



COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE

DPITSH

***Chargé de Projet d'Insertion Professionnelle
des Travailleurs en Situation d'Handicaps***

Certification professionnelle de Niveau II
délivrée par l'Etablissement Collège Coopératif en Bretagne
(J.O. du 12/05/2011 – Code NSP 332p)

Le parcours promotionnel, un facteur d'insertion professionnelle ?

L'expression de travailleurs
en situation de handicap de l'ESAT
Le POMMERET

Présenté et soutenu publiquement par :

IZIQUEL – Nelly

Promotion 16

Tutrice : Isabelle VAZEREAU
Conseillère à l'emploi (Pôle emploi)

RENNES – Décembre 2011

**Université Rennes 2 - Campus La Harpe
Avenue Charles Tillon - CS 24414
35044 RENNES cedex**

Tél. : 02.99.14.14.41 - Fax : 02.99.14.14.44

Email : ccb@uhb.fr - Site Internet : <http://www.ccb-formation.fr>

N° de SIRET : 32712493900056 - N° de déclaration d'existence : 53 35 00693 35 - Code APE : 8559A

Mots-clés

Accompagnement, apprentissage, approche systémique, compétences, dispositif « *Différent & Compétent* », éducabilité cognitive, ESAT promotionnel, insertion professionnelle et sociale, organisation apprenante, parcours promotionnel, travailleur en situation de handicap.

Chargée d'insertion professionnelle dans un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), le présent travail de recherche de l'auteur porte sur le parcours promotionnel proposé aux travailleurs en situation de handicap et notamment sur son objectif affiché de les accompagner dans leurs démarches d'intégration du milieu ordinaire de travail.

Le parti-pris retenu par l'auteur consiste à vérifier si le parcours, tel qu'il est organisé et structuré par Le POMMERET en tant qu'ESAT « promotionnel », leur en ouvre effectivement la voie.

Elle s'attache tout d'abord à comprendre la spécificité de son environnement professionnel et repérer si le contexte légal est favorable pour atteindre la finalité souhaitée avant de donner une définition du parcours promotionnel pour mieux saisir ce qui en fait sa spécificité au POMMERET. Cette étude minutieuse du contexte est menée au seul dessein d'être en capacité de recueillir l'avis et le ressenti des principaux acteurs concernés par ce dispositif, c'est-à-dire les travailleurs en situation de handicap investis dans ce parcours : quelles perceptions en ont-ils eux ?

S'appuyant sur une enquête de terrain menée auprès d'usagers en cours de parcours promotionnel ou de salariés ayant suivi ce cursus pour investir leur emploi actuel, complétée par les témoignages d'employeurs et de professionnels travaillant au sein de l'ESAT Le POMMERET, l'auteur a souhaité recueillir leurs avis sur l'apport et l'efficacité d'une telle démarche pour mieux en appréhender les effets majeurs.

Le présent travail d'exploration révèle qu'au-delà des compétences des personnes elles-mêmes et de l'accompagnement professionnel, social et intégratif qu'elles reçoivent, un troisième facteur apparaît comme nécessaire pour favoriser leur insertion et surtout leur intégration en milieu ordinaire, à savoir les qualités d'accueil et d'écoute du nouvel environnement de travail investi. L'implication collaborative sur le long terme entre les travailleurs en situation de handicap, les employeurs et l'ESAT paraît permettre, par une réassurance de part et d'autre, une dynamique collective et un ancrage durable du projet professionnel.

Au-delà, cette recherche donne des éléments de compréhension des enjeux pour les personnes en situation de handicap dans leur détermination d'investir le milieu ordinaire de travail.

Enfin, les enseignements de l'investigation de l'auteur sont traduits par des pistes de préconisations dont l'une est directement issue d'un travail de coopération mené conjointement entre l'un des usagers interviewés et l'auteur.



COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE

DPITSH

***Chargé de Projet d'Insertion Professionnelle
des Travailleurs en Situation d'Handicaps***

Certification professionnelle de Niveau II
délivrée par l'Etablissement Collège Coopératif en Bretagne
(J.O. du 12/05/2011 – Code NSP 332p)

**Le parcours promotionnel,
un facteur d'insertion
professionnelle
en milieu ordinaire ?**

L'expression de travailleurs en
situation de handicap de l'ESAT
Le POMMERET

Présenté et soutenu publiquement par :

IZIQUEL – Nelly

Promotion 16

Tuteur : Isabelle VAZEREAU

RENNES – Décembre 2011

Université Rennes 2 - Campus La Harpe
Avenue Charles Tillon - CS 24414 - 35044 RENNES cedex
Tél. : 02.99.14.14.41 - Fax : 02.99.14.14.44
Email : ccb@uhb.fr - Site Internet : <http://www.ccb-formation.fr>

C'est pour la première fois
avec la loi 2005-102 du 11 février 2005
pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
qu'une définition du handicap est posée :

*« Constitue un handicap, au sens de la présente loi,
toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement
par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive
d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques,
d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » article 2.*

—

*« Des potentiels ou des limitations
plutôt que des handicaps ou des inaptitudes
ceux-ci dépendants de la qualité de l'environnement de la personne »,
est l'une des valeurs inscrite et défendue
dans le projet associatif de l'Association pour le Promotion des Handicapés Le POMMERET,
située à Bréal sous Montfort, à proximité de Rennes (35), en Bretagne.*

REMERCIEMENTS

Merci à Arthur, Lucie, Martine, Pierrot, Gérald, Olivia, Rachel, Simon, Patrick, Titouan, Jacques, John, Marcel, Candia et Elie¹, aux employeurs ainsi qu'aux membres de l'équipe de l'ESAT Le POMMERET qui ont bien voulu apporter leur témoignage.

Tous mes remerciements également au Conseil Régional de Bretagne pour leur participation financière sans laquelle mon engagement dans cette formation aurait été fortement compromis.

Merci également à ma tutrice pour ses remarques et conseils toujours à propos ainsi qu'à Maryvonne, responsable d'un pôle études pour ses conseils et explications sur la conduite d'une enquête.

Merci au directeur de l'ESAT Le POMMERET pour la disponibilité et la réactivité dont il a toujours su faire preuve pour éclairer et enrichir mon point de vue à chacune de mes sollicitations. Merci encore à ma chef de service pour ses encouragements et ses éclairages précieux ainsi qu'à Sylvie, ma collègue chargée d'insertion pour son soutien et le partage de son savoir-faire riche de vingt années d'insertion. Merci de porter et partager avec autant d'envie et de conviction l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, cette perspective tellement riche et passionnante, qui ouvre de si belle manière le champ de tous les possibles à tous.

Mention amicale particulière pour mon relecteur attitré qui, entre la monographie et le présent document a dû me faire quelques centaines de commentaires. Merci de tout cœur Frédéric !

Et toute ma tendresse et mon affection à ma famille et mes amis, pour leur soutien sans faille durant ces deux années, tout spécialement aux membres de ma si chère et si unique petite tribu : Christophe, Margaux et Paul.

Dédicace spéciale enfin au responsable de la formation du DPITSH ainsi qu'à tous mes collègues de la promotion 16 avec lesquels j'ai passé deux inoubliables années de formation. Les amis, vous êtes formidables !

¹ Présentation selon l'ordre chronologique de nos rencontres et sous leurs prénoms d'emprunt.

SOMMAIRE

LOGIQUE DE NOTRE INSCRIPTION AU DPITSH.....	5
LA TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	7
INTRODUCTION.....	9
<u>1ERE PARTIE : LE CONTEXTE DE NOTRE TRAVAIL DE RECHERCHE.....</u>	<u>12</u>
CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET SPECIFICITE DE NOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.....	12
1 - ESAT : le territoire d'expression du milieu « dit » protégé.....	12
2 - Des lois qui donnent le cap.....	18
3 - Descriptif et outils de l'ESAT promotionnel Le POMMERET.....	26
CHAPITRE 2 : PARCOURS PROMOTIONNEL : DEFINITION ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE A L'ESAT LE POMMERET.....	44
1 - Le concept de parcours promotionnel.....	44
2 - Comprendre les notions associées au parcours promotionnel et utilisées à l'interne.....	51
3 - Les notions « d'insertion » et « d'accompagnement » vues par des auteurs.....	61
<u>2EME PARTIE : UNE ENQUETE INEDITE.....</u>	<u>73</u>
CHAPITRE 1 : LE PARTI-PRIS D'UNE APPROCHE QUALITATIVE.....	74
1 - Notre enquête principale : à l'écoute des travailleurs handicapés.....	74
2 - Nos enquêtes complémentaires.....	78
3 - Les premiers résultats de notre recherche.....	80
CHAPITRE 2 : DES TRAVAILLEURS HANDICAPES QUI SE RECONNAISSENT DANS LE PARCOURS PROMOTIONNEL.....	85
1 - Résultats généraux : attentes et apports perçus.....	85
2 - Le parcours promotionnel et sa dimension intégrative.....	101
3 - L'apprentissage et sa dimension pédagogique.....	111
4 - L'accompagnement et sa dimension médiatrice.....	127
5 - Des thématiques complémentaires qui éclairent notre questionnement.....	141
CONCLUSION.....	150
BIBLIOGRAPHIE.....	157
ANNEXES.....	161
TABLE DES MATIERES.....	204

LOGIQUE DE NOTRE INSCRIPTION AU DPITSH

Je suis chargée d'insertion professionnelle à mi-temps dans un Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT) depuis le 8 septembre 2009. Il s'agit de l'ESAT promotionnel Le POMMERET situé à Bréal sous Montfort en périphérie de Rennes, la capitale bretonne.

Le poste que j'occupe aujourd'hui correspond à un véritable choix et un changement de cap dans mon parcours professionnel réalisé pendant 20 ans dans le domaine de la communication.

Après avoir suivi des études de philosophie (DEUG, licence, maîtrise) et goûté un temps au métier de pigiste pour un journal local, j'ai ainsi été respectivement productrice, chef de projet, puis directrice conseil en agence de communication au sein du groupe EURO RSCG.

Un arrêt maladie de longue durée m'a amenée à réfléchir aux choix professionnels que j'avais faits jusqu'alors. Un bilan de compétences m'a ensuite permis d'identifier clairement mon envie profonde d'investir le champ du handicap et d'initier des premières démarches en ce sens.

Le métier de chargé d'insertion à l'ESAT Le POMMERET dont l'une des missions est de faire le lien entre le lieu où se forment des travailleurs handicapés² et le monde des entreprises d'où je viens et que les travailleurs handicapés souhaitent investir, m'a paru être un point d'entrée propice. Dans les faits, cette prise de poste a cristallisé un faisceau de rencontres et d'échanges formidables et porteurs.

D'un point de vue plus personnel, le métier de chargé d'insertion correspond à un idéal d'exercice : il fait écho à la démarche que nous avons engagée pour notre fils Paul qui présente un handicap moteur depuis l'âge de 10 mois et poursuit depuis toujours un cursus scolaire classique. Si l'engagement de son parcours en milieu ordinaire a toujours relevé d'un vrai choix de notre part, il correspond en une proportion certainement égale à une belle réalité : cette insertion en milieu ordinaire a été et continue à être porteuse et épanouissante pour lui comme pour ses camarades. Pour preuve s'il en est : Paul ne comprend pas que l'on se pose la question de savoir s'il est, ou non, bien intégré. Pour lui, cela va de soi.

Pour ce qui concerne le cadre de ma recherche, sous l'angle de l'insertion, être maman d'un enfant en situation de handicap est extrêmement précieux et riche par l'expérience de vie qu'elle procure même si ce vécu n'est évidemment pas un socle suffisant pour exercer le métier de chargé d'insertion. Ainsi, consciente de mon besoin de professionnalisation pour ce nouveau métier et afin de pérenniser ce nouveau choix d'avenir, je me suis inscrite au Collège Coopératif en Bretagne pour suivre la

² « Travailleurs en situation de handicap » est la juste appellation. En raison du nombre très conséquent de fois où nous aurons à utiliser cette notion, nous avons pris le parti de retenir le terme de « travailleurs handicapés » dans le présent document.

formation du DPITSH (Diplôme de chargé de Projet d'Insertion professionnelle des Travailleurs en Situation d'Handicaps), au préalable d'ailleurs de ma prise de poste à l'ESAT Le POMMERET.

Convaincue qu'il n'existe qu'un seul « monde », qu'un seul terrain où la vie se joue, source d'aspirations et d'expériences, où tous les possibles éclosent : celui du milieu « dit » ordinaire, mon ambition est que chacun puisse, autant que faire se peut, y trouver sa place et son plein épanouissement dans la mesure où cela correspond à son choix.

En tant que chargée d'insertion ayant pour mission d'accompagner des personnes en situation de handicap ayant fait ce choix, j'ai aussi pris le parti de retenir un sujet de recherche-action dans le cadre du DPITSH qui puisse me permettre de cerner et d'actionner de la façon la plus efficace et adéquate possible les facteurs pouvant leur en ouvrir concrètement la voie.

LA TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

AAH	: allocation adulte handicapé
AGEFIPH	: association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ANDICAT	: association nationale des directeurs et cadres des ESAT
AP	: ateliers protégés (maintenant Entreprises Adaptées)
APAJH	: association pour adultes et jeunes handicapés
APH	: association pour la promotion des handicapés
APPARTH	: association pour la promotion et l'accompagnement des travailleurs handicapés
ARESAT	: association régionale des établissements et services d'aide par le travail (en Bretagne)
ARS	: agence régionale de santé
CASF	: code de l'action sociale et des familles
CAP	: certificat d'aptitude professionnelle
CAT	: centre d'aide par le travail (ancienne appellation des ESAT)
CDAPH	: commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CEDIP	: centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogique
CFA	: centre de formation d'apprentis
CMP	: centre médico psychologique
COTOREP	: commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPOM	: contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CREAI	: centre régional d'études et d'actions sur les inadaptations et les handicaps
CSAT	: contrat de soutien et d'aide par le travail
CVS	: conseil à la vie sociale
DDASS	: direction départementale des affaires sociales et sanitaires
DGAS	: direction générale de l'action sociale
DGCS	: direction générale de la cohésion sociale
DIPC	: document individuel de prise en charge
DOETH	: déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DPITSH	: diplôme de chargé de projet d'insertion professionnelle des travailleurs en situation d'handicaps
EA	: entreprise adaptée (ex AE)
ESAT	: établissement et service d'aide par le travail (ex CAT)
ETP	: équivalent temps plein
FEGAPEI	: fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées
FIPHFP	: fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FJT	: foyer de jeunes travailleurs
GCSMS	: groupement de coopération sociale et médico-sociale
HPST (loi)	: (loi) hôpitaux, patients, santé, territoire
IME	: institut médico éducatif

IRTS	: institut régional du travail social
MDPH	: maison départementale des personnes handicapées
MFR	: maison familiale rurale
OETH	: obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PASSMO	: (dispositif) passerelle vers le milieu ordinaire
PAUF	: plan annuel d'utilisation des fonds de formation
RQTH	: reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
SAVI	: service d'accompagnement à la vie insérée
SAVS	: service d'accompagnement à la vie sociale
SEGPA	: section d'enseignement général et professionnel adapté
UNIFAF	: fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale
UPI	: unité pédagogique d'intégration (en collège), dénommée ULIS (unités localisées pour l'inclusion scolaire) à compter du 1 ^{er} septembre 2010
VAE	: validation des acquis de l'expérience

INTRODUCTION

Notre fonction de chargé d'insertion à l'ESAT Le POMMERET consiste à accompagner de jeunes adultes en situation de handicap mental ou psychique stabilisé, âgés majoritairement entre 20 et 30 ans, dont le projet est de trouver un emploi en milieu ordinaire de travail. Ce projet, appelé « parcours promotionnel » au POMMERET, prend la forme d'un accompagnement où s'articulent apprentissages, formations, reconnaissances de compétences et expérimentations en milieu ordinaire de travail.

Au regard de la finalité assignée au parcours, la question de « l'insertion professionnelle » se pose comme centrale dans l'exercice de notre fonction. Elle est d'autant plus impérieuse qu'elle s'exerce dans un contexte économique difficile : l'Agefiph³ note ainsi en 2010 une aggravation du chômage des travailleurs en situation de handicap avec une hausse de 14% en un an (à comparer à +4% pour le tout public)⁴. Plus largement, elle se joue dans une période de grande mutation pour les ESAT, comme pour l'ensemble du secteur médico-social comme nous le verrons plus en détails au cours de notre recherche. A contrario, bon nombre d'éléments permettent d'être optimiste sur la question de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, au premier rang duquel le contexte légal, qui apparaît comme porteur.

Vouloir accompagner des travailleurs handicapés en ESAT vers l'emploi en milieu ordinaire implique toutefois que l'institution se mette au service de cette perspective et que les choses soient organisées en ce sens. Au POMMERET, cette démarche est inscrite comme l'objectif assigné à l'ensemble de l'équipe, à travers le projet d'établissement. Nous observons que l'ESAT Le POMMERET se définit comme étant promotionnel c'est-à-dire comme un établissement dont la finalité revendiquée est l'insertion professionnelle des usagers en milieu ordinaire de travail. L'un des objectifs de notre recherche va donc consister à repérer comment cette visée se transforme en une réalité d'emplois concrètement investis. D'où la question initiale de recherche que nous avons pris le parti de retenir :

« en quoi le parcours promotionnel de l'ESAT Le POMMERET favorise-t-il l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail ? »

Au-delà du repérage des facteurs qui font l'efficacité du parcours promotionnel, nous souhaitons surtout mesurer quelle perception les personnes principalement concernées par le parcours

³ Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

⁴ Source Agefiph. Rapport annuel 2010, pages régionales. Chiffres au 30/06/2011.

promotionnelle en avaient. La place réaffirmée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 de la personne en situation de handicap *actrice*, « *sujet* » de son projet, nous a fait réfléchir à la manière dont nous souhaitons mener notre recherche. Comment en effet chercher à répondre à cette question de l'efficacité du parcours promotionnel sans permettre aux usagers d'alimenter eux-mêmes la réflexion collective ? C'est la raison pour laquelle nous avons fait le choix de les interroger dans le cadre de notre enquête terrain principale : la plus large partie de notre temps d'enquête a ainsi été consacrée à la restitution de leurs avis et témoignages.

Pour tenter de répondre de la façon la plus exhaustive possible à notre question de recherche, voici comment nous avons structuré notre travail. Nous proposons un document articulé en deux parties.

Notre 1^{ère} partie traite du contexte de notre travail de recherche et se décompose elle-même en deux chapitres. Dans notre 1^{er} chapitre, nous rappelons les éléments constitutifs de notre contexte spécifique de travail, de son cadre légal et décrivons notre propre environnement de travail.

Notre 2nd chapitre est consacré à la notion de « *parcours promotionnel* » et à ses modalités de mise en œuvre au sein de l'ESAT Le POMMERET. Définition et notions associées au parcours promotionnel au sein de l'établissement font aussi l'objet de notre description. En effet, notre étude portant sur un parcours promotionnel mené au sein d'un établissement spécifique - à savoir un ESAT qui se positionne en tant qu'ESAT « promotionnel » -, nous ne pouvions faire l'économie de leur compréhension. Nous avons ainsi été amenés à aborder plusieurs mots clefs, en particulier ceux « *d'organisation apprenante* », de « *reconnaissance de compétences* », « *d'approche systémique* » et « *d'éducabilité cognitive* » qui sont présentées comme des notions devant être au cœur des pratiques par l'établissement, et qui donnent au parcours promotionnel le cadre nécessaire à sa pleine expression.

Pour clore cette 1^{ère} partie dédiée à la compréhension de notre contexte de travail, nous avons fait appel à l'éclairage d'auteurs pour mieux cerner deux notions se présentant comme fondamentales dans le cadre de notre recherche : celle « *d'insertion* » tout d'abord, celle « *d'accompagnement* » enfin.

Notre 2^{nde} partie est consacrée au temps de notre travail de terrain et à sa restitution.

Egalement organisée en deux chapitres, nous explicitons les modalités des enquêtes menées dans le premier, pour présenter l'analyse des résultats obtenus à travers une analyse thématique dans le second.

Pensée comme une étape centrale de notre travail de recherche, nous nous sommes engagés dans une enquête qualitative auprès des travailleurs handicapés, s'appuyant sur un guide d'entretien et réalisée au moyen d'entretiens individuels en face à face. Cette enquête a été complétée par le recueil

de l'avis d'employeurs d'une part et de l'équipe pluridisciplinaire du POMMERET d'autre part, deux publics que nous avons interrogés par voie de questionnaires pour disposer d'éléments d'éclairages complémentaires.

Présentant en préambule les attentes et apports perçus par les travailleurs handicapés, l'analyse thématique que nous proposons s'organise autour des trois mots clefs suivants : le « *parcours promotionnel* », « *l'apprentissage* » et « *l'accompagnement* ». Nous terminerons cette analyse par deux thèmes qui sont apparus comme incontournables au cours de notre enquête : la manière dont les personnes vivent leur handicap et la représentation que celles-ci ont du milieu ordinaire de travail.

Sur la base des éléments de réponse recueillis par l'observation de notre environnement de travail, différentes lectures d'auteurs et l'analyse des données obtenues au cours de nos enquêtes principale et complémentaires, nous souhaitons comprendre en quoi le parcours promotionnel favorise l'insertion professionnelle des usagers en milieu ordinaire, notamment du point de vue des travailleurs handicapés.

Dans un ultime temps de notre mémoire, nous avons réfléchi aux différents enseignements que nous pourrions tirer de ce travail mené et aux préconisations éventuelles qui pouvant en découler : notre conclusion fera part de ces pistes restant à explorer.

Ainsi, c'est sans plus tarder que nous vous invitons à engager votre lecture, que nous vous souhaitons agréable.

1^{ère} PARTIE : LE CONTEXTE DE NOTRE TRAVAIL DE RECHERCHE

CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET SPECIFICITE DE NOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Notre question de recherche se posant - au départ en tous cas - dans le cadre d'un ESAT, c'est-à-dire dans un environnement spécifique faisant partie de ce qui est appelé le « milieu protégé », nous allons tout d'abord nous attacher dans ce premier chapitre à relever ce qui en fait la particularité, notamment par le prisme des lois, pour enfin tenter de comprendre ce qui semble faire la singularité du POMMERET ESAT au sein même de ce milieu protégé, en tant qu'ESAT « promotionnel ».

L'objectif est bien ici d'explicitier dans quel contexte notre recherche se mène et de tenter de repérer les premiers facteurs permettant de penser que l'ESAT Le POMMERET peut favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

1 - ESAT : le territoire d'expression du milieu « dit » protégé

1.1 - ESAT : un lieu articulant missions sociales et économiques

Nous proposons ainsi de commencer par définir ce qu'est un Etablissement et Service d'Aide par le Travail. C'est un établissement de travail adapté qui offre la possibilité aux personnes présentant un handicap et dont la capacité de travail ne permet pas de travailler dans une entreprise ordinaire, dans une entreprise adaptée, ou de façon indépendante, d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif destiné à favoriser le développement de leurs potentialités⁵.

Avec la loi 2005-102 du 11 février 2005, les Centres d'Aide par le Travail (CAT) sont devenus ESAT. Ce sont des établissements médico-sociaux qui relèvent pour l'essentiel des dispositions du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF). Ce sont désormais les seules structures qui relèvent du milieu dit protégé, les ateliers protégés étant devenus Entreprises Adaptées (EA) et ayant été intégrés, avec les centres de distribution de travail à domicile, au milieu ordinaire. A ce titre, les ESAT doivent favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle.

⁵ Source handiplace.org

Privé - comme Le POMMERET - ou public, l'ouverture d'un établissement est soumise à autorisation préfectorale qui fixe le nombre de places autorisées. Les ESAT bénéficient d'une dotation annuelle dite « coût à la place » fixée par arrêté préfectoral qui permet de financer les activités de soutien éducatif tandis que les différentes productions réalisées par l'ESAT financent les activités de la structure.

1.2 - ESAT : lieu de travail adapté pérenne ou lieu de transition ?

Mais quelle est donc la finalité assignée aux ESAT ? La circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 est venue définir le rôle des ESAT (ex Centres d'Aide par le Travail) comme suit :

« *Les Centres d'Aide par le Travail ont une double finalité :*

- *Faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en Atelier Protégé.*
- *Permettre à ces personnes qui en ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou en Atelier Protégé »*

Les ESAT ont ainsi comme mission de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder pas à pas à un travail. Si celui-ci s'inscrira d'abord généralement dans l'environnement adapté d'un ESAT, il doit pouvoir se réaliser en milieu ordinaire de travail, si tel est le souhait de la personne dans la mesure où elle en aura le potentiel et les aptitudes.

1.3 - ESAT promotionnel : une passerelle visant le milieu ordinaire de travail

Nous proposons de définir ce qu'est un ESAT « *promotionnel* » en comparaison à un ESAT traditionnel, en nous référant à la seconde finalité décrite par la circulaire AS 60. Un ESAT « *promotionnel* » peut ainsi être décrit comme un lieu passerelle dont la mission première consistera à accompagner les personnes vers le milieu ordinaire de travail.

C'est bien afin de répondre à cette dernière finalité que l'ESAT Le POMMERET s'est clairement positionné depuis sa création : « ... *le CAT non comme enfermement mais comme transition, et donc, vers la formation* »⁶ disait le directeur à l'origine de l'ouverture de l'ESAT Le POMMERET. Reprenant ces propos, nous ne voulons bien sûr pas induire que l'une de ces deux finalités serait plus importante que l'autre, mais juste préciser le positionnement spécifique du POMMERET. Ce faisant, nous voyons

⁶ Propos tenus par Gérard BRIERE, premier directeur de l'ESAT Le POMMERET (en place de 1978 à fin 2006), issus du livre collectif de Patrice LEGUY « *Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience. 24 établissements et services d'aide par la travail coopèrent pour valoriser les compétences acquises* », Collection Empan, Editions Erès, 2007, 189 p., p.18.

en quoi une telle posture d'établissement, un tel « vouloir » posé dès le départ favorise, impulse et oriente les choses dans une perspective bien spécifique ; celle d'engager incontestablement les parcours vers le milieu ordinaire de travail.

1.4 - Les conditions d'entrée en ESAT

Pour être admis dans un ESAT, il faut être âgé d'au moins 20 ans⁷ et en faire la demande auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui siège au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Les personnes accueillies en ESAT ont soit une capacité de travail inférieure à un tiers avec une aptitude professionnelle suffisante pour justifier de leur admission en ESAT, soit une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale avec des besoins justifiés en matière de soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques (ou un besoin d'accompagnement pour une insertion en milieu ordinaire) qui ne peuvent être satisfaits par une orientation directe vers le milieu ordinaire de travail. L'orientation professionnelle en ESAT vaut Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Elle est décidée par la CDAPH et nécessaire pour travailler en ESAT.

Ainsi, contrairement à un employeur, c'est la CDAPH qui décide - et seulement elle - d'orienter des personnes vers un ESAT, dans le cadre d'une demande de compensation du handicap.

1.5 - L'importance du statut de travailleur handicapé (RQTH)

Accompagner des usagers d'ESAT souhaitant investir le champ du travail en milieu ordinaire implique d'aborder avec elles la notion de « Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH), tant ce statut peut être facilitateur voire incontournable dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire.

Associée à une orientation vers le milieu protégé, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé permet une admission en ESAT.

Associée à une orientation vers le milieu ordinaire, elle ouvre à nombre de droits, notamment en ce qui concerne l'insertion professionnelle. Etre reconnu travailleur handicapé - avoir une RQTH donc - permet à la personne et à son employeur de prétendre aux aides à l'insertion et à l'emploi dédiées et de bénéficier concrètement de nombreuses mesures⁸. Parmi elles, il y a l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs des secteurs privé comme public, définie par la loi du 10 juillet 1987,

⁷ Une dérogation peut être accordée à partir de 16 ans sur accord de la CDAPH.

⁸ Cf. Revue Rebondir N° 175 - Dossier Spécial « Travail et handicap » - Juin 2010, p.36.

modifiée en dernier lieu par la loi du 11 février 2005 et l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.

C'est en ce sens un statut précieux pour qui s'engage dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire de travail car il peut être décisif, par exemple dans le cas d'une entreprise soumise à contribution et en cours de recrutement : à compétences égales, la RQTH peut faire levier et faire porter le choix en faveur de la personne en situation de handicap ayant cette reconnaissance.

