cas en particulier du passage de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé à l'Allocation aux Adultes Handicapés<sup>85</sup>).

Selon l'ARS Bretagne (Octobre 2012), une des caractéristiques spécifiques du secteur Médico-Social en faveur des personnes en situation de handicap en France est cette distinction « importante, tant en matière d'organisation des réponses aux besoins que de financement, entre, d'une part, les établissements et services s'adressant aux enfants handicapés et d'autre part, ceux qui s'adressent aux adultes, l'âge de 20 ans ayant été retenu comme constituant le critère de passage décisif entre les deux dispositifs »<sup>86</sup>. Rappelons cependant, que depuis le 13 janvier 1989, la loi n°89-18, dit « Amendement Creton » offre la possibilité d'un maintien en structure « pour enfants » de jeunes adultes n'ayant pas encore trouvé de place en secteur adulte. Satisfaisant ainsi au souci de proposer une solution provisoire à des situations délicates sinon brutales de retours à domicile, cette loi, et les effectifs « d'amendements Cretons » sont aussi devenus le symptôme de la difficulté à proposer et à accompagner de façon pertinente un parcours fluide et une entrée dans la vie professionnelle aux personnes en situation de handicap mental.

Comme dans deux des MDPH évoquées par l'enquête du Haut Conseil de la Santé Publique<sup>87</sup>, la MDPH 28 ne dispose pas d'une équipe « 16-25 ans ». Elle réunit en revanche une équipe « Insertion Professionnelle<sup>88</sup> » autour de sa Référente Insertion Professionnelle du secteur adulte<sup>89</sup>. On peut noter que cette équipe n'intègre pas directement de représentant MDPH du secteur enfance (ni de représentant d'IME), même si, comme le précise la Référente Insertion Professionnelle, elle « *commence à travailler avec le secteur enfance pour cette tranche [concernée par] le passage, mais [se concentre sur] le 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.* »

---

proposés par le secteur médico-social, comme en témoignent un certain nombre de parcours de jeunes à l'issue des IME (deux jeunes femmes et un jeune homme ont ainsi simplement signifié leur départ de l'IME André Brault au cours des 3 dernières années).

<sup>84</sup> *Ibid.* p16 Au-delà de 60 ans, en France, plus de reconnaissance de situation de handicap.

<sup>85</sup> Respectivement AEEH et AAH

<sup>86</sup> Rachelle LE DUFF et Pascal THEBAULT, 'Étude et Analyse Des Freins à La Sortie Des Jeunes Adultes Handicapés de plus de 20 Ans D'institutions Pour Enfants' (ARS Bretagne, 2012)

<[http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site\\_internet/Votre\\_ARS/Etudes\\_et\\_publications/Rapport\\_Jeunes\\_de\\_20\\_ans\\_e\\_t\\_plus\\_synthese\\_24\\_10\\_01.pdf](http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Votre_ARS/Etudes_et_publications/Rapport_Jeunes_de_20_ans_e_t_plus_synthese_24_10_01.pdf)>.op. cit.

<sup>87</sup> Cekoïa Conseil.op.cit.

<sup>88</sup> Cette équipe réunit autour du référent insertion professionnelle : un médecin MDPH, un Médecin du Travail et une Assistante Sociale, CAP Emploi, un Psychologue de l'Agence Spécialisée de Pôle Emploi, Pôle Emploi, Un représentant de CRP (Centre de Rééducation Professionnelle), un travailleur Social CARSAT et un Directeur d'ESAT.

<sup>89</sup> Décret sur les MDPH du 19 décembre 2005 - Sous-section 5 - Article R. 146-30 : Référent pour l'insertion professionnelle. Le référent pour l'insertion professionnelle est chargé des relations de la maison départementale avec le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

## i. Un guide de procédures pour l'orientation

Depuis Mai 2014, la MDPH 28 dispose d'un « guide de procédures MDPH/ESAT » visant à « améliorer les relations entre la MDPH et les ESAT pour un meilleur suivi des dossiers des travailleurs d'ESAT ». Résultant de la réflexion du groupe de travail MDPH/ESAT mis en place en début d'année 2013 en Eure-et-Loir, ce guide répond aussi aux attentes formulées par l'ARS Centre à l'époque, concernant l'augmentation du nombre d'utilisateurs d'IME bénéficiant de prolongations au titre de l'amendement Creton et des difficultés d'intégration en ESAT qu'elle soulignait.

Il décrit de façon précise les procédures liées aux demandes d'orientations, stages et demandes de prolongations au titre de l'amendement Creton. Sans entrer de façon exhaustive dans l'étude des procédures et principes qu'il décline, quelques éléments peuvent préciser le cadre et les limites dans lesquels s'inscrit le travail d'accompagnement qui est réalisé par les IME. Consignés dans un document qui n'a pas vocation à être diffusé dans son intégralité, ces éléments ont fait l'objet de précisions lors de l'entretien avec la Référente Insertion Professionnelle de la MDPH 28 concernant leur application ou la genèse de ces dispositions. Les encadrés qui suivent en reproduisent deux extraits ajoutés au corps du mémoire pour plus de lisibilité.

Ce guide institue un cadre. Il délimite, à partir d'une réalité de fonctionnement et d'organisation (moyens disponibles, places, temps qui peut être accordé aux dossiers et à leur suivi, maîtrise des contraintes de la filière, poids respectif des acteurs dans une négociation), les procédures concrètes et les règles (implicites parfois) qui vont déterminer « comment les choses se passent » au moment de l'orientation d'une personne en situation de handicap.

L'enjeu des procédures se cristallise sur deux points : l'étude du dossier qui conditionne la notification d'orientation vers l'ESAT et la définition du cadre de l'évaluation préalable réalisée durant les stages.

« L'orientation vers un ESAT et/ou vers un Foyer d'Hébergement, se fait après étude du dossier de demande d'orientation établi par le demandeur **et/ou** son représentant légal, à l'appui de bilan de stage.

Bilans de stages ou EMT (Evaluation en Milieu de Travail) en ESAT ou milieu ordinaire  
Des bilans de stages en Foyer d'Hébergement

**L'orientation vers un ESAT et/ou vers un Foyer d'Hébergement est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans.** L'orientation vers un ESAT pourra préciser, si nécessaire, en fonction des besoins, capacités, ou souhait de la personne, s'il s'agit d'un accueil à temps plein, à temps partiel ou à temps partiel accompagné d'une SAESAT<sup>90</sup>.

Pour entrer en ESAT et/ou en FH, en principe l'âge minimum est de 20 ans. Cependant, à titre exceptionnel une personne handicapée peut être admise dès l'âge de 16 ans.»

Comme le confirme la Référente Insertion Professionnelle, le principe actuel d'orientation vers les ESAT concerne presque exclusivement des jeunes adultes qui viennent d'IME.

<sup>90</sup>SAESAT : « Section Annexe à l'ESAT ». Selon le guide MDPH28 : « La section annexe doit permettre aux travailleurs handicapés qui ne peuvent plus être employés à temps plein de continuer à travailler en ESAT à temps partiel et de bénéficier pendant les heures ainsi libérées d'activités de soutien socio-éducatives. »

Si à son arrivée en 2010, les notifications d'orientations désignaient de façon assez générale l'« ESAT », elles indiquent désormais de façon beaucoup plus précise « *un ou 2 ou 3 ESAT en fonction des stages, en fonction du lieu d'habitation et en fonction du métier aussi, du souhait d'activité de la personne* ». Cette identification permet un suivi plus précis des décisions d'admission ou d'inscription sur des listes d'attente, faute de places, au sein des ESAT. Après quelques années de fonctionnement, la MDPH 28 précise désormais aussi sur les notifications l'appui de la Section Annexe, avec l'objectif explicite de « faciliter » l'admission : « *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.* »<sup>91</sup>

La notification d'orientation n'est en effet pas synonyme d'admission en ESAT.

A l'issue de la procédure de notification, la Référente Insertion Professionnelle assure un suivi auprès des ESAT désignés<sup>92</sup> : pour vérifier que la personne a effectué les démarches auprès de ces établissements, qu'elle a effectivement pu être reçue, et pour connaître les suites finalement données par l'ESAT qui doit « *voir avec la personne si elle est toujours motivée, intéressée par la place, si eux considèrent que la personne [correspond], parce qu'on est pas non plus infallibles [...], et ils doivent nous répondre s'ils vont prendre la personne* »<sup>93</sup>. Le courrier type que l'ESAT doit adresser à la MDPH envisage ainsi, outre la vérification de l'aboutissement de la procédure (prise de contact effectif), les « suites données à l'entretien » : refus exprimé par la personne, inscription sur une liste d'attente, admission (date, atelier, quotité de temps et appui éventuel de la Section Annexe), ou refus justifié de l'ESAT<sup>94</sup>.

A l'issue de cette procédure, un jeune adulte peut donc ne pas obtenir « son intégration dans l'établissement adulte désigné par la CDAPH [et] devra faire une demande d'Amendement Creton.<sup>95</sup> » Anticipant implicitement sur les difficultés à l'intégration en ESAT, le guide prévoit à ce titre que « la CDAPH d'Eure-et-Loir accorde simultanément l'orientation en ESAT et l'amendement Creton, au jeune adulte si nécessaire et **sur demande**. » Indépendamment des notifications de la MDPH, une marge de « choix » structurelle existe pour les ESAT du fait du nombre de places proposées en Eure-et-Loir (807 en 2010<sup>96</sup>) : « *si toutes les personnes à qui on fait une orientation ESAT y allaient réellement [...] on aurait des listes d'attente encore plus longues sur les ESAT* »<sup>97</sup>. Une procédure définit par conséquent les modalités d'évaluation de la pertinence des demandes d'orientation vers l'ESAT.

---

<sup>91</sup> Entretien Référente Insertion Professionnelle MDPH28, Annexe 2, p. 20

<sup>92</sup> « Les notifications sont adressées aux ESAT concernés, accompagnées d'un courrier leur demandant de prendre contact avec la personne handicapée **et/ou** son représentant légal afin d'organiser un entretien pour finaliser l'intégration ou non dans leur établissement. (Courrier type – **annexe - 6**) En retour, l'ESAT adresse à la MDPH la fiche « réponse notification ESAT » qui permettra un meilleur suivi du parcours de la personne handicapée (fiche « réponse notification ESAT » type – **annexe - 6**) Guide de Procédures ESAT/MDPH, MDPH 28, Mai 2014.

<sup>93</sup> Entretien Référente Insertion Professionnelle MDPH28, Annexe 2, p. 19

<sup>94</sup> La procédure « simplifiée » concernant par ailleurs la sortie de l'ESAT à l'initiative de l'ESAT pendant la période d'essai précise la nécessité, pour le Directeur, de présenter dans ce cas un rapport circonstancié « *précisant notamment si la personne relève de soins ou d'un autre établissement médico-social, du milieu ordinaire...* »

<sup>95</sup> Guide de Procédures MDPH28/ESAT

<sup>96</sup> Pour une population active potentielle de 221 051 personnes (20-59 ans), soit 3,7 place pour 1000 habitants de 20-59 ans. Moyenne nationale : 3,4 places / SÉRIE **STATISTIQUES** N° 180 • MAI 2013 Les établissements et services pour adultes handicapés Résultats de l'enquête ES 2010 Yara MAKDESSI et Bénédicte MORDIER

<sup>97</sup> Entretien avec la Référente Insertion Professionnelle MDPH 28, Annexe 2, p. 22

## ii. Les stages : entre évaluation et orientation

La procédure d'orientation prévoit l'étude du dossier de demande d'orientation sur la base des bilans de stages réalisés en ESAT ou des Evaluations en Milieu de Travail (EMT).

*« Les bilans de stages « d'évaluation » effectués en ESAT permettent aux équipes pluridisciplinaires de la MDPH d'étudier au mieux les demandes d'orientations et de proposer à la CDAPH l'orientation la plus appropriée en fonction des besoins, capacités, ou souhait de la personne.*

*Pour cela les ESAT utilisent la trame des bilans type de stage en ESAT. (Bilan de stage type ESAT - annexe - 3)*

***Les bilans de stages sont à adresser à l'établissement porteur de la convention sauf demande spécifique des services de la MDPH. »***

Pour la MDPH « un dossier pour une demande d'ESAT doit toujours être accompagné au moins de deux bilans de stages en ESAT<sup>98</sup> ». La demande d'orientation suit donc les stages qui sont sensés en évaluer la pertinence. L'instruction du dossier par la MDPH consiste par conséquent *a priori* surtout à valider des démarches.

Ces bilans sont à présent rédigés sur un modèle unique proposé par la MDPH qui a remplacé les bilans produits par les ESAT et dans lesquels une place (trop ?) importante était accordée à des grilles d'évaluation de l'activité du stagiaire : « *parce qu'avant [...] on n'avait pas de modèle, et puis les smileys qui faisaient la grimace ou pas la grimace, ça ne parlait pas.* <sup>99</sup> ». Un travail a été réalisé avec les ESAT pour expliquer que l'organisation du travail de l'Equipe pluridisciplinaire de la MDPH impliquait que ses professionnels avaient « *besoin de pouvoir lire quelque chose de simple, direct, facile et que tout le monde s'y retrouve* ». Pour simplifier l'examen des demandes, « *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.* <sup>100</sup> ». En fait, outre les éléments dont elle dispose sur le parcours de la personne en IME à travers le dossier enfant, l'Equipe Pluridisciplinaire ne dispose pas « *de moyens [propres] pour vérifier l'employabilité* <sup>101</sup> » et se réfère donc prioritairement aux avis consignés sur les bilans de stages. Ce sont donc d'abord ceux-ci qui, dans le modèle proposé par le guide, définissent les préconisations :

- La nécessité de renouveler les stages
- La validation de la pertinence de l'orientation en ESAT (temps plein, partiel et appui éventuel de la Section Annexe)
- L'admissibilité au sein de l'établissement du stage (date, atelier, liste d'attente)
- La nécessité d'orientation vers le milieu ordinaire, l'Entreprise Adaptée, ou un autre établissement Médico-Social

L'ensemble de la procédure est construit pour que l'examen des dossiers de demande soit facilité pour la CDAPH. Dans la réalité cependant, les stages réalisés ne se déroulent pas tous au sein d'un même ESAT ou d'un même atelier. Il arrive parfois « *d'avoir des bilans de stage mitigés* <sup>102</sup> », ce

<sup>98</sup> Guide de Procédures MDPH28/ESAT

<sup>99</sup> Entretien avec la Référente Insertion Professionnelle MDPH 28, Annexe 2, p. 18

<sup>100</sup> *Ibid.*

<sup>101</sup> *Ibid.*

<sup>102</sup> *Ibid.*

qui « *pose beaucoup de questions* » et met en lumière une certaine, mais probablement incontournable, relativité des conclusions consignées : « *ça dépend dans quel cadre [le stage est effectué]. En plus dans les nouveaux bilans, les ESAT peuvent indiquer la 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 a pas les mêmes activités, pas le même encadrement non plus.* »

### iii. La définition d'une « situation idéale » d'orientation

Aux yeux de la MDPH (ou du moins du Référent Insertion Professionnelle de la MDPH 28), la situation « idéale » d'orientation est la suite logique d'un parcours mettant en lumière un bon niveau d'adéquation entre la personne, ses capacités, ses envies et l'attente de l'ESAT. Un bon « ajustement », pourrait-on dire, validé par les bilans de stages posés par l'ESAT (qui potentiellement admettra le futur travailleur), puisque la MDPH ne dispose pas, pour sa part, réellement d'autre moyen d'évaluer l' « employabilité ».

Par voie de conséquence, dans une certaine mesure, l'orientation en ESAT prononcée par la CDAPH finalise une procédure de recrutement dans laquelle l'ESAT est partie prenante, l'expertise lui étant, d'une certaine manière aussi, déléguée. Le Chargé d'Insertion Professionnelle de l'ESAT « ESSOR » signale ne pas inscrire systématiquement tous les jeunes stagiaires sur liste d'attente. Il cherche à éviter aux usagers des listes d'attente trop longues, dans lesquelles l'admission ne peut pas s'envisager avant deux ans et qui feraient perdre une grande partie de son sens au processus de stage et de préparation : « *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*<sup>103</sup> ».

Avec un peu de recul, on réalise que le lien entre le stage réalisé, le bilan proposé et l'admission peut donc être très direct. Si un jeune adulte correspond précisément à l'attente (aux besoins ?) de l'ESAT, la procédure d'orientation peut considérablement gagner en rapidité, clarifiée par des bilans positifs et en partie déjà « validée » par l'inscription sur liste d'attente notée au bilan.

Les procédures institutionnalisées par le guide MDPH encadrent ainsi le traitement des demandes pour essayer de limiter les situations de prolongation en IME, que l'ARS avait voulu pointer. Mais la CDAPH ne dispose cependant pas nécessairement de l'expertise nécessaire pour vérifier la capacité de travail des personnes et recherche une information simple et lisible pour faciliter l'examen des dossiers. Pour l'obtenir, les procédures donnent une place prépondérante, sinon déterminante à l'évaluation réalisée en situation de travail par les ESAT. Mais l'échelle des critères qui fonde cette évaluation paraît aussi pouvoir varier d'un établissement à un autre.

---

<sup>103</sup> Entretien réalisé avec le Chargé d'Insertion Professionnelle à l'ESAT « ESSOR », Annexe 4, p. 45

## b. Comprendre l'effet induit par les attentes des ESAT

### i. Tensions économiques et orientation

En Eure-et-Loir, 13 ESAT, gérés par 6 Associations gestionnaires<sup>104</sup> et un Centre Hospitalier, se répartissent les 753<sup>105</sup> places présentées par le guide MDPH 28 à la rubrique Insertion professionnelle. La Référente Insertion Professionnelle explique qu'une tension s'exerce à l'admission dans ces ESAT, comme, pour elle, à l'échelle nationale : « *Ils ont déjà un nombre de places et [...] à la CNSA [...] les collègues RIP 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*<sup>106</sup> ». Les éléments chiffrés produits par l'enquête DRESS 2010 vont dans le même sens. Elle dénombre 6 300 personnes bénéficiant de l'amendement Creton à l'échelle nationale, soit 1200 de plus qu'en 2006 (en 2010, un peu de 5 000 de ces personnes sont accueillies en IME). Tirant des conclusions très proches de celle de J-Y Barreyre et C. Peintre en 2005<sup>107</sup>, Yara Makdessi<sup>108</sup> renouvelle le constat d'un maintien en IME de jeunes adultes qui présentent des déficiences plus sévères. En 2005, la moitié de ces jeunes adultes bénéficiait d'une notification d'orientation en ESAT.

Evoquée en introduction, cette tension économique à l'admission en ESAT est présente dans les propos des professionnels à l'échelle locale de ce terrain d'étude, souvent affirmée en particulier du côté SIPFP. Les entretiens réalisés avec des professionnels d'ESAT ne la nient cependant pas nécessairement, même si la « performance » n'est par ailleurs jamais évoquée directement quand on aborde les critères d'admissibilité. C'est de façon plus générale que le constat est posé : « *au vu d'une certaine évolution économique 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. [...] la distorsion est là : on demande aujourd'hui aux gens d'être professionnels et d'avoir une meilleure rentabilité dans les ESAT* », « *[il ne s'agit pas] d'un jugement, je pose ça comme un constat de situation. Les IME ont eu des difficultés de formation liées, [par exemple], à la législation par rapport aux machines, et les ESAT, eux, 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.*<sup>109</sup> »

De fait, c'est peut-être la définition du caractère « protégé » du travail proposé qui évolue, elle aussi. Comme le précise la Conseillère en Economie Sociale et Familiale de l'ESAT « Anaïs », le cadre d'activité proposé par l'ESAT est celui d'une « entreprise ». Cela rend nécessaire, selon elle, un travail en amont sur les représentations pour que les futurs travailleurs et leurs encadrants de SIPFP mesurent mieux cette réalité : « *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.*<sup>110</sup> »

L'exemple de Christine, usager de la SIPFP de l'IME André Brault âgée de 19 ans est à ce titre intéressant. Elle, qui a eu l'occasion de réaliser plusieurs stages en restauration scolaire et en EHPAD

<sup>104</sup> Dont l'Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure et Loir qui gère 5 de ces ESAT et l'Association ADAPEI92 qui en gère un.

<sup>105</sup> L'enquête DRESS 2013 en décompte pour sa part 807 en 2010 ( ?)

<sup>106</sup> Entretien avec la Référente Insertion Professionnelle MDPH 28, Annexe 2, p. 23

<sup>107</sup> Jean-Yves BARREYRE and Carole PEINTRE, 'Les Jeunes Adultes Relevant de L'amendement Creton', *Etudes et Résultats- Drees - Ministère Des Affaires Sociales et de La Santé*, 2005 <<http://www.drees.sante.gouv.fr/les-jeunes-adultes-relevant-de-l-amendement-creton,4521.html>>.

<sup>108</sup> MAKDESSI. 'L'accueil des enfants handicapés...' *op.cit.*, p. 5

<sup>109</sup> Entretien avec le Moniteur du Module d'Evaluation et de Formation, Annexe 6, p. 56

<sup>110</sup> Entretien avec la Conseillère en Education Sociale et Familiale de l'ESAT Anaïs, Annexe 5, p.49

en milieu ordinaire et en ESAT, dira ainsi n'avoir « *pas trouvé ça tellement différent* ». Questionnée<sup>111</sup>, elle évoque les conditions, selon elle difficiles, dans lesquelles elle a réalisé son stage d'évaluation à l'ESAT Hors les Murs. Ce stage l'a amené à être hébergée au sein d'un foyer de jeunes travailleurs et à se lever à 5h du matin pour se rendre à pied à la Gare de Chartres (20 minutes de marche). De là, le trajet en train lui permettait de rejoindre la cuisine du service de restauration scolaire d'un Collège situé à 20 km où elle pense, en définitive, avoir réalisé un travail plus complexe qu'à la cantine municipale de Luisant<sup>112</sup> (28) lors de son dernier stage en milieu « ordinaire ». Confirmant un niveau d'attente qui peut parfois être important, la Référente Insertion Professionnelle de la MDPH28 témoigne que ce dispositif doit aussi faire face aux contraintes économiques de son intégration dans le bassin d'emploi local : « *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 collège, ça peut être compliqué et si vraiment ça se passe très mal, ça peut remettre en cause le lieu de stage.* »

Une certaine tension s'insinue en définitive dans les processus d'orientation à travers l'expertise confiée aux ESAT. Comment s'explique-t-elle ?

## ii. L'ESAT, un modèle original et complexe

Comme le précise le rapport Observatoire et UNIFAF Rhône-Alpes de 2010<sup>113</sup> à laquelle j'emprunte ce sous-titre<sup>114</sup>, peu d'études ciblent directement l'ESAT comme objet de recherche. Depuis leur création par la loi du 23 novembre 1957 et au travers de leur développement par des associations de parents d'enfants handicapés, l'histoire des anciens Centre d'Aides par le Travail (CAT) s'écrit par la « structuration d'une « filière pédagogique-productive » accompagnant et structurant le parcours de vie d'une personne handicapée dans une chaîne d'établissements médico-sociaux dédiés et adaptés [...] : cette filière mène ainsi directement de l'IME à l'ESAT, de l'enfant scolarisé à l'adulte au travail »<sup>115</sup>.

Evoqués par la Loi du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées, confirmés dans une double mission économique et médico-sociale par la circulaire interministérielle du 8 décembre 1978, renommés en 2005, les Etablissements et Services d'Aide par le Travail sont avant tout, comme les lois du 2 janvier 2002 et du 21 juillet 2009<sup>116</sup> l'ont rappelé, des établissements sociaux et médico-sociaux. Ils accueillent à partir de 20 ans<sup>117</sup>, et sur orientation de la CDAPH, des personnes qui doivent remplir une des deux conditions suivantes :

- Avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide<sup>118</sup>.
- Ou avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

---

<sup>111</sup> Après la transcription des entretiens lors d'un échange informel en classe.

<sup>112</sup> Beaucoup plus accessible pour elle sur le plan du transport

<sup>113</sup> IFROSS et autres. *op.cit.* p14 Le titre exact est "L'ESAT, un objet d'étude complexe et original »

<sup>115</sup> *Ibid.*

<sup>116</sup> Hôpital, Patients, Santé, Territoire

<sup>117</sup> Et exceptionnellement dès l'âge de 16 ans, âge à partir duquel la RQTH peut être accordée.