En tant que chargés d'insertion, nous abordons ce sujet avec les travailleurs handicapés à au moins deux titres : d'une part pour mesurer la façon dont ils vivent cette reconnaissance, d'autre part pour leur faire connaître les aides liées à cette reconnaissance et les inviter par là même à réfléchir à l'intérêt du renouvellement de leur RQTH du point de vue de leurs droits, une fois qu'ils seront installés en milieu ordinaire de travail.

1.6 - Un public au statut particulier

Les ESAT ne relèvent pas de la législation du travail mais de celle de l'action sociale. Ainsi, les personnes en situation de handicap qui y travaillent n'ont pas le statut de « salarié » au sens du code du travail mais « d'utilisateur » ou de « bénéficiaire »⁹ : elles ne signent pas un contrat de travail mais un Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail (CSAT) qui relève du code de l'action sociale et qui rappelle l'obligation de chacun : tenir une activité professionnelle pour la personne en situation de handicap et dispenser un soutien médico-éducatif pour l'établissement.

Ce CSAT prend en compte les besoins et les attentes du travailleur handicapé vis-à-vis de l'établissement. Le projet individualisé de chaque personne est matérialisé par des « avenants » successifs au contrat. Ces avenants, qui rythment chaque parcours, contractualisent les objectifs spécifiques à chaque personne.

A l'ESAT Le POMMERET, ces objectifs sont préalablement définis avec le chef du service éducatif et intégratif, ainsi que le moniteur et le chargé d'insertion accompagnant spécifiquement la personne. L'engagement de la personne et de l'établissement se matérialisent par la signature de chaque avenant-projet par chacun, permettant ainsi à la personne en parcours d'exprimer et valider sa position.

⁹ Même si c'est un choix par défaut (car aucun des termes de « bénéficiaire » ou « d'utilisateur » ne nous convient en fait parfaitement) nous avons opté pour le terme « d'utilisateur » dans le cadre du présent travail de recherche. Il a l'avantage de mettre en exergue la mission de service que nous nous devons tous - nous notamment encadrants - d'avoir vis-à-vis de la personne, contrairement au terme de « bénéficiaire » que le Petit Larousse en couleurs (édition 1972) définit comme : « ... qui bénéficie de quelque chose, d'un avantage, d'une faveur, etc. ... » ... définition bien éloignée de l'esprit des lois 2005-102 et 2002-2 et de la place qu'elles défendent pour les personnes en situation de handicap à notre sens.

1.7 - Une admission qui donne droit à rémunération

Etre admis en ESAT permet aux personnes de toucher une rémunération. Il nous paraît important d'aborder ce point qui ouvre la voie à une certaine indépendance financière - souvent la première pour le cas d'élèves sortant d'Institut Médico Educatif (IME) par exemple - même si celle-ci reste limitée et cadrée légalement.

Ainsi, après une période d'essai, une orientation définitive est prononcée. Une rémunération versée par l'ESAT est attachée à cette orientation dont les modalités sont fixées par le décret du 16.06.2006. Cette rémunération garantie est déterminée par référence au SMIC en tenant compte du temps de l'activité exercée (plein temps ou temps partiel). Elle est comprise entre 55 % et 110 % du SMIC.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les personnes titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) peuvent cumuler cette allocation avec leur rémunération sous réserve que le cumul du salaire direct, du complément de salaire et de l'AAH soit compris entre 90 % et 110 % du SMIC.

La rémunération garantie se décompose ainsi en trois sous parties : une rémunération directe versée par l'ESAT, une participation financée par l'Etat (versée à l'ESAT et nommée « aide au poste » elle dépend du temps de travail effectué et de l'importance de la rémunération versée à la personne accueillie et ne peut excéder 50 % du SMIC) et l'AAH (versée directement par l'Etat aux travailleurs handicapés).

Avec une moyenne de 16,28 %, les rémunérations directes à l'ESAT du POMMERET se situent au-dessus de la moyenne nationale (qui est de 10 % avec un objectif à 15 % fixé par l'Etat¹⁰).

A l'ESAT Le POMMERET, l'évolution de la rémunération directe est liée non pas à la productivité de la personne mais à son expérience et ses compétences acquises et validées par les moniteurs. Une grille définit ainsi les éléments constitutifs de salaire en cohérence avec le projet promotionnel de l'ESAT Le POMMERET et la durée des parcours (3 ans). Nous pourrions dire que la rémunération du travail à l'ESAT Le POMMERET prend en compte l'avancée formative de la personne qui doit l'aider à prendre et affirmer sa voie en milieu ordinaire de travail.

1.8 - Tester le milieu ordinaire de façon sécurisée

Certains dispositifs permettent aux personnes de tester le milieu ordinaire de travail tout en étant en ESAT. En tant que chargés d'insertion, nous nous servons de ces dispositifs pour permettre aux personnes de faire des expérimentations de façon sécurisée. L'un d'eux s'appelle « la mise à disposition ».

¹⁰ Dossier de Démarche d'auto-évaluation, phase de diagnostic des Pratiques à l'ESAT Le POMMERET, Michel MONTOIR, janvier 2009, P. 16.

1.81 - Les contrats de « mise à disposition »

La « *mise à disposition* » d'une personne en situation de handicap dans une entreprise consiste en la signature d'une convention entre la personne, l'entreprise et l'ESAT, qui permet à l'utilisateur de travailler au sein d'une entreprise sur un temps déterminé. Dans ce cadre, la personne reste rattachée à l'ESAT et l'entreprise reçoit une facture de l'ESAT correspondant aux heures effectuées (HT et TTC) par la personne, rémunérées selon un pourcentage du SMIC fixé au préalable. Cette rémunération est revue régulièrement durant la mise à disposition de la personne pour s'articuler avec la montée en compétences et l'employabilité de la personne.

Spécifique aux ESAT, ce dispositif donne l'occasion aux personnes en situation de handicap de montrer leurs compétences en situation de travail et aux responsables d'entreprises de vérifier ces compétences dans des conditions d'expérimentation optimales, car choisies et non contraintes. La mise à disposition peut avoir une durée maximale d'une année et est renouvelable une fois. Au-delà de deux ans, l'accord de la MDPH doit être sollicité. En outre, sous certaines conditions, la mise à disposition peut être prise en compte dans le calcul de la contribution concernant l'emploi de personnes handicapées pour les entreprises soumises à celle-ci.

1.82 - Un « droit au retour » en cas de rupture de contrat de travail

Traitant « d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail », notre sujet porte aussi sur le passage pour les travailleurs handicapés du milieu protégé au milieu ordinaire. La loi du 11 Février 2005 sécurise le passage entre l'un et l'autre de ces milieux pour le travailleur handicapé. Elle dit en effet qu'en cas de rupture du contrat de travail ou lorsque l'employeur ne procède pas à un recrutement définitif, la personne handicapée exerçant en milieu ordinaire et issue d'ESAT bénéficiera d'un « plein droit » à réintégration dans son ESAT d'origine¹¹, appelé « droit au retour »¹².

A l'ESAT Le POMMERET, 20 places sur 81 sont réservées à des personnes engagées dans un parcours au-delà de trois ans ou sollicitant un droit au retour. Si, au moment des signatures des contrats de travail, la perspective n'est pas d'imaginer l'activation de ce « droit au retour », l'évoquer à un moment donné permet de rassurer chaque partie.

En conclusion de ce premier point, nous voyons que si le milieu protégé est porteur de spécificités, il n'est pas non plus synonyme de milieu fermé et centré sur lui-même. Au contraire, il s'ouvre de plus en

¹¹ ou dans un autre ESAT avec lequel une convention aura été passée pour cela.

¹² Claudine BARDOULET et Laurence IGOUNET, Handicap et emploi, collection Social en pratiques, édition Vuibert, 2007, 184 p., p. 93 à 101.

plus aujourd'hui au milieu dit « ordinaire », favorisant en cela les allers et retours ou le passage définitif d'usagers en milieu ordinaire de travail.

Si telle est bien la visée poursuivie par l'ESAT Le POMMERET, l'insertion vers le milieu ordinaire de travail est aussi l'une des missions de tout ESAT. Mais, comme nous le verrons dans notre troisième point, cet objectif spécifique implique, pour pouvoir être atteint, que les choses soient réellement organisées dans cette perspective.

Pour l'heure, regardons si, sous l'angle de la loi, l'intégration des personnes en situation de handicap est aujourd'hui favorisée ou non.

2 - Des lois qui donnent le cap

Parce qu'elles sont généralement issues de pratiques qui se sont ancrées pour devenir la norme établie, il est instructif de regarder ce que disent les lois pour bien comprendre le sens des changements survenus et du contexte - favorable ou non - dans lequel les choses se jouent. C'est ce que nous proposons de faire au cours du point à venir.

2.1 - Une définition du handicap qui pose de nouvelles bases

C'est avec la loi 2005-102 du 11 février 2005 qu'apparaît pour la première fois une définition du handicap¹³. Cette définition marque une véritable révolution culturelle dans la manière de penser le handicap en indiquant clairement que les facteurs environnementaux, c'est-à-dire culturels, sociaux, architecturaux...sont co-producteurs de situations de handicap et que le handicap est la résultante du rapport de la personne handicapée à son environnement. En conséquence, il ne s'agit pas de traiter uniquement la déficience sur un mode médical et individuel mais bien d'analyser et réduire l'impact de l'environnement dans la production du handicap, afin qu'il ne vienne pas s'ajouter aux incapacités

¹³ Rappel de cette définition présentée en page 2 : « Constitue un handicap au sens de la présente loi toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » article 2. La loi introduit une définition du handicap s'inspirant pour partie de la classification de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), selon sa grille internationale de classification des déficiences, des incapacités et handicaps de 1996 qui prend en considération trois notions :

- La déficience, d'origine médicale et qui nécessite une prise en charge thérapeutique,
- L'incapacité, constituée par l'ensemble des conséquences fonctionnelles et qui entraîne des mesures de rééducation, de réadaptation fonctionnelle et professionnelle,
- Le handicap, défini comme l'ensemble des conséquences sociales induites par la déficience et l'incapacité et qui s'analyse en termes de situation sociale.

Cette classification met nettement l'accent sur l'interaction entre l'individu ayant une incapacité et son environnement et sur le fait que le handicap n'est pas une déficience mais bien la résultante d'un ensemble de facteurs qui pointent les ressources que l'individu trouvera dans son environnement et qui pourront pallier sa déficience au lieu de la renforcer.

produites par la déficience. L'objectif est que les personnes ne soient plus en « situation » de handicap. Pour cela, la loi instaure un droit à la compensation des conséquences du handicap qui consiste à répondre aux besoins de la personne quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Si l'Etat en est ainsi le garant, c'est aussi devenu l'affaire de tous.

L'APH Le POMMERET se fait l'interprète fidèle de la loi à notre sens, lorsqu'elle dit notamment ceci : « *Des potentiels ou des limitations plutôt que des handicaps ou des inaptitudes ceux-ci dépendants de la qualité de l'environnement de la personne* »¹⁴.

Charge à nous cependant, dans le cadre de notre démarche d'observation - en qualité d'apprenti chercheur -, de soumettre cet engagement à l'épreuve des faits, de vérifier de quelle manière cette position se concrétise en tant que posture effective.

2.2 - Les changements majeurs introduits par les lois 2002-2 et 2005-102

Sous l'angle du travail en ESAT, les lois n°2002-2 du 2 janvier 2002 et n°2005-102 du 11 Février 2005 sont particulièrement importantes car elles ont entraîné un changement majeur sur les modalités d'exercice de la mission des ESAT. En plaçant la personne en situation de handicap au cœur du dispositif, la loi 2002-2 intègre la prise en compte du choix de la personne dans son autodétermination, une prise en compte qui deviendra centrale et incontournable avec la loi de 2005.

2.21 - Les ESAT et la loi n°2002-2 du 2.01.2002 : « faire avec » les travailleurs handicapés

Quatre orientations se dégagent de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002. La première est la contractualisation et le renforcement des droits des bénéficiaires et de leur entourage au moyen de différents outils ; une charte de la personne accueillie, un livret d'accueil, un règlement de fonctionnement, un projet individualisé, un CSAT, le recours à un médiateur en cas de litige, un projet d'établissement, la création des conseils de vie sociale. Ce sont autant d'outils qui permettent à la personne de faire un choix d'établissement et donc des prestations qui peuvent lui être proposées.

La seconde orientation est l'élargissement des missions de l'action sociale et médico-sociale ainsi que la diversification des établissements et services, et plus généralement celles des aides et de l'accompagnement, qu'ils soient pratiqués en milieu institutionnel ou en milieu ordinaire.

¹⁴ Extrait du projet associatif de l'APH Le POMMERET.

La troisième orientation est l'amélioration de la planification médico-sociale par l'instauration de schémas d'organisation sociale et médico-sociale et d'un contrôle plus précis des structures.

La dernière orientation, et non des moindres, est la coordination des décideurs et des acteurs par un système d'information commun, de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) et de procédures d'évaluation validées par un conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale (devenu agence nationale de l'évaluation sociale et médico-sociale).¹⁵ Cette dernière orientation crée une incidence sur le rendu compte des structures dans leur action et sur la notion de « résultats » : d'une logique de mise à disposition de moyens, on passe à une logique de résultats et d'évaluation, au contrôle de l'action des structures avec comme toile de fond la contractualisation sur des objectifs à tous les niveaux des organisations médico-sociales, jusqu'à l'utilisateur.

Ainsi, avec cette loi sur la rénovation de l'action sociale et médico-sociale, l'utilisateur est réellement mis au centre de son projet : il ne s'agit plus de faire « *pour lui* » mais « *avec lui* » et la rédaction d'outils tels que le livret d'accueil, la charte des droits et liberté, le contrat d'aide et de soutien et le projet d'établissement¹⁶ garantissent l'exercice de ses droits. Charge bien évidemment à nous aussi, dans le cadre de notre mission, de veiller et permettre le respect de ces droits.

2.22 - Loi n°2005-102 du 11.02.2005 : « rien ne se fera sans nous »

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a, quant à elle, affirmé haut et fort les droits des usagers et que « rien ne se fera sans [eux] », comme l'induisait déjà la loi n°2002-2.

Organisée autour de quatre grands axes, la loi 2005-102 affirme tout d'abord le libre choix du projet de vie de la personne comme devant être garanti aux personnes handicapées, ensuite le principe d'accessibilité généralisée ainsi que la pleine participation à la vie sociale et enfin le maintien dans un cadre ordinaire de scolarité et de travail avec, pour le travail, l'affirmation du principe de non discrimination. Elle a aussi signé quatre mesures phares pour l'y aider : la création du droit à compensation, la création de la MDPH, la création de la CDAPH et l'annonce de nouvelles obligations en matière d'emploi.

¹⁵ Les cahiers de l'Actif, N°404/405, Les ESAT à la croisée des chemins : enjeux et contradictions, Gérard ZRIBI, P.21.

¹⁶ Ces trois derniers supports sont finalisés au POMMERET.

2.23 - Un rôle renforcé des ESAT

Si les dispositions légales de 2002 et de 2005 ont ainsi affirmé le droit des usagers en ESAT, elles ont aussi renforcé le rôle des ESAT en rappelant que leur activité n'est pas réduite au seul fait de « *donner une activité professionnelle aux personnes* » :

« - *rattaché au projet de vie du sujet, le projet personnalisé de travail adapté doit concourir à son épanouissement et bénéficier de réévaluations périodiques dont l'ESAT est le garant ;*

- *porteur d'une ambition éducative, l'ESAT doit encourager les apprentissages, promouvoir l'égalité des chances et valoriser les acquis professionnels ;*

- *enfin les établissements ou services sont garants de la participation de la personne à la vie de la cité et à ce titre son organisation, son activité doivent non seulement prévenir les discriminations mais favoriser la création de liens durables avec l'environnement* »¹⁷.

Ainsi, le décret du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation du handicap par rapport au projet de la personne, tout comme la loi du 4 mai 2004 et le décret du 20 mai 2009 relatifs à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés en ESAT, sont venus compléter un dispositif apte à permettre un réel changement de cap dans la manière d'accompagner les personnes en situation de handicap en ESAT.

C'est dans cette démarche que l'ESAT promotionnel Le POMMERET s'inscrit pour accompagner les personnes engagées dans un parcours promotionnel, favorisant par là une approche du milieu ordinaire de travail. Là encore, nous devons confronter cet engagement à l'épreuve des faits et regarderons, plus particulièrement à compter du paragraphe 3 du présent chapitre, ce que l'ESAT Le POMMERET met effectivement en œuvre pour opérer cet accompagnement.

2.3 - Les orientations légales

Considérer ainsi un ESAT en tant que lieu passerelle vers le milieu ordinaire de travail invite à regarder les lois sous l'angle de leur contribution à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Les obligations légales en place aujourd'hui soutiennent-elles l'emploi de personnes en situation de handicap ? De même, les dispositifs en place incitent-ils les employeurs à engager des travailleurs handicapés sortant d'ESAT ? C'est ce nous nous proposons de regarder dans les prochains paragraphes.

¹⁷ Extrait du Rapport final sur l'Appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des ESAT dans leurs missions médico-sociales et économiques rédigé par OPUS 3 - Direction Générale de la Cohésion Sociale- novembre 2009.

2.31 - Les quatre lois clefs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés aujourd'hui

De nos jours en France, les politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées reposent sur une assise principalement constituée par quatre lois¹⁸.

La première est la loi d'orientation n° 75-534 du 30 juin 1975, qui a reconnu le droit fondamental des personnes handicapées de travailler par la création de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et organisé cette démarche autour de professionnels.

La seconde est la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981, qui concerne plus particulièrement la protection de l'emploi des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et impose aux employeurs une obligation de reclassement pour leurs salariés victimes de l'un ou de l'autre. En cas d'échec, les employeurs sont sanctionnés financièrement lorsque la déclaration d'une inaptitude au poste se solde par un licenciement.

La troisième est la loi n° 87-515 du 10 juillet 1987 qui concerne l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail (à hauteur de 6% de leur effectif). Elle a posé le principe d'une obligation de résultat pour l'emploi des personnes handicapées et créé l'Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées (AGEFIPH) dont la finalité est de favoriser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Au service des personnes handicapées et des entreprises, l'AGEFIPH gère les contributions financières versées par les entreprises soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées et propose, grâce à ce fonds, aides financières et services. Pour la première fois, l'obligation de résultat inscrite dans la loi s'accompagne de réels moyens de contrôle et de sanctions financières pour les entreprises ne répondant pas à ces obligations.

La quatrième est la loi n° 2005-102 du 11 février 2005¹⁹ sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées avec pour ambition de garantir « l'accès à tout pour tous ». Elle a élargi, en les renforçant, les mesures d'accompagnement issues de la loi du 10 juillet 1987 et mis notamment à niveau le secteur privé et le secteur public dans leurs obligations envers les personnes handicapées. Bien que s'inscrivant dans les recommandations et principes européens de non discrimination, la loi n°2005-102 autorise néanmoins, en matière d'emploi, « l'action positive » et la « prise de mesures spécifiques » pour lutter contre les discriminations au travail.

¹⁸ S'agissant de traiter strictement de politique en faveur de « l'emploi », nous n'évoquons volontairement pas la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002. Notre approche aurait été tout autre si nous avions engagé le sujet sous l'angle de l'insertion, tant cette loi a eu des effets induits de ce point de vue en relançant la dynamique de la personne, en la mettant non seulement au centre des préoccupations mais aussi au centre des projets.

¹⁹ Claudine BARDOULET et Laurence IGOUNET, op. cit., (page 17), p.38 à 51.

Autant de lois et de mesures qui ont permis de faire évoluer positivement l'ouverture à l'emploi des personnes en situation de handicap et qui permettent de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et d'accompagner les entreprises dans cette perspective.

2.32 - Un contexte légal et juridique incitatif

2.321 - L'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 oblige tout employeur de 20 salariés ou plus à compter dans ses effectifs au moins 6% de travailleurs handicapés²⁰. A défaut, le chef d'entreprise doit verser une contribution financière à l'AGEFIPH, le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sauf si un accord de branche ou d'entreprise existe.

Pour être en conformité avec la loi, les entreprises ont de nombreuses solutions : opérer une embauche directe (en contrat à durée déterminée ou indéterminée), avoir recours à l'intérim ou mettre en place un contrat d'alternance, faire appel aux services des ESAT et EA (par le biais de la sous-traitance ou de la mise à disposition d'une équipe ou d'une personne, voire encore par l'achat de produits fabriqués par les travailleurs handicapés).

En outre, pour tout chef d'entreprise s'engageant durablement dans l'emploi d'un travailleur handicapé (CDI ou CDD d'au moins 12 mois), l'AGEFIPH accorde de nombreuses aides financières.

A l'instar des employeurs privés, ceux du public sont assujettis à l'obligation d'emploi prévue dans le code du travail et soumis également à contribution en cas de non respect de l'obligation d'emploi. Grâce au fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique (FIPHFP), pendant de l'AGEFIPH pour les trois fonctions publiques - d'Etat, territoriale et hospitalière - les collectivités peuvent elles aussi bénéficier d'aides dont la majorité porte en revanche sur le maintien dans l'emploi. En cela, ce ne sont pas des aides que nous mobilisons de prime abord en tant que chargés d'insertion professionnelle dans le cadre de notre mission d'insertion.

2.322 - PASSMO, un dispositif spécifique pour les sortants d'ESAT

²⁰ Cette contribution devient sur-contribution pour les structures dites « à quota zéro » c'est-à-dire pour les structures n'ayant mené aucune action durant 3 ans afin de remplir cette obligation.

Egalement depuis la loi 2005-102, un emploi correspond à une unité (2 unités pour des personnes sortant d'ESAT).

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2006, tout type d'emploi est assujéti aux obligations d'emploi et ainsi réputé pouvoir être occupé par un travailleur handicapé.

Lorsque les personnes sont issues d'ESAT, plusieurs aides sont activables : la prime à l'insertion pour tout travailleur handicapé (aide financière au premier contrat de travail de 1600 €²¹), la subvention à l'embauche d'un travailleur handicapé sortant d'ESAT ou d'EA (aide financière pouvant aller jusqu'à 9000 € versés en deux fois à l'entreprise), l'aide au tutorat ou des conventions d'appui (aides destinées à faciliter l'intégration de la personne en entreprise).

Egalement, depuis 2009 et jusqu'au 31.12.2011, l'AGEFIPH a mis en place un dispositif expérimental sur 4 régions françaises (Bretagne, Ile de France, Midi Pyrénées et Rhône Alpes) destiné à faciliter l'embauche en milieu ordinaire d'un travailleur handicapé sortant d'ESAT. Appelé PASSMO²² (passerelle vers le milieu ordinaire), ce dispositif ouvre droit à des aides spécifiques, très incitatives de par leurs montants, versées pendant trois ans aux entreprises du secteur privé (et du secteur public soumis au droit privé)²³ qui signent un contrat de travail avec un travailleur handicapé sortant d'ESAT²⁴. A l'ESAT Le POMMERET, c'est un dispositif dont nous nous sommes saisis pour activer les parcours de personnes pouvant en relever et il est clair qu'il s'avère être un levier efficace pour faciliter la signature de contrats de travail.

En résumé, nous pouvons conclure que le cadre légal concourt à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ceci ne peut que nous aider dans notre mission d'accompagner les personnes en parcours promotionnel et ne peut que conforter les personnes dans leur projet d'investir durablement le milieu ordinaire de travail.

2.4 - Une période de grande mutation pour le secteur médico-social, stigmatisée par la loi du 21 juillet 2009

Conséquence notamment de la loi du 21 juillet 2009 portant sur la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, comme l'ensemble du secteur médico-social, les ESAT connaissent aujourd'hui une période de grande mutation²⁵ que nous ne pouvons pas ne pas évoquer

²¹ L'ensemble des aides et des montants indiqués dans notre document correspondent à ceux versés au moment de la finalisation de notre mémoire, soit au 31/10/2011.

²² Cf site www.passmo.org pour en connaître toutes les modalités.

²³ Quel que soit l'effectif de l'entreprise, avec priorité donnée aux entreprises de moins de 100 salariés.

²⁴ Ces aides se composent d'une part d'une prime de 9000 € par an (aide AGEFIPH) versée pendant 3 ans et d'autre part d'une aide de 2100 € par an versée pendant 3 ans également par l'Etat, à utiliser dans le cadre de l'aide au tutorat, de la formation du travailleur ou encore pour un aménagement de poste. Ces aides se cumulent avec celle de la prime à l'embauche de 1600 €, sauf pour les entreprises signataires d'un accord d'entreprise qui peuvent par contre bénéficier des aides PASSMO.

²⁵ « A propos de... l'emploi protégé : les ESAT en Bretagne », n°32, CREAL de Bretagne, Décembre 2009, p.8.

dans le cadre du présent travail tant cette mutation est profonde, même si elle n'aura pas d'incidences directes sur notre enquête. Elle concerne au moins quatre plans :

Tout d'abord sur le plan institutionnel avec la mise en place des Agences Régionales de Santé (ARS) qui font entrer dans une ère de gestion financière plus forte et une ère d'évaluation et de contractualisation affirmée²⁶.

Ensuite sur le plan sociologique avec l'évolution des populations de travailleurs handicapés qui engage à vérifier l'adéquation des réponses proposées aux personnes au regard de leurs besoins spécifiques.

Egalement du point de vue de l'environnement au regard de la crise économique, de la rigueur budgétaire et des budgets 2010 sous tutelle en restriction.

Enfin sur le plan politique avec un contexte qui incite fortement à la restructuration du secteur par le biais de la contractualisation et de la coopération en privilégiant les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) et les groupements de coopération sociale et médico-sociale²⁷ (GCSMS).

Comme le rappelle Opus 3²⁸ dans le cadre de son rapport final²⁹ à la Direction Générale de la Cohésion Sociale concernant l'appui des services de l'état à la modernisation et au développement des ESAT, un certain nombre de questions émergent de facto :

« (...) la somme des exigences posées, à la fois par la loi, les conditions mêmes de l'évolution des prises en charge et des pathologies accueillies, l'évolution des conditions économiques, n'impose-t-elle pas de nouvelles façons de travailler et de coopérer entre intervenants du secteur ?

Comment chaque établissement ou service peut-il concevoir ou organiser son action au-delà du périmètre de ses murs ? Quels facteurs culturels, économiques faut-il réunir pour développer les cadres du partenariat ? Comment mutualiser les compétences mais aussi les risques ? »³⁰

Ainsi, de nouveaux enjeux apparaissent pour l'ensemble du secteur médico-social et en conséquence pour l'association de l'APH Le POMMERET dont l'ESAT Le POMMERET fait partie,

²⁶ Loi HPST (hôpitaux, patients, santé, territoire) du 21 juillet 2009.

²⁷ Le GCSMS est un outil qui offre, outre la mutualisation de moyens (locaux, véhicules, personnel,...), la mise en commun de services (juridiques, comptables,...) ou d'équipements (restauration,...), la possibilité d'interventions communes de professionnels ou encore l'exercice direct de missions et prestations habituellement exercées par un établissement ou service du secteur social et médico-social. C'est aujourd'hui, à côté du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), un outil privilégié par la DGAS (Direction Générale de l'Action Sociale) pour restructurer le secteur social et médico-social et surtout réduire le nombre d'intervenants et de discussions budgétaires jugé trop élevé. (Source UNIOPPS fiche pratique mai 2009).

²⁸ Opus 3 est un cabinet de conseil et d'étude spécialisé dans les domaines de l'emploi, la formation, l'insertion, le développement local et économique, l'évaluation des politiques publiques.

²⁹ Rapport sur l'Appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des ESAT dans leurs missions médico-sociales et économiques - novembre 2009.

³⁰ Extrait du Rapport final sur l'Appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des ESAT dans leurs missions médico-sociales et économiques rédigé par OPUS 3 - Direction Générale de la Cohésion Sociale- novembre 2009.

compte tenu de l'obligation de CPOM ou de GCSMS notamment. Dans ce contexte, l'ESAT Le POMMERET aura-t-il toujours les moyens de travailler avec ses particularités et ses savoir-faire en tant qu'ESAT promotionnel ? C'est bien là un sujet d'actualité à l'APH où différents scénarios sont en cours d'étude par notre direction.

Sans pouvoir préjuger des orientations à venir ni du degré d'influence de ces facteurs sur notre question de recherche, il nous paraissait important de rappeler que c'est dans ce contexte que nos travaux se déroulent.

3 - Descriptif et outils de l'ESAT promotionnel Le POMMERET

Si, comme nous l'avons déjà spécifié, un ESAT promotionnel vise à accompagner les usagers vers le milieu ordinaire de travail, nous nous proposons de regarder à présent ce qui, dans l'environnement même de l'ESAT Le POMMERET et l'organisation mise en place au fil du temps par l'APH Le POMMERET le facilite et le permet.

3.1 - Un établissement volontairement planté au cœur de la vie d'une commune

Située sur l'axe Rennes-Lorient, à 18 km à l'ouest de Rennes en Bretagne, Bréal sous Montfort est une commune de 4 500 habitants faisant partie du pays de Brocéliande. Elle est desservie par le réseau de bus Illeloo avec des liaisons quotidiennes avec Rennes et bénéficie d'un accès direct à la voie express RN 24.

Avec 81 travailleurs handicapés et 38 salariés (33 ETP), l'APH Le POMMERET est le plus gros employeur de la commune. Son « équipement touristique »³¹, c'est-à-dire le site emblématique que représentent les Jardins de Brocéliande³², reçoit chaque année quelques 60 000 visiteurs.

Dès l'origine et pour veiller à ce que les personnes en situation de handicap y exerçant leur activité ne soient pas d'emblée stigmatisées, aucune signalétique stipulant que l'établissement est un ESAT n'a été posée. Seule une sobre plaque en pierre gravée fixée sur l'un des poteaux du muret de la clôture

³¹ En 2009, Les Jardins de Brocéliande se plaçaient au 8^{ème} rang des équipements touristiques d'Ille-et-Vilaine en termes de fréquentation.

³² Ce parc de 24 hectares est ouvert à un public familial, scolaire et à de nombreux groupes amenés par des autocaristes d'avril à mi octobre chaque année depuis 1997. Au-delà de son verger de pommes conservatoires, de sa collection d'iris inscrite au conservatoire national, de ses collections de lilas, de roses et de dahlias, les Jardins de Brocéliande offrent des espaces pédagogiques et ludiques dont le Barfuss, un parcours sensoriel où les visiteurs « réveillent » leurs pieds sur 45 matériaux différents et un parcours nommé « *Active tes sens* », à réaliser les yeux bandés. « *Et si c'était nous, les valides, qui étions handicapés de nos cinq sens ?* » en est le concept.

d'enceinte, rendue quasiment illisible aujourd'hui par le travail du temps et de la mousse, en porte la mention.

Situés au beau milieu de l'une des parties les plus commerçantes et passantes de la commune, les locaux administratifs de l'ESAT le POMMERET, ses bâtiments dédiés aux espaces verts et surtout son restaurant ouvert au grand public tous les midis de la semaine s'affichent ainsi tranquillement, comme n'importe quel autre commerce ou entreprise ordinaire. Seule spécificité peut-être ; les abords du restaurant et sa terrasse sont particulièrement bien arborés et fleuris. De quoi donner tort au fameux adage du cordonnier mal chaussé !

3.2 - Un public amené à multiplier les expériences

3.21 - Un public jeune et de plus en plus hétérogène

L'agrément d'origine de l'ESAT du POMMERET porte sur des personnes présentant un handicap mental léger ou moyen. Dans la pratique, les caractéristiques du public accueilli relèvent d'une déficience mentale légère parfois moyenne, de maladies mentales et troubles psychiques en principe stabilisés, de lésions cérébrales et épilepsies stabilisées ou de handicaps sensoriels ou physiques.

En termes d'âge, la majorité des travailleurs handicapés bretons en ESAT a entre 30 et 49 ans (62,5 %) ³³. A l'ESAT Le POMMERET les usagers sont majoritairement plus jeunes qu'ailleurs. En effet 41 % ont entre 30 et 49 ans et 57 % ont moins de 30 ans tandis que seulement 2 % ont plus de 49 ans. ³⁴ La raison en est le rôle de « *plateforme d'orientation, d'apprentissage, de formation, de qualification et d'insertion* » ³⁵ de l'APH dans le cadre de son objectif promotionnel qui engendre des entrées/sorties permanentes.

A l'origine, l'ESAT le POMMERET accueillait des personnes en situation de handicap ayant des problèmes de comportement. Si c'est toujours le cas, l'ESAT accueille aujourd'hui un public de plus en plus diversifié en raison de différentes évolutions qui ne sont pas spécifiquement liées à l'ESAT Le POMMERET. Au-delà de la reconnaissance du handicap psychique par la loi de 2005, la réduction du nombre de places en hôpital psychiatrique participe probablement au fait de la proportion plus grande de personnes en situation de handicap psychique en ESAT, de même à l'ESAT Le POMMERET. La mobilité migratoire qui concentre les populations sur les bassins d'emploi et la diminution des emplois liés à l'agriculture font que les usagers sont également plus urbains. Les accidents de la vie (chômage, dépression, ...) amènent un public présentant un handicap plus « social » à glisser du statut de

³³ « A propos de ... L'emploi protégé : les ESAT en Bretagne ». N°32 - Décembre 2009, CREAL de Bretagne.

³⁴ Source APH Le POMMERET. Chiffres au 31.12.2009.

³⁵ Source Projet d'Association Le POMMERET.

travailleur à celui de personne en situation de handicap et à solliciter une admission en ESAT. Une situation similaire à celles que décrit Gérard ZRIBI dans les Cahiers de l'Actif N° 404.

La plus grande diversité du public accueilli, notamment les admissions plus nombreuses de personnes en situation de handicap psychique ou social, ont pu inciter l'équipe pluridisciplinaire du POMMERET à réfléchir à la manière de faire un accompagnement adapté et de maintenir un collectif qui soit porteur pour chacun.

3.22 - Un public amené à cultiver l'adaptabilité

Au-delà de ces conditions d'admission, un facteur essentiel à l'engagement d'un parcours à l'ESAT promotionnel le POMMERET est celui du projet porté par la personne. L'établissement porte une attention particulière à l'envie et la motivation de la personne : sans avoir à être prête à investir le milieu ordinaire de travail au moment de son admission, tout du moins cela doit-il être sa perspective, son souhait profond, son objectif ferme.

Le parcours promotionnel est exigeant ; au-delà des pré-requis incontournables (être capable de se lever le matin et de se rendre à son travail, respecter les consignes et être ponctuel notamment), il nécessite de faire preuve d'une grande adaptabilité. Il engage à mener un certain nombre d'évaluations de faisabilité et d'avancement du projet de la personne (tant en interne qu'en externe) et à accepter le résultat de ces évaluations. Il invite enfin à toujours être en mouvement et à faire preuve d'une grande volonté. En arrivant à l'ESAT Le POMMERET, les personnes savent qu'elles s'inscrivent dans un présent qui prépare à un ailleurs. Dans tous les cas, si la motivation et l'envie sont des éléments sans lesquels le projet a peu de chance de réussir, c'est bien à nous, encadrants, de les susciter et de les tenir éveillés.

3.3 - APH Le POMMERET : trois établissements qui interagissent

3.31 - Un accompagnement des temps du travail et du hors travail

S'agissant de favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap venant d'horizons différents et habitant souvent dans des villes ou des communes certes de proximité, mais pas toujours suffisamment proches pour permettre l'engagement d'une activité quotidienne sur Bréal sous Montfort, l'APH Le POMMERET a développé des services complémentaires à l'ESAT.

Au-delà de l'ESAT Le POMMERET, ce sont ainsi deux autres établissements qui composent l'APH Le POMMERET, dans une cohérence de prestations centrées sur la personne en situation de handicap.

Il s'agit d'une part d'un service hébergement, le « POMMERET Hébergements » qui se compose d'un ensemble de logements disséminés dans différents quartiers de deux communes, et d'autre part d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), appelé spécifiquement au POMMERET « Service d'Accompagnement à la Vie Insérée (SAVI) ».

Si l'ESAT accompagne les temps de travail de la personne, les deux autres services s'attachent à investir plus spécifiquement les temps du hors travail. Ainsi, selon ses demandes et ses besoins en termes de compensation du handicap et des orientations correspondantes, une personne pourra avoir un contrat avec une seule structure (ESAT ou SAVI), deux structures voire les trois.

L'objectif étant de favoriser la promotion de la personne dans sa globalité, chaque structure a pour mission et ambition de co-construire et renforcer cet objectif dans le cadre de ses domaines d'interventions et de compétences spécifiques. L'équipe des hébergements vise ainsi l'autonomie résidentielle et de déplacement des personnes tandis que celle du SAVI est de permettre à chacun de vivre dans le tissu social le mieux possible et d'accéder à une autonomie dans l'ensemble des actes de la vie quotidienne.

3.32 - Un travail des équipes en interactions

Logement, santé, loisirs, citoyenneté sont autant de thèmes relevés comme essentiels par Bertrand SCHWARTZ³⁶, spécialiste en insertion des jeunes, pour mettre en œuvre l'insertion professionnelle de jeunes en difficultés. Ils sont aussi perçus comme tels par l'APH et comme aidant à une meilleure socialisation et participation à l'insertion professionnelle des usagers.

L'APH Le POMMERET s'inscrit dans une approche systémique³⁷. Les différents services et établissements sont perçus comme des systèmes qui eux-mêmes interagissent et se doivent surtout de

³⁶ SCHWARTZ Bertrand, Rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes (réédition avec une nouvelle préface), suivi de Bien sous tout rapport (Philippe LABBE) et du Manifeste pour un contrat social avec la jeunesse (Association nationale des directeurs de Missions locales), 2007, Paris, éditions Apogée, collection Les Panseurs Sociaux, 236 pages. Bertrand SCHWARTZ est considéré par ses pairs comme la référence en matière d'insertion professionnelle et sociale.

³⁷ Différents concepts (approche systémique, organisation apprenante et éducativité cognitive) sont inscrits dans le nouveau projet d'établissement de l'ESAT Le POMMERET qui a fait l'objet d'une formation-action d'octobre 2010 à mai 2011 (6 sessions de travail). Cette formation, à laquelle nous avons participé, a été menée et animée par M. Patrice LEGUY (auteur du livre collectif dont nous faisons référence en page 13), sous l'égide du directeur de l'APH Le POMMERET, Gérard BREILLOT. Nous ferons ici largement référence aux propos issus et tenus lors des différentes sessions de travail lorsque

le faire, tant entre eux que vis-à-vis des personnes. Pour nous permettre de bien saisir cette notion de système, Patrice LEGUY³⁸ nous propose ainsi la définition de Joël de ROSNAY ³⁹ qu'il décrit comme « *un ensemble d'éléments en interactions dynamiques organisé en fonction d'un but* ».

Ainsi, dans le cadre de l'APH Le POMMERET, parler d'approche systémique pour la personne en situation de handicap, c'est la considérer comme étant située dans un environnement avec lequel elle interagit. Il s'agit d'accorder de l'importance aux différents systèmes auxquels la personne fait partie (familial, professionnel, social, etc...) qui agissent et interagissent également. L'intérêt consistant à « *identifier et mettre en relation des dimensions (professionnel, privé, social, ...) et des invariants (nature du handicap, personne composant la famille, réglementation ...)* »⁴⁰.

3.4 - Une équipe pluridisciplinaire

3.41 - La constitution de l'équipe

La question du travail en commun des professionnels nous amène ainsi à aborder celle de la constitution de l'équipe des encadrants intervenant pour l'APH Le POMMERET.

Avec 54 % des Equivalents Temps Plein (ETP) en ESAT en Bretagne⁴¹, les personnels qui encadrent le travail en constituent la part principale. A l'ESAT Le POMMERET, sur 33 personnes⁴² (29,5 ETP) 38 pour l'APH le POMMERET (33 ETP), c'est-à-dire incluant le personnel du POMMERET Hébergements et SAVI, ce ne sont pas moins de 19 personnes (2 chefs de service et 17 moniteurs-éducateurs, moniteurs ou ouvriers de production) qui encadrent très directement le travail.

Le personnel médical, paramédical et psychologique est faiblement représenté en ESAT avec 2,6% des ETP contre 18,4% des ETP de l'ensemble des structures pour adultes handicapés⁴³. A l'APH Le POMMERET, un psychologue intervient à raison d'une demi-journée par semaine dans l'établissement.

nous aborderons ces trois concepts posés comme les piliers permettant de soutenir l'approche « apprenante » voulue par l'ESAT Le POMMERET en tant qu'ESAT promotionnel.

³⁸ Patrice LEGUY, auteur d'un livre portant sur la reconnaissance de l'expérience des travailleurs handicapés en ESAT déjà cité dans notre renvoi de bas de page n°6, en page 13, est également membre du laboratoire de recherche DYNADIV (langues, cultures et formation) à l'Université François Rabelais à Tours.

³⁹ Joël DE ROSNAY : docteur ès Sciences, il est président exécutif de Biotics International et conseiller de la présidente de la cité des sciences et de l'industrie de la Villette (au 9/06/2011). Il s'intéresse particulièrement aux technologies avancées et aux applications de la théorie des systèmes et est notamment l'auteur de : "Le Macroscopie" (1975, Prix de l'Académie des Sciences Morales et Politiques), et de plusieurs ouvrages scientifiques destinés à un large public.

⁴⁰ Extrait du projet associatif de l'ESAT Le POMMERET 2011.

⁴¹ « A propos de ... l'emploi protégé : les ESAT en Bretagne », n°32, Décembre 2009.

⁴² Nous faisons là référence aux personnes physiques, pas aux équivalents de temps travaillés.

⁴³ Source enquête Etablissements Sociaux (ES)/Direction de Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES)/Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS), l'info statistique, n°13, Mars 2007 : « A propos de... l'emploi protégé : les ESAT en Bretagne », n°32, Décembre 2009, Centre Régional d'Etudes et d'Actions sur les Inadaptations et les handicaps (CREAI) de Bretagne.

Systématiquement, il rencontre chaque personne lors de son admission. Il est le seul représentant du corps médical, paramédical ou psychologique à intervenir au sein de l'ESAT Le POMMERET, les autres interventions de cette nature se faisant, si nécessaire, par l'activation de réseaux externes.

Quant au personnel de direction et des services généraux en ESAT, il est plus nombreux que dans d'autres structures pour adultes handicapés, ce qui s'explique par l'importance des tâches qui relèvent de l'organisation de la production⁴⁴. Ce service emploie 6 personnes à l'APH Le POMMERET.

3.42 - Bilans pluridisciplinaires : des temps de mutualisation clefs

Au-delà d'échanges plus informels, c'est au moyen de réunions de bilans en équipe pluridisciplinaire que la mutualisation des observations et actions de chaque professionnel s'organise au POMMERET. Ces bilans s'appuient notamment sur le CSAT et en particulier sur les objectifs qui auront été définis dans les avenants liés à celui-ci.

Pour chaque personne engagée dans un parcours promotionnel, des réunions de bilans sont menées tous les six mois. Elles réunissent systématiquement le chef du service éducatif et intégratif, le moniteur, le chargé d'insertion professionnelle, le psychologue et le professionnel du SAVI ou/et des hébergements référent de la personne lorsque l'usager a signé un contrat avec l'un ou l'autre de ces services. Ces bilans donnent lieu ensuite à un rendez-vous à trois (usager, moniteur, chargé d'insertion) destiné à faire un retour à la personne. Pour les usagers inscrits plus durablement à l'ESAT Le POMMERET, ces bilans ont lieu de façon plus espacée (tous les deux ans) mais se mènent en présence de la personne concernée, point très apprécié par les travailleurs handicapés.

Au final, nous pouvons relever que la volonté de faire travailler ensemble les différents services concernés par le projet d'une même personne, relevant du travail comme du hors travail, est bien présente et se concrétise à travers une procédure, celle du bilan pluridisciplinaire, dont la fréquence (2/an) permet de favoriser la dynamique de chaque parcours.

3.43 - Un service insertion étoffé

Spécificité de l'ESAT évoquée dès notre introduction, Le POMMERET dispose d'un service intégratif important composé d'une chargée de soutien des six premiers mois et de formation (0,80 ETP) et de trois chargés d'insertion (2,5 ETP). Ce service, supervisé par une chef de service en charge tant du

⁴⁴ « A propos de ... l'emploi protégé : les ESAT en Bretagne », n°32, Décembre 2009.

suivi éducatif (Hébergement, SAVI) qu'intégratif est dédié à l'accompagnement des personnes dans leur projet professionnel, et particulièrement celui consistant à investir le milieu ordinaire de travail.

Cristallisant le lien entre l'ESAT et le milieu ordinaire, les chargés d'insertion ont trois fonctions principales côté employeurs ; accompagner (le projet d'insertion d'un usager au sein d'une équipe c'est-à-dire le travailleur handicapé tout comme le dirigeant de l'entreprise et ses collaborateurs), analyser (les postes et les organisations de travail pour faciliter l'adéquation personne/emploi) et contractualiser (signature d'un contrat de travail et d'un contrat de suivi en emploi).

Côté usagers, notre accompagnement professionnel consiste à préparer la personne en parcours à sa mise en situation de travail hors ESAT (expérimentations sur d'autres lieux de travail et évaluations à travers les référentiels métiers, organisation et préparation à ces nouvelles situations de travail, préparation aux entretiens, rédaction du CV et constitution du portefeuille de compétences⁴⁵...), à organiser sa mise en mouvement puis à intensifier cette dynamique en temps voulu, l'objectif étant bien d'amener la personne à se sentir prête à investir pleinement le milieu ordinaire de travail en fin de parcours. Cette perspective implique au préalable la construction d'une véritable relation de confiance avec la personne, bâtie entretiens après entretiens, expérimentations après expérimentations et c'est la solidité et la qualité de ce lien qui fera que le parcours en emploi, puis celui en suivi en emploi sera grandement facilité ou non.

Bien sûr, toutes ces actions se coordonnent en étroite collaboration avec les autres intervenants professionnels accompagnant la personne (moniteur et éducateur en particulier, chef du service éducatif et intégratif).

L'existence même de ce service étoffé dénote bien qu'au-delà du « vouloir » de l'APH Le POMMERET, de véritables moyens sont mis en place pour activer efficacement l'insertion vers le milieu ordinaire de travail. Peu d'ESAT comptent encore un chargé d'insertion dans leurs équipes, encore plus rares sont ceux qui en comptent plus d'un. On comprend ainsi ce qui, dans le parcours proposé par l'ESAT Le POMMERET, peut être largement facilitateur pour aller vers l'emploi en milieu ordinaire comparé à un ESAT classique : un accompagnement dédié à cette perspective.

⁴⁵ Le portefeuille de compétences est un outil destiné à rassembler l'ensemble des éléments de professionnalisation, de contractualisation, et de singularisation du parcours de chaque personne. Il fait l'objet d'une série d'expérimentations au sein de l'ARESAT, auxquelles l'APH participe. Elle consiste à l'APH en la finalisation d'un nouvel outil, plus souple et modulable que le précédent, se voulant plus simple et facile dans son utilisation.

3.5 - Des apprentissages par la mise en situation réelle de travail

Parler du travail et des situations de travail proposées aux travailleurs handicapés au sein de l'ESAT amène inmanquablement à aborder la question de « l'apprentissage » : que permet le parcours à l'ESAT Le POMMERET sinon déjà la formation des personnes dans un domaine particulier via un apprentissage terrain ? Abordant là un concept particulièrement riche et complexe pouvant nous amener à en faire un développement par trop prolixe, nous avons décidé de l'aborder juste à travers notre besoin de compréhension de notre présent travail de recherche.

Quelle est donc, déjà, la conception du « travail » défendue par l'ESAT Le POMMERET ?

3.51 - Le travail comme vecteur d'intégration et d'épanouissement

La notion de travail tient une place spécifique en ESAT, a fortiori à l'ESAT Le POMMERET.

Selon Philippe LABBE⁴⁶, sociologue ayant beaucoup réfléchi à cette notion de « travail », le rapport au travail se conçoit selon trois perspectives : la dimension « *instrumentale* », la dimension « *sociale* » et enfin la dimension « *symbolique* » qui sont pour lui « *complémentaires* » et « *indissociables* ». « *On travaille pour gagner sa vie et c'est la dimension instrumentale ; on travaille pour appartenir à une communauté humaine et être reconnu, et c'est la dimension sociale ; enfin on travaille pour s'accomplir, du moins dans l'idéal, c'est-à-dire en recherchant une cohérence entre « projet de vie » et « projet professionnel », et c'est la dimension symbolique.* »⁴⁷

L'APH Le POMMERET envisage le rapport au travail de façon similaire et c'est au travers du travail, en tant que *moyen* et non en tant que *fin en soi*, que l'APH entend aider à l'intégration des personnes en situation de handicap dans la société. Parce que le travail confère une identité sociale, culturelle et professionnelle et une rémunération (facteur d'autonomie), il favorise en conséquence, pour l'APH cette ouverture et ainsi cette intégration dans la cité.

Défendant le travail en tant que droit, l'APH Le POMMERET entend depuis toujours ne pas être dans une logique occupationnelle, mais bien au contraire, dans des situations de travail amenant petit à petit au plus près de la logique du travail en milieu ordinaire.

⁴⁶ Philippe LABBE est un sociologue, auteur de plusieurs ouvrages sur les missions locales. Il s'inscrit dans la pensée de Bertrand SCHWARTZ. Dans la réédition du « Rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes », de Bertrand SCHWARTZ, op. cit., (page 29), page 167, il invite à lire le Rapport SCHWARTZ en reprenant pour cela une bien belle expression d'Isaac NEWTON (philosophe, mathématicien, physicien, alchimiste et astronome anglais du 17^{ème} siècle), par laquelle il compare la réédition du Rapport SCHWARTZ à : « *une invitation à se jucher sur les épaules des géants qui ont ouvert la voie pour voir plus loin et les dépasser ... pas pour la compétition, mais pour la vision* ».

⁴⁷ Extrait d'une intervention de Philippe LABBE, sociologue, dans le cadre d'une contribution pour l'entreprise rennaise (E.I) ENVIE, le 25 mai 2011 intitulée « *l'insertion : jurons que nous serons heureux !* »

3.52 - Les trois secteurs d'activités investis

Du fait de sa visée « promotionnelle », l'ESAT Le POMMERET a mis en place un programme d'apprentissage qui s'appuie sur des activités supports qu'il a voulu les plus porteuses et à potentiels pour les usagers au regard du marché du travail.

Les trois secteurs d'activités investis par l'ESAT Le POMMERET à ce jour sont : la restauration (traditionnelle d'une part avec le restaurant Le POMMERET⁴⁸ déjà évoqué plus haut, et collective d'autre part à travers la gestion d'un restaurant d'entreprise situé dans la métropole rennaise⁴⁹), les espaces verts (chantiers d'entretien et de création pour des entreprises ou des particuliers) et enfin la gestion d'un site touristique et d'accueil du public.

Ces activités économiques conduisent à développer des compétences techniques et transversales dans des métiers spécifiques à chacun des trois secteurs ainsi investis. C'est sur l'un de ces métiers supports que le parcours promotionnel s'appuie en termes d'apprentissages en équipe de travail. Ces apprentissages s'opéreront soit au sein de l'ESAT (au restaurant d'application du POMMERET par exemple), soit hors ESAT dans le cadre de prestations de service commandées par des entreprises ou des particuliers (c'est le cas par exemple pour les chantiers réalisés pour les équipes des espaces verts en entreprise ou chez des particuliers).

En restauration, le travail porte ainsi sur les compétences attendues d'un agent polyvalent de restauration (production, service). En espaces verts, il porte sur celles demandées à un ouvrier paysagiste en entretien (tonte, taille, débroussaillage) et en création (création de pelouse et espaces verts, plantations, création de terrasses, clôtures, allées ...). Pour ce qui concerne le métier d'agent d'accueil, les missions principales relèvent de l'accueil du public (billetterie, tenue des caisses, service au bar et à la cabane à glaces, tenue de la boutique), l'organisation de visites dans le parc (à pied ou en petit train), la gestion des séminaires entreprises (préparation des salles, pauses café et service repas) et l'entretien des locaux.

⁴⁸ Pour compléter avantageusement l'apprentissage proposé au sein du restaurant d'application, une activité traiteur avec un service de buffets et de cocktails sur sites extérieurs a été développée. Effectuée en dehors du restaurant du POMMERET, cette activité permet aux usagers de multiplier les occasions de prestations en groupe et de gagner ainsi en expérience et en assurance sur d'autres facettes valorisantes des métiers de restauration. Rencontrant par contre un succès tel qu'il commençait à être difficile pour l'équipe en place de répondre à la demande, cette activité est aujourd'hui en passe d'être totalement (sauf prestations ponctuelles destinées à enrichir le plan d'apprentissage des personnes) transférée à une entreprise adaptée en cours d'implantation dans le Pays de Brocéliande.

⁴⁹ Une moyenne de 90 repas sont réalisés chaque jour au restaurant Le POMMERET avec un service à l'assiette, tandis que c'est une moyenne de 250 couverts par midi (50 000/an) que l'équipe du restaurant d'entreprise sert pour sa part sur sa ligne de self.

Il est à noter que c'est suite à la participation et au gain d'un appel d'offres en 2007 qu'une équipe de l'ESAT Le POMMERET est actuellement en place dans ce restaurant d'entreprise.

En somme, il s'agit de développer un ensemble de compétences également transversales, transposables ailleurs que dans le métier initialement investi. Les faits semblent d'ailleurs prouver ce dernier point ; en regardant certains emplois occupés par les personnes ayant été en parcours à l'ESAT Le POMMERET sur les deux dernières années, on peut constater que des personnes ont été embauchées en qualité d'agent de quai, de couvreur, maçon ou encore agent de propreté.

3.53 - Un apprentissage professionnel

3.531 - Signification retenue du terme « apprentissage »

Le Petit Larousse (édition 2006, Grand Format), nous donne deux définitions du terme d'apprentissage. Il le définit en premier lieu comme la « *situation d'un apprenti ; temps pendant lequel on est apprenti* » et en deuxième lieu comme « *l'action d'apprendre un métier manuel : formation professionnelle des apprentis* ».

L'apprentissage peut ainsi être considéré comme un processus où il s'agit d'acquérir un certain savoir-faire c'est-à-dire une certaine pratique, des connaissances, des compétences au moyen d'une pratique professionnelle. En cela, nous pouvons l'opposer à « l'enseignement » dont l'objectif est surtout l'acquisition de savoirs ou de connaissances, au moyen d'études, de formations plus théoriques.

3.532 - Un apprentissage pour savoir faire seul

L'apprentissage se présente comme un processus personnel, même s'il implique la médiation d'un formateur (moniteur à l'ESAT Le POMMERET en l'occurrence pour ce qui concerne l'apprentissage métier), qui engage à imaginer que cette forme de formation proposée relève bien du « *triangle pédagogique* » que l'on repère dans toute forme d'enseignement et qui se construit, nous rappelle Guy PELLETIER⁵⁰ avec un formateur médiateur des connaissances, un apprenant, et des savoirs. Or si pour lui, chacun de ces trois éléments est important dans la construction du savoir-faire, la place de l'apprenant s'avère centrale a fortiori dans le cas de la formation adulte, comme c'est le cas à l'ESAT Le POMMERET : « *la motivation de l'adulte, ses aptitudes à expliciter ses représentations mentales, à se les approprier, à les transformer et, finalement, à construire son projet d'apprentissage sont au cœur de la relation pédagogique ... cependant, pour qu'il y ait une action de formation réussie, le retrait du formateur est essentiel* ».

⁵⁰ RUANO-BORDALAN Jean-Claude (dirigé par), « Eduquer et Former », 1998, Auxerre, Sciences Humaines Editions, PUF, collection les connaissances et les débats en éducation et en formation, 540 pages, p. 364.

Cette analyse fait réellement écho à la manière dont l'apprentissage est engagé au POMMERET : chaque moniteur-éducateur⁵¹, dans sa mission de formation des travailleurs handicapés tout en assurant la production commandée, joue un rôle de « *véritable passeur de savoir* »⁵², comme le décrit Pierrot LAMOUREUX, l'un des coordinateurs du dispositif « *Différent § Compétent* ». Le moniteur mène ainsi auprès de l'usager un apprentissage très supervisé, voire en binôme. Il engage ensuite la personne à essayer seule pour l'amener petit à petit à la plus grande autonomie possible.

3.533 - De nombreuses méthodes d'apprentissage en oeuvre

Pour mener à bien cet apprentissage, différentes méthodes existent, dont les plus couramment citées sont l'apprentissage par imitation (le rôle du pédagogue consiste alors à proposer des modèles), par association (cela consiste à associer un stimulus nouveau à un mécanisme déjà appris), par essais/erreurs (essai sans mode d'emploi préalable), par explication (explication par écrit ou oral de ce qu'il faut savoir), par répétition (faire faire et refaire), par apprentissage combiné (démonstration des bons gestes à faire en donnant les explications utiles) et enfin par immersion (en situation réelle de travail par exemple).