<sup>118</sup>Référence à l'Article R. 341-2 du code de la sécurité sociale

Trois missions leur sont assignées, comme le précise l'étude évoquée plus tôt, en référence en particulier à la CIRCULAIRE N°DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008<sup>119</sup>:

- En premier lieu et de façon prioritaire un « épanouissement personnel et une intégration sociale des travailleurs », les actions étant destinées, *a priori*, « [...] non pas directement au développement professionnel, mais plutôt vers un épanouissement global de la personne en lui donnant les moyens de mieux s'insérer socialement (loisirs, sports, ouverture sur l'extérieur).

Cette mission peut se réaliser « au travers des deux missions suivantes :

- Une activité à caractère professionnel, des apprentissages gestuels visant le développement de savoir-faire techniques,
- Un soutien médico-social et éducatif par le biais d'accompagnements notamment de psychomotricité, psychologie, éducatif ou encore social. »

Si, on le perçoit, l'axe majeur de l'accompagnement proposé par l'ESAT est centré sur l'épanouissement de la personne accueillie, l'originalité de ces établissements tient par ailleurs à leur statut hybride. Celui-ci est confirmé en 1978<sup>120</sup>, car la « poursuite de ces missions s'effectue par la mise en œuvre d'une activité économique [...], confrontant dès lors l'ESAT à des problématiques de gestion similaires à celles d'une entreprise. » L'intégration des ESAT « dans le tissu socio-professionnel de la Cité à travers ses activités économiques [...] suppose de respecter les mêmes règles qu'une entreprise en matière de qualité des prestations commerciales, de concurrence, d'adaptation à la demande, d'équipements, de prix pratiqués et de facturation. <sup>121</sup>».

Espace défini à mi-chemin entre le médico-social et l'économie de marché, l'ESAT s'expose en conséquence directement aux tensions qui traversent ce dernier : « La réalité du terrain pose fréquemment des dilemmes évoqués par les directeurs d'ESAT entre ses missions médico-sociales et la recherche de marchés lui permettant de les mettre en œuvre : « j'ai un pied dans le médico-social et un pied dans l'économique et j'ai souvent la sensation de faire le grand écart » est une phrase évocatrice pour nombre de directeurs. Disons-le clairement, la double réalité – et surtout la concomitance - de la prise en charge des évolutions des publics et de conditions économiques plus difficiles génère un effet de cliquet pouvant se traduire sur le terrain par des effets de sélection du public non voulus – mais existants – [...] <sup>122</sup>».

Les deux projets d'établissements étudiés dans le cadre de cette recherche<sup>123</sup> mettent très clairement en avant les objectifs relatifs à l'accompagnement et à l'épanouissement des personnes accueillies. Ces aspects constituent l'essentiel des préoccupations déclinées au travers de leurs

---

<sup>119</sup> CIRCULAIRE N°DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies

<sup>120</sup> Circulaire interministérielle du 8 décembre 1978 « Tout en étant juridiquement des établissements sociaux, (...) les centres d'aide par le travail sont simultanément une structure de mise au travail (ils se rapprochent à cet égard d'une entreprise) et une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionnent, pour lui toute activité professionnelle. »

<sup>121</sup> Document d'appui pour la recommandation de bonnes pratiques professionnelles sur l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat / ANESM Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et services Sociaux et Médico-sociaux

<sup>122</sup> OPUS 3, Direction Générale de La Cohésion Sociale ESAT Rapport Final, Novembre 2009 <[http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/ESAT\\_rapport\\_final.pdf](http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/ESAT_rapport_final.pdf)> . *op. cit.*

<sup>123</sup> Projet d'Etablissement du CAT ESSOR 2005 (9 Rue de la Butte Celtique, 28300 Lèves) et Projet d'Etablissement de l'ESAT de Chartres de l'Association Anaïs 2012-2016 (RUE REAUMUR Jardin d'Entreprises 28000 Chartres)

pages. Si le thème des contraintes économiques liées à l'activité de production n'y est, pour ainsi dire, pas évoqué (au total moins d'une page respectivement sur 38 et 46) malgré son importance potentielle, ils signalent néanmoins, même rapidement :

- Des problèmes de rentabilité liés à « l'évolution du travail et du fonctionnement des entreprises partenaires (grande diversité des clients et des commandes, urgence des délais, ruptures d'approvisionnement) »
- Les conséquences sur l'organisation des postes de travail (adaptation des savoir-faire de l'établissement) d'une « nécessité de grande réactivité »
- La nécessaire mise en place d'une activité de prospection commerciale support du développement de nouvelles activités.

## ii) Une évolution progressive de la place et des pratiques des ESAT

Hybride, l'ESAT est par essence placé dans une situation de recherche d'équilibre. Celle-ci se décline d'abord entre mission médico-sociale et activité de production : la mission première de l'établissement est d'apporter une « aide », qui se conçoit de façon privilégiée à travers la proposition d'une activité et d'un projet professionnel, souligne le Cadre Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR »<sup>124</sup>. La portée « thérapeutique » ou « éducative » de l'activité est donc directement liée à l'existence d'un travail à réaliser, qui doit en conséquence être régulier et si possible constant, mais qui doit en même temps demeurer un moyen et non une fin.

Parallèlement, ce lien direct avec le travail productif amène l'ESAT sur le terrain de l'économie de marché et ouvre la porte à des arbitrages qui peuvent progressivement le rapprocher de considérations commerciales : « les ESAT n'ont pas échappé aux vagues de diminution des dotations globales qui ont touché l'ensemble des établissements de service public ». Ils doivent désormais « gérer la production leur permettant d'assurer leur équilibre financier. [Et] il n'est plus rare aujourd'hui que le budget commercial alimente le budget social » commente E. Jourdan – Gilbert dans une étude très « économique » de la situation de l'ESAT le Bois Jumel de Carentoir (56)<sup>125</sup>.

Cette tension liée à la recherche d'un équilibre complexe transparaît officiellement dans la Circulaire N°DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 qui indique qu' : « [...] il faut veiller à ce que les ESAT restent largement ouverts à tout type de handicap et proposent des activités accessibles aux personnes ayant, au moment de leur admission ou après plusieurs années d'activité en raison de leur avancée en âge, une capacité très réduite de travail. », mais précise aussitôt que « Ceci n'exclut pas bien sûr que les ESAT procèdent par ailleurs à des choix d'activités complémentaires de nature à mieux équilibrer leurs comptes économiques, en particulier par l'exercice de prestations « hors les murs » au profit d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou de particuliers. »

Pour l'UNAPEI et le Comité de Liaison et d'Action des Parents d'Enfants et d'Adultes Atteints de Handicap Associés (CLAPEAHA), « les ESAT sont fragilisés par le contexte économique et

<sup>124</sup> Entretien réalisé avec le Cadre Chargé d'Insertion de l'ESAT ESSOR, Annexe 4, p.33

<sup>125</sup> Emilie JOURDAN-GILBERT and =Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique. (E.H.E.S.P.). Rennes. FRA / com., 'Les ESAT à L'heure de La Rentabilité ?', 2009, BDSP/EHESP : 179281, OX09/0056, OX09/0055.

budgétaire actuel<sup>126</sup>». A leurs yeux, la pérennité de leur mission d'accompagnement, le respect « des besoins et attentes des personnes handicapées » nécessiterait une révision des modes de tarification au profit de ces premières missions. Etudiant la capacité des ESAT à concilier objectifs économiques et missions médico-sociales, Christophe Baret<sup>127</sup> note que, depuis le milieu des années 1990, ces établissements subissent un durcissement de leurs conditions concurrentielles et ont progressivement dû « repenser leurs missions, revoir leur organisation, réaliser des économies et trouver de nouvelles ressources financières pour rester à l'équilibre », sous la pression de nouvelles règles de gestion<sup>128</sup>.

### iii) Des discours sur l'admission

Selon les indications données par le guide MDPH 28, l'admissibilité d'une personne en ESAT se détermine en grande partie lors d'observations réalisées durant les stages : stage de découverte (une semaine ou 15 jours), stage d'évaluation ou stage préalable à l'admission<sup>129</sup> (3 semaines, 6 en ESAT Hors les Murs). Cet objectif prioritaire d'évaluation donné aux stages se concrétise dans l'avis émis lors des bilans sur la pertinence du choix d'orientation ou sur la nécessité de reconsidérer ce projet, laquelle doit être justifiée par un écrit.

Les contraintes d'efficacité économique évoquées plus tôt ont rarement été citées directement comme motif de refus lors des entretiens réalisés pour cette étude. Pour la Conseillère en Education Sociale et Familiale de l'ESAT « Anaïs »<sup>130</sup>, « *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 [...] 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.* »

Pour répondre aux questions concernant les critères d'admissibilité, tous les professionnels rencontrés en ESAT insistent en premier lieu sur le désir de travailler du stagiaire. Ce projet et cette motivation se déclinent à leurs yeux dans une attitude générale qui doit retranscrire l'appropriation d'une certaine « identité professionnelle » : ponctualité, respect des consignes, comportement adapté aux règles et « *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* » dira le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR »<sup>131</sup>. Un autre élément de consensus se dégage à travers « l'autonomie de transport ». Au cours des entretiens réalisés, et à la lecture des

<sup>126</sup> Contribution de l'UNAPEI et du CLAPEAHA (Comité de Liaison et d'Action des Parents d'Enfants et d'Adultes Atteints de Handicap Associés) au rapport alternatif du CFHE sur la mise en œuvre de la Convention internationale des droits des personnes handicapées Juillet 2015

<sup>127</sup> Christophe Baret, 'Les établissements et Services D'aide Par Le Travail (ESAT) Parviennent-Ils à Concilier Objectifs économiques et Missions Médico-Sociales? Une Proposition de Matrice Stratégique', *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme (s) & Entreprise*, 2 (2012), p. 66–82.

<sup>128</sup> Le décret du 22 octobre 2003 relatif à la gestion budgétaire a marqué l'évolution des procédures budgétaires d'allocation de ressources des ESMS, la fixation des tarifs plafonds pour les ESAT depuis 2009 a par la suite contribué à modifier l'approche des équilibres financiers de ces établissements.

<sup>129</sup> L'entretien avec le Chef de Service de la SIPFP a permis de préciser les attentes liées aux stages et de cerner dans quelle mesure ces stages contribuaient à la formation des futurs travailleurs.

<sup>130</sup> Entretien avec la CESF de ESAT de l'Association Anaïs, site de Chartres. Annexe 5, p. 51

<sup>131</sup> Entretien avec le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR », Annexe 4, p. 39

Projets d'Établissement, cette capacité à arriver et à repartir seul du lieu de travail est présentée comme un élément essentiel de l'accès à l'ESAT, dans la mesure où ceux-ci n'organisent pas de service de transport. Notons au passage, que cette donnée, dans un département rural comme l'Eure-et-Loir n'est pas anecdotique. La faiblesse des réseaux de transport impose en effet souvent d'ajouter directement l'orientation en foyer d'hébergement à l'entrée dans le monde du travail, précipitant une rupture vécue comme brutale par certains et conditionnant aussi leur admission en ESAT à l'existence de places en Foyer d'Hébergement.

Si la motivation est systématiquement désignée d'abord comme facteur essentiel dans l'évaluation de l'admissibilité à l'ESAT, certaines contraintes « techniques » sont aussi progressivement évoquées, en fonction de « l'activité travail » réalisée par l'ESAT.

Aux yeux de ces professionnels, répartis sur 3 ESAT différents gérés par 2 associations distinctes, la formation technique est clairement du ressort de l'ESAT. Ce sont les moniteurs d'Atelier et les dispositifs propres de l'ESAT qui ont pour mission d'apporter aux travailleurs les compétences techniques nécessaires au travail demandé : « *parce qu'on ne peut pas demander à un jeune qu'il soit technique avant qu'il ait commencé à travailler<sup>132</sup>* » et qu'on « *ne peut pas demander à ce qu'il soit [...] compétent, performant<sup>133</sup>* » dès son arrivée. Mais chacun tempère cependant progressivement ces positions de principe en précisant qu'un minimum de compétences doit être observé. Une capacité de compréhension de consignes simples et des « capacités d'apprentissage » doivent apparaître, car « *des personnes qui auraient envie de travailler mais qui ne peuvent pas apprendre<sup>134</sup>* » poseraient sans doute problème à terme pour la production. Certains moniteurs d'atelier regrettent même plus directement le manque de prérequis des jeunes arrivants, ils « *font remonter régulièrement l'idée selon laquelle les jeunes étaient mieux préparés avant à l'IME* », rapporte le Chargé d'Insertion de l'ESAT ESSOR. Il précise que « *plus le travail est technique et plus le phénomène est flagrant. Par exemple en Espaces 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.<sup>135</sup>* »

Une tension entre objectifs, principes et attentes concrètes liées à la production est lisible en filigrane. Lue à l'échelle locale, elle semble retranscrire les perspectives décrites à un niveau plus global entre la mission d'aide qui définit l'identité des ESAT, que ses professionnels revendiquent clairement et à laquelle ils ne veulent pas renoncer, et des contraintes de marché qui s'imposent aussi au « travail protégé ».

Dans la recherche de cet équilibre, le modèle d'établissement qui se dessine subit une évolution. Celle-ci soulève de nouvelles interrogations. Comme le précise le Moniteur d'Atelier du Module d'Évaluation et de Formation, « *[d'une certaine manière] 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.*

*[...] La question, c'est qu'est-ce qu'on met au milieu de tout ça pour permettre aux personnes, [...] pour permettre concrètement à la personne d'avoir un parcours.<sup>136</sup>* »

---

<sup>132</sup> *Ibid.* p2

<sup>133</sup> Entretien avec le Moniteur d'Atelier du Module Évaluation et Formation. Annexe 6, p. 60

<sup>134</sup> *Ibid.* p. 60

<sup>135</sup> Entretien avec le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR », Annexe 4, p.35

<sup>136</sup> Entretien avec le Moniteur d'Atelier du Module d'Évaluation et de Formation, Annexe 6, p. 57

## c. Une organisation en secteurs et des zones d'influences

### i. Le choix d'une préparation post admission

Le fonctionnement des ESAT évolue. Il définit progressivement une nouvelle réalité d'attentes à laquelle les jeunes adultes, nouveaux usagers travailleurs handicapés, doivent répondre par leur travail. Si cette contrainte doit être abordée grâce à des adaptations des méthodes de production<sup>137</sup>, elle soulève aussi depuis longtemps le problème d'une préparation des usagers, chargée de répondre au « [...] décalage entre le monde de l'enfance et celui de l'adulte [qui] devient une réelle difficulté pour l'insertion en [ESAT]<sup>138</sup> ».

Les projets d'établissements des ESAT montrent depuis longtemps aussi la nécessité d'engager un travail avec les IME sur ces points, mais dans la réalité de l'organisation du département d'Eure-et-Loir, plusieurs dispositifs sont surtout venus compléter « l'équipement » des ESAT pour aider les jeunes adultes déjà orientés à définir leur projet professionnel et à endosser une identité professionnelle qui paraît mal affirmée.

- Le Module d'Evaluation et de Formation attaché à l'ESAT Le Mousseau propose 4 places à de jeunes adultes dont le projet n'est pas entièrement défini. « *Implanté physiquement en restauration<sup>139</sup>* », il propose d' « *évaluer des compétences transversales, l'assiduité, l'attitude et l'adaptation sociale au travail* » dans la mesure où « *la technique [elle] est le métier de l'ESAT* ». L'enjeu est ici de permettre à la personne de sortir « *d'une représentation scolaire [de l'IME]* », pour « *changer de posture et de comportement [...], changer de place* ». Accueillant des jeunes adultes issus de tous les IME du département, ce module répond bien pour son Moniteur d'Atelier à un manque d'adéquation avec les attentes des ESAT. Le fonctionnement de ce dispositif doit se prolonger dans les mois à venir par la transformation de la Section Annexe de l'ESAT du Mousseau en Section d'Apprentissage Spécialisée<sup>140</sup>, dédiée, au sein de l'ESAT à une possible aide à la « *gestion des amendements Creton* » en coopération avec la MDPH<sup>141</sup>.
- Le Dispositif d'Accompagnement au Parcours d'Insertion socioprofessionnel (DAPI) est un dispositif développé dans le cadre de la « Fondation d'Aligre et Marie-Thérèse » et adossé à un Foyer de Vie. Ouvert depuis 2012 pour une expérimentation de 5 ans, il propose un ensemble de dispositions proches de celles décrites précédemment à des personnes ayant a priori besoin d'un accompagnement plus long.

Plusieurs initiatives locales différentes déclinent au sein d'autres structures le même type d'accompagnements spécifiques (ESAT des Ecuries du Grand Parc<sup>142</sup>...), confirmant le désir de répondre à une distance entre les attentes des ESAT et le niveau de préparation des personnes orientées par la MDPH.

---

<sup>137</sup> Projet d'Etablissement du CAT ESSOR, p32 « Les moniteurs d'atelier sont de plus en plus sollicités par les contraintes techniques afin de maintenir cette capacité à adapter le travail à l'homme et non l'inverse, il convient de mettre en place une stratégie de formation adaptée à la situation »

<sup>138</sup> *Ibid.*, p32, le Projet d'Etablissement du CAT ESSOR date de 2005.

<sup>139</sup> Les citations de ce paragraphe sont issues de l'entretien réalisé avec le Moniteur d'Atelier de ce dispositif, Annexe 6, p. 55 et suiv.

<sup>140</sup> Ce projet, évoqué par les professionnels de l'Association ADAPEI28, Papillons Bancs d'Eure et Loir est actuellement en phase de mise en place.

<sup>141</sup> Entretien avec la Coordinatrice de Formation de l'ADAPEI28, Annexe 3, p. 31

<sup>142</sup> Le dispositif « Chantier de Formation » a été lancé en 2013.

Si ce constat paraît partagé, ainsi que le confirme encore la très récente étude préalable réalisée par la nouvelle Coordinatrice de Formation de l'ADAPEI28, si la nécessité d'un travail partenarial avec le secteur de l'enfance est systématiquement pointée comme piste de solution, la réponse envisagée se construit, elle, prioritairement au sein d'établissements Médico-Sociaux du secteur adulte, c'est-à-dire après l'orientation.

## ii. Une séparation administrative « pour » des frontières claires

La séparation nette entre dispositifs enfance et structures adultes est selon l'Etude régionale « Jeunes de plus de 20 ans » de l'ARS Bretagne, caractéristique du secteur Médico-Social français, « tant en matière d'organisation des réponses aux besoins que de financement <sup>143</sup>».

L'existence de cette « frontière » distincte des normes « ordinaires » est, à elle seule, symbolique des nombreuses ambiguïtés et des paradoxes associés au statut des jeunes adultes en situation de handicap mental : « *Il y a aussi des questions autour de la majorité et du fait d'être adulte pour les institutions : 18 ans ou 20 ans. Le foyer de C. 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* »<sup>144</sup>. Par-delà ce constat lié à la spécificité et à la singularité du moment institué pour le passage à l'âge adulte, la rupture administrative entre secteur « enfance » et secteur « adulte » introduit aussi ses propres freins à la souplesse des transitions.

Les règles du secteur adulte ne sont, de fait, pas les mêmes que celles du secteur enfance et cette différence constitue un obstacle qui peut très concrètement limiter la préparation des personnes. « Le foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés est destiné à l'hébergement et l'entretien des adultes handicapés qui exercent une activité pendant la journée, en milieu ordinaire, en entreprise adaptée ou en milieu protégé (ESAT)<sup>145</sup> ». Cette définition est confirmée par le guide de procédures MDPH28, et s'étend dans les faits aussi aux stagiaires. L'accès aux stages en hébergement, nous le disions plus tôt, leur impose ainsi qu'à leurs familles de franchir brutalement un cap important. Au-delà des aspects « psychologiques » déjà mentionnés, elle impose aussi aux futurs travailleurs une double évaluation et un changement complet de contexte et d'attentes pour des personnes dont le handicap implique justement, *a priori*, de pouvoir bénéficier de temps et d'un séquençage important des nouveautés<sup>146</sup>.

Organisationnelle, cette séparation est aussi financière et implique pour la MDPH d'avoir « de la lisibilité ». La mise en place du Module d'Evaluation et de Formation évoqué au chapitre précédent en donne un exemple significatif pour la Référente Insertion Professionnelle. Dispositif ciblant directement la « transition », ce Module accueillait « *au départ [des usagers] sans orientation ESAT [...] sur leurs notifications IME* », avec une certaine souplesse. Pour la représentante du secteur adulte « *on ne voyait pas, il fallait qu'on ait une lisibilité et on a dit on fait une notification et on met*

---

<sup>143</sup> LE DUFF and THEBAULT. *op. cit.*

<sup>144</sup> Entretien avec le Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p. 66

<sup>145</sup> 'Foyer de vie ou foyer occupationnel pour personnes handicapées.' *Op.cit.* page web

<sup>146</sup> En cette fin d'année scolaire 2014-2015, des opportunités nouvelles ont permis à un jeune adulte de la SIPFP de réaliser un premier stage uniquement en hébergement. La question de la lisibilité de ces changements, elle, demeure entière comme le précise le Chef de Service : « *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.* » Depuis, un autre chef de service a de nouveau contredit cette possibilité.

*dans le module évaluation* », ce qui implique concrètement un passage en équipe pluridisciplinaire, en CDAPH et la fin de l'accompagnement par l'IME pour un projet pourtant en cours d'élaboration.

A un autre niveau, l'existence du DAPI<sup>147</sup>, parce qu'il est adossé à un Foyer de Vie et implique donc une orientation spécifique, pose problème parce que son mode de financement puise sur les crédits du Conseil Général.

Au moment du « passage », les difficultés inhérentes à l'accompagnement de la transition pour les personnes sont clairement identifiées par les acteurs. Mais les réponses à ces facteurs de rupture de continuité paraissent « butter » sur un cadre qui semble en partie inadapté et ne permet pas de définir des espaces communs au secteur enfance et au secteur adulte. Cette situation était déjà pointée en 2011 dans un « texte d'intention » produit la commission EDUSCOL. Ce texte proposait que « les établissements et services médico-sociaux fonctionnent dans l'esprit de dispositifs médico-sociaux d'accompagnement, au service du projet individualisé » et pour cela que l'on mette « fin à la barrière des 20 ans, qui n'a plus de justification légale et peut constituer un frein dans la préparation des projets d'insertion professionnelle <sup>148</sup>»

-----

Au terme de cette seconde partie, un certain nombre d'éléments de contexte dessinent les contours dans lesquels s'organise l'orientation.

Chargée d'enjeux induits par la dimension de facteur d'insertion sociale du « travail », la pertinence de la réponse à la demande d'orientation des usagers d'IME s'évalue aussi potentiellement, pour eux et pour leurs familles, sur une échelle de désirabilité.

Inscrite dans une réalité économique et administrative, l'orientation vers le secteur adulte dresse un cadre contraignant dans lequel il n'est pas certain de pouvoir répondre positivement à toutes les attentes. La poursuite de l'objectif de continuité administrative du traitement des dossiers de demande d'orientation induit par conséquent probablement certaines anticipations et la tentation, peut-être, de « faciliter » certains choix pour les usagers pour éviter les risques de ruptures.

---

<sup>147</sup> Evoqué lui aussi au chapitre précédent.

<sup>148</sup> LE DUFF and THEBAULT. *op.cit.*

### III) De la transition accompagnée à la transition vécue : quelles marges pour assurer la continuité ?

L'orientation, ses procédures, ses dossiers et ses dates constituent la matrice administrative dans laquelle va se jouer la transition d'une personne, son passage concret<sup>149</sup> et vécu du secteur de l'enfance au secteur adulte. Au sein de cette trame et de ces passages obligés, l'accompagnement par les acteurs professionnels, les choix des personnes et de leurs familles, les stages de découverte et d'évaluation vont tracer un chemin singulier dont l'objectif premier devrait avant tout être la réponse et l'adaptation aux attentes et aux besoins de la personne en situation de handicap mental.