Au POMMERET, plusieurs de ces méthodes sont mises en applications, en particulier celles relevant de l'imitation, de l'essai/erreur, des explications, de la répétition comme du combiné, et bien sûr, l'immersion. Aux Jardins de Brocéliande, la monitrice met par exemple en place des situations de jeux de rôles qui permettent aux personnes de s'exercer en s'appuyant sur plusieurs de ces méthodes.

3.534 - Les deux niveaux d'apprentissage relevés par C.ARGYRIS et D. SCHÖN

Pour Chris ARGYRIS⁵³ et Donald SCHÖN⁵⁴, deux auteurs de référence pour l'APH, il existe deux niveaux d'apprentissage. Il y a tout d'abord un apprentissage en « *simple boucle* » qui consiste à être capable de détecter une erreur et à la corriger. Il y a ensuite ce qu'ils appellent un apprentissage en « *double boucle* » qui consiste à réfléchir, à s'interroger sur le bien fondé de la manière de faire, et

⁵¹ C'est le cas également des éducateurs intervenant au SAVI et aux Hébergements, comme de nous chargés d'insertion.

⁵² Revue Formation Santé Social, N°18, Dossier « Formation des travailleurs handicapés en ESAT, la logique apprenante », avril 2010, interview de Pierrot LAMOUREUX, p.7.

⁵³ Chris ARGYRIS et Donald A. SCHÖN sont deux des auteurs de référence de l'APH Le POMMERET. Chris ARGYRIS, né le 16 juillet 1923, a été professeur à l'université d'Harvard après avoir enseigné pendant vingt ans à Yale où une Chaire porte maintenant son nom. Il est internationalement reconnu pour ses théories de l'apprentissage et ses apports à la théorie de la connaissance tacite.

⁵⁴ Donald A. SCHÖN (Boston 1931-Boston 1997) est un penseur et pédagogue influent dans le monde anglo-saxon, à l'origine de travaux sur les stratégies d'apprentissage réflexives par la pratique.

ainsi, dans le cas d'une erreur corrigée, à aller plus loin en revoyant sa manière de faire, voir à la remettre en cause en proposant une autre alternative par exemple.

Pour l'équipe de l'APH, ce sont bien ces deux types de boucles qui amènent chaque personne en parcours à transférer son expérience en apprentissage, puis ses savoirs en compétences en les aidant notamment dans la prise de conscience de leur évolution.

3.535 - Des apprentissages en collectif de travail

S'agissant de regarder de plus près comment les apprentissages se mènent à l'ESAT Le POMMERET dans les différents contextes de travail proposés, nous pouvons relever qu'ils se réalisent essentiellement en collectif de travail : en apprenant par les mises en situation de travail, dans une logique de développement des compétences, de pairémulation - c'est-à-dire de transmission et de partage des savoir-faire entre usagers -, d'autonomie et de responsabilisation, en cohérence avec les objectifs économiques et intégratifs.

L'acquisition se réalise ainsi en groupe, dans le cadre d'une « logique apprenante » destinée à lever les effets du stress éventuel et ouvrir la voie sur une meilleure confiance en soi, où il est fait place à la motivation et la responsabilisation des personnes via, par exemple, l'autonomie sur chantier, la conduite de véhicules ou encore l'entretien du matériel.

Dans cette perspective, une méthode appelée « 5S ⁵⁵ » a été mise en place dans certaines équipes espaces verts et à l'accueil des Jardins de Brocéliande. L'enjeu est de structurer une démarche collective de participation et d'implication et de permettre concrètement aux usagers d'être d'autant plus acteurs au sein de leur équipe qu'ils participent au diagnostic et repérage des problèmes, de leurs solutions éventuelles et plus largement de toutes améliorations qu'ils pourront juger opportunes de réaliser.

3.536 - Des situations proches des situations réelles de travail en milieu ordinaire

La professionnalisation via les apprentissages avec les moniteurs et les actions de formation est un pilier de la stratégie de promotion professionnelle de chaque métier à l'ESAT Le POMMERET. La visée est d'apprendre et d'entraîner aux gestes de base du secteur professionnel. Au-delà de la technicité,

⁵⁵ La méthode 5S vient du Japon. La signification des 5S est la suivante :

Le 1^{er} « S » renvoie à « Seiri » et signifie littéralement « débarras », ce qu'on peut interpréter par « trier »

Le 2nd « S » renvoie à « Seiton » et signifie littéralement « rangement »

Le 3^e « S » renvoie à « Seiso » et signifie littéralement « nettoyage »

Le 4^e renvoie à « Seiketsu » et signifie littéralement « ordre »

Le 5^e « S » renvoie à « Shisuke » et signifie littéralement « rigueur », ce qu'on peut interpréter par « formaliser et impliquer ».

l'effort porte sur les comportements au travail : assiduité, accession au rythme dans le travail, régularité dans l'effort, savoir différer la résolution de problèmes personnels. C'est aussi une logique tournée vers la réalisation de prestations de qualité et de sensibilisation à la notion de « client », bien sûr en adaptant les situations de travail aux capacités des personnes. Ce parti-pris est d'autant plus efficace qu'il s'inscrit à l'ESAT Le POMMERET dans une stratégie très forte d'inclusion dans le secteur socio-économique.

Ainsi, toutes les situations de travail proposées au sein de l'ESAT Le POMMERET aujourd'hui préparent d'autant mieux chaque personne à des situations futures de travail en milieu ordinaire qu'elles en présentent et reprennent la même visée, à savoir l'entière satisfaction de la clientèle. A titre d'exemple, le temps de travail de l'équipe d'accueil des Jardins de Brocéliande est organisé en fonction des besoins de l'activité elle-même, amenant ainsi chaque membre de l'équipe à travailler certains week-ends en haute saison, à avoir des horaires et des jours de travail pouvant varier d'une semaine à l'autre. C'est ainsi une expérimentation réaliste des contraintes du métier d'agent d'accueil que les travailleurs handicapés intègrent durant leur parcours promotionnel pour les aider à investir d'autant plus facilement.

3.6 - Soutiens et temps d'échange : des éléments de la boîte à outils du POMMERET

Pour compléter cet apprentissage professionnel et appuyer cet accompagnement vers l'emploi que mène l'ESAT Le POMMERET sur des compétences également transversales, l'APH a construit plusieurs « outils » au fil du temps, dont les principaux sont d'une part les temps de soutien, et d'autre part des temps d'échanges destinés à développer chez la personne une plus grande aisance et capacité à s'investir dans les activités de son choix.

3.61 - Principe des soutiens : accompagner l'autonomie des personnes

Si, comme dans tout ESAT, il existe différents temps de soutien proposés aux usagers pour accompagner leur parcours professionnel, plusieurs circonstances concomitantes (départ à la retraite, mouvement d'équipe, arrêt de travail long) ont fait que ces temps de soutien n'ont pas à ce jour la lisibilité qu'ils devraient à l'ESAT Le POMMERET. Tout du moins, pouvons-nous présenter la logique qui concourt à leur construction.

Le principe des soutiens reprend la logique promotionnelle voulue à l'APH qui consiste à ouvrir une possibilité de progression aux personnes, pour ainsi épouser marche après marche, leurs besoins. Par thématique retenue, ce sont ainsi trois types de soutien qui se veulent être proposés aux personnes :

tout d'abord celui de la sensibilisation, puis l'action spécialement dédiée et conçue pour le public concerné, et enfin la proposition de droit commun. Pour exemple, sur le thème de l'autonomie de déplacement, l'ESAT Le POMMERET propose en interne un soutien au code (temps de sensibilisation) qui peut amener la personne soit à s'inscrire dans une auto-école spécialisée pour public en difficultés (PRISME à Rennes pour ce qui nous concerne), soit à retenir une auto-école classique.

Si, regardant la seule logique de construction des temps de soutiens, nous voyons bien en quoi ceux-ci pourront développer l'avancée en autonomie des personnes et l'insertion vers le milieu ordinaire, nous avons pris le parti de ne pas creuser plus avant la question des temps de soutiens, la palette des soutiens proposés aux usagers étant en cours d'actualisation.

3.62 - Temps d'échange et de participation : une suprématie de l'oral

Le projet institutionnel porte, partout en filigrane, la volonté de favoriser la dynamique d'expression des personnes. Si celle-ci reste encore aujourd'hui très tournée vers une culture de l'oral, elle prend tout du moins un certain nombre de formes intéressantes et complémentaires. Leur point commun : l'invitation à s'exprimer, à échanger et partager son point de vue avec les autres, à participer à la vie du POMMERET.

Aujourd'hui, trois temps d'échange sont clairement formalisés.

Il s'agit tout d'abord du temps hebdomadaire de la mobilisation du début de semaine. D'une durée de 20 minutes, c'est un espace de paroles notamment destiné à faire circuler l'information utile aux personnes dans leur quotidien et à répondre aux questions qui peuvent se poser. Pratiquement, c'est un temps ouvert à toutes les personnes pouvant être présentes sur le site du POMMERET à cette heure-là, le lundi matin.

Mensuel, le second temps d'échange est celui du « cause café ». Animé par le directeur chaque premier mardi du mois, cette rencontre rassemble l'ensemble des usagers et salariés présents sur site. C'est notamment l'occasion pour le directeur de parler des projets à venir et de présenter les nouveaux arrivants.

Le troisième et dernier temps d'échange est celui du Conseil à la Vie Sociale (CVS). Rendu obligatoire par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, ce temps est bien investi par 9 travailleurs handicapés représentant chaque secteur d'activités de l'ESAT. Dans le cadre de ce temps d'échange, les membres du CVS se réunissent trois fois par an, donnent leur avis et peuvent faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement, notamment sur l'organisation et la vie quotidienne, les activités, les projets de travaux et d'équipements, et tous sujets qui leur sembleront

importants d'aborder avec le directeur, le chef du service éducatif et intégratif, un administrateur et un représentant du personnel.

En ce qui concerne l'écrit, l'exception qui confirme la règle est la remise en circulation depuis début 2010 du journal interne, le Pom'Infos. D'une fréquence de parution fixée à 2 numéros par an, ce journal fonctionne comme tout autre journal classique. Un comité de rédaction, constitué notamment d'usagers se réunit pour choisir et discuter des articles à faire paraître, faisant notamment la part belle aux activités menées par les équipes. Une rubrique « insertion » fait systématiquement le point sur chaque parcours engagé en milieu ordinaire de travail (avec photo et rappel des points clefs du parcours de chaque nouvelle personne ainsi engagée).

En résumé, nous pourrions retenir que tous ces temps de soutiens et d'échanges qui participent à une même logique d'autonomisation sont des compléments importants dans la construction de la personne et de son parcours du fait de ce qu'ils peuvent déclencher, révéler ou tout simplement aider à mettre en œuvre.

Pour intéressants que soient ces temps d'échanges, la question de leur perception par les usagers eux-mêmes est importante : en sont-ils satisfaits ? Les trouvent-ils utiles, suffisants dans la perspective d'investir le milieu ordinaire de travail ? Se sentent-ils concernés par les sujets abordés, mais également écoutés et entendus ? Telles sont bien là aussi, nous semblent-ils, des interrogations auxquelles il nous faudra tenter de répondre si nous souhaitons réellement savoir en quoi, le parcours promotionnel favorise l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire.

3.7 - L'enjeu du flux permanent d'entrées/sorties

3.71 - Un flux utile à la mise en mouvement de chacun

En 2006, 353 travailleurs handicapés ont quitté un ESAT en Bretagne, dont une grande part (61%) était accueillie dans un ESAT d'Ille-et-Vilaine. Ce nombre était de 328 en 2001, ce qui représente une augmentation de 8% en Bretagne⁵⁶.

La spécificité « promotionnelle » de l'ESAT Le POMMERET fait que chaque année, entre 12 et 20 entrées sont réalisées et autant de sorties, dont la moitié vers le milieu ordinaire de travail, soit environ 8 à 10 % de l'effectif global, à comparer avec la moyenne nationale de 1%⁵⁷.

⁵⁶ « A propos de... », N°32, Décembre 2009, CREAI de Bretagne.

⁵⁷ Source : Michel Montoir, Démarche d'auto-évaluation du POMMERET, phase de diagnostic des pratiques, Synthèse des interventions des 5-12-19 décembre 2008, janvier 2009. P 21.

A ce titre, regardons les indicateurs de l'ESAT Le POMMERET des 5 dernières années⁵⁸ :

Nombre au 31/12	EFFECTIF / 81 ETP	Sorties en milieu ordinaire	Sorties en milieu protégé
2006	<u>61,92</u>	<u>2</u>	9 (+ 1 retraite)
2007	80,62	6	<u>6</u>
2008	79,22	6	6
2009	80,65	10	7
2010	78,46	6	12

A l'ESAT Le POMMERET, sur 61 promotionnels, ce sont ainsi 33 % des effectifs qui doivent théoriquement se renouveler chaque année. Sur ce même effectif, l'objectif est de réaliser 20 sorties par an soit une moyenne de 10 insertions en milieu ordinaire de travail (ou en entreprises adaptées) et 10 accompagnements vers le milieu protégé (ESAT, SAVS, MDPH, ...) ou réorientations.

En effet, l'ESAT disposant de 61 places pour des parcours promotionnels d'une durée de 3 ans, cela invite à un flux moyen de 20 entrées/sorties par an. Si cette logique de flux stimule l'adaptabilité et la mise en mouvement des personnes en créant une dynamique générale porteuse, elle apparaît aussi comme importante pour permettre l'insertion en milieu ordinaire de travail.

3.72 - Un flux nécessaire aux sortants pour trouver leur « juste place »

Comment interpréter les chiffres présentés dans le précédent tableau ? Quel critère retenir pour les interpréter et pouvoir dire objectivement s'ils sont bons ou non ? Au regard de la moyenne nationale, sur le seul plan des sorties en milieu ordinaire, nous pouvons relever qu'ils sont plus élevés. Mais est-ce ainsi qu'il faut uniquement les lire ?

Nous pouvons aussi observer que, selon les années, les sorties en milieu ordinaire sont plus importantes que celles en milieu protégé, et inversement, ou identiques. Qu'en déduire ? Ne devrions-nous pas tout simplement dire que, sur les deux dernières années, ce sont respectivement 17 et 19 personnes qui ont trouvé leur « *juste place* »⁵⁹. Certes, le parcours promotionnel vise l'insertion vers le milieu ordinaire de travail, et nous nous inscrivons à 100 % dans cette démarche. Mais cette visée ne

⁵⁸ Source APH Le POMMERET au 31/10/2011.

⁵⁹ Terme extrait du projet associatif de l'APH Le POMMERET.

doit pas nous faire oublier que l'essentiel est le bien-être des personnes et le sentiment qu'elles auront de se réaliser comme elles le souhaitent, quelque soit le lieu d'expression final.

En conséquence, n'est-ce pas plutôt sous l'angle de la qualité et du degré de satisfaction des personnes effectivement en emploi, qu'il nous faut analyser ces chiffres ? Par ce questionnaire, là encore, nous nous engageons de plus en plus vers l'idée d'une évaluation du degré de satisfaction des usagers eux-mêmes, qui présenterait cet intérêt de soumettre l'organisation en place à leur avis.

Conclusion du chapitre 1

Nous pouvons nous demander ce qui se passerait avec un nombre restreint d'entrées/sorties. Le flux moindre ainsi généré remettrait-il en cause l'existence même de la spécificité du POMMERET en tant qu'ESAT promotionnel ? En effet, les postes de chargés d'insertion sont financés, d'une part, par le « coût à la place » qui est plus élevé au POMMERET que dans d'autres ESAT en raison du travail spécifique d'insertion mené et, d'autre part, par l'AGEFIPH avec un financement selon le nombre de placements en emploi. Or qui dit nombre de sorties en baisse dit résultats moins bons à annoncer aux instances décisionnelles et financières pouvant entraîner une baisse du financement et aboutir, à terme, à la suppression de postes de chargés d'insertion et limiter mécaniquement les démarches intégratives.

Ceci est particulièrement important à l'heure où se négocient les CPOM et les financements des différents établissements et leurs spécificités face à une logique de convergence budgétaire pour tous les ESAT. Le risque de cette approche de convergence budgétaire serait que tous les ESAT disposent d'un même budget au prorata du nombre de places, indépendamment des besoins avérés. Aujourd'hui, la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) a instauré une majoration des tarifs plafonds lorsque les personnes infirmes moteurs cérébraux, traumatisés crâniens, autistes ou handicapés physiques représentent 70 % des personnes accueillies en ESAT. Mais qu'en est-il dans le cas d'autres situations spécifiques ? Le DGCS indique que les CPOM sont une occasion pour les établissements de faire valoir leurs spécificités et d'obtenir « *un financement établi sur la base de besoins avérés* »⁶⁰. Ceci éclaire tout l'enjeu que cette question pose vis-à-vis de l'ESAT Le POMMERET dans sa spécificité d'établissement promotionnel et l'intérêt de notre question de recherche qui consiste à nous demander « en quoi le parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET favorise l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. ».

⁶⁰ Revue Actualités sociales hebdomadaires, N°2680 daté du 29 octobre 2010, page 7. Article intitulé « Campagne budgétaire des ESAT : Fabrice HEYRIES répond aux critiques d'Andicat ». Fabrice HEYRIES est directeur général de la DGCS.

En effet, chercher à repérer les facteurs efficaces du parcours promotionnel, amène à relever et hiérarchiser ceux qui sont véritablement leviers et à signaler ceux qui peuvent s'avérer inefficaces face à la finalité assignée au parcours. Cela conduit à vouloir garder ce qui construit qualitativement un parcours - voire trouver ce qui le rendrait plus efficace encore - et à travailler autrement tout « constituant » du parcours ne s'avérant pas indispensable. Mais est-ce si simple ? Les éléments qui finalement construisent chaque parcours sont-ils si facilement repérables ? N'y a-t-il pas, durant le parcours aussi, des éléments de l'ordre de l'informel qui se jouent et qui peuvent échapper à notre décryptage ? Que dire de ces petites choses immatérielles ou des impondérables qui vont pourtant faire que les choses vont s'enclencher ? C'est là certainement l'une des limites de notre exploration, ou, plus exactement, l'une des composantes de la réponse à notre question initiale mais qu'il nous sera difficile de définir plus précisément, car justement impalpable.

Au-delà de cet enjeu de fond et en conclusion de ce premier chapitre, nous pouvons relever que, tant du point de vue des missions assignées aux ESAT que du cap donné par les lois, le contexte se présente comme plutôt facilitateur pour tout projet destiné à favoriser l'insertion d'usagers issus ESAT vers le milieu ordinaire de travail.

S'inscrivant totalement dans cette démarche, nous avons pu noter que l'ESAT Le POMMERET a mis bon nombre de choses en œuvre pour rendre d'autant plus effective cette finalité : immersion en milieu ordinaire autant que possible, approche systémique, création d'une équipe dédiée à la préparation et l'accompagnement des projets professionnels des personnes ayant fait le choix de suivre spécifiquement cette voie, apprentissages par la mise en situations réelles de travail et au plus près des attendus des employeurs, temps de soutiens et d'échanges destinés à conforter le projet, logique de flux (entrées /sorties) permettant effectivement de permettre la mise en marche concrète de tels projets.

Nous nous proposons de voir plus précisément maintenant en quoi le parcours promotionnel lui-même proposé par l'ESAT Le POMMERET favorise plus encore cette visée du milieu ordinaire de travail.

CHAPITRE 2 : PARCOURS PROMOTIONNEL : DEFINITION ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE A L'ESAT LE POMMERET

Ainsi, si comme nous venons de l'observer, le contexte apparait comme porteur pour amener les usagers du POMMERET à investir le milieu ordinaire de travail, nous nous proposons d'interroger dans le présent chapitre plus spécifiquement en quoi consiste le parcours promotionnel.

Nous procéderons pour cela en trois temps. En premier lieu, nous définirons et relèverons les éléments constitutifs du parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET. En second lieu, nous aborderons les notions associées au parcours promotionnel : « *l'organisation apprenante* », le dispositif « *Différent & Compétent* » et la notion « *d'éducabilité cognitive* » sont en effet des méthodes sur lesquelles s'adosse le parcours promotionnel à l'interne. Il nous faut donc bien les comprendre.

Enfin et en troisième lieu, nous nous appuierons sur des auteurs pour éclairer les notions clefs « *d'insertion* » et « *d'accompagnement* » pour mieux définir et comprendre ce que peut être un parcours promotionnel pour ainsi repérer d'autant mieux en quoi le parcours promotionnel de l'ESAT Le POMMERET peut effectivement favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

1 - Le concept de parcours promotionnel

1.1 - Parcours promotionnel : premières définitions

Qu'est ce qu'un « *parcours promotionnel* » ? Un néologisme qui donne corps aux pratiques de l'ESAT Le POMMERET ? Nous avons pu le penser en ne retrouvant pas directement ce terme dans les écrits ayant trait aux ESAT, en dehors de ceux directement issus de notre établissement.

Pour le moins ne peut-on pas rester sur les seules définitions du dictionnaire en ne faisant que prendre séparément chacun de ces deux termes. En effet, si celui-ci nous propose une définition du « *parcours* » en tant que « *trajet à parcourir* » conforme à la compréhension que nous pouvions en avoir dans notre contexte de travail, il en va tout autrement de celle donnée de l'adjectif « *promotionnel* ». Défini comme « *relatif à la promotion d'un article, d'un produit, à la promotion des ventes* », voire, pour le Petit Larousse en couleurs (édition 1972) : « *relatif à l'accroissement des ventes d'une entreprise* », cette proposition d'entrée en matière tournée sur un objet et non un sujet nous a bien vite amenés à revoir notre mode d'approche de cette notion de « *parcours promotionnel* », même si, par extension, le terme de « *promotionnel* » pourrait définir un élément qui s'accroît, qui grandit.

Le qualificatif de « promotionnel » n'a-t-il pas été retenu à l'époque par les membres de l'association pour laquelle nous travaillons tout simplement du fait du nom même de l'association, l'Association pour la *Promotion* des Handicapés ? C'est une supposition que nous avons décidé de soumettre à la confirmation, ou l'infirmité, de notre directeur actuel.

Cependant, en cherchant à comprendre le concept complet de « parcours promotionnel », nous avons pu remarquer que l'IRTS⁶¹ utilisait également cette terminologie, définie comme « *un parcours destiné soit à optimiser, parfaire [les] connaissances et compétences pour développer son efficience dans l'exercice de sa fonction, ... soit à s'engager dans un nouveau métier* »⁶². Dans les deux cas, le parcours promotionnel est décrit comme un cursus personnalisé destiné à acquérir de nouvelles compétences par voie de formations et/ou de professionnalisation, voire des diplômes complémentaires.

En poursuivant notre exploration sur la signification de ce terme de « *parcours promotionnel* », nous avons pu constater que c'était également une notion fréquemment employée lorsqu'il est question de la formation en alternance. Un parcours promotionnel implique alors un ancrage de l'enseignement dispensé sur des réalités concrètes, l'articulation d'un savoir théorique avec un terrain de travail réellement investi.

Est-ce ainsi qu'il faut comprendre ce qu'est un parcours promotionnel au sein de l'ESAT Le POMMERET ? Pour nous en assurer, nous avons interrogé notre directeur à ce sujet.

1.2 - La définition du parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET

Si, comme nous le précise notre directeur actuel, le « parcours promotionnel » n'est pas un terme propre à l'ESAT Le POMMERET, il n'est pas non plus un terme conceptuel établi.

De son point de vue, la notion de « *promotion sociale* », à rapprocher de celle « *d'ascension sociale* » ayant été dans les années 70/80 une notion très importante, porteuse de l'idée qu'indépendamment du milieu social ou professionnel d'origine tous les possibles étaient envisageables pour toute personne, c'est probablement une notion qui, par analogie, a ainsi été portée par des directeurs d'institutions sociales ou médico-sociales, dont celui du CAT Le POMMERET à l'époque, et qui a donné sens au terme de « parcours promotionnel », en tant que parcours apte à contribuer notamment à l'épanouissement de la personne, dans la perspective de l'accompagner vers le milieu ordinaire de travail « *autant que faire se peut* » comme le précise le projet d'établissement.

⁶¹ Institut Régional du Travail Social.

⁶² Cf Site internet de l'Institut Régional du Travail Social Nord Pas de Calais.

1.21 - « L'intentionnalité » du parcours promotionnel

Car depuis l'origine, l'ESAT Le POMMERET s'est positionné en tant qu'ESAT « promotionnel ». C'est cette *intentionnalité* qui fait la spécificité « promotionnelle » du POMMERET et par voie de conséquence celle du parcours promotionnel pour le directeur.

Accolé au terme de « promotionnel », la notion de « parcours » a ainsi pris tout son sens et le « parcours promotionnel » a pu donner sa pleine expression : « ... *je pense que la vraie valeur ajoutée de l'APH, depuis l'origine, ça a été ce trait de génie de Gérard BRIERE... de penser les choses en terme de parcours. ... On commençait à en parler à l'époque avec SCHWARTZ sur des publics mission locale, mais pour les personnes handicapées, on en parlait pas* »⁶³.

Envisager l'ESAT en tant que tremplin - donc comme un lieu de transition -, visant le milieu ordinaire de travail au moyen d'un parcours - donc pointant sur un « ailleurs » dès le départ au moyen d'un chemin balisé dans le temps - sont aussi ce qui caractérise le parcours promotionnel au POMMERET.

1.22 - Une visée promotionnelle partagée par toute l'équipe

Afin de connaître le point de vue des collègues quant à leur propre perception de la finalité du parcours promotionnel, nous leur avons remis un questionnaire⁶⁴ abordant notamment cette question.

Si les réponses données dans le cadre de ce questionnaire ne peuvent être prises comme une vérité objectivée (16 répondants sur 33 personnes sollicitées), elles donnent malgré tout une tendance sans ambiguïtés en termes d'interprétation : la finalité du parcours promotionnel est décrite comme consistant à permettre aux travailleurs handicapés d'investir le milieu ordinaire de travail : « *Le parcours promotionnel est un tremplin pour les travailleurs promotionnels vers le milieu ordinaire* », « *il aide à acquérir et engranger un maximum de compétences en vue d'une insertion en milieu ordinaire de travail* », « *il sert à promouvoir la personne, son parcours. La finalité est la réinsertion de la personne en milieu ordinaire* », ou encore « *c'est une passerelle qui prépare les bénéficiaires pour trouver un emploi en milieu ordinaire* ».

Sur les 16 personnes ayant répondu à cette question, 13 emploient très directement le terme de « *milieu ordinaire* » de travail pour décrire cette finalité. On comprend ainsi que c'est véritablement un objectif partagé par tous.

⁶³ Propos recueillis auprès du directeur actuel de l'ESAT Le POMMERET, lors d'une interview en date du 6 mai 2011.

⁶⁴ Ce questionnaire fait l'objet de notre annexe n°1 intitulé « *questionnaire diffusé auprès des salariés de l'APH Le POMMERET. Thème : le parcours promotionnel* », page 162. Ce questionnaire fait aussi l'objet de notre point 2.2, chapitre 1, partie 2, partie dédiée au temps de notre enquête terrain, page 79.

Nous reviendrons sur ce questionnaire diffusé auprès de nos collègues en seconde partie de notre recherche consacrée au temps d'enquête.

1.23 - Des étapes structurant un parcours individualisé

Le parcours promotionnel est décrit par l'APH Le POMMERET comme un dispositif de 3 ans (durée repère individualisable) jalonné par trois grandes étapes. Il s'agit tout d'abord de la période les 6 premiers mois d'essai consacrée à la découverte, l'apprentissage des fondamentaux du travail et l'adaptation progressive de la personne à son projet et dans l'établissement. Le second temps du parcours concerne les 18 mois suivants. Il est plus dédié à la formation et la consolidation des acquis professionnels. Le troisième et dernier temps, celui des 12 derniers mois, est celui du transfert de compétences en milieu ordinaire de travail. Durant tous ces temps du parcours, des temps d'apprentissages, de soutiens, de formations, de reconnaissances de compétences, d'évaluations et d'essais en entreprise viennent s'articuler.

Une période préparatoire précède l'admission à l'ESAT Le POMMERET. Destinée à évaluer la faisabilité du projet promotionnel, elle implique une ou deux périodes de stages pour la personne au sein du POMMERET et des échanges avec l'environnement d'origine (établissement, famille, organismes de santé si impliqués) voire la mise en place de partenariats le cas échéant (mise en place d'un suivi avec un CMP par exemple). L'admission prononcée, une prise en charge est bâtie et réglée selon les trois étapes précédemment citées. Chacune concourt ainsi à l'étayage du projet de la personne : il s'agit notamment de toujours donner et rappeler le sens du projet engagé et de permettre à la personne de prendre sa place en prenant confiance en elle, petit à petit.

Si le 1^{er} temps (6 premiers mois) est celui d'un travail s'opérant à 100 % au sein d'une équipe de l'ESAT, le 2^{ème} temps (18 mois suivants) est plus un temps du « dedans-dehors » selon l'avancement et l'envie de la personne avec la mise en place de quelques stages à l'extérieur de l'ESAT, tandis que le troisième temps (12 derniers mois) est dédié au « dehors » c'est-à-dire au milieu ordinaire de travail. C'est d'ailleurs sur ce dernier temps du parcours que le moment de passer en « hors les murs » est stipulé à la personne. Proposé à celle-ci lorsque l'équipe pluridisciplinaire l'aura sentie prête pour cela, être « hors les murs » signifie que cette partie du parcours se réalise uniquement à travers des mises en situation de travail en milieu ordinaire, dans le cadre de stages (expérimentations gratuites pour l'employeur) puis de mises à disposition ⁶⁵ (travail de la personne pris financièrement en charge par

⁶⁵ Cette étape du Hors les Murs s'initie généralement par le biais de stages, et se poursuit idéalement au moyen de « mises à disposition » destinées à déboucher sur un contrat de travail de droit commun.

l'employeur). Ce temps du hors les murs s'achève avec la signature d'un contrat de travail dans les cas où les différentes expérimentations menées valident le projet professionnel en milieu ordinaire de travail, contrat qui marque ainsi pour la personne son passage du milieu protégé au milieu ordinaire de travail.

De notre point de vue, ces étapes sont précieuses pour amener le travailleur handicapé en ESAT à prendre progressivement ses marques vers l'emploi en milieu ordinaire de travail. Et il est tout aussi important d'accompagner le passage de l'une à l'autre de ces étapes, celles-ci pouvant tout aussi bien constituer un temps de rupture.

1.24 - Un parcours accompagné

1.241 - Un double accompagnement

L'organisation du POMMERET permet à chaque personne en parcours promotionnel d'être doublement accompagnée dans son projet et cela, tout au long de son parcours : du point de vue professionnel par un moniteur au sein de son équipe de travail, du point de vue social par une chargée de soutien et de formation durant la période d'essai des six premiers mois. Cet accompagnement du moniteur se double de celui d'un chargé d'insertion professionnel dès lors que le parcours est engagé au-delà de la période d'essai - qui prend ainsi le relai de la chargée de soutien et de formation -, ce qui permet de bien faire le lien entre ce qui s'opère au sein de l'ESAT et les expérimentations en situation de travail extérieur.

Notons que pour différencier l'accompagnement mené par les chargés d'insertion de celui des moniteurs ou tuteurs (accompagnement professionnel) et de celui de la chargée de soutien des six premiers mois ou des éducateurs (accompagnement social), nous qualifierons l'accompagnement des chargés d'insertion d'accompagnement « intégratif » dans le présent document.

Lorsque le travailleur handicapé arrive en entreprise, l'accompagnement professionnel est assuré par une personne de l'équipe de l'entreprise désignée comme « tutrice professionnelle ». Couplé à notre propre suivi en tant que chargé d'insertion, cet accompagnement interne à l'entreprise permet, selon un protocole déjà connu par la personne, de poursuivre une veille étayée mais plus à distance de son parcours dans le travail. Cela permet ainsi à chacun (travailleur handicapé tout comme employeur) de disposer d'interlocuteurs repérés et rapidement « sollicitables » si besoin.

Après la signature d'un contrat de travail, l'accompagnement de l'ESAT Le POMMERET peut se prolonger dans l'emploi dès lors qu'un contrat de suivi dans l'emploi est signé, engageant ainsi le nouveau salarié, l'entreprise et l'ESAT. Instituant des rencontres régulières salarié/tuteur/chargé d'insertion, ce suivi a pour objectif de consolider et pérenniser la situation de travail de façon positive pour chacun. De notre point de vue, cette double référence qui perdure grâce au suivi en emploi est porteuse dans la perspective de l'intégration pérenne de la personne.

1.242 - A chaque usager son référent

L'accompagnement individualisé mené au POMMERET est renforcé par le fait que chaque usager au POMMERET soit également suivi par un « référent ».

Ce « référent » - éducateur dans le cas des travailleurs permanents⁶⁶, chargée de soutien des 6 premiers mois dans le cas des stagiaires en période d'essai et chargé d'insertion dans le cas des promotionnels⁶⁷ - constitue un point de repère, notion importante pour le public que l'ESAT Le POMMERET accueille encore majoritairement (déficience intellectuelle légère à moyenne). Le référent assure en particulier l'accompagnement dans le cadre du contrat individualisé et la coordination entre les différents intervenants de l'APH et des services extérieurs, sociaux par exemple. Il a un rôle d'accompagnateur, de médiateur et de personne ressource. Il doit permettre à la personne d'être en confiance, de percevoir ses avancées ou les freins à sa progression. Il doit ainsi être à l'écoute de la personne, présent pour l'aider à décoder, comprendre, expliquer et proposer des actions qui fassent avancer son parcours. Cet accompagnement spécifique prend fin lorsque le travailleur handicapé s'engage pleinement en milieu ordinaire de travail par le biais d'un contrat de travail.

1.3 - Travailler la mobilité pour faciliter la visée intégrative

Parce que la mobilité se présente comme un élément central lorsqu'il est question d'insertion pour permettre le bon engagement d'un parcours vers le milieu ordinaire, c'est une notion que nous travaillons tous dans le cadre de l'APH Le POMMERET, d'une manière ou d'une autre.

La mobilité sociale et de déplacement est ce que les éducateurs visent à développer à moyen/long terme chez les personnes - et par là, leur autonomie -. Les moniteurs cherchent également à favoriser les mises en mouvements, par des changements systématiques de postes au sein d'une même équipe, par des changements d'équipes (dans le cas des espaces verts par exemple, une personne passera

⁶⁶ C'est-à-dire des personnes poursuivant un parcours non promotionnel.

⁶⁷ C'est-à-dire les personnes engagées dans un parcours promotionnel.

d'une équipe d'entretien espaces verts à une autre et fera systématiquement un temps de parcours en équipe création pour parfaire sa formation).

Cette capacité de mobilité, de mise en mouvement est bien un élément essentiel de réussite du parcours de la personne : une fois ses marques prises à l'ESAT Le POMMERET, l'usager sera en effet amené à expérimenter un autre environnement de travail, en milieu ordinaire notamment. Une grande partie de notre travail, en tant que chargés d'insertion, va consister à accompagner au plus juste - sans trop de présence ni de distance - ces moments de ruptures, porteurs de beaucoup de nouveautés et en conséquence pouvant être générateurs d'angoisse.

L'adhésion de l'ensemble de l'équipe à l'idée de faciliter la mobilité des usagers est essentielle, notamment celle des moniteurs. De fait, en tant que chargés d'insertion, nous observons qu'ils⁶⁸ mettent tout en œuvre en ce sens : malgré les difficultés qu'engendrent inévitablement la multiplication des périodes de stages et de mises à disposition des personnes pour les moniteurs dans la gestion de leur propre production (puisque cela signifie pour eux une équipe de travail réduite), ils laissent volontiers les personnes partir en expérimentation en dehors de l'ESAT. Ils participent ainsi fortement à ce principe fondateur du parcours promotionnel qui consiste à donner des occasions de voir et de découvrir de nouvelles situations de travail aux usagers.

Ainsi, parce qu'elle est travaillée et mise en œuvre dès le début du parcours des personnes, cette capacité de mobilité de la personne, indispensable à l'aboutissement du projet, se présente même dans certains cas comme un levier du parcours.

Nous pouvons résumer ce premier point dédié au concept du parcours promotionnel en retenant que l'équipe de l'APH Le POMMERET s'accorde à décrire le parcours promotionnel comme un dispositif individualisé, étayé et structuré dans le temps, basé sur un apprentissage expérientiel en équipe du métier par des mises en situations réelles de travail, complété par des temps de soutien, de formations et de reconnaissances de compétences.

La description du parcours promotionnel du POMMERET fait ainsi quelque peu écho à la définition proposée par l'IRTS, en tant que cursus personnalisé destiné à permettre aux personnes d'acquérir de nouvelles qualifications dans la perspective de trouver un emploi, ainsi que celle relevée dans le cadre de la formation en alternance où le parcours promotionnel impliquait lui un ancrage de l'enseignement dispensé sur un terrain de travail effectif.

Dans tous les cas, cette approche du parcours promotionnel met en évidence que par la façon même dont il a été conçu, il apporte déjà un élément de réponse à notre question initiale : nous pouvons dire que si le parcours promotionnel semble apte à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés en milieu

⁶⁸ Le terme de « moniteurs » renvoie ici également aux moniteurs éducateurs et ouvriers de production.

ordinaire de travail, c'est qu'il a été dès le départ réfléchi dans cette intention, ce qui peut être relevé comme une première condition de réussite - si ce n'est suffisante, tout du moins essentielle - pour un tel dispositif.

Disant cela, cette finalité implique que l'organisation en place au sein de l'établissement permette la réalisation d'un tel programme. Ce sont ces implications que nous nous proposons d'aborder dans notre second point.

2 - Comprendre les notions associées au parcours promotionnel et utilisées à l'interne

A propos du parcours promotionnel, nous pouvons constater que cette notion en appelle d'autres : elle invite notamment à regarder comment l'organisation même pensée par l'APH permet la mise en œuvre du parcours promotionnel. Or, en quoi consiste exactement cette organisation, plus précisément l'organisation « *apprenante* » sur laquelle Le POMMERET précise s'appuyer dans son tout nouveau projet d'établissement ? En effet, si ce n'est pas sur la notion d'organisation apprenante que notre enquête terrain portera, il nous est apparu nécessaire d'éclaircir cette notion et également celle de « *l'éducabilité cognitive* », pour bien saisir le parcours promotionnel lui-même car ce sont des notions défendues par l'APH Le POMMERET et développée au sein de l'ESAT. De même, nous aborderons l'apport du dispositif « *Différent § Compétent* » duquel le parcours promotionnel participe.

2.1 - Un parcours promotionnel qui structure « l'organisation apprenante » à laquelle l'APH Le POMMERET aspire, tout en prenant appui sur elle

Nous indiquions dès notre introduction que pour qu'une insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail puisse être effective à partir d'un établissement - l'ESAT Le POMMERET en l'occurrence -, il fallait que les choses soient organisées à l'interne en ce sens. Ceci pose très directement la question de l'organisation en place, et, dans le cas du POMMERET, celle de « *l'organisation apprenante* » mise en place.

2.11 - Qu'est ce qu'une « organisation apprenante » ?

2.111 - Définition du CEDIP

Le CEDIP⁶⁹ définit l'organisation apprenante comme suit : « *une organisation est dite apprenante lorsque sa structure et son fonctionnement favorisent les apprentissages collectifs, en développant une logique de professionnalisation et non de qualification. Les situations de travail sont exploitées aux fins d'apprentissage. Le travail en réseau et la capitalisation sont privilégiées, les échanges et la communication organisés. L'évaluation fait partie des pratiques courantes, elle est reconnue comme source de connaissances. L'encadrement, fortement impliqué, s'attache à mettre en cohérence management de la formation et management des compétences* »⁷⁰.

Autrement dit, l'organisation apprenante implique deux préalables. D'une part celui qui consiste, pour l'organisation, à proposer à chacun de ses membres les moyens d'apprendre. D'autre part celui qui consiste, pour l'individu, à partager son savoir avec le collectif.

2.112 - Définition d'Alain BOUVIER

Dans le cadre de notre formation-action⁷¹, Patrice LEGUY nous a proposé la définition de l'organisation apprenante de M. Alain BOUVIER⁷² : « *Une organisation intelligente ou apprenante est un système d'action, de conduite de l'action et d'apprentissages collectifs qui s'organise pour apprendre en permanence, capitaliser ses savoir-faire et ses compétences, pour les transmettre et se transformer volontairement pour atteindre ses objectifs en fonction des évolutions de son environnement, de ses ressources, de sa culture* ».

Si, dans cette seconde définition, la question de l'apprentissage, de sa transmission et de la meilleure façon de le faire sont au cœur de l'objectif visé, celle de sa « remise en question » permanente, de son questionnement et en conséquence de sa bonne adéquation par rapport à l'environnement l'est également. C'est bien cette quête du « *climat propice* » qui nous paraît essentielle ; pour que nous soyons ainsi toujours porteurs de nouvelles propositions pour les usagers aptes à les faire avancer dans la construction du projet professionnel qui leur conviendrait le mieux.

2.113 - Un management par les compétences

Nous pourrions multiplier les définitions de ce qu'est une organisation apprenante, tant c'est un concept qui fait l'objet de nombreux articles et écrits. Dans tous les cas, les auteurs se rejoignent sur le fait que l'une de ses principales caractéristiques est d'être structurée autour d'équipes de travail où

⁶⁹ Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogique (CEDIP) du Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer.

⁷⁰ La Lettre du CEDIP - *En lignes* N°14 - janvier 2001 - 4 pages - page 1 (fiche technique N°16).

⁷¹ Cf renvoi n°37, page 29.

⁷² BOUVIER Alain, L'établissement scolaire apprenant, 2001, Paris, Hachette.

l'échange, le partage, la communication doivent être valorisés, où il s'agirait d'organiser finalement un management du lieu de travail (entreprise, établissement, ...) « *par les compétences* » et non pas « *des compétences* » comme nous le spécifie Patrice LEGUY ⁷³.

2.114 - Organisation apprenante : avant tout un état d'esprit

Si une organisation dite « apprenante » peut ainsi être mise en place, toutefois pouvons-nous comprendre qu'elle ne se « décrète pas » non plus : elle implique la volonté ferme de chacun de ses membres de la mettre en œuvre et de vouloir la faire grandir et évoluer en ce sens.

Plus que de « modèle », certains proposent plutôt de parler d'« état d'esprit » où il s'agit de développer quatre niveaux d'apprentissages : apprendre des faits et des connaissances d'une part, apprendre de nouvelles compétences transférables, apprendre à s'adapter et, enfin, apprendre à apprendre.

2.12 - Organisation apprenante en ESAT

Pour Patrice LEGUY, au sein d'un ESAT, cette « organisation apprenante » est intéressante car elle renvoie à au moins deux niveaux, à savoir la structure et la personne elle-même :

D'une part, l'environnement est ainsi constructeur d'apprentissage : « *une organisation est dite apprenante lorsque sa structure et son fonctionnement favorisent les apprentissages collectifs, dans une logique de développement des compétences, d'autonomie et de responsabilisation, en cohérence avec les objectifs économiques* »⁷⁴.

D'autre part, une organisation apprenante construit ainsi un environnement qui permet à la personne de se construire son parcours à partir de situations réelles de travail : « *deuxièmement, il [le concept d'organisation apprenante] présente l'avantage de s'intéresser au sujet apprenant, le se formant, ...avec une approche de l'organisation du travail et une conception du travail qui ne se conçoit pas sans apprentissage à partir des situations de travail...* »⁷⁵.

⁷³ Patrice LEGUY, op. cit. (page 13), page 80.

⁷⁴ Patrice LEGUY, ibid, page 81.

⁷⁵ Patrice LEGUY, ibid, page 81.

2.13 - Les caractéristiques de l'organisation apprenante à l'ESAT Le POMMERET

Au sein de l'ESAT Le POMMERET, comme le développent F. SKINNER⁷⁶, C. ARGYRIS⁷⁷ et D. SCHÖN⁷⁸ qui sont présentés dans le projet d'établissement comme les références conceptuelles de l'APH, il s'agit de « *transférer l'expérience en apprentissage et les savoirs en compétences. Et cela en prenant appui sur les apports de l'éducabilité (constructivisme, médiation, temporalité), en reconnaissant les compétences et en aidant à la prise de conscience de leur évolution et enfin, en développant les compétences en termes de savoir, savoir-faire, savoir-être et savoir devenir.* »⁷⁹. C'est ainsi que l'organisation apprenante est caractérisée par l'établissement.

Ce que nous en retiendrons dans le cadre de notre recherche, c'est que l'APH Le POMMERET s'appuie sur deux principaux apports de l'organisation apprenante qui impliquent que ce soit le parcours de la personne, et non celle de l'organisation, qui guide l'action collective.

D'un point de vue conceptuel, elle envisage le travail dans une logique apprenante, destinée à permettre aux personnes de progresser et de se former tout au long de leur parcours.

D'un point de vue opérationnel, elle veut offrir de réelles situations apprenantes (et pas de simples mises en situation de travail), à savoir des situations d'apprentissage qui se caractérisent par leur intentionnalité (des situations sélectionnées en raison de leur utilité du point de vue de l'apprentissage), leurs finalités (avec un/des objectif(s) pédagogique(s)), l'évaluation des apprentissages (avec une grille d'évaluation établie et systématiquement renseignée) et enfin la construction d'objectifs partagés avec la personne (réfléchies avec une personne, pour lui permettre de s'investir d'autant plus).

2.2 - « Différent & Compétent », pour la reconnaissance des compétences des personnes

Développer une organisation apprenante à l'ESAT Le POMMERET suppose ainsi, tant pour la personne en cours de parcours promotionnel que pour le professionnel :

⁷⁶ Burrhus Frederic SKINNER est un psychologue et un penseur américain. Il a été élu par ses pairs comme l'un des psychologues les plus importants du XX^e siècle. Sa contribution théorique majeure en psychologie est le concept de conditionnement opérant, qu'il distingue du conditionnement classique pavlovien ou conditionnement répondant. Dans cette perspective, les comportements sont sélectionnés par leurs conséquences sur l'environnement. Une classe de comportement constitue un opérant si la probabilité d'apparition de ces réponses est modulable par la manipulation des contingences de renforcement. Par exemple, on dira qu'une action est conditionnée de manière opérante quand sa fréquence augmente dans le comportement d'un organisme du fait de ses conséquences positives pour l'organisme. Dans le conditionnement classique un stimulus entraîne une réponse, dans le conditionnement opérant, on renforce une réponse par la manipulation des contingences.

⁷⁷ Chris ARGYRIS, cf renvoi n°53, page 36.

⁷⁸ Donald A. SCHÖN, cf renvoi n°54, page 36.

« - de repérer des *EXPERIENCES* vécues (travail, vie sociale) pour les rendre apprenantes, en leur donnant sens,
- de les situer dans un référentiel de compétences ou savoir-faire (en les identifiant avec le travailleur comme des *ACQUIS*, en formulant et formalisant les potentiels et les perspectives)
- de faire reconnaître ses compétences ou savoir-faire (en les faisant *VALIDER* par un jury et/ou en les faisant valoriser avec ses pairs)»⁸⁰.

Après apprentissage, il s'agit donc alors de situer les acquis sur un référentiel et de les faire reconnaître. Or nous ne pouvons parler de telles notions sans aborder le dispositif « *Différent § Compétent* » et les circonstances de la mise en œuvre de ce qui a été au moment de son lancement également une formidable aventure humaine.

2.21 - Un dispositif initié avec le POMMERET

Avec Christian GUITTON, Gérard BRIERE, l'ancien directeur du « CAT » Le POMMERET, est l'un des initiateurs⁸¹ du projet collectif innovant « *Différent § Compétent* » développé à partir de 2000 dans le cadre du projet européen EQUAL⁸² dans lequel plusieurs dizaines de CAT bretons s'engageront. Constitués aujourd'hui en association régionale des ESAT en Bretagne (l'ARESAT), l'objectif des 51 établissements⁸³ qui le constituent consiste à reconnaître les compétences d'un travailleur handicapé d'ESAT quel que soit son niveau de performance et de le positionner sur un parcours de développement de ses compétences en lien avec son contrat de soutien et d'aide par le travail et son projet individualisé.⁸⁴

2.22 - Un dispositif qui s'articule avec le droit commun

La première innovation que propose « *Différent § Compétent* »⁸⁵ a consisté à poser la compétence comme un postulat où il s'agit donc de s'interroger sur l'identification de celle-ci. La deuxième innovation vient de l'utilisation des référentiels de droit commun et la participation d'un jury composé

⁸⁰ Extrait du projet d'établissement de l'ESAT Le POMMERET 2011.

⁸¹ Gérard BRIERE et Christian GUITTON sont les deux initiateurs du projet. Christian GUITTON est aujourd'hui directeur de l'ARESAT et directeur des Ateliers de la Mabilais, situés à Noyal sur Vilaine (35).

⁸² Les programmes EQUAL sont des appels à projets européens, cofinancés par le Fonds Social Européen (FSE). EQUAL soutient des projets expérimentaux et innovants pour lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail, sur une durée moyenne de 3 ans. « *Différent § Compétent* » est un dispositif qui a bénéficié de ce soutien.

⁸³ Nombre d'ESAT en faisant partie à la date du 7 octobre 2010.

⁸⁴ Revue Formation Santé Social N°18, Dossier « Formation des travailleurs handicapés en ESAT », avril 2010, P.11.

⁸⁵ Le dispositif « *Différent § Compétent* » a largement inspiré le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences, et à la valorisation des acquis de l'expérience.

notamment de représentants des organismes certificateurs (éducation nationale, ministère du travail, ministère de l'agriculture). Cela a donné en outre à la démarche une possibilité de reconnaissance sur tout le territoire français.

Une cérémonie de remise des diplômes clôture la démarche de reconnaissance des compétences : orchestrée à la manière des remises de diplômes universitaires américains, elle est l'occasion pour chaque personne de recevoir son attestation de la main d'un jury, sur scène. A chaque cérémonie, rituel qui souligne la reconnaissance des professionnels vis-à-vis de la personne et des compétences validées, ce sont plus de trois cents attestations qui sont ainsi remises : un grand moment d'émotion partagée.

Destiné à reconnaître et développer les compétences professionnelles des personnes en situation de handicap, le programme « *Différent & Compétent* » est le dispositif principalement investi encore à l'ESAT Le POMMERET aujourd'hui.

2.23 - Un dispositif basé sur la pédagogie de la réussite

Fondé par choix sur le référentiel métier de chaque profession - et non sur un référentiel de certification qui en aurait largement limité l'accès à nos publics (seuls 2 % des Travailleurs Handicapés peuvent y accéder selon les chiffres qui courent⁸⁶) ou sur celui de la formation (pour des raisons analogues) - ce dispositif vise et permet ainsi la mise en avant du potentiel et des compétences des travailleurs handicapés.

Chaque référentiel métier estampillé « *Différent & Compétent* » est construit de façon similaire :

- il comporte systématiquement deux activités principales
- il inclut quelques compétences transversales communes à tous les référentiels (entretenir le matériel, s'organiser, rendre des comptes et participer à la vie sociale et professionnelle).

Surtout, s'ils sont construits sur la base du droit commun - pour garantir un langage commun entre les professionnels exerçant ou non en ESAT-, chaque item est aussi décliné selon les stades de développement de PIAGET⁸⁷ - niveau 1 : concret, niveau 2 : abstrait, niveau 3 : transfert - de façon à permettre des objectifs atteignables par chaque personne en situation de handicap amenée ou désireuse de faire reconnaître ses compétences. L'objectif est la mise en œuvre d'une pédagogie de la réussite, ascendante, où tous les éléments éventuellement perturbateurs tels que le stress sont au

⁸⁶ Source : ESAT LE POMMERET.

⁸⁷ Jean William Fritz PIAGET (1896-1980) est un psychologue, biologiste, logicien et épistémologue suisse du XXe siècle connu pour ses travaux en psychologie du développement, notamment sur les stades de développement.

maximum atténués, voire éliminés. Suivant le rythme de chacun, les dossiers de reconnaissances peuvent être initiés tous les 12, 18 ou 24 mois.

Comme le rappelle Pierrot AMOUREUX, l'un des coordinateurs du dispositif « *Différent & Compétent* » pour l'ARESAT, l'important c'est la philosophie du dispositif dont il dit qu'elle peut se rattacher à cette phrase de Goethe : « *traitez les gens comme s'ils étaient ce qu'ils pourraient être et vous les aiderez à devenir ce qu'ils sont capables d'être* ». ⁸⁸

A l'ESAT Le POMMERET, 6 travailleurs handicapés ont ainsi passé une reconnaissance de compétences en 2011, à la date du 31 octobre.

Vu la façon dont les référentiels ont été pensés et élaborés, en permettant ainsi de développer une réelle pédagogie de la réussite, on comprend bien comment les reconnaissances de compétences sont aptes à favoriser la dynamique de parcours des personnes, car leur confiance en eux. Nous pouvons comprendre et conclure qu'ainsi le dispositif « *Différent & Compétent* » concourt à favoriser le parcours promotionnel vers le milieu ordinaire de travail dans la mesure où il utilise des outils et un langage du droit commun donc reconnus par les professionnels des entreprises et collectivités. En outre, il fait la part belle à deux notions essentielles à la dynamique des parcours : les « *compétences* » des personnes et la « *reconnaissance* » de ces compétences.

2.3 - L'éducabilité cognitive, comme référence éducative et formative des personnes

Traiter du parcours promotionnel nous a ainsi amenés à parler d'apprentissages comme de formations. En tant que cursus d'apprentissages et de formations, la manière dont les personnes apprennent au cours de ce parcours se pose donc. En effet, comment se positionner en tant « *qu'organisation apprenante* » sans chercher à saisir comment ? C'est à travers la notion « *d'éducabilité cognitive* » que l'ESAT Le POMMERET propose une réponse à cette question.

L'éducation cognitive a ainsi pour objectif d'apprendre à apprendre plutôt que d'uniquement apprendre telle ou telle connaissance : « *Le postulat est qu'il est possible de développer, au moyen de méthodes ad hoc, des stratégies mentales permettant la réussite des apprentissages et l'adaptation à des situations nouvelles.* » ⁸⁹

⁸⁸ Revue Formation Santé Social N°18, Dossier « Formation des travailleurs handicapés en ESAT », avril 2010, P.10.

⁸⁹ RUANO-BORDALAN Jean-Claude (dirigé par), op. cit., (page 35), page 93.

2.31 - Notre définition référence de l'éducabilité cognitive

Le nouveau projet d'établissement de l'ESAT Le POMMERET nous rappelle que, dans les domaines de la formation et des sciences de l'éducation, l'éducation cognitive désigne « *un ensemble de méthodes, pratiques, techniques, outils ayant comme objectif de développer l'efficacité et l'autonomie des personnes en réactivant de façon systématique leurs compétences à apprendre. Il s'agit ainsi pour la personne « d'apprendre à apprendre* » ». Ainsi, parmi les grands courants pédagogiques ayant cours, c'est celle de l'éducabilité cognitive qui a la faveur de l'APH Le POMMERET et qu'elle souhaite voir appliquer au sein de l'ESAT Le POMMERET.

Partant du principe que les conduites intelligentes peuvent s'apprendre, l'éducabilité cognitive regroupe « *toutes les méthodes qui visent au développement du potentiel intellectuel, grâce à des exercices de logique.... Ces méthodes ont pour but de doter le sujet de démarches cognitives performantes : analyser l'environnement et acquérir des stratégies de résolution des problèmes. La médiation de l'éducateur a une importance déterminante* »⁹⁰.

2.32 - Le postulat : toute personne est en capacité d'apprendre

L'APH Le POMMERET croit en l'éducabilité et partage ainsi les convictions de J. PIAGET, J. BRUNER⁹¹, Lev S. VYGOTSKY⁹² et R. FEUERSTEIN⁹³ (cités dans le projet associatif de l'APH Le POMMERET) où elle considère « *la personne en capacité d'apprendre, de construire ses savoirs et cela à tout moment ; qu'il est possible de développer, d'initialiser les capacités qui permettent de*

⁹⁰ RUANO-BORDALAN Jean-Claude (dirigé par), *Eduquer et Former*, op. cit., (page 35), page 95.

⁹¹ Jérôme Seymour BRUNER (né en 1915) est un psychologue américain, dont le travail porte en particulier sur la psychologie de l'éducation. Il fut l'un des premiers découvreurs de « Pensée et langage » de Lev S. VYGOTSKY et s'est nourri de J. PIAGET et MEYERSON. Les idées de J. BRUNER se fondent sur la catégorisation, ou « *comprendre comment l'homme construit son monde* », partant du principe que l'homme interprète le monde en termes de ressemblances et différences.