#### a. Transition et handicap mental, des facteurs de complexité à prendre en compte

La transition du « monde des apprentissages » au monde du travail constitue déjà un passage délicat pour nombre de jeunes adultes. Elle induit pour l'individu lambda des modifications contextuelles importantes de mode de vie, d'attentes, de prise de responsabilité, c'est-à-dire finalement d'« autonomie » auxquelles les systèmes de formation « scolaires » préparent généralement peu. La confrontation à ces modifications aura pour « conséquence de transformer les relations, les routines, les croyances et les rôles<sup>150</sup> » : au-delà du changement concret du lieu et de l'activité habituelle de la personne, son identité même se trouvera progressivement modifiée ou devra se modifier pour entrer en phase avec un nouveau contexte.

Cette réflexion s'étend évidemment ici à la transition vécue par le jeune adulte en situation de handicap, avec la complexité inhérente à cette situation spécifique. Evoquée par les professionnels d'ESAT, l'attente d'une « attitude professionnelle », d'un positionnement déjà ancré dans un « projet professionnel » souligne l'importance de ce processus. Faisant appel à une capacité à se représenter les attentes du milieu professionnel, cette projection se heurte aussi aux difficultés qui résultent de la forte séparation entre secteur enfance et adulte : « *Oui et de façon plus générale, faire de la construction d'identité professionnelle dans le cadre de l'enfance, c'est compliqué [...]»<sup>151</sup>*

Pour M-H. Jacques, les préconisations et les dispositifs déployés pour faciliter l'accompagnement des cursus « ordinaires » doivent aussi être mis en œuvre, « renforcé [s] par les dispositifs nécessaires à la compensation du handicap et à l'accessibilité à une formation adaptée<sup>152</sup> ». Ils doivent permettre à l'adolescent et au jeune adulte en situation de handicap de « bénéficier d'une éducation à l'orientation et d'un parcours personnalisé de professionnalisation<sup>153</sup> », lesquels vont revêtir un aspect capital dans un contexte spécifique où la

---

<sup>149</sup> Mais bien entendu aussi symbolique comme nous avons pu le voir en première partie.

<sup>150</sup> Modèle de Schlossber et al (1995) évoqué par Marie-Hélène Jacques in Marie-Hélène Jacques, 'Observer et accompagner les modifications identitaires chez l'adolescent avec retard mental lors de la transition élève/travailleur', *Nouvelle Revue de l'Adaptation Scolaire*, 2013 <[http://www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=NRAS\\_063\\_0029](http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=NRAS_063_0029)>Op.cit.

<sup>151</sup> Entretien réalisé avec le Chargé d'Insertion de l'ESAT ESSOR, Annexe 4, p. 38

<sup>152</sup> Jacques. *op. cit.* p4

<sup>153</sup> Jacques. *Ibid.* p4

motivation et le désir de faire sont présentés comme déterminants pour la réussite du projet d'orientation vers le travail protégé.

Car appliquée à un adolescent ou un jeune adulte tout venant, cette attente d'une projection forte constitue déjà une probable source de difficulté sur le terrain de la mobilisation. Elle implique des capacités à se représenter dans une situation d'avenir et à adapter son attitude présente pour la faire évoluer vers une autre, nouvelle et différente. Le handicap mental rend plus délicat ces évolutions, et à deux titres. En premier lieu, parce que la déficience intellectuelle inhibe les capacités de représentation et de transfert d'apprentissage de la personne, limitant potentiellement sa mobilisation dans une perspective de projet. Ensuite parce que la situation de handicap inscrit la personne dans un parcours où, comme le précise MH Jacques, les transitions sont le plus souvent subies, vécues comme des moments qui échappent à la décision personnelle (ce qui est encore souligné par les usagers interrogés ici<sup>154</sup>).

Dans cette expérience personnelle de la transition, le développement des compétences conatives, l'habitude d'exercer des choix, de s'impliquer et de s'engager demeurent limités. Pour l'Educatrice Technique Spécialisée de la SIPFP, la possibilité d'une « éducation au choix » repose sur l'accord tacite que le professionnel donne à l'utilisateur de se considérer comme « *capable de choix* <sup>155</sup> » : « *Est-ce que nous on leur laisse ces espaces ? On ne le fait pas assez je pense, j'ai l'impression qu' [...] on ne laisse pas assez de place à cette possibilité de choix*<sup>156</sup> ». Mais libérer cet espace n'est en même temps pas aisé, car cela implique certainement un réel effort pour dépasser ses propres représentations du handicap mental, et un soutien au moins implicite de l'environnement. Comme le dit Eric Santamaria : « D'abord c'est le regard de l'autre, son consentement qui fait de tout individu un adulte. Pour être considérée comme tel, la personne doit recevoir l'assentiment de la société des adultes, répondre aux critères d'exigence<sup>157</sup> ».

Pour M-H. Jacques, l'expérience des stages en entreprise va, en « bousculant » les repères de la personne et de son entourage, constituer un moment clé de ce mouvement de reconstruction identitaire. Les spécificités du handicap mental impliquent cependant que ces stages puissent être progressifs et renouvelés (autant que nécessaire), comme le décrit le recueil d'expériences présenté dans les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles concernant les travailleurs d'ESAT<sup>158</sup>. A l'inverse, un contexte et une organisation de stages qui limitent leur fréquence ou leur durée, pénalisent d'autant ce jeu d'aller-retour entre enfance et âge adulte qui doit peu à peu permettre l'ancrage dans un nouveau statut.

Le manque de maturité, l'attachement au « monde de l'enfance », au « domaine scolaire », sont pointés à de nombreuses reprises par les professionnels comme des points d'achoppement dans l'accueil des stagiaires. La variable du temps, un processus de maturation plus long sont aussi soulignés, tant au niveau de la SIPFP que des ESAT. Ils suggèrent la nécessité d'anticiper le moment de l'orientation, d'étayer ces processus de projection et de se donner la possibilité de pouvoir aussi poursuivre cette « transition » au-delà de l'IME pour ceux qui en ont besoin.

---

<sup>154</sup> « *Je ne sais pas qui décide* », ou « *ce sont les adultes qui voient ça* » diront les usagers interrogés au cours des 4 entretiens.

<sup>155</sup> Entretien Educatrice Technique Spécialisée SIPFP, Annexe 8, p. 99

<sup>156</sup> *Ibid.* p. 99

<sup>157</sup> Eric Santamaria and Michel Corbillon, *Handicap mental et majorité : Rites de passage à l'âge adulte en IME* (Paris: L'Harmattan, 2009).

<sup>158</sup> ANESM. *op.cit.*

Comme le suggère l'article de M-H. Jacques, l'aide à la formulation d'un projet personnel<sup>159</sup> s'appuie en particulier sur le développement d'une aptitude réflexive mobilisant les « ressources transitionnelles » de la personne au cours de la transition « élève »/travailleur<sup>160</sup>.

L'accompagnement de ce processus doit permettre d'aider l'adolescent ou le jeune adulte :

- A se « reconnaître » et à se situer en tant que sujet pour anticiper
- A appréhender, et pour ainsi dire « visualiser » (au fur et à mesure) les transformations qui confirment et renforcent en même temps le changement identitaire.

Sans anticiper les propositions envisagées en dernière partie, notons dès à présent que deux pistes devraient ainsi idéalement marquer les actions conduites en SIPFP : d'une part la recherche d'une implication du sujet dans des situations de choix, d'autre part un travail sur la prise de conscience des compétences et la mise en place d'expériences dédiées à devenir des supports d'aide à la modification identitaire. Quelle place peut être concrètement réservée à ces démarches dans l'accompagnement des transitions effectives entre la SIPFP et l'ESAT ?

## b. Recherche de continuité, constats de rupture

Les priorités d'action préconisées en 2012 par le Conseil de la CNSA ciblent, entre autres, « l'amélioration du parcours des personnes handicapées tout au long de la vie, parcours qui implique une attention particulière à la scolarisation, au passage de l'enfance à l'âge adulte, à la vie professionnelle [...] »<sup>161</sup>. Cet objectif de continuité et de fluidité implique l'ensemble des acteurs évoqués et questionne l'efficacité des procédures institutionnalisées et mises en œuvre.

L'impression générale de « fonctionnement » des mécanismes d'orientation vers le monde du travail protégé est implicitement confirmée par nos rencontres. Dans les faits, le constat de l'accès au travail d'un nombre conséquent de jeunes à l'issue de l'IME et l'existence même de listes d'attente, tendent à prouver que l'orientation « se réalise » et que les adolescents et jeunes adultes accueillis en SIPFP deviennent, pour une grande part, des travailleurs d'ESAT dans les années qui suivent leur notification. En ce sens, on peut considérer, comme j'ai pu le suggérer lors des entretiens que « *bon an mal an, les choses fonctionnent* », que le « travail » est fait. Ce constat est visiblement confirmé par les chiffres présentés ci-après, compilés à partir des listes d'effectifs de la SIPFP de l'IME André Brault.

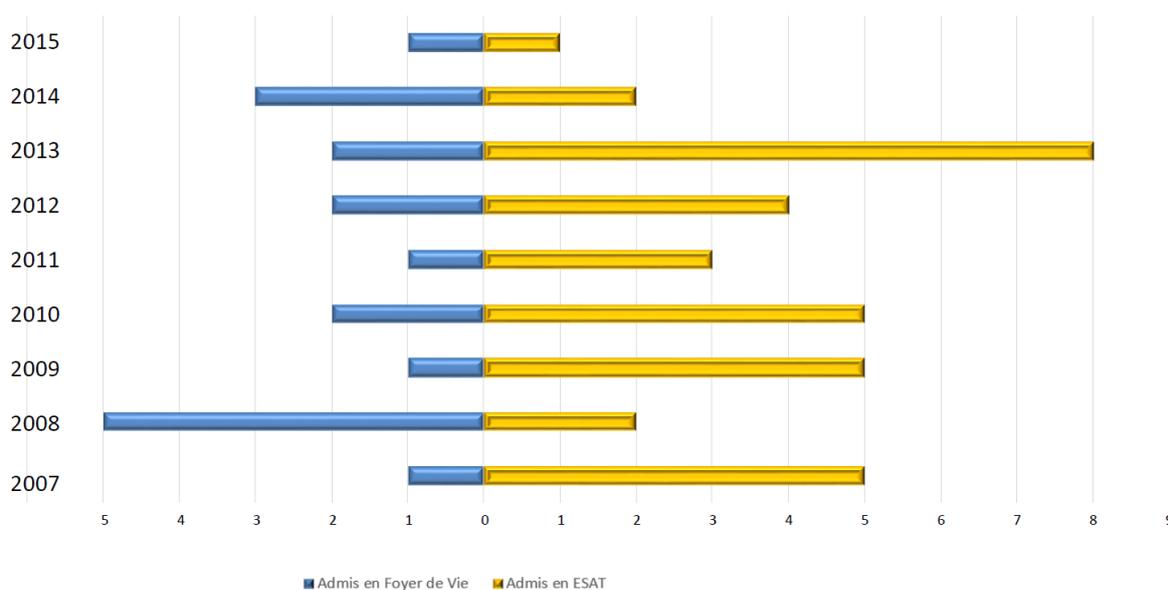
---

<sup>159</sup> Les textes en vigueur n'évoquent pas, dans le cas de la SIPFP, l'opportunité de dédier une partie du PIA (ou du PPS quand il existe) au Projet Personnalisé d'Orientation.

<sup>160</sup> Cette transition est appréhendée, dans son article, autour de trois familles d'observables : le processus de reconstruction identitaire, la modification des activités et la transition comme support de nouvelles représentations de soi.

<sup>161</sup> CNSA, 'Actes Du Colloque' (présenté aux Rencontres scientifiques l'aide à l'autonomie et le parcours de vie, Palais des Congrès de Paris: CNSA, 2012) <[http://www.cnsa.fr/documentation/actes\\_des\\_2e\\_rencontres\\_scientifiques\\_aide\\_a\\_lautonomie\\_et\\_parcours\\_de\\_vie\\_15-16\\_02\\_2012.pdf](http://www.cnsa.fr/documentation/actes_des_2e_rencontres_scientifiques_aide_a_lautonomie_et_parcours_de_vie_15-16_02_2012.pdf)>.

### Admissions par années en ESAT et en Foyers de Vie à la sortie de la SIPFP de l'IME André Brault



Calculs de répartition réalisés sur la base de 53 admissions prononcées  
Totaux : Foyer de Vie 18 admissions / ESAT 35 admissions

Pour autant sur un plan plus « qualitatif », aux yeux du Chef de Service de la SIPFP, « *des échecs [...] dans le sens où personne n'est satisfait, [...] existent aussi*<sup>162</sup> ». A titre indicatif, les chiffres utilisés dans le graphique présenté ici font aussi apparaître que 65% des admissions en ESAT ont été prononcées au-delà des 20 ans de la personne, et que pour 34% des usagers de l'IME, ce fut au-delà de 21 ans.

Les procédures administratives organisent et valident un « déplacement » qui : « *même si on ne fait rien [...] fonctionne quand même. [...] ça dépend ce qu'on entend par fonctionner. L'orientation, elle se fait toujours, mais il y a un moment de rupture*<sup>163</sup> » précise l'Éducatrice Technique Spécialisée du même service. La question de la continuité, de l'implication dans une démarche de parcours en lien avec la formulation d'un « projet de vie »<sup>164</sup>, n'y trouve cependant pas toujours de sens pour la personne. Et ce passage n'est pas toujours exempt d'une certaine souffrance, ce que rappellent respectivement l'entretien avec Paule, usager du Module d'Évaluation et de Formation âgée de 23, et le courrier de sa famille. A son manque de compréhension des mécanismes ayant conduit à son arrivée sur le Module répond la description parentale d'une suite de situations complexes, voire douloureuses, caractérisées principalement par l'évocation de moments subis, souvent dans une certaine urgence.

La situation de Paule à travers le courrier de sa famille :

Paule est une ancienne « élève » de la SIPFP de l'IME André Brault qui a quitté l'établissement en 2013. Le courrier proposé par sa famille décrit un parcours d'IME qui semble avoir répondu à leurs

<sup>162</sup> Entretien avec le Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p. 73

<sup>163</sup> Entretien avec l'éducatrice Spécialisée de la SIPFP, Annexe 8, p. 98

<sup>164</sup> Y compris si ces formulations mériteraient probablement d'être interrogées elles-mêmes, par exemple avec Michel Chauvière (Voir ainsi La fluidité de parcours et les freins approche sociologique, intervention *Chemea, Génopole d'Évry, 4 février 2014*)

attentes, au regard d'un accompagnement qui nécessitait selon eux technicité et persévérance de la part des équipes (?).

Si leur récit insiste sur la qualité de cet accompagnement, il décrit ensuite un parcours beaucoup plus chaotique : les premiers stages, proposés en « conditionnement » dans le même ESAT, se sont finalement mal passés. Ils estiment n'avoir été informés de ces difficultés qu'à la fin de ces périodes, limitant les possibilités de reprise, d'adaptation ou de questionnement en cours de stage.

A la suite de bilans très mitigés, une nouvelle période de stage en Maintenance et Hygiène des Locaux (MHL) lui fut proposée à mi-temps, en alternance avec des temps en Foyer de Vie. Ces après-midis en Foyer semblent avoir été douloureux pour Paule, lui renvoyant l'image d'un public auquel elle ne souhaitait pas être associée. Dans son entretien, celle-ci précise que l'activité travail de MHL ne correspondait pas non plus à son projet. Sa famille explique en effet que son envie de travailler en cuisine est très ancienne, mais qu'elle n'avait jamais pu être entendue parce que les professionnels de l'IME considéraient que cette activité était trop complexe pour Paule, en particulier au regard de sa fatigabilité.

Moins problématique néanmoins, ce nouveau stage, déjà effectué dans le cadre de l'amendement Creton, ne déboucha pas sur une admission.

Dans une certaine urgence et malgré sa réticence, un stage de 6 mois en Foyer de Vie prolongea le parcours de Paule, dans le cadre du Dispositif d'Accompagnement au Parcours d'Insertion socioprofessionnel (DAPI), avec un bilan là encore mitigé. Sur les conseils du Référent du secteur Enfance de la MDPH, la famille de Paule refusa de signer la feuille de vœux remplie « à la hâte », craignant que l'orientation en Foyer de Vie ne concrétise un renoncement définitif à une possibilité de travail.

L'arrivée sur le Module d'Évaluation et de Formation implanté en restauration à l'ESAT « Le Mousseau » paraît (avec le recul bien sûr) avoir enfin satisfait à toutes les attentes et tous les besoins de Paule. Sa famille souligne en particulier à plusieurs reprises l'écoute qu'ils ont pu y trouver, à la fois dans la considération du projet de Paule et dans la souplesse des aménagements qui lui ont en définitive permis progressivement d'accéder, à un peu plus de 22 ans, à une admission à temps complet en ESAT.

Si cet exemple ne décrit bien entendu pas la majorité des situations vécues à l'entrée en ESAT, il souligne, comme les entretiens avec les usagers actuels de la SIPFP, une certaine impression de dessaisissement associée à ces moments de passage, au moins en ce qui concerne la compréhension et la prise des décisions : « *je vois ça avec les adultes* », « *je ne sais pas [qui décide]* »<sup>165</sup>.

Inscrite dans un ensemble de procédures administratives et de contraintes techniques (liées en particulier aux nombres de places, en admission ou en stages, aux listes d'attentes) la transition est marquée par un rythme spécifique, où des attentes parfois longues pour certains (stages, amendements Creton) sont suivies d'avancées urgentes qui impliquent des décisions rapides quand une place se « libère ». A la charnière entre un « secteur enfance » et un « secteur adulte du travail protégé » qui gèrent chacun leurs contraintes propres de listes et de financement, le « passage » de

---

<sup>165</sup> Entretiens avec les 3 usagers de la SIPFP, Annexes 13 à 15, p. 115 et suiv.

l'usager s'effectue dans un contexte où les professionnels signalent aussi une grande difficulté à faire du lien : « *globalement [...] cette lisibilité de travail entre l'IME et l'ESAT, ça manque quand même* » conclura le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR »<sup>166</sup>.

Cette composante de partage professionnel est fréquemment identifiée comme un objectif d'amélioration. Elle rappelle la difficulté à maintenir au quotidien un lien concret entre des acteurs de deux secteurs structurés au départ autour de cette distinction, de cette « séparation » qui renvoie chacun à son propre champ d'activité : « *D'un seul coup, [ils sont] dehors et on se repose sur ce qui se passe après* », indique le Chef de Service de la SIPFP<sup>167</sup>.

Le « *moment de rupture* » évoqué par l'Educatrice Technique Spécialisée de la SIPFP<sup>168</sup> est donc en partie structurel, parce que les logiques et les fonctionnements de ces deux « mondes » permettent difficilement de s'harmoniser. La possibilité que survienne une rupture au moment du passage entre les deux secteurs paraît, en conséquence, aussi intégrée dans les représentations des professionnels.

Au cours de l'accompagnement dans la transition des personnes, quelles anticipations peut-elle induire ? Autour de la possibilité d'adéquation ou d'inadéquation avec les attentes perçues de l'ESAT, comment le risque d'« échec » évoqué par le Chef de Service de la SIPFP et les prolongations probables liées aux listes d'attentes vont-ils être inclus dans les stratégies et les pratiques professionnelles ?

### c. Pratiques professionnelles d'accompagnement et continuité du parcours de l'usager : l'exemple de l'IME André Brault

Les principes théoriques et les procédures administratives décrites jusqu'ici éclairent la notion de continuité des parcours des usagers en soulignant l'existence d'objectifs et de contraintes qui peuvent paraître difficiles à concilier. Le constat de l'effectivité de la rupture pour certains usagers témoigne du fait que si le traitement des demandes d'orientation prévient en partie des ruptures complètes d'accueil, il ne garantit pas obligatoirement la fluidité des parcours et le sentiment d'une transition porteuse de sens pour l'usager et sa famille.

Comme précisé en introduction, l'accompagnement de cette transition est par définition la mission de la Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle. Dans la réalité des pratiques professionnelles, quelles marges de manœuvre peuvent permettre de concilier les objectifs et les contraintes qui encadrent ce passage vers le monde adulte du travail protégé ?

#### i. La SIPFP : une autre section du secteur Médico-Social partagée entre ses missions

Le Directeur du Pôle Enfance de l'Association ADAPEI28 rappelle à travers le projet d'Etablissement de l'IME André Brault que la mission et l'organisation des IME est en grande partie encore assise sur les préconisations des annexes XXIV au décret du 9 mars 1956. Rénovées ou précisées par les annexes du décret n° 89-798 du 27 octobre 1989 dites « nouvelles annexes XXIV »,

<sup>166</sup> Entretien avec le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR », Annexe 4, p. 47

<sup>167</sup> Entretien avec le chef de service de la SIPFP, Annexe 7, p. 73

<sup>168</sup> Entretien avec l'Educatrice Spécialisée de la SIPFP, Annexe 8, p. 98

celles-ci décrivent l'aménagement de ces institutions en deux sections dédiées d'une part à l'accueil d'enfants âgés traditionnellement de moins de 14 ans (Section d'Education et d'Enseignement Spécialisés) et d'autre part à une Initiation et Première Formation Professionnelle pour les adolescents plus âgés (SIPFP).

Cet objectif de formation est souligné par le Décret n° 2009-378 du 2 avril 2009. Associant l'accompagnement des « jeunes adultes en situation de handicap » au public déjà désigné, ce décret inscrit l'IME dans l'ensemble des dispositifs de scolarisation accessibles au parcours de formation des élèves en situation de handicap. Dans le prolongement de cette logique inclusive, il indique que « l'accompagnement mis en place au sein de l'établissement ou du service [...] a également pour objectif d'assurer leur insertion dans les différents domaines de la vie, la formation générale et professionnelle ».

Lieu de formation et de préparation à l'insertion professionnelle, la SIPFP propose pour l'UNAPEI, « [...] une éducation qui allie enseignement scolaire adapté et formation professionnelle. [Outre les] soutiens adaptés aux besoins de votre enfant : transport, sécurité, hygiène ..., autant d'éléments nécessaires à l'acquisition de son autonomie. Des ateliers techniques [y] permettent de se former à des gestes professionnels et des stages en entreprise complètent [...] cursus. <sup>169</sup>»

Cette identité forte de formation préprofessionnelle étayée ou appuyée sur des moyens éducatifs, rééducatifs et thérapeutiques, à la manière de « soutiens » soulèverait un certain nombre d'interrogations pour les professionnels. L'IME, comme ils le rappellent régulièrement, est Médico-Educatif, ce qui en fait aussi à leur yeux (sinon d'abord) un « lieu d'expérimentation <sup>170</sup>» dédié à la réponse aux besoins des usagers, et non une école avant tout consacrée à la formation. Le souci de l'accueil, inscrit dans « *l'ici et maintenant* <sup>171</sup>» de la personne, la considération d'un équilibre nécessaire entre le temps de ce présent et le projet de « favoriser [...] la réalisation de toutes les potentialités intellectuelles, affectives et corporelles, ainsi que l'autonomie maximale quotidienne, sociale et professionnelle <sup>172</sup> » déterminent une position délicate et néanmoins revendiquée par les équipes.

Cet « entre-deux » donne une « réalité », apporte une réponse pratique aux questions et aux paradoxes évoqués au début de ce mémoire. Les discussions retranscrites dans l'entretien avec le Chef de Service de la SIPFP <sup>173</sup> l'illustrent assez bien : « *Et ce qui fonctionne, c'est qu'on est en capacité de proposer à travers un groupe préprofessionnel pas uniquement du travail mais aussi de l'épanouissement. On est pas dans quelque chose qui est du type du travail de l'ESAT <sup>174</sup>*». Inhérente à l'accompagnement de personnes en situation de handicap mental, la problématique des priorités à donner à l'activité est bien sûr rendue plus délicate par une déficience intellectuelle plus importante, nous le verrons en présentant l'IME André Brault. Mais le regard porté de l'extérieur par les professionnels de l'ESAT donne aussi d'autres éléments de compréhension plus généraux, qu'il ne faut pas négliger au risque de réduire la direction prise par les pratiques à des arbitrages uniquement internes.