⁹² Lev S. VYGOTSKY (1896-1934) a mis en lumière la "zone proximale de développement", concept présenté comme majeur en psychologie du développement. La zone proximale de développement est déterminée par « la disparité entre l'âge mental, ou le niveau de développement présent, qui est déterminé à l'aide des problèmes résolus de manière autonome, et le niveau qu'atteint l'enfant quand il résout des problèmes non plus tout seul mais en collaboration » (VYGOTSKY Lev, *Pensée et Langage*, 1985, Editions Sociales, p 270). L'intérêt de ce concept est d'orienter le travail du pédagogue ou du formateur davantage en fonction de l'avenir, en déclenchant le développement proche par des apprentissages adaptés.

⁹³ R. FEUERSTEIN est un pédagogue israélien qui a travaillé à récupérer les enfants bouleversés par la Deuxième Guerre mondiale. A travers des milliers de patients, le Professeur FEUERSTEIN a acquis la conviction qu'il était possible d'apprendre à apprendre, et ce d'une manière continue. Son programme d'enrichissement instrumental consiste donc à créer chez tous ceux qui présentent un immobilisme intellectuel les conditions physiologiques et psychologiques leur permettant de faire face de manière autonome aux différents événements auxquels ils seront confrontés. Plus largement, la pédagogie de R. FEUERSTEIN est une pédagogie de la médiation. Sa méthode a pour but de faire bénéficier les sujets, quel que soit leur âge, d'une expérience d'apprentissage médiatisée : « *Toute personne est capable de changement quels que soient son âge, son handicap et la gravité de son handicap* ». Cette théorie du changement et de l'apprentissage par médiation s'appuie sur deux applications pratiques : la méthode d'évaluation dynamique du potentiel d'apprentissage, et le programme d'enrichissement instrumental.

progresser, de changer, de se modifier ; que la situation d'apprentissage doit être suffisamment accessible pour la personne tout en incitant celle-ci à une décentration garante d'une progression, en référence à la zone proximale de développement (Lev S. VYGOTSKY) »⁹⁴.

J. PIAGET a ainsi démontré que *« les diverses capacités logiques s'acquièrent selon une chronologie précise et résultent d'une construction étroitement dépendante de l'activité du sujet »* et qu'il convient en conséquence *« d'adapter les programmes à ce niveau [c'est-à-dire au niveau de développement de la personne, de l'enfant en l'occurrence] »⁹⁵.*

J. BRUNER et Lev S. VYGOTSKY ont quant à eux développé l'idée que *« les processus mentaux sont d'abord socialement élaborés, par exemple par l'intermédiaire du langage ou des divers procédés de schématisation. Selon cette approche, l'intervention éducative n'est donc pas seulement un adjuvant du développement, mais sa condition première »⁹⁶.*

L'APH Le POMMERET défend ainsi l'idée que si l'apprentissage proposé à chaque usager se mène à son rythme, étape après étape et qu'il est accompagné de cette façon, des marches de progression pourront s'enchaîner sans conteste. D'où le fait que le parcours promotionnel soit structuré en différentes étapes.

2.33 - Le concept de remédiation cognitive

De même, l'APH Le POMMERET s'appuie sur le concept de *« remédiation cognitive »⁹⁷* pour la formation. Pour expliquer très simplement en quoi cela consiste, les méthodes de *« remédiation cognitive »* sont des techniques visant à restaurer certaines fonctions pouvant être déficientes comme la mémoire, l'attention, la perception, le langage, la résolution de problèmes. L'objectif est de faire progresser les personnes un cran après l'autre afin qu'elles puissent, à terme, apprendre de façon autonome. Mais pour que ces techniques soient efficaces, il faut qu'elles aient un sens pour les personnes concernées. A l'ESAT, c'est en situation concrète de travail que les usagers peuvent comprendre comment ils font pour apprendre (apprendre à apprendre).

2.34 - Importance du rôle tant de l'apprenant que du formateur

Dans le cadre de *« Différent § Compétent »*, des formations-actions réunissant moniteurs et travailleurs handicapés sont par exemple organisées pour que les uns et les autres échangent sur la

⁹⁴ Cf nouveau projet d'établissement du POMMERET ESAT 2011.

⁹⁵ RUANO-BORDALAN Jean-Claude, op. cit. (page 35), page 132.

⁹⁶ RUANO-BORDALAN Jean-Claude, ibid, page 132.

⁹⁷ Concept notamment développé par Jean William Fritz PIAGET cité en page 57 (renvoi n°87).

manière dont ils apprennent, le pari étant qu'écouter les travailleurs handicapés parler de la manière dont ils pensent apprendre permette aux moniteurs de mieux s'adapter à eux.

Pour avoir suivi une telle formation⁹⁸ en auditeur libre, j'en retire pour ma part deux leçons majeures. D'une part, le fait que chaque usager explique précisément ce qui l'aide à apprendre permet au moniteur de repérer les méthodes les plus adéquates pour aider effectivement chacun à progresser. D'autre part, l'émulation que provoque une telle formation en groupe permet de largement libérer la parole des participants et laisse imaginer que cela pourra se poursuivre bien après le temps de la formation.

Au-delà des outils, l'intérêt que porte l'APH Le POMMERET à l'éducabilité cognitive tient au fait que c'est aussi pour elle une démarche qui se caractérise par le « *rôle actif de l'apprenant* » d'une part et la « *médiation exercée par le professionnel* » d'autre part.

En résumé de ce second point consacré aux notions complémentaires employées au sein de l'établissement, nous comprenons en quoi l'organisation apprenante voulue par l'ESAT Le POMMERET peut être perçue comme une valeur ajoutée pour favoriser l'insertion vers le milieu ordinaire de travail : dans son « *intentionnalité* » même de vouloir permettre aux personnes de s'engager dans un tel parcours via des situations apprenantes qui sont autant d'actes pédagogiques.

La pédagogie de la réussite portée par le dispositif « *Différent § Compétent* » et sur laquelle s'appuie l'ESAT Le POMMERET dans le cadre des reconnaissances de compétences est, de notre point de vue, une autre de ces valeurs ajoutées, tout comme la référence faite à l'éducabilité cognitive, dans l'apriori positif qu'elle porte en particulier sur la personne quant à sa capacité d'apprendre.

Si, comme nous l'avons déjà spécifié, l'objet de notre enquête ne portera pas directement sur ces thématiques très théoriques, tout du moins pourrait-il être intéressant de vérifier si les usagers perçoivent ou pas, le caractère progressif et positif de la démarche engagée.

⁹⁸ Formation action « *apprendre à apprendre* » menée auprès d'usagers inscrits aux POMMERET Hébergements et des éducateurs des Hébergements et du SAVI. Formation animée par Yohann PIPLIN, coordinateur de l'ARESAT dans le cadre du dispositif « *Différent § Compétent* » à l'ESAT le POMMERET durant 3 sessions de travail (les mardis 21 juin, 5 et 12 juillet 2011).

3 - Les notions « d'insertion » et « d'accompagnement » vues par des auteurs

Au-delà des compétences des personnes que le parcours promotionnel s'attache à développer et faire reconnaître, deux notions sont apparues comme centrales pour une bonne compréhension de ce qu'est ce parcours, nous amenant à vouloir mieux les cerner. Il s'agit de « l'insertion » et de « l'accompagnement », deux mots clefs que nous nous proposons de définir plus précisément en prenant appui sur des auteurs, dont on trouvera ci-après les utiles éclairages.

3.1 - La notion d'insertion professionnelle

3.11 - Insertion, intégration ou inclusion ?

Notre question de recherche traitant de fait de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, nous avons été amenés à nous interroger sur la pertinence de l'utilisation de la notion d'« insertion » à la faveur de celle de « l'intégration », voire de celle de « l'inclusion ».

S'il est certain qu'une riche et passionnante exploration pourrait être menée à ce propos, nous avons cependant pris le parti de la circonscrire à des auteurs dont la conception a pu inspirer celle de l'APH Le POMMERET. C'est le cas de Bertrand SCHWARTZ⁹⁹ pour ce qui concerne l'insertion professionnelle et sociale.

3.111 - L'approche de Bertrand SCHWARTZ et Philippe LABBE

Nous avons trouvé dans les écrits de Bertrand SCHWARTZ- à travers des propos que Philippe LABBE a retranscrit à ce sujet pour éclairer le point de vue de ce premier - une définition de l'insertion, en tant que dynamique ayant pour visée l'intégration, qui fait écho à notre propre vision des choses : *« ... il suffit pourtant, me semble t-il [dit-il], de lire le « rapport SCHWARTZ » pour comprendre que l'ambition d'intégration, de qualification professionnelle et sociale, de citoyenneté, est bien là, univoque, répétée à l'envie, essentielle. Et que l'insertion n'est - et n'est pas plus - qu'un processus dont la visée*

⁹⁹ Successivement directeur de l'école des Mines de Nancy, directeur de l'institut national de formation des adultes à Nancy, puis professeur à l'Université Paris IX Dauphine, le parcours de Bertrand SCHWARTZ aura été marqué par la demande que lui fait Pierre Mauroy en 1981, alors premier ministre du gouvernement français, en le missionnant d'un rapport sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficultés, rapport communément appelé depuis le « *rapport Schwartz* » et qui le rendra incontournable sur les questions de formation professionnelle continue et d'insertion des jeunes en difficultés. Investi dans la lutte contre l'exclusion des publics sans formation, Bertrand SCHWARTZ n'a de cesse tout au long de sa vie de mettre en actes l'innovation sociale. Il est notamment l'auteur de « *Moderniser sans exclure* », 1994, Paris, éditions La Découverte, 245 p.

est bien l'intégration Sauf, pour reprendre les mots de Robert CASTEL¹⁰⁰, à ce qu'il s'agisse d'une « insertion à perpétuité »¹⁰¹.

En cela, l'auteur nous rappelle combien l'insertion n'est pas une position figée, mais bien une démarche faite d'actes à adapter continuellement aux situations réelles rencontrées.

Pour Philippe LABBE, ce « processus » doit préparer à une étape présentée comme plus pérenne, celle de l'intégration articulant non seulement l'aspect professionnel, mais également social d'un projet : « Dans l'idéal, au processus insertion succède l'état intégration qui repose sur le pilier du social, pour l'autonomie sociale, et sur celui du professionnel, pour l'indépendance économique. »¹⁰²

Pour Philippe LABBE¹⁰³ l'insertion vise bien l'intégration de la personne dans la société mais celle-ci articule démarche sociale - pour permettre à la personne de s'insérer dans la société - et professionnelle - pour avoir un emploi et ainsi un revenu susceptible de permettre cette insertion dans la société - : « l'insertion...recouvre un acte, celui d'insérer du latin *inserere*, c'est-à-dire glisser quelque chose ou quelqu'un dans un ensemble ... Etre inséré durablement, c'est en fait être intégré. ». Et d'ajouter, « Insérer renvoie à la question « où ? », « dans quoi ? » Nous sommes aujourd'hui dans ce que Norbert ELIAS¹⁰⁴ a appelé « la société des individus » ; en conséquence insérer est permettre à quelqu'un d'être un individu dans cette société... Si insérer ne se limite pas à insérer professionnellement, on ne peut en faire l'économie ».

3.112 - Notre métier de chargé d'insertion : insérer pour intégrer puis inclure

Sous l'angle des missions qui nous sont assignées en tant que chargés d'insertion professionnelle à l'ESAT Le POMMERET, nous pouvons dire que nous poursuivons finalement les visées inhérentes tant à l'insertion, l'intégration qu'à l'inclusion, considérant ainsi chacune de ces notions comme une étape impliquant la suivante, comme une « condition nécessaire¹⁰⁵ mais pas suffisante » seule, pour aboutir à un « tout », à savoir cet objectif final qu'est un emploi pérenne et adapté aux souhaits et besoins de la personne.

Nous pouvons ainsi parler d'un accompagnement du parcours démarrant en premier lieu par un acte d'insertion consistant à prospecter pour trouver stages, mises à disposition et/ou emplois aptes à déclencher ou répondre aux envies de mise en mouvement chez les personnes que nous

¹⁰⁰ Sociologue français né en 1933.

¹⁰¹ SCHWARTZ Bertrand, op. cit. (page 29), page 172.

¹⁰² Extrait de l'intervention de Philippe LABBE, op. cit., renvoi n°47 page 33.

¹⁰³ Extrait de l'intervention de Philippe LABBE, ibid.

¹⁰⁴ Sociologue allemand.

¹⁰⁵ Pour reprendre une notion du philosophe Emmanuel KANT.

accompagnons. Cette démarche en enclenche une seconde destinée à *intégrer* les personnes au moyen d'une sensibilisation de leur nouvel environnement de travail quant à la question du handicap et en particulier du parcours et besoins spécifiques de la personne. Le dernier acte est lui destiné à permettre la bonne *inclusion* de la personne dans son nouvel environnement de travail par une bonne adaptation du poste ou de l'organisation de travail, tout comme son inscription dans une logique d'évolution professionnelle.

Pour évoquer l'année 2011 (au 31/10/2011) et particulièrement les 60 personnes en cours de parcours promotionnel, 32 ont ainsi pu réaliser au moins une période de stage en entreprise, portant au nombre de 275 les semaines de stages menées en dehors du POMMERET. Parmi les personnes en cours de parcours promotionnel, elles sont 16 à avoir mené une ou plusieurs périodes de mises à disposition portant à 291 les semaines (en ETP) de mises à disposition réalisées, et 9 ont été embauchées ou sont sur le point de l'être sur 2011 dans le cadre d'un CDI à ce jour. Enfin, pour les personnes embauchées, 14 sont accompagnées dans le cadre d'un suivi en emploi à date.

Le parcours promotionnel implique ainsi la prise en compte et la mise en œuvre des finalités portées par l'*insertion*, l'*intégration* et l'*inclusion* pour se réaliser complètement.

3.12 - Une insertion nécessairement professionnelle et sociale

3.121 - L'approche de Bertrand SCHWARTZ

Toujours à la faveur de la lecture des écrits de Bertrand SCHWARTZ, et en particulier de celle de la réédition du « *Rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes* »¹⁰⁶, nous avons été interpellés par les propos de l'auteur concernant la manière dont il nous exhortait à envisager « *l'insertion professionnelle* ». Perçu et présenté par ses pairs comme un spécialiste de la question de l'insertion des jeunes en difficultés et investi dans la lutte contre l'exclusion des publics sans formation, il prône de donner ou redonner sa chance à chaque jeune, de rendre pérenne une « *insertion professionnelle* », qui, souligne-t-il, s'inscrit systématiquement dans un contexte social où toutes les influences, positives ou négatives, concourent à consolider ou, au contraire, à fragiliser voire détruire un parcours professionnel.

Bertrand SCHWARTZ est ainsi profondément convaincu du lien inextricable entre travail et hors travail. Selon lui, le hors travail conditionne la réussite d'une bonne insertion professionnelle et inversement, considérant que ces deux notions sont l'expression d'une seule et même personne, elle-même indissociable.

¹⁰⁶ SCHWARTZ Bertrand, op. cit. (page 29).

Ainsi, pour renforcer les chances d'accès des jeunes à l'activité économique et sociale, il imagine une formation à double niveau : « sociale » et « professionnelle »¹⁰⁷

La première, « sociale » se fait pour l'auteur par des formations qui préparent à une « nouvelle citoyenneté » par des « qualifications sociales » basées autant sur des « capacités à faire » que sur des connaissances. Pour bien vivre en communauté, il estime en effet qu'il est essentiel d'avoir eu l'occasion d'apprendre et d'exercer les règles qui régissent le champ des échanges sociaux et économiques. Exercer son autonomie au travers de sa participation responsable construit le lien social, favorise l'échange et permet ainsi de lutter contre ces fléaux que sont pour Bertrand SCHWARTZ toutes formes de marginalisation, qu'elles soient individuelles ou collectives - errance subie, alcool, drogue, délinquance -.

L'autre, « professionnelle », va consister pour l'auteur en une « formation technologique ouverte » basée sur une « pédagogie de la réussite » où l'objectif est de valoriser ce que l'on a su faire et non s'acharner à ne retenir que les échecs ; il s'agit bien là « d'en finir avec le tout ou rien, où, quand on échoue à l'examen final, on redouble ou on abandonne le système scolaire sans aucune reconnaissance d'aucun acquis ». Pour la rendre encore plus efficiente, il appuie cette formation professionnelle sur trois caractéristiques : l'alternance pédagogique avec une complémentarité emploi/formation attendue fructueuse, la validation et la capitalisation des acquis grâce à un système d'unités capitalisables, et enfin, la négociation via un « contrat de qualification professionnelle et sociale de base (le CQPS – B) », dont la finalité est d'apprendre aux jeunes à négocier et à contractualiser.

Traitant plus particulièrement de la question du hors travail, Bertrand SCHWARTZ souligne l'importance de la prise en compte des facteurs clef d'autonomie que sont à ses yeux les questions de l'habitat, des loisirs, de la santé, de la justice comme des médias, où il s'agit en priorité « d'informer », « d'ouvrir » et « d'innover » – telle sa proposition de « cursus résidentiel » qui consiste par exemple à développer des lieux d'accueil et d'hébergements provisoires - et également de responsabiliser et « éduquer » mais tout autant de « désenclaver », « soutenir », « reconnaître » et permettre de « participer à »¹⁰⁸. En somme, « la lutte contre toute forme de marginalisation, et à l'inverse, la construction d'une société dont les jeunes ne soient pas exclus ».¹⁰⁹

3.122 - L'approche de l'ESAT Le POMMERET

¹⁰⁷ SCHWARTZ Bertrand, op. cit. (page 29), pages 84 à 91.

¹⁰⁸ SCHWARTZ Bertrand, ibid, pages 100 à 130.

¹⁰⁹ SCHWARTZ Bertrand, ibid, page 131.

S'agissant de favoriser la promotion de la personne dans sa globalité pour l'APH Le POMMERET, nous avons vu en abordant le thème de l'organisation même de l'association comment chaque structure de l'APH co-construit et renforce le parcours promotionnel avec un service d'hébergements et un service d'accompagnement à la vie insérée qui investissent plus spécifiquement les temps du « hors travail » tandis que l'ESAT s'attache plus à celui du travail, avec beaucoup d'interactions entre les uns et les autres.

Toutes ces interactions sont là pour construire une seule et même personne, car nous considérons tous au POMMERET que, comme Bertrand SCHWARTZ « ... *si pour certains privilégiés, l'insertion sociale se règlera d'elle-même aussitôt qu'ils auront un emploi, pour d'autres, il n'en est rien, et pour certains même si on leur trouvait un emploi, rien ne serait résolu* »¹¹⁰.

C'est bien ce travail en interactions destiné à renforcer la personne valorisée dans ses compétences qui favorise aussi l'engagement des personnes dans un parcours amenant au milieu ordinaire de travail à notre sens.

En résumé de ce point consacré à la notion d'insertion, nous pouvons relever que quel que soit le terme retenu - insertion, intégration ou inclusion - l'objectif du parcours promotionnel est bien de permettre à chaque usager de s'inscrire autant que possible dans un emploi durable en milieu ordinaire de travail, en veillant à ce que les facteurs annexes et connexes au travail (en particulier l'autonomie résidentielle et de déplacements, la santé et l'environnement également) soient des éléments facilitateurs ou, tout du moins, qu'ils ne soient pas un frein au projet d'insertion professionnelle. Pour nous, à l'instar de Bertrand SCHWARTZ, il n'y a pas d'insertion professionnelle sans insertion sociale, c'est-à-dire sans prise en compte de la personne et de son projet de vie, sans la prise en compte de la personne dans sa globalité.

3.2 - Quel accompagnement ?

Si nous ne pouvons soutenir que l'insertion relève de façon systématique d'un « accompagnement » de la personne, il n'en est pas moins vrai qu'il y joue un rôle souvent important, voire central. Ainsi, de notre point de vue, nous ne pouvons aborder le thème de *l'insertion* sans évoquer celui de *l'accompagnement*. C'est ce que nous nous proposons de faire dans ce point qui clôturera notre 2nd chapitre, en nous appuyant pour cela sur la lecture que nous en propose Marcel NUSS¹¹¹, écrivain et

¹¹⁰ SCHWARTZ Bertrand, op. cit, (p. 29), page 40.

¹¹¹ Marcel NUSS écrivain et conférencier, consultant. Auteur notamment de « Le corps vécu chez la personne âgée et la personne handicapée », 2010, Paris, collection Action Sociale, éditions Dunod, 240 pages ; « La présence à l'autre, 2011,

conférencier, lui-même directement concerné par la question de l'accompagnement dans sa vie quotidienne, en tant que « *personne autrement capable* »¹¹².

3.21 - L'accompagnement selon Marcel NUSS

Si nous devons définir l'accompagnement selon Marcel NUSS en partant de l'antonyme qu'il pourrait en donner, nous partirions de la notion « *d'assistance* ». Pour l'auteur en effet, la loi 2005 - 102 du 11 Février 2005 a justement permis de sortir d'une relation d'accompagnement de cet ordre, dont l'angle d'entrée était le type de handicap de la personne et non ses besoins en tant que personne : « *la grande avancée proposée par la loi du 11 février 2005 réside justement dans une approche de la personne au cas le cas. Désormais, on doit aborder la personne sous l'angle de son individualité spécifique et non plus de son infirmité particulière.* ».¹¹³ Il fait la distinction entre ce qui relève de la notion d'assistance et ce qui relève de l'accompagnement à travers la place laissée à l'accompagné : passive d'un côté, active de l'autre.

S'il n'y a qu'une façon d'envisager l'accompagnement, c'est-à-dire selon les besoins de la personne *autrement capable*, sous l'angle de son choix de vie en général et non selon la simple lecture de son infirmité, les formes que l'accompagnement peut prendre sont en conséquence multiples pour Marcel NUSS, car elles couvrent de multiples réalités : « *il y a probablement autant de spécificités, donc de « spécialisations », et de modes d'accompagnement à l'intérieur des métiers d'accompagnement qu'il y aura de personnes accompagnées* »¹¹⁴.

Mais ce qui fera que l'accompagnement sera ou non fructueux et abouti pour l'accompagné comme pour l'accompagnant est l'état d'esprit dans lequel il sera mené. L'essentiel est bien la posture que chacun acceptera de prendre. Pour l'auteur, ce qui est importe est bien d'« *apprendre l'adaptabilité, l'écoute, l'attention, « la présence à l'autre », la tolérance, la réactivité et la patience. C'est-à-dire à nous responsabiliser, apprendre à nous remettre en question et à changer notre approche de l'autre, qu'il soit accompagnant ou accompagné.* »¹¹⁵

Pour Marcel NUSS, une grande part de la satisfaction que chacun pourra retirer de l'accompagnement tient dans la relation équilibrée, de type adulte à adulte, que chacun aura à cœur de vouloir construire. C'est ainsi un accompagnement qui implique « *une certaine aptitude à l'empathie* »,

3ème édition, Paris, collection Action Sociale, éditions Dunod, 256 pages ; « L'identité de la personne », 2011, Paris, collection Action Sociale, éditions Dunod, 224 pages ; Co-fondateur du collectif Handicaps et sexualités.

¹¹² Terme retenu par Marcel NUSS en lieu et place de « *personne en situation de handicap ou de grande dépendance* » (Cf « Former à l'accompagnement des personnes handicapées », Marcel NUSS, p. 3).

¹¹³ NUSS Marcel « Former à l'accompagnement des personnes handicapées », 2007, Paris, collection Action Sociale, éditions Dunod, préfaces de Patrick GOHET et de Jean-Claude CUNIN, 214 pages, page 23.

¹¹⁴ NUSS Marcel, op. cit. (page 66), page 24.

¹¹⁵ NUSS Marcel, ibid.

qui « ne pourra être réussi que s'il est le fruit d'un partenariat consenti et construit durablement, jour après jour, par l'accompagné » et ses accompagnants »¹¹⁶. En somme, une manière de permettre aux deux interprètes de cet acte que sont l'accompagné et l'accompagnant de se retrouver l'un et l'autre en tant que « sujets » de leurs actions.

3.22 - Un objet de l'accompagnement à construire ensemble

Sur le plan étymologique, Bernard ENNUYER¹¹⁷, sociologue, rappelle que l'accompagnement porte l'idée d'un « mouvement », de la « relation » et du « partage » : « le préfixe latin « acc » qui indique l'idée d'un « mouvement vers », le terme latin « cum » qui signifie « avec », porteur d'une idée de relation et, en fin de mot, le terme « panis », toujours un mot latin, qui signifie « pain » et évoque l'idée de partage ».

L'auteur poursuit : « littéralement, l'accompagnement ce serait donc « aller vers pour partager le pain » d'où différents sens ; aller avec, être auprès de, partager, en définitive « se joindre à quelqu'un pour aller là où il va, en même temps que lui ».

Comme pour Marcel NUSS, l'accompagnement n'a pour lui rien à voir avec une quelconque idée de « prise en charge » qui impliquerait alors une relation unilatérale de l'accompagnant vers l'accompagné. Pour le sociologue, deux idées fortes définissent la notion d'accompagnement : celle de la « reliance » et celle du « pariage ».

Concernant le principe de « reliance » tout d'abord. Depuis la Loi du 11 Février 2005, il ne s'agit plus de « réparer » ou de « réintégrer des personnes handicapées » explique-t-il mais bien de « relier », de « connecter ». De « passer au principe de reliance » qui implique confiance et volonté de mettre en place une relation interpersonnelle avec l'autre, où son statut de personne en tant que « sujet » sera respecté : « Avec l'accompagnement, nous passons à un principe de « reliance », la personne est reconnue comme sujet. Le terme de reliance désigne un rapport de confiance établi avec la personne que l'on accompagne. La démarche d'accompagnement signifie que je vais vers quelqu'un pour partager quelque chose avec lui, elle suppose donc la reconnaissance de l'autre comme un autre moi-même, c'est-à-dire, comme sujet de sa vie. »¹¹⁸

Pour nous expliquer la seconde notion forte qui définit pour lui l'accompagnement, celle de « pariage » c'est-à-dire celle qui consiste à créer une situation égalitaire entre deux protagonistes,

¹¹⁶ NUSS Marcel, op. cit. (page 66), page 24.

¹¹⁷ Bernard ENNUYER est sociologue et directeur de l'association d'aide à domicile « Les Amis de Paris ». Les propos de Bernard ENNUYER cités ici sont extraits du livre de marcel NUSS « Former à l'accompagnement des personnes handicapées », (page 66), page 27.

¹¹⁸ Ibid, page 27.

Bernard ENNUYER emprunte les explications de Maela PAUL : « *Maela PAUL*¹¹⁹ nous rappelle que, historiquement, accompagnement est un terme de droit féodal désignant un contrat d'association, un contrat de « pariage », contrat unissant deux parties, généralement d'inégales puissances, pour la possession en commun d'une terre ».

« L'accompagnement désigne ce processus singulier qui relierait deux personnes de statut inégal, avec l'idée de partager quelque chose qui n'appartient ni à l'un ni à l'autre » conclut-il. Nous pouvons comprendre de cette analyse que accompagné et accompagnant ont ainsi à construire ensemble, à agir à partir des velléités exprimées par l'accompagné pour permettre la réalisation de l'objet de l'accompagnement dans les conditions attendues par l'accompagné. En somme, une relation « porteuse d'authentiques valeurs morales et humaines ».¹²⁰

3.23 - L'approche de l'APH Le POMMERET

Nous l'avons vu, c'est à travers la notion de « référence » et du « double accompagnement » proposé tout au long du parcours promotionnel, mais aussi grâce aux interventions menées par tous les encadrants de l'équipe (moniteurs, éducateurs pour le SAVI et les hébergements, chargés d'insertion, psychologue, secrétaire sociale, ...) que l'accompagnement s'exerce au POMMERET. Nous pensons qu'avec le développement des compétences de la personne, l'accompagnement est l'un des leviers majeurs du parcours promotionnel qui favorise l'insertion vers le milieu ordinaire de travail : par l'étayage du parcours qu'il permet, par la prise en compte de la personne dans sa globalité qu'il propose. Une conception qui s'appuie sur un rôle du professionnel accompagnant « passeur » et « médiateur », apte à donner pleinement place à l'usager et à répondre aux besoins qu'il exprimera.

Qu'il soit rapproché ou plus distancié, cet accompagnement doit s'adapter à l'évolution de la situation de la personne. La participation et l'autonomie sont en effet des concepts qui peuvent avoir à être apprivoisés, petit à petit par les personnes. Les niveaux et les envies d'autonomie et de participation peuvent être différents selon chacun et évoluer au cours du temps.

A l'image de Marcel NUSS et pour reprendre les expressions de Bernard ENNUYER, nous croyons pour notre part en un accompagnement qui soit « *le fruit d'un partenariat consenti et construit durablement, jour après jour* », pour être réellement « *conforme aux attentes et besoins de chaque personne accompagnée* »¹²¹.