Cette tendance de fond s'explique généralement, aux yeux de l'ESAT, par une modification des profils de formation du personnel des SIPFP, moins marqués par la dimension « professionnelle » : « [...] plus sur un versant Médico-Social que professionnel au sens de la

---

<sup>169</sup> Bourden. Aude, op. cit. *Guide UNAPEI « Le travail des personnes handicapées mentales »*

<sup>170</sup> Laurent MARTEL, 'Un Internat, Un Projet', *Le Blog de l'IME Yves Farge*, 2013 <<http://blog.fondation-ove.fr/imeyvesfarge/actualites/>>.

<sup>171</sup> Entretien avec le Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p. 72

<sup>172</sup> Inscrit dans le Projet d'Etablissement en référence au décret n° 89-798 du 27-10-89

<sup>173</sup> Entretien Chef de Service SIPFP, Annexe 7, p. 72 et 73 notamment.

<sup>174</sup> Entretien Chef de Service SIPFP Annexe 7, p. 65

*production*.<sup>175</sup> » dira le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR ». Si cette modification leur paraît assez claire, elle doit aussi être mise en lien avec deux dimensions qu'ils rappellent par ailleurs. D'une part, les conséquences de l'évolution des réglementations liées à l'utilisation des machines dans les lieux de formation ont pu contribuer à éloigner la pratique professionnelle des ateliers d'un travail se rapprochant des conditions de l'ESAT. D'autre part, les tensions économiques qui orientent l'activité des ESAT, cumulées aux problèmes de places, fragilisent les choix de métier qui pourraient être proposés par la SIPFP et inhibent donc en partie la possibilité d'engager l'usager dans une voie professionnelle précise<sup>176</sup> : « *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...* »<sup>177</sup>.

Lieu missionné pour la découverte et la formation professionnelle, la Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle se maintient et paraît maintenue, à la fois par sa culture professionnelle et par le jeu d'un contexte économique tangible, dans une zone où les objectifs de préparation professionnelle ne sont pas toujours identifiés comme « LA » priorité. Du point de vue de l'ESAT, du moins, ceux-ci paraissent moins clairement définis qu'avant et ne facilitent pas une entrée rapide dans 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* »<sup>178</sup>.

## ii. Une histoire, une identité et des positions prises dans l'accompagnement des usagers

« L'IME André Brault géré par l'ADAPEI 28 est le premier établissement de l'Association des Papillons Blancs de l'Eure et Loir. Il a été ouvert le 01/01/1963.[...] Pendant quelques années, il fût aussi le siège social de l'Association.<sup>179</sup> ». Ouvert à l'origine pour accueillir 50 enfants et adolescents "débiles profonds", il s'étend en 1967 à travers l'ouverture de 25 places d'IMPro. Historiquement associé à l'accueil d'un public présentant une déficience intellectuelle importante, l'établissement sera doté de classes « Education Nationale » par la signature d'une convention entre l'Association des Papillons Blancs d'Eure-et-Loir et les autorités académiques 37 ans après son ouverture, en l'an 2000. Dirigé par M.Zambon, Directeur du Pôle Enfance de l'ADAPEI 28<sup>180</sup>, il accueille aujourd'hui et depuis peu sur un même site géographique, 84 enfants, adolescents et jeunes adultes qui « présentent une déficience intellectuelle, associée à des pathologies variées : trisomie 21, handicap moteur, pathologie autistique [...] »<sup>181</sup>. Deux Chefs de Service organisent le fonctionnement des deux sections de l'IME, en coopération avec le Médecin Psychiatre et le Coordinateur Pédagogique de l'Unité d'Enseignement.

Dans une agglomération qui accueille par ailleurs d'autres Instituts Médico-Educatifs, l'IME André Brault est encore traditionnellement identifié par ses partenaires comme un établissement

<sup>175</sup> Entretien Chargé d'Insertion ESAT ESSOR, Annexe 4, p. 37

<sup>176</sup> Entretien Chef de Service SIPFP Annexe 7, page. 86

<sup>177</sup> Entretien Chargé d'Insertion ESAT ESSOR, Annexe 4, p. 37

<sup>178</sup> *Ibid.* p. 37

<sup>179</sup> Projet d'Etablissement de l'IME André Brault — Septembre 2012

<sup>180</sup> Et donc de cinq autres établissements et services : 3 IME et 2 Jardins d'Enfants spécialisés

<sup>181</sup> Projet d'Etablissement de l'IME André Brault – Septembre 2012

dédié à un public plus en difficulté, en dépit du souhait affirmé conjointement par la MDPH 28 et par l'ARS de voir ces distinctions s'estomper. Ce « déterminisme », qualifié avec humour de « canal historique » lors de réunions d'harmonisation des orientations sur le territoire chartrain est par ailleurs, d'une certaine manière, revendiqué par l'équipe de professionnels de la SIPFP. Ceux-ci présentent en effet régulièrement leur structure comme une section de petite taille, tant en termes d'agrément que de locaux, qui présente l'avantage d'être contenante et sécurisante<sup>182</sup> pour ses usagers.

Cette composante « culturelle » est identifiée par les professionnels de l'ESAT comme un facteur explicatif d'une différence de niveau de compétence des futurs travailleurs. Ils estiment que l'orientation professionnelle est plus évidente dans d'autres établissements qui proposent des activités plus marquées par la production et contribue ainsi plus clairement à l'édification d'une identité professionnelle. Comme ils le signalent, les IME de Vernouillet ou de Champhol, tous deux présents sur le Centre et le Nord du Département proposent des ateliers de déconditionnement et acceptent périodiquement de réaliser des travaux de « sous-traitance » pour l'ESAT<sup>183</sup>, ce qui les rapproche du monde du travail protégé. Sans infirmer les explications des ESAT, d'autres éléments peuvent les nuancer. Le fonctionnement « historique » des orientations, les agréments respectifs de ces établissements qui les dédiaient initialement à l'accueil d'une population moins sévèrement handicapée, continue vraisemblablement à déterminer une partie des orientations SIPFP du département, malgré les intentions exprimées par la MDPH. Le public accueilli dans ces structures se « prête » probablement donc aussi plus facilement au développement de projets axés sur la production.

Mais même historique, cette identité installe néanmoins l'IME André Brault dans un registre ambivalent à l'égard du « professionnel ». Le chef de service de la SIPFP l'indique lui-même « *il y a quand même plus de différence entre la SIPFP [de l'IME André Brault] et le monde du travail qu'entre la SIPFP et le foyer de vie* <sup>184</sup> », parce que l'organisation des activités, non contrainte par l'obligation de production, permet plus de souplesse et une plus grande adaptation aux rythmes de chacun. Dans les faits à l'extérieur, cet IME est souvent perçu comme « *proche du scolaire* <sup>185</sup> », ou « *dans l'enfance* », c'est-à-dire en décalage potentiel avec la structuration d'une identité professionnelle<sup>186</sup> : les problèmes soulevés par des comportements inadaptés, la mention d'une immaturité récurrente reviennent ainsi régulièrement dans les entretiens menés auprès des professionnels d'ESAT. Et il est par ailleurs admis que les familles qui choisissent l'autre IME de l'agglomération à l'issue des visites d'établissements le font parce que l'image de celui-ci leur paraît plus « professionnelle ».

En interne, pour une partie de l'équipe, le quotidien et la pratique instillent peu à peu l'idée que l'évolution du public éloigne les usagers des possibilités d'orientations professionnelles. Ces questions reviennent en particulier lors de l'organisation des ateliers et de la répartition des usagers entre « ateliers éducatifs » et « ateliers préprofessionnels ». Au cours de ces échanges entre professionnels, la priorité technique donnée au sein de ces derniers est régulièrement interrogée au nom du manque de sens et d'accessibilité du « travail ». La pertinence de ce projet questionne ainsi pour une part des usagers de la section, et cette part paraît importante à certains professionnels.

Ces avis ne sont cependant pas unanimes et le lien entre l'image, les ressentis et l'identité de la structure est par conséquent difficile à cerner. Il est en particulier délicat de comprendre quels

---

<sup>182</sup> « Cocoonante » est un terme imagé qui apparaît régulièrement dans les échanges informels.

<sup>183</sup> Entretien Chargé d'Insertion ESAT ESSOR Annexe 4, p. 36

<sup>184</sup> Entretien Chef de Service SIPFP Annexe 7, p. 66

<sup>185</sup> Entretien Moniteur d'Atelier Dispositif Evaluation et Formation, Annexe 6, p. 58, Entretien avec la Conseillère en Education Sociale et Familiale de l'ESAT « Anaïs », Annexe 5, p. 49

<sup>186</sup> Entretien Chargé d'Insertion ESAT ESSOR, Annexe 4, p. 37

éléments concrets conduisent aux représentations qui alimentent à leur tour l'identité d'une institution. Car celle-ci est, en outre, le produit de son histoire et aussi certainement de la culture de l'association qui la gère, ce que ne manquent d'ailleurs pas de souligner les professionnels d'ESAT en comparant les usagers qui arrivent des différents IME du département.

### iii. Une mission implicite pour la SIPFP : pré-orienter ?

Les procédures administratives d'instruction des dossiers par la MDPH accordent une place importante, sinon prépondérante, à l'expertise des professionnels « de terrain » dans la préparation et l'évaluation des compétences et des besoins des personnes. Institutionnalisé par les bilans du côté « ESAT », le rôle des professionnels d'IME en contact direct avec les jeunes adultes est aussi déterminant dans le processus d'orientation.

Du point de vue de la MDPH, dans une « situation idéale », le travail de l'IME permet d'anticiper les principales questions liées au passage vers le monde adulte : en premier lieu de déterminer les « capacités » (besoins ?) de la personne, et en second lieu de l'accompagner dans la découverte à travers les stages pour que finalement ces attentes puissent se réaliser à travers l'admission dans un établissement : « *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*<sup>187</sup> ».

La répartition des usagers au sein des groupes éducatifs et techniques de la SIPFP, déjà évoquée, contribue à cette préparation : « [...] *ensuite une fois que les jeunes sont sur ces groupes un peu identifiés, préprofessionnels ou Vie Quotidienne*<sup>188</sup>, *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* ». Sans être totalement figé, comme le précise la psychologue de la Section<sup>189</sup>, ce mouvement d'accompagnement cherche à tenir compte des choix mais aussi des besoins des usagers : « *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 préprofessionnels*<sup>190</sup>. »

Dans les faits, cette volonté d'adaptation se heurte aux contraintes d'organisation des groupes, et aux contraintes d'encadrement en particulier : les organigrammes de l'établissement ne permettent pas toujours de s'ajuster de façon fine à l'évolution des besoins des usagers ou à l'évolution des cohortes de classes d'âge<sup>191</sup>. Elle renvoie par ailleurs les trois professionnels interrogés à la SIPFP aux interrogations pratiques et aux doutes inhérents à l'accompagnement de la formulation d'un choix certes personnel, mais aussi réaliste. Le temps nécessaire à une aide réelle à l'élaboration, à la formulation et enfin au recueil de ces choix y apparaît comme une composante supplémentaire, qui interroge parfois aussi les décisions d'affectation au sein de ces groupes.

L'ensemble de ces contraintes s'ajoute aux mécanismes implicites de prédétermination liés aux représentations des professionnels : lors de l'entretien, le chef de Service de la SIPFP, comme ses

<sup>187</sup> Entretien Référente Insertion Professionnelle MDPH 28, Annexe 2, p. 24

<sup>188</sup> Les Ateliers Préprofessionnels accueillent des adolescents et des jeunes adultes et leur proposent des activités d'apprentissages en lien avec le travail. Le groupe Vie Quotidienne accueille des personnes qui accompliront par la suite un parcours en Foyer de Vie.

<sup>189</sup> Entretien Psychologue de la SIPFP, Annexe 9, p. 102

<sup>190</sup> *Ibid.*, p. 102

<sup>191</sup> La sortie d'un grand nombre d'usagers de 20 ans et plus peut ainsi provoquer l'entrée d'une forte proportion d'adolescents de 14 ans et bousculer l'équilibre de répartition entre ateliers préprofessionnels proposés en général à partir de 16 ans et « groupes d'accueil ».

collègues, explique qu' « 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. Et on ne fait pas faire le stage en ESAT et on oriente, et je pense assez rapidement sans le dire.<sup>192</sup> ». La connaissance empirique des mécanismes d'orientation et le souvenir collectif des expériences réussies comme des difficultés rencontrées conduisent à des anticipations et induisent des choix.

Bien sûr, ces processus ne sont probablement pas tellement différents de ceux qui déterminent les choix d'orientation dans le milieu scolaire ordinaire, faits eux aussi de représentations et d'attentes qui imposent leurs cadres et agissent comme des déterminants forts dans les parcours de formation et le devenir professionnel des jeunes adultes. Les exemples évoqués dans les entretiens montrent par ailleurs que la proximité de l'accompagnement proposé en SIPFP, la conviction d'un professionnel ou le hasard des opportunités de stage ont à plusieurs reprises remis en cause ces attendus et conduit vers le monde du travail protégé des jeunes adultes qui avaient « passé leur temps sur le groupe Vie Quotidienne avec un avenir quelque part tout tracé vers un foyer de vie<sup>193</sup> ».

Des espaces existent, presque évidemment, entre l'image que l'on peut se faire du besoin d'un usager, y compris en le côtoyant quotidiennement, et ses aspirations réelles, présentes ou potentielles. La pratique collective et quotidienne ne permet cependant pas toujours que ces espaces apparaissent avec suffisamment de force pour remettre en cause l'évidence de certaines représentations. Renforcées par les exemples du passé et des catégorisations implicites qui en découlent, celles-ci alimentent aussi de probables prophéties d'orientation que l'organisation et les propositions d'activité vont, pour partie, contribuer à réaliser.

#### d. Des procédures d'orientation aux procédures mises en œuvre à l'IME

##### i. Les stages : quelle place dans le processus d'orientation ?

Le parcours accompli par les adolescents et les jeunes adultes de la SIFP est inscrit dans un cheminement au sein des groupes éducatifs et techniques, depuis le ou les groupes « Accueils » jusqu'aux ateliers préprofessionnels ou au groupe « Vie Quotidienne ». La détermination de cette répartition est examinée par l'équipe pluri-professionnelle au regard des appétences, des besoins identifiés et, ainsi que le signalent les entretiens, du projet et des représentations des familles pour lesquelles « la reconnaissance passe [parfois] forcément par le travail<sup>194</sup> ». Déterminante, dans la préparation et la direction donnée à l'orientation du jeune adulte, cette « procédure » ne fait pas l'objet d'une évaluation ponctuelle (transcrite par exemple dans une grille) mais s'inscrit plutôt dans une réflexion continue de l'équipe. Ce choix ou cette habitude de fonctionnement garantit, pour elle, une certaine ouverture et répond à l'inquiétude souvent exprimée de ne pas enfermer la personne dans un profil ou de ne pas voir sa difficulté soulignée par des bilans formels trop négatifs.

---

<sup>192</sup> Entretien Chef de Service SIPFP, Annexe 7, p. 67

<sup>193</sup> Entretien Chef de Service SIPFP, Annexe 7, p. 77

<sup>194</sup> *Ibid.* p. 67

D'abord implicitement entérinée par l'affectation au sein des groupes, l'orientation vers le monde adulte est abordée lors des réunions de synthèse annuelles des usagers, puis avec les familles lors des « restitutions de projet »<sup>195</sup>. Parce qu'elle est liée sur le plan administratif à des barrières d'âge situées autour de la majorité légale<sup>196</sup>, le thème de la préparation des stages y joue le rôle de catalyseur. L'orientation est abordée « *en concertation en réunion de synthèse, et dans la discussion avec les familles, lors des rencontres, [puisqu'] on décide vers où on fait les stages.*<sup>197</sup> ». La question du devenir, de la représentation que la famille et la personne se font de son avenir, ainsi que l'attente qui y est associée, vont s'exprimer à travers le choix du type de stage à prioriser. Pour la psychologue, cette phase est complexe et tend à donner une place importante à l'attente et au choix des familles, parfois selon elle au détriment du choix de la personne elle-même et de « *son émancipation* », parce que ce choix n'irait alors pas nécessairement toujours vers le travail.

Le ou les bilans de stage proposés par l'ESAT valident par la suite le projet proposé par l'équipe : confirmant ou infirmant la possibilité d'admission, proposant éventuellement le renouvellement de stages, le bilan écrit prévu par le guide de procédures de la MDPH apporte, avec un regard extérieur, une forme d'objectivité et place finalement « le curseur » pour le projet de la personne. Mais ce faisant, il se centre finalement plus sur la préoccupation du lieu d'orientation (quel type d'établissement) que sur les moyens qui pourraient permettre de réaliser le projet d'accès au travail. Selon le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR », la possibilité de moduler les modalités de temps à travers la Section Annexe est très peu envisagée<sup>198</sup>. La psychologue de la SIPFP exprime aussi le regret de ne pas disposer du temps nécessaire pour proposer à tous les usagers un accompagnement technique comme celui qu'elle a pu concevoir et mettre en œuvre pour un usager qui « *ne se représentait pas du tout la situation et avait besoin d'être accompagné* ».

Orientés par les documents MDPH vers une évaluation assez « binaire », les bilans de stage confirment ou renforcent un mode de fonctionnement centré sur la validation d'un choix d'orientation. Ils contribuent ainsi vraisemblablement à limiter les prétentions de formation : l'enjeu d'initiation et de première formation professionnelle devient celui de la détermination du projet d'orientation le plus « pertinent » au regard des capacités de la personne et des possibilités actuelles d'accueil et d'activité des établissements du secteur adulte.

## ii. L'accès aux stages et le projet de l'utilisateur

Les stages constituent à la fois une opportunité pour l'élaboration du projet de la personne et un passage obligé dans le processus d'orientation. Identifiés par le guide de procédure MDPH 28, ils peuvent faire l'objet de demandes de justifications afin d'éclairer l'examen du dossier au moment de l'équipe technique CDAPH, par exemple si aucun stage n'a été proposé en ESAT<sup>199</sup> pendant le temps passé à la SIPFP.

---

<sup>195</sup> L'organisation des temps de réunion dédiés au projet de l'utilisateur prévoit la tenue d'une synthèse dirigée par le Chef de Service de la Section distincte du temps de discussion du projet avec l'utilisateur et sa famille (lui aussi sous la direction du Chef de Service).

<sup>196</sup> L'urgence de l'échéance calendaire est évoquée comme l'un des facteurs qui vont déclencher la réflexion sur l'organisation des stages.

<sup>197</sup> Entretien chef de service SIPFP, Annexe 7, p. 68

<sup>198</sup> Entretien Chargé d'Insertion ESAT ESSOR Annexe 4, p. 41

<sup>199</sup> Le chef de service de la SIPFP explique que le Médecin de l'IME doit parfois donner des éléments légitimant les choix de l'équipe par des contre-indications médicales.

Si ces stages sont effectivement indispensables à la préparation et à l'évaluation des possibilités d'orientation, leur mise en place est soumise à des réalités très organisationnelles qui contribuent parfois au manque de fluidité de l'ensemble. Outre les conditions matérielles de l'accueil physique sur le lieu de stage, qui semblent varier considérablement d'un ESAT à l'autre<sup>200</sup>, les mécanismes de mise en stage dépendent en grande partie de la capacité de ces établissements à proposer des places. Les opportunités ne sont pas permanentes, en particulier, du point de vue de l'ESAT, parce que « *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.* <sup>201</sup> ». Dans les faits, le chargé d'insertion de la SIPFP qui a la responsabilité de l'organisation des stages gère un flux de possibilités et d'occasions qui se présentent aux usagers sans que le lien direct avec leur projet ne soit toujours possible ou que le moment n'entre en phase avec leur cheminement personnel<sup>202</sup>.

Dans ces conditions, les stages ne jouent effectivement que faiblement le rôle d'outil de formation<sup>203</sup>. Le contexte, un possible manque de prévisibilité, mais aussi les objectifs assignés au stage dans le processus d'orientation ne paraissent pas favorables à cette possibilité. Les entretiens mettent en évidence une faible préparation concrète du stage sur le plan technique et une reprise limitée des observations effectuées par la suite. Par le fait, les bilans sont peu prescripteurs de pistes de travail ou d'axes de formation<sup>204</sup> (mais ce n'est pas leur objectif aux yeux de la MDPH) et les contacts directs avec les Moniteurs d'Ateliers, qui pourraient les compléter, ne sont que très rares, note l'Educatrice Technique Spécialisée de la SIPFP.

### iii. Une distance réelle entre les institutions du secteur « enfance » et celles du secteur « adulte »

La séparation administrative des secteurs « enfance » et « adulte » a déjà été rappelée. Elle se concrétise, par exemple, par l'absence de représentants des IME au sein de la commission « Insertion Professionnelle de la MDPH », qui illustre d'ailleurs assez symboliquement ce que l'ensemble des professionnels entendus ici peuvent éprouver d'une distance, et d'une difficulté à installer des partenariats sur le long terme entre les deux secteurs. La Coordinatrice de Formation de l'ADAPEI 28 (qui travaillait en SIPFP), remarque, comme l'Educatrice Technique Spécialisée de la SIPFP (monitrice d'Atelier en ESAT auparavant), que cette distance induit certes un déficit de représentations du fonctionnement et des préoccupations de « l'autre côté », mais par conséquent aussi une limitation des possibilités offertes aux usagers en matière d'opportunités ou d'aménagements. Pour le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR », par exemple: « *De fait, les IME ne*

---

<sup>200</sup> Comme le raconte le Chef de Service SIPFP dans son entretien, p. 75 et 76

<sup>201</sup> Entretien avec le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR » Annexe 4, p. 36

<sup>202</sup> Léa a ainsi refusé récemment un stage qui lui semblait arriver trop vite, la proposition ayant été formulée, à la suite d'un désistement d'une semaine sur l'autre.

<sup>203</sup> Pour le Chef de Service de la SIPFP, les choses sont mêmes plus tranchées « *A aucun moment, je trouve, [...] le stage n'est un stage de formation quand on va en ESAT* ».

<sup>204</sup> Ce que regrette le Chargé d'Insertion de l'ESAT

*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.<sup>205</sup> »*

La distance concrète qui sépare des établissements ne favorise pas l'information des professionnels, ce que note la psychologue de la SIPFP, « *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, [alors] je me fais une représentation. Mais cette représentation est lacunaire<sup>206</sup>.* ».

Approximative et faiblement actualisée du fait d'un manque de contacts réels, cette information s'agrége à des représentations nourries d'exemples connus à travers les expériences d'accompagnement des usagers ou de représentations personnelles liées à une expérience professionnelle parfois ancienne. Ceci ne permet pas toujours de saisir le pourquoi des décisions d'orientation, les conclusions des bilans de stages ou les contraintes qui s'imposent aux établissements pour adultes. Mais cela limite aussi d'autant la possibilité d'adapter la préparation à ces réalités. L'impression de décisions « subies » renforce encore le sentiment de distance, qui associée à cette « *méconnaissance<sup>207</sup>* » va influencer les mécanismes de « pré orientation » décrits plus tôt. Ainsi, comme le pointe le chef de service de la SIPFP : « *On a l'impression ... comme on est là, nous, depuis un petit moment, on a l'impression qu'on connaît [le monde adulte] [...] Et si on prenait le temps de regarder réellement, on s'apercevrait que ce n'est pas vrai<sup>208</sup>.* ».

Paradoxalement, là encore, si cette distance est désignée comme point à améliorer par l'ensemble des professionnels rencontrés, elle semble continuer en parallèle à s'instituer à travers les cadres administratifs de séparation entre secteurs. L'ESAT perçoit et rappelle l'importance d'associer l'IME à la préparation de la transition, mais par exemple, les réflexions conduites sur la transformation de la Section Annexe en Section d'Apprentissage Spécialisée, dédiée en partie aux jeunes adultes, n'ont pas pu être directement évoquées avec les professionnels qui travaillent à la SIPFP<sup>209</sup>. Ceux-ci ne paraissent de fait pas connaître ce futur dispositif et ses objectifs. Encadré par les « règles MDPH » qui visent à clarifier les rôles de chacun et les positions « administratives » des usagers<sup>210</sup>, ce nouveau dispositif relève essentiellement de la compétence des ESAT. Si une implication des SIPFP y est déjà envisagée, « *[...] il est vrai que physiquement, ça se fera [à l'ESAT]<sup>211</sup>.* ». En fait, si la distance réelle entre les institutions des deux secteurs contribue à renforcer la méconnaissance, elle paraît aussi bien difficile à résorber dans le cadre actuel de leur organisation.

---

<sup>205</sup> Entretien avec le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR », Annexe 4, p. 41. Au cours de l'entretien à la MDPH la Référente Insertion Professionnelle a d'ailleurs elle aussi rapporté avoir découvert très récemment que des stages pouvaient être réalisés intégralement en Section Annexe, dont le fonctionnement est pourtant défini par un règlement du Conseil Départemental.

<sup>206</sup> Entretien avec la Psychologue de la SIPFP, Annexe 9, p. 101

<sup>207</sup> Entretien chef de service SIPFP, Annexe 7, p. 69

<sup>208</sup> Entretien chef de service SIPFP, Annexe 7, p. 69

<sup>209</sup> Au sein de la même association gestionnaire

<sup>210</sup> Entretien avec la RÉFÉRENT INSERTION PROFESSIONNELLE de la MDPH 28, Annexe 2, p. 22

<sup>211</sup> Entretien Chargé d'Insertion ESAT ESSOR, Annexe 4, p. 38

## e. Entre protection et promotion : quelle marge d'engagement pour la SIPFP ?

### ***Un accompagnement vers, plutôt qu'un accompagnement à...***

Les éléments rappelés précédemment entrent en résonance et contribuent probablement à affermir certaines positions historiques, culturelles et une certaine identité de l'établissement. Mais au-delà de ces facteurs, ils dessinent les contours de la réalité complexe qui se construit autour du statut paradoxal du futur « travailleur handicapé mental » tel que nous avons pu l'aborder au début de ce travail. Dans cette « réalité », les marges de manœuvres des professionnels qui accompagnent la transition paraissent contraintes et renvoient régulièrement à un certain isolement.

Dans un contexte « économique » tendu, ou qui est ressenti comme tel, les stratégies des professionnels du « secteur de l'enfance » anticipent le risque et questionnent l'épanouissement, le bien-être des usagers. Celui-ci est à juste titre considéré comme fondamental mais n'est pas nécessairement associé aux objectifs d'insertion professionnelle. Les représentations, parfois lacunaires ou éloignées, alimentent des anticipations négatives qui façonnent une certaine image du monde du travail protégé, où s'exercent des contraintes jugées proches de celles du marché du travail ordinaire, où l'adaptation et la prise en compte de la personne ne pourraient en conséquence pas être aussi importantes qu'elles peuvent l'être avant l'orientation. L'accompagnement mis en œuvre se concentre en conséquence, mais aussi probablement par manque de temps, de moyens (et éventuellement de formation), sur la détermination du type d'établissement qui peut convenir à la personne, dans une logique « d'accompagnement vers » qui n'est en réalité pas toujours synonyme de « préparation à... ».

En ce sens, la connaissance des délais<sup>212</sup> liés aux listes d'attentes, l'anticipation sur les difficultés à accéder à une place, et qui plus est à une place qui corresponde au projet de la personne, permettent aussi de comprendre que cette position qu'on pourrait juger un peu « attentiste » répond en fait aussi à un contexte d'incertitude. Le chef de service de la SIPFP note que lorsqu'un jeune paraît vraiment motivé par un secteur d'activité précis « [...] *j'ai l'impression que quand ces rares cas arrivent, on lâche.* »<sup>213</sup> et complète « *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 c'était de le mettre en stage.* »

Les anticipations et ces représentations déterminent non seulement le contexte dans lequel l'orientation va être pensée mais ils fondent aussi progressivement les positionnements des professionnels vis-à-vis des possibilités d'orientation. L'autonomie de transport et de son caractère impérieux comme facteur d'accès au travail protégé, souvent évoqué avec la question de l'orientation en ESAT, en donne un exemple intéressant. On peut, dans l'absolu, considérer au choix qu'elle constitue une limite qui induit le choix d'un autre type d'établissement<sup>214</sup>, qu'elle est un objectif à dépasser par la préparation et la formation, ou un handicap à compenser par des moyens

<sup>212</sup> La CESF de l'ESAT Anais évoque une liste d'attente de deux ans. Annexe 5

<sup>213</sup> Entretien Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p. 72

<sup>214</sup> Entretien avec la Psychologue de la SIPFP, Annexe 9, p. 102

techniques et humains. La position qu'adopte un professionnel ou une équipe dans l'appréhension de ce type de situation dépend de son niveau d'information, de sa connaissance de la situation, mais aussi des moyens qui lui sont concrètement confiés pour la gérer, et ainsi du sentiment acquis de pouvoir la gérer. Mais cette habitude de « traitement » de la contrainte définit progressivement une règle, qui va peu à peu servir de référence dans les discussions préparant l'affectation puis l'orientation des usagers.

### ***Il n'est pas simple de sortir du temps de l'enfance...***

La mention de la recherche d'une certaine facilité dans l'accompagnement, évoquée plusieurs fois, n'est pas nécessairement dénuée de sens : « *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*<sup>215</sup> » dira l'Educatrice Technique Spécialisée de la SIPFP. Cette évocation coupable souligne la difficulté à s'abstraire du « mouvement réducteur<sup>216</sup> » du quotidien, l'effort qu'il faut pouvoir y consacrer dans un contexte de travail qui n'est pas toujours non plus facilitant. Car, comme le souligne Eric Santamaria « Cela nécessite de soutenir dans le regard porté sur l'individu en situation de vulnérabilité, la volonté de lui organiser une place. Prise dans un rythme effréné, la pratique quotidienne rationalise un mouvement réducteur. Le risque est de perdre cette détermination qui place l'autre dans une posture d'adulte pour l'enfermer dans une identité unique placée sous le signe du handicap. »<sup>217</sup>

M.Barillet-Lepley<sup>218</sup> le décrit bien elle aussi, les pratiques professionnelles quotidiennes priorisent le collectif. Si celui-ci est ici effectivement marqué d'abord l'enfance, il l'est aussi comme dans toute institution collective, par certaines contraintes. La priorité de la sécurité, impérieuse et pénale, la présence des autres et la gestion du groupe comme, à un autre niveau, les stratégies des professionnels dans un lieu qui est aussi une « organisation de travail », contribuent à déresponsabiliser l'usager et à le confiner dans le monde de l'enfance. Ajoutées les unes aux autres, renforcées par le fonctionnement et les habitudes, ces contraintes participent au quotidien à la « réinscription » de la SIPFP dans un ancrage lié à l'enfance plutôt que de la tourner résolument vers la reconnaissance d'un statut adulte. D'autant que celui-ci poserait inévitablement d'autres questions dont la complexité anticipée risquerait fort de rebuter une partie des professionnels.

Cette tendance a une autre conséquence : elle participe, avec les facteurs déjà mentionnés, à figer les personnes dans le temps et entre potentiellement en contradiction avec la nécessité de les penser « *comme des personnes en capacité de faire des choix*<sup>219</sup> ». De fait, les initiatives visant à informer les usagers et leurs familles sur les possibilités qui s'offrent à la sortie de l'IME existent, mais tendent à demeurer embryonnaires. De façon générale, « *[ce] n'est pas assez* » dira le Chef de Service de la SIPFP<sup>220</sup> en évoquant la communication à destination des familles « *sur la tutelle, sur les établissements du secteur adulte, sur les documents [...] à remplir* ».

L'institution évolue « coincée » entre le risque de donner à voir des possibles qui ne seront finalement pas accessibles et le désir de se concentrer sur un « ici et maintenant » qu'il n'est pas si

---

<sup>215</sup> Entretien Educatrice Technique Spécialisée, Annexe 8, p. 97

<sup>216</sup> Santamaria and Corbillon.*op.cit.*

<sup>217</sup> *Ibid.*, Santamaria et Corbillon, p144

<sup>218</sup> Barillet-Lepley.*Op cit.*

<sup>219</sup> Entretien Educatrice Technique Spécialisée, Annexe 8, p. 98

<sup>220</sup> Entretien avec le Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p. 71

simple d'alimenter sans s'inscrire dans des perspectives. Au terme d'une certaine période de présence de l'utilisateur à la SIPFP, l'urgence évoquée par les trois professionnels de la SIPFP bouscule finalement et restreint aussi les possibilités, alimentant le sentiment qu'il n'y a plus de choix<sup>221</sup>.

Comme le souligne encore M. Barillet-Lepley, la pratique institutionnelle qui répond ici au cadre fixé par les procédures d'orientation se construit principalement en interne, dans une forme « d'entre soi » qui est ici renforcée par la distance avec le secteur adulte.

Elle amène les équipes professionnelles à « s'organiser » pour répondre à ce cadre en mobilisant les (seuls) moyens dont elles disposent avec le souci de remplir « au mieux » une mission médico-sociale d'accompagnement vers une insertion sociale, mais aussi de « protection » des usagers. Mais cette pratique ne bénéficie pas ou peu de regards extérieurs pour valider ou éclairer les décisions prises, et celles-ci définissent progressivement un mode fonctionnement qu'il peut ensuite être délicat d'interroger<sup>222</sup>.

#### IV) Dans quelle zone d'action penser la continuité ?

L'approche de la « transition » qui conduit les adolescents et jeunes adultes de l'IME à l'ESAT révèle un système complexe dans lequel des logiques distinctes, sinon différentes, entrent en jeu. Elle met en lumière des règles, des procédures et des contraintes objectives, parfois paradoxales, qui permettent progressivement de mieux appréhender la difficulté à organiser, mais aussi à faire vivre la continuité des parcours des usagers entre l'IME et l'ESAT.

Au-delà du constat et de l'explication que nous en tirons ici, ces éléments mettent aussi en évidence certains leviers qu'il convient d'examiner dans une perspective d'évolution conforme aux recommandations du Conseil de la CNSA sur la continuité des parcours.

##### a. La parole des personnes comme un repère

Malgré l'évolution progressive des prérogatives et des objectifs de chacun, tous les professionnels rencontrés durant cette étude ont été soucieux de rappeler l'importance du rôle que doit jouer la personne elle-même dans ces processus pour donner à la continuité « organisée » une réelle dimension de parcours personnalisé au service du « projet de vie » et par là-même, une réelle efficacité. La présentation qui suit revient sur une partie des points qui ont déjà été déclinés au fil du mémoire et qui décrivaient d'un point de vue plutôt professionnel les contraintes qui s'exercent sur la transition.

---

<sup>221</sup> Le récit écrit par la mère de Paule, usager du Module d'Evaluation et de Formation figure en Annexe 11, il rend particulièrement compte de ce dernier aspect.

<sup>222</sup> La référence à la notion d'institution totale chez Erving Goffman, convoquée par Jean-René Loubat à travers une citation d'un autre sociologue, Edwin Lemert, est toujours en miroir de la question du sujet et de son statut. Jean-René Loubat, *Coordonner Parcours et Projets Personnalisés En Action Sociale et Médico-Sociale*, OUTIL SANTE SOCIAL (Paris: DUNOD, 2013).

Avant d'imaginer d'éventuelles pistes qui pourraient contribuer à l'amélioration de ces fonctionnements, il paraît en effet impossible, aussi bien sur le plan éthique que dans la recherche d'une certaine efficacité, de ne pas tenir compte des éclairages que peuvent nous apporter les réponses des usagers, jeunes adultes en situation de handicap mental mais néanmoins aussi en situation de transition « élève/travailleur ».

Comme l'indique le paragraphe sur la méthodologie, trois usager de la SIPFP ont été rencontrés pour cette étude, 2 jeunes femmes (Christine et Léa, 19 et 18 ans) et un jeune homme (Alban, 19 ans). Tous trois sont accueillis sur un atelier technique de la SIPFP, orienté plus particulièrement sur les activités professionnelles de Maintenance Hygiène des Locaux, de Cuisine et de Services. Ils ont déjà commencé à effectuer des stages en ESAT ou en milieu ordinaire<sup>223</sup>. Un entretien avec une jeune femme de 23 ans (Paule), usager du Dispositif d'Evaluation et de Formation de l'ADAPEI28 travaillant en ESAT et le courrier de sa mère, déjà détaillé, complètent ce recueil.

#### i. Travail et handicap, un rapport intériorisé par les usagers ?

Le processus de passage vers le monde adulte est pour les usagers directement inscrit dans un lien fort avec le « travail ». Dans leur discours, comme nous l'avions évoqué au début de ce mémoire, celui-ci apparaît comme une forme d'évidence attachée au statut d'adulte. Il ne paraît pas représenter une « option ». La connaissance des différentes possibilités d'orientation, assez complète pourtant chez ces jeunes adultes de la SIPFP, ne débouche en effet pas sur une question quant au choix entre « travail » et Foyer de Vie (FDV).

La vision d'une hiérarchie de désirabilité entre les différentes possibilités de vie « adulte » transparaît aussi dans ce qui est dit. Pour les usagers de la SIPFP, la vision du travail en « milieu ordinaire » est associée, à priori, à une difficulté plus importante et ne paraît pas accessible simplement ou directement. Cette image n'est pas nécessairement liée à une expérience vécue (en stage) mais indique une distance, une inadéquation anticipée, actuelle ou durable. Ils expliquent pourtant qu'ils souhaitent autant que possible, immédiatement ou à terme, pouvoir travailler en milieu ordinaire : « *pour essayer [au moins]* », parce que « *j'ai encore des difficultés, mais [que] quand même je pourrai* », « *parce que c'est un vrai travail [...] l'ESAT, c'est en-dessous* »<sup>224</sup>.

Mais ce désir est mis en parallèle avec la conscience des difficultés qui sont les leurs et des manques qu'ils s'attribuent : « *j'ai des difficultés à lire et à écrire* », « *j'ai encore des difficultés à faire certaines choses* ». Le rapport au milieu ordinaire est vécu sur le mode d'une insertion conditionnée par des « progrès » à faire, ou sur un mode de découverte mais dans lequel l'évaluation n'est jamais absente : essayer pour « *voir si c'est bon, si on travaille bien ou si il y a encore des choses à faire* ».

Ces trois personnes semblent motivées par la perspective du travail, mais elles paraissent avoir aussi intégré un certain nombre de données ou de représentations associées à leur situation de handicap, dans lesquelles elles se sentent « naturellement » éloignés d'un travail en milieu ordinaire pourtant objet de désir. Pour Alban, usager de la SIPFP, la différence est claire : « *Pour moi, un ESAT,*

---

<sup>223</sup> Cécile a participé durant un an au dispositif Action Préparatoire à l'emploi 28, qui mutualise les moyens des IME du Département pour organiser une année de stage et de formation en alternance hebdomadaire pour des usagers issus de ces établissements afin de les aider à affiner leur projet professionnel.

<sup>224</sup> L'ensemble des citations de ce chapitre peut être retrouvé dans la grille d'analyse des entretiens avec les usagers et dans le corps de ces entretiens.

*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* ». Mais interrogé sur son projet personnel, il répondra : « 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. »

L'importance de ce processus « d'acceptation du handicap » est souvent mise en avant par les équipes professionnelles pour permettre aux personnes de construire un projet réaliste au regard de leurs possibilités. A la découverte de ces positionnement de jeunes adultes, il faut cependant aussi s'interroger sur sa possible mise en concurrence avec des démarches plus volontaires où, comme dans d'autres IME cités par la Coordinatrice de Formation ESAT : « *on ne va pas s'arrêter sur le fait qu'ils soient handicapés, on va leur proposer tout, ils prennent ce qu'ils peuvent* <sup>225</sup> ». Car, quand elle s'exprime, comme ici, la motivation de ces personnes paraît solide et donne un socle pertinent au travail d'élaboration d'un projet professionnel. Le bon niveau de connaissance et compréhension de ces usagers de la SIPFP en ce qui concerne les différentes possibilités d'orientation donne un indice de leur mobilisation sur ce sujet désormais plus régulièrement évoqué par leur éducatrice sur leur atelier préprofessionnel.

## ii. Le travail et l'identité

Valorisé, le « travail » introduit sur une autre « face » une distance qui distingue les personnes rencontrées de ceux qui ne travaillent pas parce qu'ils sont accueillis en Foyer de Vie. Un lieu qu'ils décrivent, par opposition, comme un endroit où « *on fait des jeux, du travail mais comme à l'école* » (précise Christine, usager de la SIPFP). Pour eux, la frontière importante ne tient finalement pas tant à la modalité dans laquelle l'emploi se concrétise (ordinaire ou protégé) qu'à celle du « travail » ou « non-travail » en tant qu'argument de normalité.

Cette « normalité » est d'ailleurs clairement renvoyée à l'image du public fréquenté sur le lieu qui les accueille. Pour Paule, usager d'ESAT, la satisfaction finale de l'accès au travail se dessine aussi dans la différenciation qu'elle installe avec le public de Foyer de Vie<sup>226</sup>, par ailleurs crûment disqualifié dans son discours<sup>227</sup>. A ses yeux, et probablement aussi aux yeux de sa famille, être « *embauchée* », c'est aussi échapper à l'association implicite avec un public plus sévèrement handicapé. A travers la question de l'accès au travail, cet enjeu d'identité sociale est réactivé au moment de la transition vers le monde adulte. Le sentiment de se rapprocher d'un mode de vie « ordinaire », proche des modèles parentaux, s'exprime à de nombreuses reprises dans les entretiens. Il est encore nettement souligné par le courrier de la famille de Paule, qui traduit sa fierté d'être associée, par la « *paye* » par exemple, à une norme sociale reconnue par la famille et l'entourage comme « *une vie d'adulte travaillant, en somme* »<sup>228</sup>.

S'il repose peut-être, en filigrane, la question de l'acceptation du handicap pour certains, cet enjeu d'identité sociale associé au travail remet aussi en avant la capacité de ces personnes à être « des personnes en capacité de faire des choix », même si ceux-ci « compliquent » certainement

---

<sup>225</sup> Entretien avec la Coordinatrice de Formation ESAT de l'ADAPEI 28, Annexe 3, p. 32

<sup>226</sup> Qu'elle qualifie de « débilés ».

<sup>227</sup> Le courrier de la mère de Paule évoque l'emploi du terme « débilés », ce qui paraît très crédible dans la bouche de cette personne que j'ai pu côtoyer quelques années en tant qu'élève.

<sup>228</sup> Courrier de la Famille de Paule, usager du Module d'Evaluation et de Formation, Annexe 11, p. 110

parfois le travail des accompagnants (!<sup>229</sup>). Il valide en conséquence aussi l'importance d'une réflexion sur la place qu'il faut évidemment accorder à ces personnes dans les processus d'élaboration de « leur » projet et dans les processus de décision qui y sont associés, au moins en matière de lisibilité, d'accessibilité.

### iii. Stage et orientations : les représentations des usagers et de leurs familles

Pour les usagers de la SIPFP, le stage est avant tout un moment de découverte. Il représente pour Alban un support qui doit lui permettre de faire un choix quant à son futur lieu de travail : « *je n'ai pas tout vu, alors je ne peux pas encore tout choisir.* ». Pour sa camarade Léa, le stage est associé aux visites et permet en premier lieu aussi de se « rassurer » par rapport au travail : le fait que l'activité de conditionnement de parfum lui ait convenu, et qu'elle se soit vu capable de la réaliser confirme ainsi son « *envie de travailler* » et valide déjà son projet, libérant une certaine ambition. Pour elle, ce processus de découverte doit en premier lieu se prolonger « *Je vais faire d'autres visites, d'autres stages. Et après je décide, si je suis bien là où je vais travailler.* »

Dans le cas des trois usagers de la SIPFP, l'évaluation des bilans a été positive. L'accès au travail leur semble déjà acquis et ne les renvoie donc pas systématiquement au besoin de se former plus pour combler un manque. Il est intéressant de noter que le lien avec les activités proposées à l'IME n'est, à ce titre, pas toujours direct : la mention de difficultés par Christine ou de la nécessité d'un travail sur la rapidité chez Alban sont d'abord des aspects à travailler par soi-même : « [...] *tout seul, moi-même.* » ou « *Il faut que j'apprenne ça chez moi... ou ici, à l'IME, pour savoir les faire [les choses qui me manquent]* ».

Alors qu'il paraît prioritaire dans les procédures MDPH, le caractère évaluatif des stages réalisés transparait, mais sans que l'enjeu de la détermination de leurs « besoins » soit évoqué. Ces jeunes adultes se situent globalement plutôt dans la recherche d'un lieu favorable, dans lequel leurs aspirations à travailler trouveront à s'exprimer à travers un travail qui « leur » est adapté. La procédure de départ et réitération des stages symbolise visiblement un changement de statut à leurs yeux : ce premier accès au « travail » est avant tout vécu comme quelque chose de valorisant et comme un « temps d'expérience » qui correspond à la description qu'en donne Marie Hélène Jacques<sup>230</sup> en tant que support des modifications identitaires. Il n'est pas l'objet dans leurs propos d'une évaluation de la pertinence de leur projet de « travailler », mais une occasion de démontrer qu'ils sauront « *bien travailler* », c'est-à-dire à montrer leur sérieux et leur implication, leur conformité aux attentes, en phase finalement avec les critères exposés par les professionnels des ESAT.

A travers ce regard qu'ils portent sur cette période attendue de leur cursus, le bilan négatif d'un stage ou les difficultés posées par un travail trop complexe, *a priori* peu attendus dans le contexte valorisant de l'accès au travail, ne sont pas toujours bien compris. Le parcours de Paule a été ponctué de bilans négatifs « *parce que le travail était trop compliqué pour moi, [...] ça faisait beaucoup de choses.* » mais aussi parce que « *le travail ne me plaisait pas* » et ne répondait en fait pas à son projet de travailler en cuisine. Ce souvenir, lourd dans l'image que peut laisser cette transition, explique aussi la réticence de certains professionnels à y confronter ceux qui leur semblent plus fragiles et peut justifier une tendance à anticiper ce risque en évoquant peu ou pas la possibilité d'une activité professionnelle. Mais il souligne aussi l'importance de l'accompagnement vers les stages, de la nécessité de tenir compte autant que possible des aspirations des personnes

<sup>229</sup> Ce que suggère aussi l'Educatrice Technique Spécialisée de la SIPFP en abordant le thème de la « facilité », Annexe 8, p. 97

<sup>230</sup> Jacques. *Op.cit.* p8

pour définir les propositions qui leurs sont faites, c'est-à-dire probablement aussi de donner à ces stages une dimension d'outil d'aide à la formulation d'un projet professionnel, voire de formation.

#### iv. Des usagers impliqués dans la décision ?

Pour les usagers qui vivent ce « passage » (et leur famille) la décision d'orientation apparaît comme un objet flou. Ils ne savent pas clairement qui est impliqué dans ce processus (« *je ne sais pas qui décide* » dira Christine) ou bien désignent « *le patron* », en référence aux situations d'accès au travail en milieu ordinaire (Christine, Léa). De façon générale la compréhension des procédures administratives de l'orientation paraît limitée, et amène chacun, peut-être par défaut, à se construire une représentation des attentes et des critères de « réussite » qui conduiront à l'objectif recherché d'une admission vécue et présentée comme une « embauche »<sup>231</sup>.

Certains critères sont ainsi évoqués comme facteurs importants, avec des visions qui peuvent varier d'une personne à l'autre et s'attachent en particulier à des aspects formels : il faut « *s'habiller à la tenue qui est demandée, et puis, [...] aller au travail qui est demandé* », « *respecter les règles* », être « *propre et tout ça* », « *prendre le bus* », « *se débrouiller un peu tout seul* ».

Là encore, ces éléments sont assez proches des critères mis en avant par les professionnels de l'ESAT et ceux de la SIPFP, centrés sur une capacité à démontrer une « attitude professionnelle » plus qu'attachés à une compétence technique réelle. Ils montrent que les usagers accompagnés adhèrent aux critères qui leur sont proposés, y compris si ceux-ci ne sont pas directement ou clairement identifiés ou valorisés par les documents associés aux stages<sup>232</sup>. Là encore, cette « accroche » spontanée invite à renforcer les outils qui pourraient améliorer la lisibilité des décisions et des critères observés pendant les stages, en particulier pour permettre aux usagers d'anticiper et d'investir la formation qui peut leur être proposée.