¹¹⁹ PAUL Maela, « L'accompagnement, une posture professionnelle, L'Harmattan, 2004.

¹²⁰ NUSS Marcel, op. cit. (page 66), page 26.

¹²¹ NUSS Marcel, ibid.

En définitive, évoquer l'accompagnement amène à s'interroger sur le rôle réel que l'on accorde à la personne en situation de handicap. Quelle place lui laisse-t-on dans les faits ? Quel libre-arbitre aussi ? A l'heure où il est beaucoup question de restrictions budgétaires et d'optimisation des temps d'interventions des différents professionnels et structures, nous n'oublions pas, comme nous y invite Marcel NUSS, de « *ne jamais perdre de vue que l'on accompagne d'abord et avant tout des êtres humains non des objets* »¹²², non pas de simples porteurs de projets professionnels en ce qui nous concerne, mais des femmes et des hommes tant en parcours professionnel qu'en parcours de vie.

Conclusion du chapitre 2

En conclusion de ce 2nd chapitre, nous pouvons relever que le parcours promotionnel présente de nombreuses caractéristiques pouvant nous amener à penser qu'il favorise l'insertion vers le milieu ordinaire de travail : en tant que dispositif passerelle entre le milieu protégé et le milieu ordinaire organisé à cette fin, structuré par des étapes successives, proposant un accompagnement individualisé, prenant en compte la temporalité de chaque personne, basé sur un apprentissage expérientiel du métier et destiné à reconnaître les compétences de la personne dans une logique de la réussite. Tout cela prenant appui sur une organisation de l'établissement dite apprenante, dont la finalité est justement de permettre cette visée promotionnelle et intégrative.

Ainsi, au-delà des mots retenus pour le dire - insertion, intégration ou inclusion - nous pouvons dire que via l'accompagnement mené par les membres de l'équipe du POMMERET - notion de référence ; de double référence professionnelle et sociale puis intégrative qui peut perdurer jusque dans l'emploi investi par la personne au moyen d'un suivi en emploi ; notion de professionnel « passeur » ; accompagnement professionnel, intégratif et social mené dans une logique systémique auprès de la personne dans le cadre de son projet individuel - le parcours promotionnel semble favoriser effectivement cet objectif d'investir le milieu ordinaire de travail.

Conclusion de notre 1ère partie

Cette 1^{ère} partie en deux temps nous a ainsi permis de donner des éléments de réponse à notre question initiale qui consiste à nous demander « *en quoi le parcours promotionnel favorise l'insertion professionnelle des usagers vers le milieu ordinaire de travail* ».

Le temps de notre 1^{er} chapitre nous a montré que le contexte (environnement actuel des ESAT, contexte légal) se présente comme facilitateur pour permettre l'insertion professionnelle des personnes

¹²² NUSS Marcel, op. cit. (page 66), page 24.

en situation de handicap. C'est aussi le cas de l'ESAT promotionnel Le POMMERET qui affiche clairement cette intentionnalité d'accompagner les personnes vers le milieu ordinaire de travail : services proposés, travail en interaction des professionnels, apprentissages par les mises en situation de travail, temps de soutiens et d'échanges : tout y concourt.

Le temps de notre 2nd chapitre nous a montré quant à lui en quoi le parcours promotionnel pouvait être perçu comme favorisant l'insertion d'usagers issus d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail. Dispositif présenté comme progressif, individualisé et structuré dans le temps, construit dans un environnement se voulant apprenant et croyant en la capacité des personnes à apprendre, nous voyons en quoi ce cursus fait d'apprentissages, de formations et de reconnaissances de compétences que représente le parcours promotionnel peut être perçu comme favorisant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail.

Plus encore, nous émettons l'hypothèse que c'est la mobilité professionnelle et sociale, organisée en tant que culture portée par l'équipe, qui détermine la réussite des parcours promotionnels des personnes vers le milieu ordinaire de travail. Et que cette mobilité est rendue possible par deux facteurs principaux : les compétences professionnelles acquises et développées par les personnes d'une part, l'accompagnement professionnel, social et intégratif proposé aux personnes tout au long de leur parcours d'autre part.

En effet, dans la mesure où la mobilité renforce la confiance en soi de la personne, elle participe à lever stress et appréhensions face aux situations nouvelles et conforte en conséquence l'adaptation et l'adaptabilité des personnes. En cela, nous pensons que c'est un facteur clef.

Ainsi, pour tenter de valider notre hypothèse qui consiste à dire que c'est la mobilité professionnelle et sociale des personnes qui détermine la réussite de leurs parcours vers le milieu ordinaire de travail, nous avons mené une enquête terrain.

Or « *une recherche ne peut être entreprise et menée à bien qu'avec ceux à qui elle s'adresse* »¹²³ nous a rappelé Bertrand SCHWARTZ dans le cadre de son action auprès des jeunes publics en difficultés, comme en écho à la loi 2005-102 du 11 Février 2005. La place ainsi réaffirmée de la personne *actrice* en situation de handicap, « *sujet* » de son projet nous a continuellement interpellé durant le premier temps de notre exploration et nous a fait réfléchir à la manière dont nous souhaitons mener notre présente recherche. Comment en effet chercher à valider notre hypothèse sans chercher à le faire auprès des principaux intéressés, sans permettre aux usagers eux-mêmes d'alimenter la réflexion collective ? C'est la raison pour laquelle nous avons interrogé en tout premier lieu des travailleurs handicapés en cours de parcours ou ayant mené un tel parcours.

¹²³ Bertrand SCHWARTZ, op. cit. (page 29), page 153.

En parallèle, nous avons interrogé des employeurs ayant embauché des travailleurs handicapés afin qu'ils nous expliquent les raisons les ayant conduits à les recruter.

Notre enquête de terrain va donc porter sur les effets perçus comme favorisant l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des usagers selon les travailleurs handicapés eux-mêmes, avec l'idée de recueillir avant tout des données qualitatives plus que quantitatives.

Notre enquête a été réalisée au moyen d'entretiens individuels en face à face pour les travailleurs handicapés et par le biais d'un questionnaire administré à distance (mail ou courrier) pour les employeurs.

Cette enquête, qui tentera ainsi de répondre à notre question initiale à savoir « *en quoi le parcours promotionnel favorise l'insertion professionnelle des usagers en milieu ordinaire de travail ?* », le fera principalement par le prisme de la perception des travailleurs handicapés ayant suivi, ou suivant, ce parcours si spécifique.

Notre enquête va donc porter sur le thème central du *parcours promotionnel* : que permet-il ? Est-il réellement aidant dans la visée fixée ? La mobilité à laquelle il engage est-elle perçue comme un facteur favorisant l'avancée du projet professionnel des personnes ?

Elle portera également sur des thèmes liés au parcours promotionnel, particulièrement ceux de l'*apprentissage* et des *compétences* acquises - qu'est ce qui aide les personnes à apprendre ? Comment apprennent-elles ? - ainsi que celui de l'*accompagnement* dispensé - l'accompagnement professionnel, intégratif et social proposé par le POMMERET est-il perçu comme utile, suffisant, aidant ? - En somme, il s'agira de savoir si les travailleurs handicapés se retrouvent dans le parcours promotionnel proposé par l'ESAT Le POMMERET. S'agissant par là de faire évaluer le parcours promotionnel par les travailleurs handicapés, les thèmes ayant trait à leur perception de l'ESAT Le POMMERET, à l'intérêt qu'ils accordent ou non aux outils mis en place par le POMMERET pour les accompagner et aux préconisations éventuelles qu'ils pourraient souhaiter faire, seront également abordés.

Or, ayant par ailleurs recueillis l'avis de nos collègues encadrants¹²⁴, nous pourrons mettre en parallèle les avis des uns et des autres sur quelques items ayant fait l'objet d'un questionnement similaire (vision du parcours promotionnel, points forts et préconisations, degré de satisfaction).

Notre 2^{nde} partie est ainsi consacrée au temps de notre travail de terrain.

Egalement organisée en deux chapitres, nous explicitons tout d'abord les modalités des enquêtes ainsi menées, pour ensuite nous engager dans l'analyse de leurs résultats.

¹²⁴ Cf paragraphe 2.2, partie 2, chapitre 1, intitulé « à l'écoute de l'équipe pluridisciplinaire », page 79.

Comptant en tirer des enseignements, notre conclusion fera part de pistes de préconisations envisageables pour actions futures.

2ème PARTIE : UNE ENQUETE INEDITE

Le principal objectif de notre recherche est de comprendre en quoi, selon les travailleurs handicapés, le parcours promotionnel proposé par l'ESAT Le POMMERET favorise leur insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

Cette 2^{ème} partie consacrée à notre travail de terrain doit nous permettre de valider notre hypothèse selon laquelle c'est la mobilité professionnelle et sociale qui détermine la réussite des parcours des personnes vers le milieu ordinaire de travail, c'est-à-dire des parcours promotionnels. Et selon nous, cette mobilité s'appuie sur deux facteurs principaux : les compétences acquises des personnes d'une part, l'accompagnement professionnel, social et intégratif proposé dans le cadre du parcours promotionnel d'autre part.

Dans un premier chapitre, nous décrivons la méthodologie employée pour mener cette enquête inédite auprès de travailleurs handicapés venant de l'ESAT Le POMMERET. Cette présentation sera complétée par celle de la méthodologie retenue pour recueillir l'avis d'employeurs d'une part, de l'équipe pluridisciplinaire du POMMERET d'autre part, deux publics que nous avons donc interrogé pour disposer d'éléments d'éclairages complémentaires. La retranscription des résultats bruts ainsi obtenus clôturera ce premier temps de notre 2nde partie.

Dans le second chapitre, nous restituerons le contenu de notre enquête terrain au moyen d'une analyse thématique. Nous présenterons ainsi les enseignements de ce travail d'enquête à travers nos trois thèmes principaux que sont le « *parcours promotionnel* », « *l'apprentissage* » - comme moyen permettant d'acquérir des compétences - et « *l'accompagnement* », qui eux-mêmes nous donneront l'occasion d'aborder quelques thèmes secondaires apparus en cours de cette même analyse.

CHAPITRE 1 : LE PARTI-PRIS D'UNE APPROCHE QUALITATIVE

Avant d'exposer les enseignements de notre enquête de terrain, nous allons présenter dans ce 1^{er} chapitre les méthodologies employées pour mener notre enquête principale d'un côté et nos deux enquêtes complémentaires de l'autre.

1 - Notre enquête principale : à l'écoute des travailleurs handicapés

1.1 - Le public de travailleurs handicapés interrogé

Voulant avant tout connaître l'avis des travailleurs handicapés sur le parcours promotionnel, nous avons pris le parti d'interroger deux groupes : un groupe interne d'usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET et un groupe externe constitué de travailleurs handicapés aujourd'hui en emploi en milieu ordinaire de travail suite à un parcours promotionnel mené à l'ESAT Le POMMERET.

L'objectif n'étant pas de dresser un état des lieux quantifié mais d'obtenir une information approfondie, nous avons fait le choix de mener une étude qualitative. Après réalisation d'une interview test avec un usager ayant accepté de se prêter à cet exercice, nous avons ainsi interviewé 6 personnes en emploi et 8 personnes en cours de parcours promotionnel¹²⁵.

Réfléchi dans un premier temps avec notre chef du service éducatif et intégratif, puis avec nos collègues du service insertion, la constitution de ces deux groupes a donné lieu à échanges pour nous permettre de recueillir l'avis de personnes aux parcours promotionnels variés en termes de type de parcours, de durée de parcours, d'activités exercées, de secteur de travail investi et d'accompagnants concernés. Ainsi sur les 14 personnes interviewées, seules 4 sont des personnes que j'accompagne dans le cadre de mon métier de chargée d'insertion.

Il est à noter que nous n'avons volontairement pas retenu une segmentation liée au handicap, estimant qu'elle était peu pertinente au regard de la question posée et surtout pas en accord avec l'état d'esprit de l'établissement et sa volonté de ne pas stigmatiser les personnes.

Une attention particulière a en revanche été portée à l'intérêt que pouvait représenter pour les travailleurs handicapés pressentis la participation à cette enquête et à l'opportunité ou pas de les interroger au regard du moment où elles en étaient dans leur parcours de vie aussi.

¹²⁵ 2 des personnes retenues pour l'enquête ayant démarré leur parcours promotionnel respectif depuis peu, pouvaient ne pas être en mesure de répondre à certaines de nos questions. Aussi, nous avons préféré majorer le nombre d'interviewés de ce groupe en le passant à 8.

1.2 - La méthode d'enquête retenue

Nous avons pris le parti de réaliser cette enquête principale auprès des travailleurs handicapés qui s'appuie sur un guide d'entretien au moyen d'entretiens en face à face enregistrés pour permettre la retranscription sans erreur des propos tenus. L'objet de notre enquête amenant à recueillir des éléments personnels du parcours de chacun, nous avons fait le choix de mener des entretiens individuels, cette approche nous ayant paru plus propice à aider à la libération de la parole de chacun.

Ainsi, si la finalité de ces interviews est de recueillir l'avis le plus étayé possible des usagers - donc une démarche qualitative plus que quantitative - c'est que nous pensons, à l'instar de Bertrand SCHWARTZ¹²⁶, que l'écoute des personnes directement concernées par une situation donnée, pourra assurément contribuer à l'émergence de pistes concrètes et nouvelles pour l'élaboration de préconisations utiles dans le cadre du dispositif, déjà très opérant, que représente le parcours promotionnel.

1.3 - Présentation du guide d'entretien

Pour mener ces entretiens individuels, nous avons construit et utilisé un guide d'entretien qui a évolué dans le temps. En voici le cheminement.

1.31 - Premier guide d'entretien envisagé

Pour vérifier la pertinence de notre choix de modalité d'enquête et construire un guide d'entretien adapté, nous en avons discuté au départ avec une professionnelle des études. Le premier guide d'entretien placé en annexe 2¹²⁷ est issu de ces échanges.

Notre premier guide d'entretien se composait de questions et de deux schémas. Le premier portait sur les activités et moyens mis en place par l'ESAT pour aider les usagers à apprendre tandis que le second schéma abordait les thèmes et questions sur lesquels l'ESAT propose d'accompagner les personnes.

Lors du test de ce guide, nous nous sommes aperçus qu'il jouait très bien son rôle d'aide au recueil de la parole¹²⁸ de la personne. La récolte d'une information étayée à partir des deux schémas et la pratique de relances se sont avérées en revanche compliquées. Cette première expérimentation a ainsi

¹²⁶ Cf renvoi n°36, (page 29).

¹²⁷ Cf l'annexe n°2 intitulé « *Premier guide d'entretien destiné à l'interview des usagers du POMMERET* », pages 163 à 166.

¹²⁸ Cf l'annexe n°3 intitulé « *Retranscription de l'entretien test mené avec Arthur* », pages 167 à 174.

donné lieu à la construction d'un nouveau guide, certes plus proche d'un questionnaire classique, mais plus susceptible aussi de nous permettre d'assurer des réponses aux questions que nous nous posions.

1.32 - Le guide d'entretien utilisé

Ayant deux groupes distincts à interroger - un concernant des personnes en parcours, l'autre des personnes en emploi - nous avons construit deux guides¹²⁹ de base identique.

De construction tout à fait similaire, nous avons en revanche ajouté un certain nombre de questions pour le guide dédié aux personnes en situation de handicap en emploi. 10 questions complètent le second guide portant leur nombre à 56 en raison du thème complémentaire de leur situation en emploi et du suivi en emploi, thème secondaire que nous avons choisi de classer sous le thème principal de l'accompagnement dans la partie analyse.

Pour tous, après un préalable consacré à leur temps de parcours avant l'ESAT Le POMMERET et à la question du vécu de leur handicap, nous avons recueilli l'avis des travailleurs handicapés au moyen de questions ouvertes et de quatre tableaux fournissant des questions fermées. Les trois thèmes principaux abordés dans chacun des deux guides ont été les suivants : le parcours promotionnel, l'apprentissage et l'accompagnement dispensés.

Pour interroger les travailleurs handicapés sur ce qui les aide à apprendre et connaître leur évaluation de certains outils et activités proposés, nous avons fait usage d'une technique issue des sondages statistiques qui consiste à soumettre une échelle de satisfaction à quatre niveaux de type « tout à fait d'accord », « assez d'accord », « peu d'accord » et « pas d'accord du tout ».

Si le guide d'entretien propose un enchaînement plutôt chronologique des thèmes, dans les faits, nous nous sommes laissés guider par la logique des personnes et des propos, en revenant toutefois systématiquement sur chacun des items et questions recensés.

1.4 - Le déroulement de l'enquête

Dans le groupe des personnes en parcours (que nous appellerons groupe « 1 »), nous avons donc prévu d'interroger 8 personnes et dans le groupe des personnes en emploi (que nous appellerons groupe « 2 »), 6 personnes.

¹²⁹ Cf l'annexe n°4 intitulé « *Guide d'entretien destiné au groupe des usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET* », (pages 175 à 180) et l'annexe 5 intitulé « *Guide d'entretien destiné au groupe de travailleurs handicapés ayant suivi un parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET avant leur prise de poste en milieu ordinaire de travail* », (pages 181 à 186).

Dans un premier temps, le projet d'enquête a été présenté à chaque personne par son chargé d'insertion habituel : ceci afin que la personne puisse se sentir plus libre de participer ou pas à l'enquête proposée. Nous pensons que cette approche a largement contribué au très bon taux de participation des personnes puisque toutes, sans exception, ont répondu positivement à notre demande. Cette médiation des chargés d'insertion nous a assurément grandement facilité la tâche, en permettant de créer un climat de confiance d'emblée favorable.

Ce sont des considérations essentiellement pragmatiques qui ont guidé l'ordre de passage des interviewés : notre préoccupation principale de ce point de vue a consisté à faire correspondre les moments de disponibilité de chaque personne avec les nôtres, sans autre prétention que de veiller à ce que cela corresponde à un moment où la personne pouvait être la plus disponible possible pour se prêter à l'exercice de l'interview.

Concernant l'organisation des rencontres¹³⁰, pour 11 des 14 personnes interrogées, les interviews se sont déroulées en dehors de leur temps de travail. Les 3 restants concernaient des personnes en parcours au POMMERET où nous avons eu la possibilité de nous rencontrer sur une tranche horaire et/ou un jour de travail qui ne pénalisait pas leur équipe de travail habituelle.

De notre côté, la totalité des interviews se sont déroulées en dehors de notre temps de travail.

Selon le souhait des personnes, nous nous sommes rencontrés soit sur le lieu de vie des personnes (pour 3 d'entre eux), soit sur leur lieu de travail (pour 8 d'entre eux) ou soit, enfin, dans un lieu neutre (pour 2 d'entre eux).

Au démarrage de l'entretien, le rappel suivant était fait :

« Bonjour,

Comme tu le sais déjà, en dehors de mon métier de chargée d'insertion au Pommeret, je poursuis une formation. C'est donc « l'apprentie chercheuse » qui vient te voir et pas la chargée d'insertion.

Dans le cadre de cette formation, je fais une enquête pour connaître l'avis des personnes qui suivent (ou qui ont suivi) un parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret. Ce n'est pas du tout pour vous évaluer mais pour savoir ce que vous pensez du parcours, s'il vous apporte ce que vous en attendez. Notre échange va durer une bonne heure et il ne faut surtout pas hésiter à demander à faire des pauses. Tes réponses resteront anonymes.

J'enregistre les entretiens pour pouvoir les réécouter et ne rien oublier de tes réponses. »

Il est à noter que pour respecter la clause de confidentialité à laquelle nous faisons référence au début de nos entretiens, nous avons changé les prénoms de toutes les personnes interviewées.

¹³⁰ Cf l'annexe n°7 intitulé « Liste des entretiens effectués auprès des personnes suivant ou ayant suivi un parcours promotionnel », page 188.

Après l'avant-propos, nous démarrions l'interview à l'aide du guide d'entretien idoine, au rythme de l'interviewé. Chaque entretien a respecté ce protocole, à l'exception de celui de Candia qui, étant bègue, a reçu un guide d'entretien (avec commentaires) deux semaines avant notre rencontre pour qu'elle puisse répondre tranquillement par écrit aux questions posées. Notre rencontre a ainsi plus particulièrement porté sur le recueil d'éclairages sur ses réponses.

2 - Nos enquêtes complémentaires

Si l'enquête qualitative auprès des travailleurs handicapés est au cœur de notre étude, l'administration de questionnaires à leurs deux principaux groupes d'interlocuteurs - à savoir l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT Le POMMERET (évoqué en 1^{ère} partie) et les employeurs -, complète notre dispositif. La présentation des méthodologies employées pour ces deux enquêtes complémentaires fait l'objet de notre second point.

2.1 - A l'écoute des employeurs

2.11 - L'intérêt d'un questionnaire ciblé employeurs

Notre question initiale portant sur les facteurs efficients du parcours promotionnel pour permettre une insertion en milieu ordinaire de travail, nous avons trouvé pertinent de recueillir également le point de vue d'employeurs.

A cette fin, nous avons interrogé les 6 employeurs des 6 personnes en emploi que nous interviewons par ailleurs, espérant ainsi disposer de quelques éléments de réponse quant à leur propre évaluation du parcours promotionnel. Un 7^{ème} responsable d'entreprise employant, dans le cadre d'une mise à disposition, l'un des usagers interviewés a également été destinataire de ce questionnaire.

Etant donné la très petite taille de notre échantillon, nous sommes conscients que si nos résultats pourront nous donner un certain éclairage, il ne sera pas possible de leur accorder une valeur statistique.

2.12 - Présentation du questionnaire employeurs

Pour des raisons de planning et de disponibilités, nous interrogé les employeurs à distance en leur transmettant un questionnaire à remplir. Afin d'augmenter nos chances de retour, nous avons construit un questionnaire¹³¹ court, composé de 16 questions.

Les questions ont porté d'une part sur la personne elle-même - circonstances de la rencontre avec la personne, raisons de son embauche, sa place au sein de l'entreprise aujourd'hui -, d'autre part sur l'accompagnement proposé par l'ESAT Le POMMERET - perception du parcours promotionnel, évaluation de l'accompagnement proposé par L'ESAT -.

2.13 - L'accueil réservé

Chaque employeur appelé pour répondre à ce questionnaire a répondu favorablement à notre sollicitation, nous proposant dans deux cas une rencontre pour un échange plus approfondi si souhaité.

Leur charge de travail à tous au moment de l'envoi de notre questionnaire (mai 2011) a cependant nécessité que nous fassions de nombreuses relances pour récupérer les questionnaires renseignés. C'est sans doute l'une des limites de ce mode opératoire à distance.

2.2 - A l'écoute de l'équipe pluridisciplinaire

2.21 - La méthodologie d'enquête retenue

Pour recueillir le témoignage de chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire, nous avons jugé opportun de construire un questionnaire. Après en avoir présenté oralement l'objectif et le cadre (formation DPITSH) à la fin d'une réunion salariés, nous avons remis un questionnaire à chacun. Cette démarche a été renouvelée auprès des personnes absentes ce jour-là.

2.22 - Présentation du questionnaire dédié à l'équipe pluridisciplinaire

Une demande de renseignements préalable, limitée au sexe et à la fonction de la personne, démarrait le questionnaire¹³². Nous avons volontairement restreint notre questionnaire à 10 questions afin que son format ne soit pas un frein à son renseignement.

¹³¹ Cf l'annexe n°6 intitulé « Questionnaire transmis à des entreprises employant un travailleur handicapé venant de l'ESAT Le POMMERET », page 187.

L'ensemble des questions posées portaient sur le parcours promotionnel et 4 concernaient sa compréhension - « à quoi sert-il ? Qu'en pensez-vous ? Qu'est-ce qui vous paraît le plus important ? Que mettez-vous en place ? » - Les 5 questions suivantes étaient destinées à recueillir le point de vue de chaque professionnel vis-à-vis du parcours promotionnel : indice de satisfaction du professionnel et de l'utilisateur selon lui, points forts, points faibles et préconisations éventuelles. Une ultime question, ouverte celle-ci - « avez-vous des commentaires à ajouter ? » -, permettait de compléter les propos.

3 - Les premiers résultats de notre recherche

Dans la continuité de cette présentation des méthodologies employées, ce troisième et dernier point de notre 1^{er} chapitre est consacré aux premiers résultats obtenus dans le cadre de notre enquête principale tout d'abord, de nos enquêtes complémentaires ensuite.

3.1 - Les interviews des travailleurs handicapés

3.11 - Une participation active

Toutes les personnes sollicitées ont accepté de collaborer à notre enquête en réservant un très bon accueil à notre démarche. Elles ont fait preuve d'une participation active expliquant qu'elles avaient été sensibles à l'aide que cela pouvait apporter à leurs autres collègues. Beaucoup nous ont dit avoir accepté l'interview aussi par *reconnaissance* vis-à-vis du travail mené par l'ESAT Le POMMERET.

Parmi les 14 personnes interrogées, 4 d'entre elles se sont spontanément portées volontaires pour réitérer l'exercice si besoin.

3.12 - Des temps d'interviews illustrant cette bonne participation

La durée des entretiens en témoigne : les travailleurs handicapés interviewés¹³³ se sont impliqués dans la démarche proposée. Chaque interview a duré en moyenne 1 heure 30, 35 minutes pour le plus court et 3 heures pour le plus long¹³⁴ ce qui correspond à plus de 22 heures d'entretiens au total.

¹³² Cf l'annexe n°1 intitulé « questionnaire diffusé auprès de l'ensemble des salariés de l'APH Le POMMERET. Thème : le parcours promotionnel », page 162.

¹³³ Pour faciliter le repérage des auteurs des différents propos qui seront retranscrits, nous avons pris le parti de largement utiliser les termes de « travailleurs handicapés » et « d'utilisateurs » pour rapporter leurs paroles. De même, nous parlerons « d'employeurs » pour le retour de l'enquête entreprises et « d'équipe pluridisciplinaire » ou « d'encadrants » pour ce qui concerne le retour du questionnaire salariés de l'APH Le POMMERET.

Ce point constitue assurément le premier enseignement de notre enquête : au-delà de considérations d'ordre « physiologique » sur la capacité et la durée d'attention dont chaque individu peut faire preuve, le temps de mobilisation des personnes dépend aussi de l'intérêt qu'elle porte au sujet proposé. Ainsi, parmi les 14 interviews réalisées, seules 2 personnes ont demandé à faire une courte pause sans qu'aucune ne montre un signe d'impatience.

3.13 - La situation professionnelle des personnes interrogées

Dans le cadre de notre enquête, nous avons ainsi été amenés à rencontrer 8 travailleurs handicapés en interne (groupe 1) et 6 en emploi (groupe 2).

Dans le groupe 1, 2 personnes - Rachel et Patrick - sont en début de parcours promotionnel et présents à l'ESAT depuis moins d'1 an.

Les 6 autres - Martine, Olivia, Simon, Titouan, Jacques et Elie - ont entre 1 an ½ et 9 ans de parcours. En dehors d'Elie qui entame sa 9^{ème} année de parcours et de Jacques qui poursuit sa 5^{ème} année, les 4 autres ont en moyenne fait 2 ans de parcours et s'engagent ainsi dans leur 3^{ème} année¹³⁵.

Dans le 2nd groupe, Lucie et Pierrot sont en emploi depuis environ 6 mois, Candia depuis 1 an, Gérald depuis 2 ans et Marcel et John depuis 2 ans ½. Aucun d'entre eux n'a changé d'entreprise. Sur ces 6 personnes, 3 ont mené un temps de parcours promotionnel proche de 3 années, et 3 ont mené un parcours à l'ESAT Le POMMERET bien au-delà des 3 ans, à savoir de 6 ans pour Gérald, 10 ans pour Pierrot et même 20 ans pour John.

Ces premiers éléments tendent ainsi à montrer que si le temps de parcours aujourd'hui souhaité par l'établissement doit être au plus proche de trois ans, place semble faite à l'individualisation des parcours en termes de durée de parcours. Nous verrons au cours de notre enquête si cela correspond bien aussi à la perception qu'en ont les travailleurs handicapés.

Il est à noter que l'annexe n°8 intitulé « *Quelques éléments de repères sur les personnes interviewées* », propose une petite synthèse sur le parcours de chaque personne interviewée : âge, situation personnelle et professionnelle actuelle, cursus avant le POMMERET, éléments clefs du parcours promotionnel, handicap. Nous en conseillons la consultation avant la lecture des résultats à venir. Le document tenant lieu de marque-page intitulé « *quelques éléments de repères sur le parcours promotionnel des personnes interviewées* » est un bref extrait de cet annexe, destiné à permettre au lecteur de situer rapidement chaque interviewé, à tout moment de la lecture du document.