#### v. Un usager acteur pour garantir la continuité des parcours ?

L'orientation fait l'objet de procédures qui s'appliquent à la personne et aux établissements qui les accompagnent. Ces étapes balisent et garantissent l'aboutissement du parcours qui mène de la SIPFP à l'ESAT sur le plan administratif, évitant le retour à domicile ou les situations de rupture d'accueil. L'orientation « fonctionne » comme le pointe l'Educatrice Technique Spécialisée de la SIPFP. Mais ces procédures ne garantissent cependant pas la compréhension, et avec elle l'implication, qui peuvent donner à la personne le sentiment d'une continuité de sens et d'un parcours conçu comme le chemin qui va permettre de réaliser un projet. Ce sentiment dépend finalement en effet autant du « où » et « quand » que du « quoi », du « comment » et du « pourquoi ».

La question du « sujet », posée en liminaire, n'est pas au « cœur » de ces démarches et du suivi de ces dossiers, parce que, comme le décrit le Chef de Service de la SIPFP, la réalité des contraintes institutionnelles et économiques, sur le terrain de la production et sur le terrain des

---

<sup>231</sup> En référence probable aussi aux explications que les familles doivent donner et « se donner » de ces mécanismes d'orientation.

<sup>232</sup> Il n'y a pas, à ce jour, de réel livret de stage accompagnant ces moments de découverte du travail protégé.

effectifs, des places, ne permet pas toujours qu'elle le soit. Elle s'invite cependant régulièrement dans un secteur professionnel où elle est sans cesse au « cœur de [ses] préoccupations <sup>233</sup> » éthiques. Evoquée par les lois, rappelée par les recommandations de l'ANESM, elle est, malgré les tensions des pratiques quotidiennes, dans les perspectives de chaque professionnel rencontré ici.

Cela ne suffit étrangement pas toujours. Si l'enjeu des améliorations à apporter aux mécanismes de transition est régulièrement ciblé, s'il fait l'objet de travaux de réflexion et d'une création de poste de Coordinatrice de Formation au sein de l'ADAPEI28, celle-ci souligne en conclusion néanmoins qu'« à aucun moment n'a été évoqué le jeune en tant qu'acteur de ce travail d'orientation »<sup>234</sup>.

On peut bien entendu le regretter, et noter avec M. Barillet-Lepley que la pratique ne devrait pas pouvoir se structurer au dépend de l'éthique dans un secteur dont « l'objet » même est « ce sujet ». Mais les éléments convoqués par les professionnels d'ESAT vont encore plus loin. La question du sujet, c'est aussi celle de l'efficacité de ces systèmes<sup>235</sup>. Si, comme ils le déclarent de manière unanime, l'engagement et la motivation sont finalement les critères essentiels de l'accès au travail en milieu protégé (y compris devant d'éventuelles compétences techniques dont l'acquisition est plutôt une mission de l'ESAT), alors la question de l'implication et de la participation des jeunes adultes dans leur parcours de formation et d'accès à l'emploi protégé prend un caractère de nécessité concrète. Le contexte de professionnalisation accrue des activités proposées par l'ESAT que mentionne le Moniteur d'Atelier constitue autant une contrainte économique qu'une chance potentielle qu'il pointe pour les usagers et que concrétisent les dispositions de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience qui se développent depuis quelques années. Celles-ci valorisent en effet autant qu'elles mobilisent et renforcent l'engagement des usagers travailleurs d'ESAT en s'appuyant sur une idée de projet professionnel. Un projet qui par-delà l'activité elle-même, responsabilise la personne dans son parcours.

En amont, à l'échelle des dispositifs qui accompagnent la transition, cette dimension doit par conséquent peu à peu se concrétiser pour faciliter l'insertion. Aider la personne à se saisir de son parcours, à s'impliquer dans sa formation pour en être « acteur », écrit la Coordinatrice de Formation ESAT (sinon auteur), représente aussi un objectif d'efficacité. Il faut, dans l'ensemble des pratiques et des contraintes détaillées ici, pouvoir lui garantir une place, en particulier probablement à travers la mise en place de rites, de garde-fous qui nous assurent au quotidien, à la manière de « l'inter unité de jeunes majeurs » étudiée par E. Santamaria, de ne pas « absenter » la personne accompagnée : « *L'inter unité oblige à la reconnaissance du statut du majeur. La relation entre le professionnel et l'utilisateur se modifie car le premier ne peut plus nier le parcours de vie du second* »<sup>236</sup>

---

<sup>233</sup> Entretien Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p 23

<sup>234</sup> Etude « Faciliter le passage de l'IME vers l'ESAT », document de travail présenté en Annexe 18, p. 24

<sup>235</sup> Cette perspective est amplement développée dans le travail de Jean-René Loubat et en particulier au travers de l'ouvrage déjà cité Loubat.*op cit.*

<sup>236</sup> Santamaria and Corbillon. *op cit.* p 133

## b. Piloter un accompagnement dans la transition

Les conclusions de cette étude ne sont ni nouvelles ni uniques. Elles croisent, à travers un exemple local, des constats qui transparaissent dans d'autres observations et des recommandations mises en évidence par les travaux de l'ANESM<sup>237</sup> ou par l'étude 2012 de l'ARS Bretagne<sup>238</sup>. Au-delà de ces constats pourtant, de la question du « quoi faire ? », se pose toujours la question du « comment ? ». Le choix d'examiner en premier lieu le fonctionnement du système d'orientation, ses mécanismes et les contraintes qu'il définit pour les professionnels chargés d'accompagner les usagers dans cette transition, permet d'appréhender les marges de manœuvre à travers le prisme des cadres qui délimitent, facilitent ou limitent l'émergence du sujet dans nos pratiques quotidiennes.

Je le disais en introduction, il ne s'agit pas d'avoir la prétention d'inventer, d'apporter de l'extérieur des démarches et des idées nouvelles. La confrontation quotidienne des acteurs à la réalité les fait déjà apparaître avec une expertise et une analyse des limites (propre au terrain) dont il ne faudrait pas penser pouvoir se passer. La question n'est donc pas réellement de savoir dans quelle direction aller, mais plutôt de savoir dans quel « cadre » ces pistes et ces idées qu'ils évoquent pourraient plus facilement trouver à se concrétiser et à prendre leur ampleur.

Le relevé de ces idées et des pistes lancées par les travaux de la Coordinatrice de Formation ADAPEI28<sup>239</sup> constitue un socle qui permet de partir de ce que les acteurs de terrain décrivent pour élaborer quelque chose de cohérent, mais aussi d'appropriable.

Trois grands points peuvent structurer ces propositions :

- La recherche d'un meilleur niveau d'information des usagers et des familles, parce qu'on ne peut pas « *Faire faire un choix quand on ne connaît pas les possibles du choix [...]* »
- Le balisage des temps et des espaces nécessaires à l'émergence de la parole et de projets personnels pour faire apparaître un « *ici et maintenant* » avant de se trouver coincés entre l'attente des bilans qui arrivent tard et l'urgence de l'orientation.
- La reconnaissance des usagers « *comme des personnes en capacité de faire des choix*<sup>240</sup> » et la valorisation de cette capacité à travers l'aide à la conception et à la formulation d'un projet professionnel.

Leur poursuite implique de pouvoir faire apparaître dans les pratiques d'un établissement :

- Des outils, des moments et des espaces dédiés à l'information sur les « possibles » : ponctuellement pour sensibiliser, et de façon continue pour faire exister cet « avenir » dans les représentations et les attentes des usagers, des familles et des professionnels.
- Une réflexion et un cadrage sur la mise en place de cycles « officiels » dans l'organisation de la section pour jalonner le parcours : pour participer à la construction identitaire d'un nouveau statut du jeune adulte en changeant le regard que les autres portent sur lui et pour faire « apparaître » le temps pour les professionnels d'accompagner ces modifications.
- Un travail sur la lisibilité des attentes pour les personnes elles-mêmes et pour leurs familles (référentiels, éventails de possibles, critères) pour leur permettre d'appréhender

---

<sup>237</sup> ANESM.*op. cit.*

<sup>238</sup> LE DUFF and THEBAULT.*op. cit.* p15

<sup>239</sup> Proposé en Annexe 18

<sup>240</sup> Entretien Educatrice Technique Spécialisée de la SIPFP, Annexe 8, p. 98

progressivement, mais pleinement la réalité, et d'avoir le temps et l'opportunité de s'en saisir.

L'objet de l'étude réalisée dans le cadre de ce mémoire n'est pas à proprement parler de décliner et de décrire la mise en place de ces outils qui appartiennent concrètement aux équipes et aux professionnels en contact avec les usagers. Mais si l'on imagine que le cadre peut être l'outil qui « rend possible » et qui « garantie », plusieurs réflexions paraissent pouvoir guider le développement ou, puisqu'une grande partie d'entre elle existe déjà concrètement ou au stade de l'idée, l'institutionnalisation de ces pratiques.

### c. Au niveau de l'Etablissement

#### i. La personne « au cœur », un principe à poser :

Les questions abordées au cours des entretiens avec le Chef de Service de la SIPFP et la psychologue de cette section démontrent que la complexité de certaines situations interroge nos convictions en les amenant parfois brutalement à se confronter aux réalités vécues par les usagers. L'accompagnement d'adolescents et de jeunes adultes en situation de handicap mental, en particulier dans les cas les plus délicats, entraîne régulièrement la réflexion éthique aux confins de ses principes et oriente probablement la pratique d'abord vers la protection. En matière d'orientation, comme finalement sur le terrain de la « sécurité », restreindre le champ des possibles permet probablement d'éviter l'« accident » ou ici plus souvent l'impasse. Le principe du choix, son accessibilité, le réalisme et la pertinence des possibilités qu'il risque d'ouvrir dans une réalité parfois très contrainte nous amènent parfois à décider de limiter les perspectives offertes pour éviter des choix, justement, qui engageraient l'accompagnement dans une impasse.

Ces cas existent et ils sont d'une certaine manière le lot continu des institutions qui accueillent des personnes en situation de handicap.

La personne en situation de handicap au cœur des dispositifs : il y a toujours des cas où cela ne sera pas possible, pourrait-on ainsi dire... Car la personne a du mal à exprimer ou parce que la recherche de son expression devra se confronter à une réalité dans laquelle on ne peut pas choisir. La question n'est pourtant peut-être pas de déterminer en conséquence si la personne peut ou non avoir accès au choix, mais de savoir comment on peut lui donner accès à « des » choix, dans le cadre d'un accompagnement réaliste mais franc (soucieux de faire les choses vraiment) : « *Faire un geste accompagné n'engendre pas la négation de son autonomie si la personne accompagnée existe dans cette action à plusieurs têtes* »<sup>241</sup>.

« *Nombreuses sont les situations dans lesquelles la personne est obligée de se positionner et de choisir. Ces choix dépendent d'une information complète et pertinente* »<sup>242</sup>. Ces deux citations, volontairement accolées, rappellent le souci des professionnels rencontrés au cours de cette étude de rechercher l'expression des usagers. Elles le complètent d'un corollaire déjà formulé à sa façon par

---

<sup>241</sup>E. Santamaria and Corbillon. Op. cit., p146

<sup>242</sup> Michèle Oritz, 'L'autodétermination Est Un Défi Qui Nécessite D'aller Bien Au-Delà de L'autonomie Avec Les Politiques', in *Journal 13* (presented at the défis de l'autodétermination des personnes avec une déficience intellectuelle, Genève, 2013) <[http://www.fondation-ensemble.ch/fileadmin/user\\_upload/documents/journal/Journal\\_13\\_Autodetermination\\_compte\\_rendu.doc.pdf](http://www.fondation-ensemble.ch/fileadmin/user_upload/documents/journal/Journal_13_Autodetermination_compte_rendu.doc.pdf)>.

le Chef de Service de la SIPFP « *Faire faire un choix quand on ne connaît pas les possibles du choix, franchement, je ne vois pas...* <sup>243</sup>»

Il apparaît ainsi nécessaire d'aller vers une information complète. Une information « vraie », c'est-à-dire dans un cheminement réaliste et en même temps à « plusieurs têtes » : avec la personne mais aussi avec sa famille, et ce même si la « réalité » décrite n'est pas toujours simple, idéale ou même pleinement satisfaisante à un moment du parcours. D'abord parce que cela paraît « juste », mais aussi parce qu'*in fine*, et les exemples de « *frottements* <sup>244</sup>», d'insatisfactions ou de regrets témoignent de ce que le fait de limiter, volontairement ou non l'information et de la sélectionner n'évite pas les ruptures et y ajoute certainement la probabilité de pertes de confiance et de ressentiments<sup>245</sup>.

Ces démarches se déploient déjà, en interne au sein de la SIPFP de l'IME André Brault, grâce aux visites organisées pour les plus âgés au cours des séances de Vie Sociale et Professionnelle ou à travers le projet de construction d'un affichage en forme « *d'arbre des possibles* » évoqué dans l'entretien avec l'ETS<sup>246</sup>.

Elles gardent, et garderont pourtant presque nécessairement un caractère limité dans l'accompagnement des modifications identitaires des usagers dans le cadre actuel où elles s'expriment. En premier lieu parce que, tous le notent ici, le niveau d'information des professionnels, la "méconnaissance" du secteur adulte, nuisent à la diffusion d'une information complète. En second lieu, pour l'heure, car ces initiatives sont dirigées exclusivement vers les usagers eux-mêmes, sans implication « officielle » de leur entourage dont le regard et le soutien sont indispensables pour autoriser et instituer le changement progressif et la reconnaissance d'un statut d' « adulte », fut-il handicapé. « D'abord c'est le regard de l'autre, son consentement qui fait de tout individu un adulte. Pour être considérée comme tel, la personne doit recevoir l'assentiment de la société des adultes, répondre aux critères d'exigence <sup>247</sup>»

Pour participer pleinement à cette dynamique, il importe, les travaux de MH Jacques<sup>248</sup> le montrent, de travailler sur la prise de conscience réflexive de ces mouvements, de ces « transformations » pour la personne mais aussi pour son entourage : savoir que le moment est venu, voir et se voir « être en train de devenir » et le faire « *sans pression*<sup>249</sup> », c'est-à-dire en amont des enjeux immédiats soulevés par l'imminence de l'orientation.

C'est ce que suggèrent les professionnels : informer les familles des démarches, les associer probablement à d'autres moments (en proposant des visites « parents » pour le Chef de Service de la SIPFP), mais acter des changements et permettre à chacun de mettre des images sur les possibilités pour rendre le cheminement possible ; donner le temps de penser son « enfant » ; lui donner le temps de se penser (Psychologue), et même d'essayer (ETS et expériences de « stages en immersion » rapportées par le Chargé d'Insertion et dans les préconisations de la coordinatrice de Formation)

---

<sup>243</sup> Entretien avec le Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p. 71

<sup>244</sup> Entretien avec le Chef de Service de la SIPFP, Annexe 7, p. 73

<sup>245</sup> Les situations décrites par la famille de Paule ou relatées par le Chef de Service rappellent aussi très certainement que cette déception, ces ruptures ne sont pas uniquement liées au manque d'information ou d'accompagnement, mais qu'elles constituent en partie aussi les dommages collatéraux d'une confrontation douloureuse aux manques et aux réalités des dispositifs d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

<sup>246</sup> Entretien avec l'Educatrice Technique Spécialisée, Annexe 8, p. 98

<sup>247</sup> E. Santamaria and Corbillon. *Op cit.* p 144

<sup>248</sup> MH Jacques. *Op cit.*

<sup>249</sup> Entretien Chef de Service SIPFP, Annexe 7, p. 74

C'est le début d'un parcours quand on donne à la personne la possibilité de voir, de comprendre et de choisir. C'est à ce moment-là, certainement que commence à se substituer à la logique « de filière » une logique de parcours.

## ii. Des rites pour sortir de l'enfance ...

*« 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... »<sup>250</sup>*

La préoccupation du temps est présente dans les propos de beaucoup de professionnels de la SIPFP. Elle s'invite régulièrement pour regretter un manque de temps, déplorer le travail dans l'urgence, mais souligner aussi un positionnement délicat et paradoxal entre la nécessité de prendre le temps (« *ici et maintenant* ») et le retard accumulé qui amène à 18 ans 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* »<sup>251</sup>.

L'IME est « trop » inscrit dans le temps de l'enfance, disent les professionnels de l'ESAT. Il ne peut donc pas permettre aux personnes de se préparer au monde adulte. Notons de surcroît qu'il y est figé plus longtemps que nulle part ailleurs dans notre société par l'organisation administrative du secteur : « *Il y a aussi des questions autour de la majorité et du fait d'être adulte pour les institutions : 18 ans ou 20 ans* ». Conscient de ces paradoxes, E. Santamaria nous interroge : « Le monde de la déficience mentale est celui des temps pluriels. Faut-il pour autant renoncer à inscrire dans un âge calendrier ces personnes, au risque du recours à l'arbitraire, au risque de les enfermer dans un temps figé ou institutionnel ? »<sup>252</sup>. L'enjeu est bien là, faire passer l'usager d'un temps figé auquel le handicap mental semble implicitement l'accrocher, à un temps cyclique, qui souligne, renforce et pour certain va contribuer à amorcer le changement.

Cette réinscription dans un « temps qui prépare » est suggérée, elle aussi, dans les entretiens. Elle se dessine autour de deux moments forts qui pourraient marquer les « cycles » de la SIPFP : 16 ans pour le début des démarches d'information initiant le travail d'orientation, et 18 ans pour l'inscription dans un monde « adulte » qui préfigure plus clairement le mouvement de sortie. Si ces « curseurs » sont déjà identifiés, c'est parce qu'ils désignent dans les faits des marches qui conditionnent plus ou moins concrètement l'accès à certains lieux ou à certaines activités : les ateliers préprofessionnels sont généralement proposés autour de 16 ans et les séances de Vie Sociale et Professionnelle<sup>253</sup> du lundi après-midi ravivent périodiquement la référence à un groupe « jeunes majeurs » qui n'est pourtant pas pleinement institué.

Cela a déjà été dit, les contraintes internes d'organisation des groupes, la nécessité parfois de proposer une alternative à un usager en rupture avec un groupe éducatif « pour les plus jeunes », contribuent à rendre « flous » les contours de ces statuts qui pourraient jalonner la transition. Des rites existent de fait, à l'exemple du passage vers les ateliers préprofessionnels, ou à certains moments de l'accès à la cafétéria ou à la classe du Lycée voisin. Mais ils ne sont pas à proprement parler officiels, reconnus et « parlés » par les professionnels, revendiqués par les usagers, au sens où

<sup>250</sup> Entretien avec le Moniteur d'Atelier du Module d'Evaluation et de Formation, Annexe 6, p. 58

<sup>251</sup> Entretien Chef de Service SIPFP, Annexe 7, p. 72

<sup>252</sup> Santamaria and Corbillon. *Op. cit.*

<sup>253</sup> Une activité Vie Sociale et Professionnelle réunit chaque lundi après-midi des jeunes adultes des ateliers préprofessionnels. Suivant les années, elle est associée à l'idée d'un réel groupe « jeunes majeurs », ce qui se concrétise finalement depuis la rentrée 2015.

l'accès au stage et au travail peut l'être car il institue une frontière avec les autres et symbolise la maturité acquise et l'éloignement progressif de la communauté des plus jeunes.

La volonté de faire exister ces jalons s'exprime néanmoins, par exemple avec la mise en place d'un schéma d'organisation des groupes<sup>254</sup> qui met en lumière la « progression » et la lie directement à l'âge.

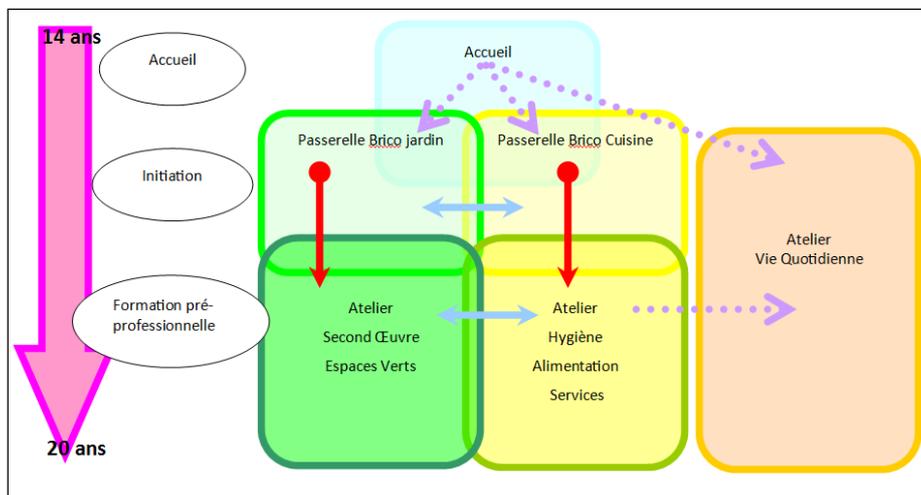


Schéma d'organisation des groupes éducatifs et techniques de la SIPFP de l'IME André Brault

Projet 2012-2013<sup>255</sup>

Au demeurant, d'année en année, ces projets d'organisation et surtout de leur « officialisation » sont soumis à des fluctuations. Les aménagements rendus nécessaires par les variations d'effectifs de la section ou l'émergence de certains besoins spécifiques imposent de revoir la répartition des encadrants<sup>256</sup>. Ce faisant, ils remettent en cause la pérennisation de frontières stables qui pourraient aussi faciliter les anticipations, l'attente et la formulation de projets de la part des usagers et de leurs familles<sup>257</sup>.

« Avec une souplesse respectueuse des limites de chacun, l'utilisation du critère d'âge peut offrir aux usagers, quelles que soient leurs difficultés, un instrument susceptible de les faire accéder, au moins symboliquement, à la perception du temps dans les trois attributs développés par N. Elias (1996), la durée, le repérage et le changement » commente E. Santamaria. Mais en l'absence d'un événement déclencheur fort<sup>258</sup>, quand « même si on ne fait rien, cela fonctionne quand même<sup>259</sup> », l'importance du recours à ce critère d'âge peine à s'imposer. Face aux contraintes organisationnelles internes, la nécessité d'imposer ce critère peut en effet sembler bien éloignée des préoccupations professionnelles du quotidien, qui renforcent souvent une tendance naturelle si ce n'est « à la facilité » dirait l'ETS, du moins à l'homéostasie. Il paraît de fait complexe, en l'absence de regard ou

<sup>254</sup> Présenté en Annexe 17, p. 126

<sup>255</sup> Rapport d'activité 2013 de l'IME André Brault

<sup>256</sup> Six éducateurs (dont une AMP/une ME/ un ES et une ETS) constituent la référence et l'ancrage de ces ateliers.

<sup>257</sup> Ces anticipations existent, parce que les usagers, quoiqu'il en soit, se projettent, réclament et attendent, parfois avec force, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'atelier préprofessionnel « Second Œuvre et Espaces Verts » très représentatif d'une certaine activité professionnelle considérée comme désirable.

<sup>258</sup> Eric Santamaria montre comment l'existence d'un portail, le désir de sortir et l'évènement d'une fugue revendiquée par des « majeurs » demandant fermement à être reconnus conduisent, dans son étude, à la mise en place de l'Inter Unité Jeunes Majeurs.

<sup>259</sup> Entretien avec l'Éducatrice Technique spécialisée de la SIPFP, Annexe 8, p. 98

de garde-fous externes, sans questionner aussi les moyens ou du moins leur organisation, de garantir ces repères « dans le temps ».

iii. Une approche centrée sur la compétence pour assurer cohérence et dignité :

Un certain nombre d'expériences concrétisent dans une approche spécifique et « adaptée » les dispositions du décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 en matière de reconnaissance de compétences en ESAT. Ces approches se fondent sur l'idée de dynamique de formation pour les usagers. Elles sont conçues dans une perspective de valorisation et pour faciliter « leur mobilité au sein de l'établissement ou du service d'aide par le travail qui les accueille, d'autres établissements ou services de même nature ou vers le milieu ordinaire de travail »<sup>260</sup>. En parallèle, des directives Education Nationale soulignent, au niveau de la formation, la nécessité de faire « entrer le handicap » dans les dispositifs de droit commun aujourd'hui orientés vers la validation de compétences (Socle Commun...)

Au sein de l'Association ADAPEI28 Papillons Blancs d'Eure et Loir, un conventionnement avec l'Association Régionale de Coopération pour la reconnaissance des Compétences des travailleurs handicapés en Région Centre (ARECO) donne corps à ces démarches à travers le dispositif « Différent & Compétent »<sup>261</sup>. Le partage de ces outils avec les IME et leur adaptation dans le cadre de la reconnaissance des acquis de l'apprentissage (RAA<sup>262</sup>), sont déjà développés dans plusieurs départements français et devraient intervenir en Eure-et-Loir dans les années à venir. Cette perspective ouvre de nombreuses pistes de travail : pour concevoir des supports d'implication dans la « formation » préprofessionnelle ou pour l'accompagnement des stages (objectifs, grilles de compétences, bilans). Elle permet en particulier de donner une direction aux réflexions sur l'implication de la personne dans la transition, sur la lisibilité de l'opération à son niveau : pour comprendre d'abord, pour se saisir et se préparer ensuite, le tout en se centrant sur l'édification d'un réel sentiment de compétence.

Recommandée depuis plusieurs années dans les établissements scolaires, la mise en place d'évaluations par compétences peine à s'inscrire dans les pratiques des classes. Elle rencontre pour d'autres raisons des résistances dans le secteur spécialisé où certains professionnels soulignent que les présentations habituelles de ce type d'évaluation risquent de pointer chez la personne l'ensemble de ce qui n'est pas acquis plutôt que les compétences. Ces critiques, légitimes dans l'accompagnement de personnes souvent déjà confrontées à leurs faiblesses durant leur parcours, peuvent être intégrées de façon pertinente dans des démarches de construction de portefeuilles de compétences en cours à l'IME<sup>263</sup>. Mais la pertinence du principe des reconnaissances de

---

<sup>260</sup> Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009

<sup>261</sup> Entretien avec le Chargé d'Insertion de l'ESAT ESSOR, Annexe 4, p. 42. Le Réseau Différent & Compétent Différent et Compétent Réseau est une association loi 1901, qui fédère et anime 16 groupements régionaux (associations, GCSMS, partenariats conventionnels,...) pour : développer la reconnaissance de compétences des personnes en situation de handicap travaillant en Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), Entreprises Adaptées (EA), IME et remettre en question les organisations de production pour les faire tendre vers de nouvelles organisations apprenantes.

<sup>262</sup> Entretien avec le Moniteur d'Atelier du Module d'Evaluation et de Formation, Annexe 6, p. 56

<sup>263</sup> L'Éducatrice Technique Spécialisée rencontrée ici travaille sur la mise en place de ce type d'outil à travers l'utilisation d'un Portfolio personnel qui répertorie expériences et compétences de chaque usager.

compétences, en ESAT ou en IME et dans les dispositifs de l'Education Nationale pose cependant aussi des questions de cohérence.

Au stade actuel, les expériences développées en ce sens prennent des formes multiples, à la fois sur le territoire national et au sein d'un même département. Souvent déclinées à la base sur des référentiels métiers validés par le Ministère de l'Education Nationale, elles peuvent offrir des variations qui ne garantissent pas toujours clairement la transférabilité des reconnaissances. Au-delà, la richesse de ces démarches contribue aussi à compliquer la lisibilité des parcours possibles de l'usager. L'arrivée progressive d'adolescents issus des ULIS collège en SIPFP en donne un exemple significatif. Le manque de références communes, aussi bien en matière de pratiques que d'évaluation accentue le sentiment de discontinuité, le passage « d'un monde à l'autre », avec probablement les bienfaits qui en découlent pour certains usagers en difficulté au collège, mais au prix d'une forme de « redémarrage à zéro » permanent.

De façon idéale, ces outils mériteraient d'être partagés, sinon communs. L'accès à un parcours pensé comme le chemin à accomplir pour réaliser un projet y gagnerait en effet certainement. Complément indispensable d'une information complète sur les possibles, la mise en place de référentiels peut contribuer à donner aux usagers et à leurs familles les clés de compréhension d'une carte des cheminements envisageables.

De telles initiatives nécessiteraient vraisemblablement qu'un pilotage soit développé au niveau d'un territoire, par la MDPH par exemple à l'échelle d'un département, car chacun sinon développe à son niveau les outils dont il a besoin, convaincu de leur portée et de leur pertinence. Des ponts sont ensuite toujours possibles, mais la question de la cohérence et de la lisibilité, en particulier dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap mental mérite peut-être d'être posée. En parallèle des choix opérés dans ce domaine par l'ADAPEI28, principale association gestionnaire d'ESAT d'Eure-et-Loir, la coordinatrice de l'Action Préparatoire à l'Emploi (APE) réfléchit actuellement à la possibilité d'inscrire les usagers dans les dispositions de la Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels développée par l'AFPA<sup>264</sup>, faute d'avoir pu être impliquée dans le réseau Différent & Compétent.

#### d. Un cadre « Trans-institutionnel » : désenclaver et garantir l'ouverture des pratiques qui « encadrent » le passage

Les propositions déclinées précédemment font écho aux recommandations de l'ANESM pour un « *accompagnement construit avec et pour l'usager* » en ce qui concerne l'entrée à l'ESAT<sup>265</sup>. Elles y incorporent la dimension du travail réalisé en SIPFP, en soulignant que leur mise en œuvre et leur pérennité dépendent des cadres administratifs et institutionnels dans lesquelles elles peuvent s'exprimer. Si la « rupture » vécue par les usagers lors de la transition IME/ESAT peut être lue, au moins partiellement, comme la conséquence indirecte d'une forte séparation entre secteur enfance et secteur adulte, c'est en effet parce que le cadre administratif conditionne aussi les cultures professionnelles.

---

<sup>264</sup> Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

<sup>265</sup>ANESM. *op. cit.*, p37 et suiv.

La mise en place de services partageant la responsabilité<sup>266</sup> de cette transition, ouvrirait un espace de réflexion commun, d'échange d'informations et de mise en place de pratiques ancrées dans la reconnaissance « administrative » d'un statut pour le jeune adulte en transition, en voie d'orientation.

#### i. Au-delà des rites

La mise en place de rites jalonnant cette transition renvoie, comme la question du partage des référentiels de compétences, aux problèmes de la stabilité des choix posés à l'interne d'un établissement et de la cohérence des actions mises en œuvre au sein d'institutions partenaires susceptibles d'accueillir l'usager au fil de son parcours. Le décalage actuel entre CLIS<sup>267</sup>, ULIS Collège, ULIS Lycée et IME/ESAT en termes d'échéances et de passages l'illustre bien<sup>268</sup> pour le « monde de l'enfance ».

#### ***Un espace clair de partage pour un « statut » dans la transition***

La mise en place de ces rites dépend aussi concrètement des possibilités et de la souplesse qui accompagnent leur développement au sein d'établissements dépendant de « secteurs » différents. La reconnaissance d'un statut d'adulte au sein de la SIPFP, à 18 ans, comme le suggère le Moniteur d'Atelier<sup>269</sup> du Module d'Evaluation ESAT est particulièrement intéressante et peut dépendre en grande partie d'une décision d'équipe. Mais la préparation de la transition vers le monde du travail induit aussi que ce « statut » se concrétise, par exemple, à travers des temps d'immersion<sup>270</sup>. Et pour gagner en stabilité, sur la durée, il est peut-être aussi nécessaire qu'il puisse être défini administrativement, reconnu et probablement comptabilisé de façon claire entre effectifs IME et effectifs ESAT.

Si un espace particulier est dédié, quelque part, à l'accompagnement de la transition, il peut difficilement ne dépendre que d'un secteur, car il implique dès lors sinon une orientation préalable qui clôt déjà une grande partie de la question de la « transition ».

Beaucoup d'idées pertinentes émergent ainsi des réflexions de chaque acteur institutionnel impliqué. Chacun, à son niveau et à sa manière, imagine ou développe un dispositif dans lequel il accueillera les usagers pour leur faire découvrir le travail ou accueillera les professionnels pour qu'ils montrent ou présentent<sup>271</sup>. Chacune de ces initiatives apporte une pierre pertinente à l'édifice d'une transition plus souple : faire venir des professionnels et des usagers d'ESAT à l'IME pour partager des « chantiers », faire réaliser des films pour montrer aux usagers de SIPFP, faire venir des usagers de

---

<sup>266</sup> En référence aux principes exprimés par Denis Piveteau, 'Prévenir La Rupture Pour éviter Qu'elle Ne Se Produise.', *La Lettre CNSA*, 2014, 8.

<sup>267</sup> La circulaire n°2015-129 du 21 août 2015 confirme l'extension de la dénomination Unités Locales pour l'Inclusion Scolaire à tous les dispositifs d'inclusion de l'Education Nationale et vise à en harmoniser les pratiques (dispositifs plutôt que classes). Mais cette volonté d'harmonisation ne s'étend pas aux ESMS, encore considérés comme étant « hors de cette juridiction », ce qui repose la question du statut « d'élèves » des usagers d'IME.

<sup>268</sup> L'orientation en SEES à la fin du cursus CLIS y amène des élèves désireux de grandir, à l'issue d'un cursus et les confronte à une population plutôt jeune, et à une nouvelle fin de cursus. Ce décalage se poursuit ensuite aux limites de l'enseignement en collège (16 ans) et au-delà (21 ans en ULIS pro)

<sup>269</sup> Entretien Moniteur d'Atelier du Module d'Evaluation et de Formation, Annexe 6, p. 58, déjà cité.

<sup>270</sup> Entretien Chargé d'Insertion ESAT ESSOR, Annexe 4, p. 36

<sup>271</sup> On pourrait, en caricaturant un peu, dire que tout le monde sait la nécessité de partager mais que tout le monde pense que la rencontre doit se faire chez lui, ce qui ne serait que partiellement vrai puisque l'IME souhaite aussi pouvoir « immerger » ses usagers à l'ESAT.

Foyers pour parler de leur expérience<sup>272</sup>. Mais alors que le thème de la transition apparaît déjà comme objectif en 2005 dans le projet d'établissement d'un ESAT<sup>273</sup>, une réponse complète et cohérente peine à se structurer. Gageons qu'à ce titre le recrutement d'une coordinatrice de formation en charge de la liaison IME/ESAT au sein de l'ADAPEI28 fera très certainement beaucoup avancer les choses. Mais cette initiative porte aussi en elle ses propres limites, inhérente à une action d'une part portée, financée et dédiée (au moins au départ) à une seule association<sup>274</sup> et d'autre part ancrée concrètement encore d'abord à l'ESAT.

L'émergence d'un acteur « trans-institutionnel », probablement « trans-associatif », impliquant aussi « l'assembleur <sup>275</sup> » légitime créée par la loi de 2005 (la MDPH), offrirait l'intérêt de pouvoir clarifier l'ensemble de ces initiatives, en leur donnant au passage un statut reconnu<sup>276</sup> en dehors du clivage « enfance/adulte ». Mutualisant les efforts et les moyens dans un souci d'efficacité, il assurerait de surcroît à long terme une plus grande pérennité aux dispositions mises en place, en les détachant des contingences internes de chaque acteur.

### ***Assurer la circulation de l'information, un outil au service de la personne***

La diffusion d'une information fiable, complète et mise à jour est un levier agissant à plusieurs niveaux. Elle intervient dans la mécanique d'élaboration du projet de la personne accompagnée parce qu'elle favorise l'appropriation des possibilités existantes, par l'utilisateur et par sa famille. Elle participe à l'émergence de questions naturelles et de perspectives qui alimentent le processus de maturation et de construction identitaire en donnant des supports aux projections.

La mise à disposition de moyens d'information apporte par ailleurs un début de réponse à la « méconnaissance » des professionnels ou au déficit de représentations réciproques abordées dans de nombreux entretiens. Elle implique cependant la mobilisation de moyens qui, à l'intérieur d'un seul établissement, peuvent raisonnablement sembler coûteux ou doivent reposer sur des initiatives personnelles elles-mêmes sensibles et dépendantes des contraintes de l'organisation (priorités, temps, usure, mobilité professionnelle).

Le désir exprimé (chef de service SIPFP, ETS) d'aller vers la mise en place de temps dédiés à des réunions d'information, à des rencontres d'acteurs, pour les usagers et aussi pour les familles (à la manière de « forums des métiers ») peut effectivement se concrétiser à l'échelle d'une SIPFP. Elle gagnerait cependant probablement à rassembler plus largement : d'abord parce que cette ouverture élargirait naturellement le champ des domaines présentés, au-delà de la connaissance « partielle » des acteurs de terrain, laquelle a déjà été largement décrite<sup>277</sup> ici. Ensuite parce que même si l'implication de plusieurs acteurs crée de nouvelles contraintes, elle induit aussi une coresponsabilité qui peut garantir la pérennité des démarches en les détachant, là encore, de certaines contingences internes.

---

<sup>272</sup> Autant d'idées qui figurent dans les propositions rassemblées par la Coordinatrice de Formation ADAPEI28, Annexe 18

<sup>273</sup> Projet d'Etablissement du CAT ESSOR 2005

<sup>274</sup> Avec ses propres contraintes financières et les priorités qu'elle souhaitera ou pourra se donner.

<sup>275</sup> C'est ce rôle, en particulier qu'évoque Denis Piveteau dans l'interview déjà citée.1

<sup>276</sup> Voir Entretien avec la Référente Insertion Professionnelle de la MDPH 28 au sujet du DAPI, Annexe 2, p. 21

<sup>277</sup> L'an passé, l'équipe de la SIPFP de l'IME André Brault a été à l'initiative d'une présentation adressée aux élèves et aux familles d'ULIS Collège de l'agglomération chartraine. La mise en place de cette rencontre, utilisée aux familles, a aussi mis à jour les lacunes réciproques des professionnels présents en ce qui concerne la connaissance des dispositifs existants, chacun découvrant quasiment, en même temps que les parents et les usagers, les possibilités offertes à l'issue de l'ULIS collège, ou du moins la réalité de leur fonctionnement (ponts ULIS/SEGPA, DIMAS, possibilités offertes par des parcours croisés ULIS/SIPFP)

Dans les conclusions présentées par la Coordinatrice de Formation ADAPEI28<sup>278</sup>, une autre dimension est mise en lumière. A travers la proposition nouvelle de faire participer des professionnels d'ESAT aux « synthèses » de la SIPFP, ce travail montre que l'échange d'informations et de pratiques introduit aussi la possibilité d'apporter des éclairages sur les décisions et les pratiques d'une institution. Cette présence ponctuelle d'un tiers, rendue légitime par les besoins de la pratique et distanciée par rapport aux arbitrages « traditionnels » d'une équipe, offre de réelles perspectives<sup>279</sup> d'ouverture. Elle vient en effet rappeler l'existence d'un « ailleurs » qui dispose aussi des qualités permettant de répondre aux besoins et aux attentes de l'utilisateur. Elle peut ainsi contribuer, en redonnant à cette personne une dimension extérieure à l'institution dans le regard des professionnels, à la replacer en tant qu'« Alter », au cœur des discussions et des projets.

## ii. Des pistes à l'échelle d'un territoire

Le fil de cette étude se déroule pour tenter de montrer que la mise en place d'un « accompagnement avec et pour l'utilisateur » implique une réflexion de terrain mais dépasse nécessairement le seul cadre d'un établissement. Il s'ancre en cela près des convictions exprimées par l'ancien Directeur de la CNSA et par J-R. Loubat et parvient avec eux à la conclusion qu'un nouveau rôle émerge progressivement dans le paysage de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, au-delà de l'échelle de l'institution, ce qui ne veut pas dire en dehors ou sans elle.

### **MDPH 16-25 ans ?**

D. Piveteau souligne l'importance du rôle des MDPH dans ce rôle de coordination des actions, qui ne disqualifie pas l'expertise des établissements et des associations, mais la met au contraire en lumière en assurant la cohérence et en garantissant la direction dans laquelle elle s'exprime, celle du « projet de vie » de la personne.

A l'échelle spécifique de la transition, l'existence d'un secteur dédié aux 16-25 ans est déjà actée dans plusieurs MDPH sur le territoire national. L'existence de ce « nouveau » secteur, et le développement de procédures qui pourraient lui être propres introduirait un statut susceptible d'ouvrir les pratiques contenues jusqu'ici par la très (trop ?) nette séparation entre secteur enfance et secteur adulte<sup>280</sup>. Elle permettrait par exemple de réfléchir au statut administratif et au financement de places dédiées, de part et d'autre, à un réel mode de formation « en alternance » qui, s'il a pu faire depuis longtemps ses preuves en milieu ordinaire, continue à paraître absent des perspectives du secteur protégé.

Selon l'enquête du Haut Conseil à la Santé sur les modes d'évaluation et de traitement des demandes de compensation, cette mission, confiée des commissions composées de professionnels de la MDPH trouvent cependant ses limites dans la faiblesse des volumes de situations : « A nouveau, certaines MDPH ont signalé une difficulté à faire fonctionner en pratique ces équipes, c'est-à-dire à

---

<sup>278</sup> Présentées en Annexe 18, p 127

<sup>279</sup> Délicates cependant.

<sup>280</sup> L'anecdote est rappelée au cours de plusieurs entretiens : durant quelques années, un module « d'immersion » a permis aux usagers d'un atelier préprofessionnel de la SIPFP de l'IME André Brault de découvrir et de s'essayer aux activités professionnelles de l'ESAT ESSOR, un après-midi par semaine durant toute l'année. Ce module s'est arrêté. Les raisons invoquées par les uns et les autres ne sont pas les mêmes, et la perspective de reprise est en un sens engluée dans la compréhension de ces motifs.

les alimenter en dossiers même si elles soulignent toutes leur utilité en termes de parcours pour les jeunes en question »<sup>281</sup>.

Quinze pourcents des MDPH interrogées durant cette enquête envisagent pourtant de mettre en place une équipe spécifique dédiée à l'orientation des jeunes adultes (45% l'ont déjà fait). L'enquête fait aussi un focus sur l'initiative du département de l'Orne qui associe les usagers et leurs familles aux débats, lors de ces « équipes », avec des modalités adaptées notamment sur le temps consacré (4 à 5 dossiers étudiés en une demi-journée, une fois par mois).

### ***Un service inter institutionnel d'information et d'orientation***

Il y a 26 ans, le texte des « Annexes XXIV rénovées » indiquait que « Pour orienter chaque élève vers l'activité qu'il est le mieux à même d'exercer, compte tenu de ses aptitudes propres, l'établissement s'assure le concours de services d'orientation ». Le Réseau Handicap Orientation de l'Académie de Paris et le Centre Ressource Orientation et Handicap de Lille proposent des services qui répondent aux critiques formulées en 2006 par le député Y. Lachaud : « Le problème est patent : qui oriente un jeune handicapé ? L'information permettant l'orientation d'un jeune handicapé n'existe pas. C'est, aussi, poser le problème des CIO »<sup>282</sup>

A l'échelle du Département des Bouches du Rhône, le réseau « Parcours Handicap 13<sup>283</sup> » constitue un exemple intéressant d'initiative « trans-associative » transférable à un département comme l'Eure-et-Loir pour répondre à ces préoccupations. Ce réseau mutualise les moyens de 130 associations et organismes et de plus de 300 ESMS au service de l'information et de l'orientation des personnes en situation de handicap. Il indique la direction d'initiatives qui, en mutualisant les moyens associatifs et institutionnels à travers un service coopératif, pourrait certainement étayer ou compléter l'action d'un secteur MDPH dédié en :

- Informant : un portail collecte, rend visible et ce faisant valorise l'information émanant des établissements pour renseigner les personnes et les professionnels.
- Donnant une possibilité supplémentaire d'accueil des personnes pour les informer, les aider à rencontrer les interlocuteurs, si nécessaire quand ils ne bénéficient pas d'un accompagnement
- Relayant les établissements sur le terrain de l'orientation : pour les aider par exemple à organiser des réunions d'information, à mobiliser les ressources nécessaires à l'organisation de rencontres avec des usagers ou de visites pour les familles sur une base « neutre »
- Collectant des informations sur les parcours d'orientation d'un département pour produire des données statistiques pertinentes sur l'orientation (qui par exemple auraient pu éclairer cette étude).

---

<sup>281</sup> Cekoïa Conseil. *op. cit.* p22

<sup>282</sup> Yvan Lachaud, 'Favoriser L'insertion Professionnelle Des Jeunes Handicapés', 2009

<[http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/482/?utm\\_source=digitalcommons.ilr.cornell.edu%2Fgladnetcollect%2F482&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/482/?utm_source=digitalcommons.ilr.cornell.edu%2Fgladnetcollect%2F482&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)>

<sup>283</sup> 'Parcours Handicap 13 | Le Réseau Social Du Handicap' <<http://www.parcours-handicap13.fr/>>.

## Conclusion :

Le thème de ce mémoire s'était imposé à moi avec une certaine évidence. Pour le coordinateur pédagogique et l'enseignant que je suis, les ruptures qui surviennent dans l'accompagnement d'un jeune adulte vers le monde du travail soulèvent d'inévitables questions, qui sont aussi le produit de l'investissement personnel consacré aux situations de ces personnes. Ces interrogations alimentaient depuis longtemps mes réflexions, mes critiques (avouons-le) et les débats auxquels je prends part au sein de l'équipe pluri-professionnelle de la SIPFP de l'IME André Brault, mais aussi bien souvent au-delà.

Le désir d'analyser et de comprendre plus avant ce qui, au quotidien, n'est souvent que constaté ; l'envie de dépasser les impressions de surface et certaines querelles itératives pour essayer de prendre du recul et d'envisager d'autres pistes de réflexion ont d'abord alimenté cette étude. La première trame de sujet que j'avais envisagé en début d'année se focalisait ainsi très directement sur l'incohérence apparente des différentes dynamiques de reconnaissance des acquis de l'apprentissage (ou de l'expérience) dans le champ du handicap mental (à l'école, dans les IME ou à l'ESAT). Comment expliquer en effet le développement d'autant d'initiatives séparées<sup>284</sup> et le constat concomitant d'autant de difficultés à mettre en place des ponts efficaces et lisibles pour les usagers et leurs familles entre les dispositifs qui forment ou ceux qui proposent un travail (ULIS, DIMAS, CFAS, SIPFP, ESAT) ?

Chercher à questionner la continuité des parcours d'orientation d'abord à travers le prisme de leur lisibilité pour les personnes en situation de handicap mental, elles-mêmes, et de l'accessibilité de leur implication active dans les processus de décision qui les concernent m'apparaît à présent incontournable. Mais il faut reconnaître que cette conviction ne s'est pas forgée durant cette année. Elle s'y est plutôt invitée. Ses ferments alimentaient déjà mes précédentes productions de stagiaire CAPSAIS ou de candidat à la certification de Maître Formateur de l'Education Nationale, toutes deux centrées sur la question de l'apprentissage et de l'exercice de la citoyenneté pour les élèves en situation de handicap mental. Probablement avant tout éthique, dans le sens que M. Weber donne à l'éthique de conviction en particulier<sup>285</sup>, cette intuition était directement liée à la question de la place de la personne accompagnée, et de la place de la personne en situation de handicap mental, en l'occurrence ici<sup>286</sup>.

Il s'est ainsi d'abord agit pour moi d'essayer de comprendre, de tenter de sortir des sentiers battus de l'invocation des mauvaises volontés ou des inerties (qui peuvent en partie expliquer mais ne permettent finalement pas d'avancer), pour accepter la possibilité qu'une autre mise en perspective apparaisse à la lumière des paroles de ceux qui font chaque jour ces transitions. Tenter de se poser la question autrement, à l'éclairage des treize entretiens réalisés ici, a peu à peu conduit à interroger la façon dont les cadres, les procédures et les contextes peuvent contraindre et diriger en partie l'orientation. En se prolongeant, ce cheminement a montré que la continuité administrative du traitement des demandes d'orientation ne garantit pas nécessairement la continuité des transitions

---

<sup>284</sup> référentiels AFPA, certifications partielles de CAP, Différent & Compétent...

<sup>285</sup> Qui, considérée seule, offre potentiellement une réponse au mieux partielle, au pire parfois dangereuse au paradoxe de toute action orientée par l'éthique comme elle négligerait la dimension de réalisme qu'induit l'éthique de responsabilité.

<sup>286</sup> Mais cette perspective n'est très certainement qu'un cas parmi d'autres situations de personnes que les représentations ou les cadres contribuent à placer dans des positions « minoritaires », comme le montre bien Eric Santamaria en faisant référence à la controverse de Valladolid.

pour les personnes. Ou comme le dirait E. Plaisance<sup>287</sup>, que ce traitement n'est pas systématiquement synonyme d'accompagnement « pour et avec la personne ».

La question centrale est en effet celle de la place de la personne en situation de handicap mental dans la « relation » d'accompagnement que définit l'orientation en institution Médico-Educative. Cette place, c'est à travers le prisme de la position liminaire que H-J. Stiker emprunte à R. Murphy que ce mémoire l'a en premier explorée. La situation de handicap mental, en tant que « condition » sociale, confirme la liminalité de la personne handicapée, c'est-à-dire la permanence d'un « statut » situé entre deux « statuts de validité »<sup>288</sup>. Dans le rapport au travail, cet entre-deux la maintient en particulier entre le statut d'employé et le statut d'inactif. La permanence de cette liminalité, dans les représentations sociales, légitime (en France) l'existence d'un « traitement » spécial et « protecteur », différent de celui qui s'applique aux personnes « normales ». Cette protection s'applique tant au niveau des lieux dans lesquels le travail se réalisera finalement, qu'à celui des processus par lesquels la personne parvient à ce travail à l'issue d'une procédure administrative d'« orientation », elle-même « spécialisée ».

C'est la description de cette procédure et l'analyse de son commentaire qui prolonge, dans ce mémoire, l'interrogation de la place qu'occupe la personne en situation de handicap mental dans ce processus d'accès au travail : et c'est en premier lieu l'apport de M. Barillet-Lepley<sup>289</sup> qui permet de la remettre en perspective. Car dans le domaine de l'accès au travail comme dans celui si délicat de la reconnaissance du droit à la sexualité, la liminalité du statut de cette personne se poursuit à travers le regard que ceux qui l'accompagnent portent sur sa capacité à choisir ce qui est bien ou mieux pour elle.

Si on se réfère à l'exposé de M. Barillet-Lepley pour décrire le paradoxe du statut de la personne handicapée, on peut compléter le schéma des tensions contenues par le « projet » qu'elle propose en conclusion<sup>290</sup> en détournant la référence au triangle didactique<sup>291</sup> bien connu des pédagogues. Car l'enjeu pointé par cette figure « traditionnelle » est l'appropriation du savoir par l'apprenant, et ce triangle inscrit la position de l'enseignant dans l'accompagnement de l'acte d'apprendre, non dans la transmission du savoir. Il rappelle ainsi que l'objet de la relation d'apprentissage est la mise en accessibilité du savoir par l'enseignant pour permettre à l'apprenant de se l'approprier. Et cette représentation graphique fait géométriquement de l'enseignant un accompagnant : pas devant, pas à la place, mais aux côtés.

La question de l'accompagnement à l'orientation se superpose assez bien à cette image. Quelle place les procédures et les processus d'orientation accordent-ils à la personne dans le triangle travail/dispositifs d'accompagnement/personne accompagnée ? Celle d'un « *Alter* » ou celle d'un « *Alius* » ? Quelle relation de dépendance y prime ? Celle qui conditionne l'accompagnement aux attentes et aux besoins de la personne, ou celle qui fait d'abord dépendre la transition vécue par la personne des cadres préexistants et des possibilités qu'ils offrent ? Dit autrement, nos systèmes d'accompagnements, tels qu'ils sont conçus et développés aujourd'hui, les cadres qui les définissent et les pratiques qui en découlent, leur permettent-ils de s'effacer suffisamment pour laisser la parole et la possibilité de décider à des personnes qu'ils reconnaîtraient pleinement en tant que « personnes capables de choix » ? « *Pas assez* » répond une grande partie des professionnels

---

<sup>287</sup> E. Plaisance. *op.cit.* p186

<sup>288</sup> H-J Stiker. *op.cit.* p 203

<sup>289</sup> Barillet-Lepley. *op.cit.*

<sup>290</sup> Barillet-Lepley. *op.cit.* p130, le schéma est reproduit en Annexe 16, p. 125 pour renforcer son accessibilité.

<sup>291</sup> Ce schéma, emprunté à Joseph Rézeau, est reproduit lui aussi en annexe 16, p. 125

rencontrés durant cette étude, confirmant en cela ce qui transparaissait dans notre description des procédures d'orientation.

Confrontés au « concept paradoxal » de l'adulte ou du jeune « adulte handicapé mental » et contraints, chacun à leur niveau, par des préconisations et des règles dessinant elles-mêmes des injonctions paradoxales, les acteurs professionnels (comme dans tout système), négocient entre éthique de conviction et éthique de responsabilité, mais aussi entre convictions et représentations des principes de réalité pour définir un espace de pratique quotidienne leur permettant de « faire le job » et de justifier leurs choix. L'ensemble des règles, des contraintes qui s'imposent à eux, finit par définir des habitudes, des rituels qui délimitent le parcours, dans sa destination mais aussi dans son cheminement (à travers une filière déjà déterminée<sup>292</sup>).

C'est dans une référence constante aux perspectives ouvertes par E. Santamaria<sup>293</sup> que la relecture de l'articulation cadres/pratiques professionnelles pouvait finalement ouvrir la voie à d'autres perspectives susceptibles, au moins partiellement, de déjouer ce qui m'est ainsi longtemps apparu comme une impasse ou une fatalité structurelle. La référence aux rites, qui renvoie étonnamment d'ailleurs aux travaux de R. Murphy dont s'inspire H-J. Stiker, suggère une lecture « à rebours » de l'horizon dévoilé par la mise en perspective opérée dans cette étude. Si des rites peuvent garantir la place de la personne, si les pratiques qu'ils institutionnalisent peuvent empêcher « de nier [son] parcours de vie », les cadres qui institutionnalisent aujourd'hui nos pratiques, qui les « ritualisent », peuvent aussi expliquer comment le contraire ou du moins une forme atténuée de ces objectifs peuvent continuer à se perpétuer.

Cela ne signifie pas que ces cadres aient été conçus avec l'intention de s'opposer à la reconnaissance de cette place de la « personne capable de choix », mais simplement qu'ils sont conçus et développés pour répondre, « autour » de la personne accompagnée, à d'autres priorités, historiques ou politiques. D'abord, comment proposer des lieux d'accueil « protégés » pour les personnes en situation de handicap mental ? Mais, désormais aussi, comment développer des dispositifs d'inclusion en milieu ordinaire pour ces personnes qu'on commence par accueillir en institutions ? Comment maintenant répondre aussi aux demandes de ceux qui ne bénéficient d'aucune solution d'accueil ? Et comment dans ces nouvelles conditions répondre aux injonctions de limitation du nombre de bénéficiaires de l'Amendement Creton ? Et conjointement finalement, comment optimiser le fonctionnement des établissements, comment maîtriser les coûts, comment fusionner et se développer pour supporter les contraintes budgétaires imposées ?

Les conséquences de ces choix, souhaités ou imposés, se dessinent au travers des réponses des professionnels et des usagers rencontrés. Le désir de donner une place, d'accorder plus de place, est là, présent dans chaque entretien. Mais il est aussi tributaire des « réalités » construites par un système d'organisation, comme l'explique le Chargé d'Insertion de l'ESAT « *[Est-ce que la personne est au cœur du processus d'orientation ?] 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* »<sup>294</sup>. Même si l'orientation « fonctionne », garantie par les procédures administratives qui déplacent la personne d'un établissement du secteur enfance à un établissement du secteur adulte, son impression de dessaisissement demeure. Et avec elle, la question de la motivation, de l'engagement dans le travail, pourtant cruciale aux yeux de tous, perd vraisemblablement un atout majeur. A la lumière de cette question-là, soulignée durant chaque entretien avec un professionnel,

---

<sup>292</sup> Les canadiens, pour définir leur système d'accompagnement actuel rappellent qu'il s'est constitué en opposition au modèle des « silos » qui primait chez eux il y a 40 ans.

<sup>293</sup> Santamaria and Corbillon.*op.cit.*

<sup>294</sup> Entretien avec le Chargé d'Insertion de l'ESAT « ESSOR », Annexe 4, p. 45

dans les ESAT et à la SIPFP, l'intuition éthique de la nécessaire implication de la personne dans son parcours professionnel (et en amont dans son parcours de formation), cette intuition profonde, s'est durant cette étude encore renforcée d'un autre argument : celui de la logique globale (et non uniquement sectorielle) et de la recherche d'une plus grande efficacité des processus d'accès au travail. Permettre l'implication de la personne en situation de handicap, c'est répondre déjà en partie à la nécessaire professionnalisation des travailleurs d'ESAT dans le contexte d'une plus grande insertion économique de ces structures, comme dans la perspective d'une meilleure insertion professionnelle de ces personnes, en milieu protégé ou, à terme souhaitons-le, en milieu « naturel ».

—

Sur la base ouverte par ces perspectives de réflexion, la marge de manœuvre de celui qui dirige un établissement ou un service Médico-Social peut bien sûr lui permettre, à l'échelle d'une structure, d'instituer et de garantir la durabilité de rites pour assurer l'implication des adolescents et des jeunes adultes handicapés mentaux dans des choix qui les concernent. Mais une partie de ces choix, en particulier en matière d'orientation, dépendent aussi de cadres plus larges : de partage et de diffusion d'informations, de logiques de secteurs, de places financées et de lisibilité administrative. C'est aussi sur ce terrain à portée « politique » que son action peut contribuer à garantir la place des usagers de ses structures : autour de dispositifs mutualisant les moyens d'ESMS, dans le développement d'initiatives dédiées à l'aide à l'orientation.

En effet, la question du pilotage, de la coordination à l'échelle départementale de telles initiatives doit aussi, D. Piveteau<sup>295</sup> le rappelle, pouvoir être assurée par un acteur qui fédère, régule mais garantit peut-être aussi dans la durée, loin des contingences de fonctionnement ou des choix budgétaires, que la cartographie des dispositifs présents sur un territoire reste bien centrée sur un seul objectif : celui d'un accompagnement pour, avec et autant que possible « par » la personne.

« Par » la personne... Tout au long de ce mémoire la question du niveau pertinent de l'action s'est posée, à la considération de la place qu'occupe ou que devrait occuper cette personne accompagnée. Elle renvoie dos à dos, de façon plus générale, les modes de gestion « administrative », qui inclinent à la « prise en charge » d'« administrés », et la préoccupation de l'usager<sup>296</sup>, de la « primauté <sup>297</sup> » de la personne affirmée en particulier par la Loi 2002-02. Cette interrogation traverse le travail de Jean-R. Loubat<sup>298</sup> autour de la coordination des parcours et de la participation de la personne à la « personnalisation » de son projet. La question de l'« échelle » pertinente pour passer de l'accueil et de la prise en charge à l'accompagnement y est directement posée : désinstitutionnalisation, coaching ne sont pas évoqués comme des préceptes mais comme les solutions concrètes au nouveau problème de posture professionnelle qu'induisent les logiques de « service rendu à la personne » et de prise en compte de leurs attentes. Car il est certainement aussi question d'échelle et de taille des dispositifs, entre établissements et services, quand on évoque la possibilité de voir les attentes de l'usager primer sur celles de l'organisation.

---

<sup>295</sup> D. Piveteau. *op.cit.*

<sup>296</sup> On consultera à ce titre par exemple l'article de Jacques Chevallier, Professeur à l'Université d'Amiens sur les différentes figures de l'usager.

Jacques Chevallier, 'Figures de L'usager', *Psychologie et Science Administrative*, Paris: PUF, 1985, 35–69.

<sup>297</sup> Le terme figure par exemple en titre du rapport d'activité 2008 de l'Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux (Uniopss)

<sup>298</sup> JR Loubat. *op.cit.*

## BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES
----------

- Aron, Raymond, Max Weber, et Julien Freund, *Le savant et le politique* (Paris: 10 X 18, 2002)
- Barillet-Lepley, Maryline, *Sexualité et handicap le paradoxe des modèles. d'Alter à Alius, du statut d'adulte au statut d'handicapé* (Paris: Editions L'Harmattan, 2003)
- Boutinet, Jean-Pierre, *Anthropologie du projet*, 2nd edn (Paris: PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE - PUF, 2012)
- Crozier, Michel, and Erhard Friedberg, *L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective* (Paris: Points, 2014)
- Delcey, Michel, et Collectif, *Déficiences motrices et situations de handicaps : Aspects sociaux, psychologiques, médicaux, techniques, troubles associés*, 2e édition revue et corrigée (Paris: Association des paralysés de France, 2002)
- Delfosse, Marie-Luce, M. Mercier, J. Duchene, Jacqueline Delville, et Collectif, *Ethique et handicap mental* (Namur, Belgique: PU de Namur, 2002)
- Demonet, Roland, et Louis Moreau de Bellaing, *Déconstruire le handicap: citoyenneté et folie : analyse d'un système de pensée* (CTNERHI, 2000)
- Jaeger, Marcel, *Guide du secteur social et médico-social - 9e éd. - Professions, institutions, concepts*, 9e édition (Paris: Dunod, 2014)
- Loubat, Jean-René, *Coordonner Parcours et Projets Personnalisés En Action Sociale et Médico-Sociale*, OUTIL SANTE SOCIAL (Paris: DUNOD, 2013)
- Méda, Dominique, *Le travail : Une valeur en voie de disparition ?*, édition 2010 (Paris: Flammarion, 2010)
- Plaisance, Eric, *Autrement capables* (Paris: AUTREMENT, 2009)
- Santamaria, Eric, et Michel Corbillon, *Handicap mental et majorité : Rites de passage à l'âge adulte en IME* (Paris: L'Harmattan, 2009)
- Stiker, Henri-Jacques, *Corps infirmes et sociétés - 3e éd. - Essais d'anthropologie historique* (Paris: Dunod, 2013)
- Tosquelles, François, *Le travail thérapeutique en psychiatrie* (Ramonville-Saint-Agne: Erès, 2009)

ARTICLES :

- 10 Ans de Solidarité Pour l'Autonomie (CNSA, Juillet 2015), p. 198  
<<http://www.cnsa.fr/documentation/les-publications-de-la-cnsa/rapports-annuels-de-la-cnsa>>
- Baret, Christophe, 'Les établissements et Services D'aide Par Le Travail (ESAT) Parviennent-Ils à Concilier Objectifs économiques et Missions Médico-Sociales? Une Proposition de Matrice Stratégique', *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme (s) & Entreprise*, 2 (2012), 66–82
- Berbesson, Mireille, 'Repères Concernant La Notion de Projet' (ANESM, 2009)  
<[http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/reperes\\_reco\\_projet\\_etablissement\\_anesm.pdf](http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/reperes_reco_projet_etablissement_anesm.pdf)>
- Brizais, Reynald, 'Le Regard de L'autre Sur Le Chemin Vers l'emploi...Les Facteurs à Considérer.', *La Nouvelle Revue de L'adaptation et de La Scolarisation*, 2013
- Chevallier, Jacques, 'Figures de L'usager', *Psychologie et Science Administrative, Paris: PUF*, 1985, 35–69
- Jacques, Marie-Hélène, 'Observer et accompagner les modifications identitaires chez l'adolescent avec retard mental lors de la transition élève/travailleur', *Nouvelle Revue de l'Adaptation Scolaire*, 2013 <[http://www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=NRAS\\_063\\_0029](http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=NRAS_063_0029)>
- Piveteau, Denis, 'Prévenir La Rupture Pour éviter Qu'elle Ne Se Produise.', *La Lettre CNSA*, 2014, 8
- Sédrati-Dinet, Caroline, 'Etre élève en établissement médico-social : Une gageure ?', *Actualités Sociales Hebdomadaires*, 28 August 2015, pp. p26–28.

ETUDES, ENQUETES ET RAPPORTS :

- AGEFIPH, Direction de l'Evaluation et de la Prospective, 'Les Chiffres de l'Emploi et Du Chômage Des Personnes Handicapées' (AGEFIPH, 2015) <<https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Publications-et-etudes>>
- Amrous, Nadia, and Meriam Barhoumi, 'Emploi et Chômage Des Personnes Handicapées', *Synthèse Statistique*, 2012 <[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese\\_Stat\\_no\\_1\\_-\\_Emploi\\_et\\_chomage\\_des\\_personnes\\_handicapees\\_V2.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese_Stat_no_1_-_Emploi_et_chomage_des_personnes_handicapees_V2.pdf)>
- ANESM, 'Document D Appui Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles Esat' (ANESM, 2013)  
<[http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Document\\_d\\_appui\\_RBPP\\_Esat\\_Juin\\_2013.pdf](http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Document_d_appui_RBPP_Esat_Juin_2013.pdf)>
- BARREYRE, Jean-Yves, et Carole PEINTRE, 'Les Jeunes Adultes Relevant de L'amendement Creton', *Etudes et Résultats- Drees - Ministère Des Affaires Sociales et de La Santé*, 2005  
<<http://www.drees.sante.gouv.fr/les-jeunes-adultes-relevant-de-l-amendement-creton,4521.html>>

Cekoïa Conseil, 'Enquête Quantitative Sur Les Modes D'évaluation et de Traitement Des Demandes de Compensation Du Handicap Par Les MDPH' (Haut Conseil de la Santé Publique, 2014)  
<[http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2014\\_Rapport\\_analyse\\_Etude\\_MDPH\\_compens\\_handicap.pdf](http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2014_Rapport_analyse_Etude_MDPH_compens_handicap.pdf)>

LE DUFF, Rachelle, et Pascal THEBAULT, 'Etude et Analyse Des Freins à La Sortie Des Jeunes Adultes Handicapés de plus de 20 Ans D'institutions Pour Enfants' (ARS Bretagne, 2012)  
<[http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site\\_internet/Votre\\_ARS/Etudes\\_et\\_publications/Rapport\\_Jeunes\\_de\\_20\\_ans\\_et\\_plus\\_synthese\\_24\\_10\\_01.pdf](http://www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Votre_ARS/Etudes_et_publications/Rapport_Jeunes_de_20_ans_et_plus_synthese_24_10_01.pdf)>

IFROSS, UNIVERSITE LYON 3, L'Observatoire, et UNIFAF, *Favoriser L'accompagnement et La Formation Dans Les ESAT* (DRED et UNIFAF Rhône-Alpes, Juin 2011), p. 131  
<[http://www.unifaf.fr/attached\\_file/componentId/kmelia24/attachmentId/22702/lang/fr/name/Synth%C3%A8se%20%C3%A9tude%20ESAT.pdf](http://www.unifaf.fr/attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/22702/lang/fr/name/Synth%C3%A8se%20%C3%A9tude%20ESAT.pdf)>

Lachaud, Yvan, 'Favoriser L'insertion Professionnelle Des Jeunes Handicapés', 2009  
<[http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/482/?utm\\_source=digitalcommons.ilr.cornell.edu%2Fgladnetcollect%2F482&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/482/?utm_source=digitalcommons.ilr.cornell.edu%2Fgladnetcollect%2F482&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)>

MAKDESSI, Yara, 'L'accueil Des Enfants Handicapés Dans Les établissements et Services Médico-Sociaux En 2010', *Etudes et Résultats- Drees - Ministère Des Affaires Sociales et de La Santé*, 2013 <<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/er832.pdf>>

MAKDESSI, Yara, et Bénédicte MORDIER, 'Les établissements et Services Pour Adultes Handicapés - Résultats de L'enquête ES 2010' (DRESS, 2013)  
<<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/seriestat180.pdf>>

OPUS 3, *Direction Générale de La Cohésion Sociale ESAT Rapport Final*, November 2009  
<[http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/ESAT\\_rapport\\_final.pdf](http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/ESAT_rapport_final.pdf)>

Visier, Laurent, 'Les Relations de Travail En Milieu Protégé', *Cahiers de L'emploi et de La Formation (Bureau International Du Travail, Genève)*, 1998, 1-54

PROJETS d'ETABLISSEMENTS
--------------------------

CAT « ESSOR » Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure-et-Loir : Projet d'Etablissement 2005

ESAT de Chartres, Association Anaïs : Projet d'Etablissement 2012-2015

IME André Brault, Association ADAPEI28, Papillons Blancs d'Eure-et-Loir : Projet d'Etablissement 2012

#### MEMOIRES ET THESES :

Martin, Isabelle, 'Valoriser L'identité Professionnelle Des Travailleurs Handicapés Par Une Nouvelle Orientation Du Projet de l'ESAT : Du Travail Occupationnel Au Travail Protégé : Changer Les Représentations et Les Pratiques Professionnelles.' (Mémoire : Directeur d'Établissement Social - CAFDES Option Adulte Handicapé, ENSP Rennes, 2006)  
<<http://fulltext.bdsp.ehesp.fr/Ensp/memoires/2006/cafdes/martin.pdf?8668M-G4790-7DM04-Q8X7JMQ4D0>>

JOURDAN-GILBERT, Emilie, and =Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique. (E.H.E.S.P.). Rennes. FRA / com., 'Les ESAT à L'heure de La Rentabilité ?', 2009, BDSP/EHESP : 179281, OX09/0056, OX09/0055

#### ACTES DE COLLOQUES :

CNSA, 'Actes Du Colloque' (présenté aux Rencontres scientifiques l'aide à l'autonomie et le parcours de vie, Palais des Congrès de Paris: CNSA, 2012)  
<[http://www.cnsa.fr/documentation/actes\\_des\\_2e\\_rencontres\\_scientifiques\\_aide\\_a\\_autonomie\\_et\\_parcours\\_de\\_vie\\_15-16\\_02\\_2012.pdf](http://www.cnsa.fr/documentation/actes_des_2e_rencontres_scientifiques_aide_a_autonomie_et_parcours_de_vie_15-16_02_2012.pdf)>

Oritz, Michèle, 'L'autodétermination Est Un Défi Qui Nécessite D'aller Bien Au-Delà de L'autonomie Avec Les Politiques', in *Journal 13* (présenté aux défis de l'autodétermination des personnes avec une déficience intellectuelle, Genève, 2013) <[http://www.fondation-ensemble.ch/fileadmin/user\\_upload/documents/journal/Journal\\_13\\_Autodetermination\\_compte\\_rendu.doc.pdf](http://www.fondation-ensemble.ch/fileadmin/user_upload/documents/journal/Journal_13_Autodetermination_compte_rendu.doc.pdf)>

#### GUIDES :

Bourden, A, 'Le Travail Des Personnes Handicapées Mentales' (UNAPEI, 2011)

Direction de la Communication CG28, 'Guide d'Information MDPH 28 La Personne Handicapée et Sa Famille' (Conseil Général d'Eure et Loir, 2010)

Guide de Procédures MDPH/ESAT de la Maison Départementale des Personnes Handicapées d'Eure-et-Loir (document non publié)

#### PAGES « WEB » ET BLOGS :

'Données Statistiques' <<http://www.inpes.sante.fr/sante-handicap/france/statistiques.asp>>

'Foyer de vie ou foyer occupationnel pour personnes handicapées' <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2005.xhtml>>

'Henri-Jacques Stiker : le travail n'est pas tout !' <<http://www.tugdual-ruellan-communication.eu/index.php?post/2009/01/09/Henri-Jacques-Stiker-%3A-le-travail-nest-pas-tout>>

'Les Personnes Handicapées Face à L'emploi' <<http://www.inegalites.fr/spip.php?article549>>

MARTEL, Laurent, 'Un Internat, Un Projet', *Le Blog de l'IME Yves Farge*, 2013 <<http://blog.fondation-ove.fr/imeyvesfarge/actualites/>>

'Parcours Handicap 13 | Le Réseau Social Du Handicap' <<http://www.parcours-handicap13.fr/>>

VIDEOS, DVD :
---------------

UNAPEI, DVD 'L'Ecole Ensemble', 2006

'HANDICAP: AVOIR UN TRAVAIL C'EST DU BOULOT - Ulule' <<http://fr.ulule.com/travail-handicap/>>