¹³⁴ Cf l'annexe n°7 intitulé « *Liste des entretiens effectués auprès des personnes suivant ou ayant suivi un parcours promotionnel* » où chaque durée d'interviews est précisée, page 188.

¹³⁵ Cf l'annexe n°8 intitulé « *Quelques éléments de repères sur les personnes interviewées* », pages 189 à 194.

3.14 - La situation de handicap des personnes interviewées¹³⁶

Pour 10 de nos 14 interviewés, leur handicap a été connu ou détecté à la naissance ou durant l'enfance. Il est survenu après leur majorité pour Gérald (traumatisme crânien), Rachel (maladie psychique), et Olivia et Titouan (maladie génétique). Pour ces deux derniers, si leur maladie était connue dès leur naissance, la question de leur statut de personne en situation de handicap a quant à elle été discutée bien plus tard, leur donnant ainsi l'impression de « devenir » au moment de la prononciation de leur RQTH, personne en situation de handicap.

3.15 - L'ambiance des interviews

Chargée d'insertion professionnelle par ailleurs de Lucie, Martine, Olivia et Patrick, je n'ai pas eu le sentiment que cette position ait facilité ou compliqué l'interview. Ces interviews ont cependant demandé plus de vigilance dans la mesure où cela pouvait inviter à ne pas poser certaines questions pour lesquelles nous pouvions penser avoir déjà une réponse. Durant son interview, Lucie a évoqué pour la première fois un événement très marquant pour elle, tandis que Martine a eu besoin d'être rassurée en ce qui concerne les réponses qu'elle apportait - « *j'ai pas envie de dire de conneries* » - et par là sur le fait qu'il n'y avait aucun enjeu pour elle. Très sensible, Olivia a quant à elle versé plusieurs fois quelques larmes en abordant certains sujets qui lui tenaient à cœur, tandis que Patrick s'est montré à l'aise, passant rapidement les questions auxquelles il estimait ne pas avoir d'éléments de réponse au stade de son parcours.

Parmi les 10 autres personnes interrogées, nous n'avions pas eu l'occasion de croiser ou de rencontrer avant notre enquête, 3 d'entre elles, à savoir Gérald, Marcel et Elie. A notre sens, cela n'a pas été un frein à l'échange, Gérald nous ayant même proposé de nous revoir si nécessaire. Passé le préambule, tant Marcel qu'Elie se sont montrés attentifs et de plus en plus détendus. Quant à Marcel, nous avons été surpris par le fait qu'il se soit décrit comme une personne nerveuse qu'il ne fallait surtout pas importuner lorsqu'il était à l'ESAT Le POMMERET alors que nous avons rencontré un jeune homme posé et tranquille.

Pour les 7 autres interviewés, nous avons eu l'occasion, soit de nous croiser et d'échanger de manière informelle à l'ESAT Le POMMERET - c'était le cas avec Rachel et Simon -, soit d'avoir vécu un temps spécifique ensemble. Nous avons ainsi eu l'occasion d'assister aux répétitions de Pierrot pour le

¹³⁶ Cf l'annexe n°8 intitulé « *Quelques éléments de repères sur les personnes interviewées* », pages 189 à 194.

montage d'un sketch pour une fête de Noël, de rencontrer Titouan et Candia avec leur chargé d'insertion dans le cadre d'un rendez-vous de suivi de leur parcours promotionnel, de travailler avec Jacques lors d'une journée d'immersion passée sur chantier en situation de travail et, enfin, d'échanger avec John lors d'une réunion avec le comité du journal interne de l'APH Le POMMERET.

Ces premières approches ont probablement facilité le bon engagement des interviews, notamment avec John avec qui nous avons échangé durant trois heures sans qu'aucune pause ne lui paraisse nécessaire.

Notre entretien avec Titouan a quant à lui été ponctué par plusieurs digressions sur des thèmes tels que le racisme et le contexte politique actuel tandis que nous avons pu constater que Candia a poursuivi la discussion avec une belle aisance d'élocution, après l'arrêt de l'enregistreur.

Simon a pour sa part cité à de nombreuses reprises des phrases de son papa, telles les paroles d'un sage d'une certaine façon. Ainsi par exemple, parlant d'une présentation qu'il avait eu à faire auprès de ses collègues, il nous disait « *papa dit que c'est en apprenant aux autres qu'on apprend le plus pour soi-même* ».

Enfin, c'est assurément avec Rachel que l'échange a été le plus interactif, ponctué de quelques très bons fous rires.

3.16 - Fait marquant

Suite à son interview, Rachel nous a encouragé à organiser des entretiens similaires avec chaque usager en parcours à l'ESAT Le POMMERET estimant que « *cela aide beaucoup pour faire le point* ». Mieux encore : dans cette perspective, il nous a proposé son aide pour construire un questionnaire plus court, avec des questions plus simples. Bien sûr, nous reviendrons dans le cadre de nos préconisations sur cette proposition tout à fait enthousiasmante que nous ne pouvions pas ne pas saisir.

3.2 - La réponse des employeurs au questionnaire

Sur les 7 entreprises destinataires de notre questionnaire, 6 y ont finalement répondu. Sur les 6 entreprises ayant répondu, l'une est publique et de plus de vingt salariés. Les 5 autres sont privées et 3 ont plus de vingt salariés tandis que 2 appartiennent à des artisans qui travaillent seuls avec la personne en situation de handicap comme unique collaborateur.

Quant aux questionnaires, ils ont été remplis avec soin : les réponses sont concises, claires et sans ambiguïté possible quant à leur interprétation.

3.3 - La réponse de l'équipe pluridisciplinaire au questionnaire

Après plusieurs relances, 16 de nos 33 collègues ont répondu au questionnaire proposé. Nous avons constaté une forte mobilisation du service éducatif et intégratif avec 7 retours sur 11 personnes interrogées. La mobilisation a également été forte côté moniteurs puisque 6 des 8 moniteurs ont répondu à notre questionnaire, portant à 8 (sur 18) les participants dont la mission a plus trait à la formation professionnelle des usagers. En revanche, nous avons noté une faible participation du service administratif (1 retour sur 6 personnes sollicitées), liée en partie au fait que la notion de parcours promotionnel n'étant pas au cœur de leurs pratiques professionnelles directes, certaines ne se sentaient pas en mesure d'apporter des réponses étayées au questionnaire diffusé.

Conclusion du chapitre 1

En conclusion de ce 1^{er} chapitre consacré à la présentation de nos méthodologies d'enquête et aux premiers résultats obtenus, nous retiendrons que nous avons eu la chance de rencontrer l'adhésion totale des travailleurs handicapés sollicités pour cette enquête. Si, en revanche, cette participation n'a pas été complète côté employeurs comme côté équipe pluridisciplinaire, nous pensons toutefois disposer de suffisamment de matière pour éclairer notre questionnement initial et mettre en tous cas à l'épreuve de l'avis des travailleurs handicapés notre hypothèse principale qui, rappelons-le, consiste à soutenir que c'est la mobilité professionnelle et sociale des personnes qui favorise la réussite de leur parcours vers le milieu ordinaire de travail, et que cette mobilité est permise grâce aux compétences professionnelles qu'elles ont acquises et à l'accompagnement professionnel, intégratif et social qui leur est dispensé.

CHAPITRE 2 : DES TRAVAILLEURS HANDICAPES QUI SE RECONNAISSENT DANS LE PARCOURS PROMOTIONNEL

A travers l'analyse des données recueillies au cours de notre enquête, nous souhaitons comprendre en quoi le parcours promotionnel favorise l'insertion professionnelle des usagers en milieu ordinaire, du point de vue des travailleurs handicapés tout particulièrement. Ayant émis l'hypothèse que ce sont les compétences qu'ils acquièrent/ont acquises d'une part et l'accompagnement dont ils bénéficient/ont bénéficié durant leur parcours d'autre part qui favorisent/ont favorisé la réussite de leur parcours promotionnel en générant de la mobilité professionnelle et sociale, nous présenterons une analyse thématique qui s'appuie sur les thèmes principaux y afférant et traités tant au cours de notre première partie dédiée au contexte de notre travail de recherche, qu'au cours de notre enquête terrain. Nous aborderons ainsi en premier lieu le thème du parcours promotionnel, celui de l'apprentissage reçu pour monter en compétences ensuite et de l'accompagnement dispensé dans un troisième temps. Nous clôturerons cette analyse par deux thèmes complémentaires que nous trouvons instructifs d'aborder vu notre question initiale de recherche. Ces deux thèmes sont la manière dont les personnes vivent leur handicap et la représentation qu'elles ont du milieu ordinaire de travail.

Mais avant de vouloir comprendre en quoi, selon les usagers et ex-usagers, le parcours promotionnel favorise l'insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail, encore nous fallait-il vérifier deux préalables : tout d'abord si ils avaient le sentiment que le parcours promotionnel leur apportait véritablement quelque chose et, ensuite, si cet apport concernait l'aide à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail. C'est donc ce questionnement qui fait l'objet du premier point de notre 2nd chapitre dédié à l'analyse des résultats obtenus durant notre enquête.

1 - Résultats généraux : attentes et apports perçus

1.1 - Les attentes vis-à-vis de l'ESAT Le POMMERET

1.11 - Une forte adhésion au projet promotionnel

Cela apparaît clairement dans les réponses données par les interviewés à nos questions n°3 : « *pour quelles raisons es-tu venu au POMMERET ?* » et n°4 : « *qu'est-ce que tu attendais le plus du POMMERET en arrivant ?* » ; les usagers attendaient principalement deux choses en arrivant :

apprendre un métier et surtout être accompagné vers le milieu ordinaire de travail. En cela, ils montrent leur pleine adhésion au projet du parcours promotionnel.

Ainsi, sur les 14 personnes interviewées, 9 disent être venus à l'ESAT Le POMMERET pour poursuivre une formation professionnelle, apprendre de nouvelles choses et progresser dans leur métier, pour prouver ainsi, comme Simon, « *que l'on est capable de travailler dans une entreprise sans avoir de CAP, de brevet...* ».

11 interviewés précisent attendre de l'ESAT du POMMERET (ou avoir attendu pour les personnes du groupe 2) d'être accompagnés vers le milieu ordinaire de travail et parmi ces 11, 3 (Titouan, Lucie et Martine) souhaitaient que cela soit fait dès leur arrivée, sans passer par la phase formation donc. 8 expliquent être venus avec ces deux attentes en tête, le temps de la formation représentant pour eux l'étape permettant de concrétiser la finalité ultime consistant à trouver un emploi en milieu ordinaire de travail : « *Je suis venu apprendre le métier en espaces verts et ensuite aller en entreprise normale... Pour moi, on n'est pas censé rester ici* » nous précise Simon.

L'important pour Rachel est aussi de ne pas perdre de temps dans ce parcours : « *J'ai eu dix ans entre parenthèses, Certains à 20 ans travaillent. Moi, celle vie - là, elle débute à 30 ans.* ». Et Rachel est rejoint dans ce souci d'optimisation du temps consacré au parcours promotionnel par Titouan, Lucie et Martine. Concernant Titouan, Lucie et Martine, il faut rappeler que tous les trois disposaient en arrivant d'une connaissance de leur métier déjà étoffée. Titouan avait obtenu son CAP de cuisinier, Lucie avait déjà passé deux années en apprentissage en tant qu'agent polyvalent de restauration dans un autre ESAT tandis que Martine montrait une très rapide capacité d'adaptation en situation nouvelle de travail. Titouan précise toutefois à propos du temps passé en équipe de travail et d'apprentissage qu'il pense que c'est une bonne chose et qu'il ne perd pas son temps : « *je travaille mon langage, l'échange avec les autres et mon autonomie* ».

Pour Jacques, les choses se sont jouées différemment : c'est au fur et à mesure de son parcours que le projet d'aller en milieu ordinaire de travail s'est fait jour : « *Au début, je ne m'en sentais pas capable [d'aller travailler en milieu ordinaire de travail]... Après, avec le temps, ils [les encadrants de l'ESAT Le POMMERET] ont vu que j'avais des capacités lorsque j'ai mené des stages. Ils ont vu que je pouvais travailler en milieu ordinaire* ». Le fait de mener des stages a permis à Jacques de prendre petit à petit confiance en lui et de se projeter travaillant dans une entreprise dite « ordinaire ». Cela l'a amené à faire sienne la finalité du parcours promotionnel.

1.12 - Les autres raisons évoquées

Parmi les 14 personnes interrogées, seuls 2 interviewés avaient des préoccupations de départ autres que celles évoquées ci-avant. En effet, pour Pierrot comme pour John, leur priorité était d'avoir un emploi et une rémunération. Il faut rappeler que tous les deux sont respectivement arrivés à l'ESAT LE POMMERET en 2000 et en 1987, à une époque où si le parcours promotionnel était déjà en place, il prenait probablement différentes formes, avec notamment l'ouverture à l'époque des Jardins de Brocéliande (ouverture d'une Jardinerie en 1989 et des Jardins au public après quatre ans de travaux en 1997) et la nécessité de constituer des équipes de professionnels en situation de handicap aptes à répondre aux besoins de ces nouvelles activités.

Ainsi, si John était venu pour se perfectionner, considérant l'ESAT Le POMMERET comme un « *centre de formation* », le côté « *sécurité* » de la place ainsi investie comptait également beaucoup pour lui. Son propos a consisté ainsi à se dire que, s'il devait partir un jour de l'ESAT, cela devait être pour un mieux : *« Il faut regarder son porte-monnaie, personne n'est ennemi de son porte-monnaie ... Quand on voit des gens entre guillemets normaux avec le RSA, ça fait quelque part peur... Quand dans la société vous n'avez plus rien, si vous êtes handicapé et si vous êtes chômeur, vous êtes le premier qui reste le plus longtemps parce que vous êtes catalogué, même si vous avez des qualités. Car à chaque fois malheureusement au début, il faut faire vos preuves... Et puis quelque part dans les entreprises y'a le bizutage. Moi, j'en rigolais, mais pas facile pour tout le monde. Faut bien dire qu'on est handicapé et qu'il faut toujours faire ses preuves ».*

Conscient que son parcours a eu lieu il y a près de 24 ans et que l'ESAT n'était pas organisé de la même manière à l'époque, John a pris soin de nous rappeler régulièrement ce fait. Pour autant, son long parcours est aussi pour nous une source d'éclairage tout à fait intéressante. Ainsi nous fait-il comprendre en quoi l'idée du milieu ordinaire de travail ne pouvait que se jouer différemment pour lui, l'environnement et le contexte étant eux même très différents alors : *« ... Avant la loi de 75 les handicapés, ils étaient où ? Ils étaient dans les fermes. C'était le pauvre petit gars qu'on va prendre et on va le considérer comme le petit gars de la maison. C'était ça dans les années soixante ... Vous regardez les statistiques autrefois, c'était ça. ... ou les entreprises qui les prenaient mais pour le balayage, les trucs comme cela. Pas quelqu'un comme moi, car j'ai une grande gueule, excusez-moi l'expression, et je défends mon bifteck. Mais pour certains, c'étaient des gens, tu vas leur dire et ils ne vont pas oser [ne pas faire ce qui est demandé] parce que l'autre personne qui est devant, c'est leur idéal, c'est leur exemple. »*

Au final, nous retiendrons que les réponses des interviewés à la question de leurs attentes vis-à-vis de l'ESAT Le POMMERET tendent à donner un premier élément de réponse à l'une des questions que nous nous posions en 1^{ère} partie qui consistait à nous demander si l'établissement était perçu par les usagers dans sa dimension promotionnelle : le fait qu'un accompagnement vers le milieu ordinaire du POMMERET soit la principale attente des interviewés l'atteste.

1.2 - Apports perçus : des indices de satisfaction favorables

1.2.1 - Des réponses spontanées positives

A la question ouverte (n°40) de savoir ce que l'ESAT Le POMMERET leur apporte (ou a apporté), les réponses des interviewés sont principalement de deux ordres.

D'une part, elles relèvent du registre du travail pour 10 d'entre eux : Patrick parle de « *compétences* », Elie d'un « *savoir-faire* » et John d'une « *construction professionnelle* ». D'autre part, elles ont trait à un certain soutien d'ordre moral pour 11 d'entre eux : 4 utilisent spontanément le terme de « *confiance* ». Pierrot parle de la « *confiance [qu'on lui a accordé] au départ : ils ont cru en moi, m'ont aidé à prendre des responsabilités ... J'ai été aidé et écouté* », Candia de la « *confiance en [elle]* » que cela lui a procurée et qui l'a aidée à ressentir « *un bien-être, à ne pas se dévaloriser, à oser faire des choses* », tandis que Gérald et Martine soulignent que le POMMERET les a aidés à « *prendre confiance* ».

Titouan évoque également la mission promotionnelle de l'établissement: « *Le POMMERET aide car il a la main plus longue pour trouver des lieux de travail et pour te faire connaître* ». Pour Gérald, il s'agissait aussi « *d'être accompagné dans [son] projet, pour retrouver une entreprise, parce qu'on se lance pas comme cela à l'aveuglette* ».

Rachel explique quant à lui que l'ESAT Le POMMERET lui a apporté « *une stabilité morale et financière* » tandis que John souligne que cela lui a permis de mieux accepter son handicap : « *ça m'a apporté une autre philosophie parce que du recul par rapport à l'handicap et une acceptation de tout cet amalgame. « Amalgame » c'est-à-dire du handicap, du regard de la société...Disons que ça m'est passé dessus quoi. J'en ai fait on va dire mon deuil quelque part* ».

Les mots employés pour parler de cet apport de l'ESAT sont parfois forts. Elie précise que cela lui a apporté « *le travail et la vie* », Jacques que cela lui « *apporte tout* », en précisant ce que signifie pour lui ce « *tout* », à savoir : « *le travail, la vie sociale, être avec les autres* ». Pour Marcel, c'est « *plein de choses* » et d'ajouter : « *C'était ma seule chance pour m'en sortir ... Sans eux, je ne sais pas ce que je ferais* ».

En définitive, il ressort que les réponses des travailleurs handicapés attestent d'une reconnaissance certaine des personnes vis-à-vis de ce qu'a pu ou peut leur apporter l'ESAT Le POMMERET. La construction de leur identité professionnelle comme l'importance de la confiance accordée sont deux apports fortement pointés spontanément par les interviewés laissant à penser que ces deux notions vont de pair : sans confiance en soi, l'identité professionnelle paraît difficile à construire et sans support pour la développer, cette confiance en soi semble impossible à s'accorder. Voyons si les réponses données par les interviewés en assisté confirment cette première analyse.

1.22 - Des réponses assistées du même registre

Afin d'être certains de recueillir une réponse à la question de leur perception de l'apport de l'ESAT Le POMMERET, au cours de l'entretien, nous proposons à chaque travailleur handicapé un tableau avec 16 propositions possibles de réponses à la question de ce que leur apporte/a apporté Le POMMERET. Nous leur remettons alors un crayon en leur demandant d'entourer les réponses qui leur conviennent, et uniquement celles-là. Tous se sont prêtés à ce jeu avec intérêt, Titouan soulignant pour sa part qu'il retrouvait bien son ressenti à travers les différentes propositions faites : « ça fait bizarre d'entourer des phrases sur des trucs que tu penses ».

Tableau n° 5 « qu'est-ce que t'apporte l'ESAT Le POMMERET ? »

Tableau associé à la question 41 du guide d'entretien destiné travailleurs handicapés version 1 (cf annexe 4, page 179) proposant à l'avis des personnes un certain nombre d'affirmations relatives à l'apport perçu de l'ESAT Le POMMERET.

<i>Numéros de la proposition</i>	<i>Propositions</i>	<i>Nombre d'interviewés ayant entouré la proposition sur les 14</i>
1	<i>Prendre confiance en toi</i>	13
2	<i>Etre moins stressé</i>	6
3	<i>Etre fier de toi</i>	9
4	<i>Découvrir de nouvelles choses</i>	10
5	<i>Mieux te connaître</i>	7
6	<i>Avoir le sentiment de progresser</i>	13
7	<i>Etre accompagné dans ton projet</i>	12
8	<i>Apprendre à être plus autonome</i>	12
9	<i>Te sentir bien avec les autres</i>	9
10	<i>Te sentir en confiance</i>	11
11	<i>Prendre des initiatives</i>	13
12	<i>Echanger plus facilement avec les autres</i>	7
13	<i>Apprendre tes droits de citoyen</i>	2
14	<i>Faire avancer ton projet</i>	14

15	<i>Te sentir heureux dans ce que tu fais</i>	13
16	<i>Faire plus attention à ta présentation</i>	7
17	<i>Autre</i>	0

Nous pouvons tout d'abord constater que ces résultats montrent une réelle récurrence avec les réponses libres données par les interviewés. C'est ainsi que l'item 14 « *Faire avancer ton projet* » a été retenu à l'unanimité, confortant l'idée que c'est bien pour cette raison que les personnes viennent à l'ESAT Le POMMERET.

Le thème de la « *confiance* » est aussi fortement relevé par les interviewés en assisté avec 13 d'entre eux qui retiennent l'item « *prendre confiance en soi* » (11 ayant également retenu « *te sentir en confiance* »). 3 autres items font quasi l'unanimité avec 13 personnes les ayant retenus sur 14, « *avoir le sentiment de progresser* », « *prendre des initiatives* » et « *se sentir heureux dans ce que tu fais* ». Et ce ne sont pas moins de 12 des 14 interviewés qui retiennent également les items 7 et 8, respectivement « *être accompagné dans ton projet* » et « *apprendre à être plus autonome* ». En assisté, nous retrouvons ainsi de manière plus marquée encore la notion de « *confiance* » et par là l'importance que lui accordent les interviewés : une prise de confiance qui, parce qu'on se sait accompagné dans son projet, permet de progresser dans ses prises d'initiatives et de gagner ainsi en autonomie. Ce sentiment de progression permet assurément de se sentir plus heureux dans ce que l'on fait. Telle peut être une manière de comprendre les réponses des interviewés à cette question de l'apport de l'ESAT Le POMMERET.

A contrario, notons que l'ESAT Le POMMERET n'est pas perçu comme aidant à « *apprendre les droits de citoyen* », item retenu uniquement deux fois.

En conclusion de ce point et en réponse à notre premier questionnaire consistant à nous interroger sur l'apport même de l'ESAT Le POMMERET selon les travailleurs handicapés, nous pouvons noter que ces différentes réponses témoignent sans conteste d'un apport réel perçu de l'ESAT Le POMMERET par les travailleurs handicapés, particulièrement pour ce qui concerne les items de « *confiance en soi* » et « *d'avancée dans son projet* ». Voyons plus précisément maintenant si les interviewés pensent que l'ESAT les prépare bien à investir le milieu ordinaire de travail, puisque tel est bien la spécificité que l'ESAT revendique.

1.3 - La confirmation de l'aide à préparer au milieu ordinaire de travail

1.31 - Un développement des compétences et de la confiance en soi

Les interviewés sont tous unanimes et sans réserve à ce sujet : le parcours de l'ESAT Le POMMERET les prépare à investir le milieu ordinaire de travail¹³⁷ en les aidant à travailler en tout premier lieu deux préalables perçus comme indispensables pour cela : les compétences et la confiance en soi. « *Le POMMERET, il apprend un sacré savoir-faire et apporte confiance pour la personne... [car] pour travailler en milieu ordinaire, il y a deux choses* » nous rappelle John, « *C'est la pratique - parce qu'un employeur, il veut un gars qui bosse, c'est clair - et une bonne image de soi...* ». Et Patrick renchérit : « *pour aller en milieu ordinaire il faut avoir des connaissances sinon ça sert à rien. Tu vas faire que de demander comment faire. Le patron il va pas t'expliquer tous les jours comment faire* ».

Pour Rachel, l'ESAT Le POMMERET aide à apprendre grâce à sa « *façon d'apprendre, la pédagogie* », tandis que Titouan souligne « *l'aide à travailler l'adaptation* » que lui apporte l'établissement, aide qui lui paraît tout aussi essentielle pour investir au mieux le milieu ordinaire de travail.

Au-delà des connaissances, certains rappellent comme Simon l'importance des « *reconnaisances de compétences* ». De même, John souligne combien sa VAE, sa « *bible* » - qu'il a montée avec l'aide de son moniteur de l'époque - lui a permis de faire la preuve de son savoir-faire, acte qui lui paraissait important d'accomplir pour être reconnu professionnellement : « *Ca m'a aidé à montrer ma vraie valeur, malgré, excusez-moi, ma casquette handicap parce qu'il faut pas se leurrer, dans le milieu ordinaire, elle reste et elle est là et elle est bien ancrée ... Parce qu'il y a un a priori et il y a toujours eu un a priori. Et il y a le regard, et c'est ça qui fait le plus mal.* »

1.32 - Autres caractéristiques préparant à l'emploi

Pierrot rappelle quant à lui que le travail à réaliser au POMMERET lui paraît équivalent en termes de rythme et de quantité de travail à fournir à celui demandé en milieu ordinaire de travail et que c'est aussi cela qui, pour lui, prépare à investir le milieu ordinaire de travail plus facilement.

Pour John, les temps du parcours (dedans, dedans-dehors et hors les murs) préparent également bien à cette visée, de par l'expérimentation de façon sécurisée qu'ils permettent de faire petit à petit : « *ça [les temps du parcours] il le faut car il faut que la personne prenne confiance, il faut que la*

¹³⁷ Cf question n°45 du guide d'entretien destiné aux travailleurs handicapés (version 1) « *à ton avis, est-ce que Le POMMERET aide à aller en milieu ordinaire de travail ? En quoi ?* ». Guide qui fait l'objet de notre annexe n°4, page 180.

personne voie. T'es comme dans un cocon ici, tu n'as pas la réalité de la vie extérieure. Car la mise à disposition ou les prestations extérieures, c'est un boum, c'est un pas ailleurs. »

Quant à Olivia, elle insiste sur ce qui concerne l'aide à la mise en relation aux autres - « *ce qui aide c'est de travailler le relationnel* » - et l'importance de l'accompagnement : « *et ces activités-là (stages, mises à disposition) aident à ce qu'on ne se trouve pas tout seul du jour au lendemain pour aller vers le milieu ordinaire.* ».

Gérald souligne enfin le rôle de « stimulateur » de l'ESAT Le POMMERET, impulsion qui dépend également de la propre motivation de la personne : « *ils [les encadrants du POMMERET] poussent bien quand même les gens à prendre leur envol... Avec tout cela, si tu te laisses aller et que tu te dis je suis bien là et tout, ils te mettront pas dehors, mais ils peuvent t'aider à t'impulser, à faire des stages et tout, à aller en entreprise, à faire des mises à disposition et tout. Mais faut de la volonté* ».

Pour conclure sur cette question de l'aide perçue de l'ESAT pour aller en milieu ordinaire de travail, nous retiendrons que les éléments de réponses recueillis confirment que les travailleurs handicapés reconnaissent et perçoivent l'apport de l'ESAT Le POMMERET en tant que structure visant l'accompagnement des usagers vers le milieu ordinaire de travail. Certains termes employés - « *passage* », « *impulser* », « *les temps du parcours* » montrent que la dynamique inhérente au parcours est également bien relevée. Autant d'éléments de réponses sur ce qui peut être perçu comme favorisant l'insertion vers le milieu ordinaire de travail du point de vue des travailleurs handicapés.

1.4 - Points négatifs, points positifs : la part belle donnée aux points forts

Dans le cadre de notre recherche, nous cherchons aussi à savoir si le parcours promotionnel est perçu comme efficient. C'est la raison pour laquelle nous avons abordé la question des points forts et points faibles perçus par les travailleurs handicapés. Pour compléter leurs points de vue, nous avons également interrogé l'équipe pluridisciplinaire sur ce même sujet. Voici leurs différentes réponses.

1.41 - L'avis des travailleurs handicapés

Les deux questions posées aux usagers ont été les suivantes : « *Là où tu en es dans ton parcours aujourd'hui, qu'est ce que tu trouves bien (qui t'aide le plus dans ton projet) au Pommeret ?* » (question n°37). Et « *Qu'est-ce que tu trouves moins bien ?* » (Question n°38)¹³⁸.

¹³⁸ Cf l'annexe n°4 intitulé « *Guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret* », pages 175 à 180.

Pour les travailleurs handicapés en emploi aujourd'hui, la question (n°36)¹³⁹ était : « *Quant tu étais au Pommeret, qu'est ce que tu trouvais bien (qui t'aidait le plus dans ton projet) ? Qu'est ce que tu trouvais moins bien ?* »

1.411 - Des points négatifs à la marge

Si, au moment de leur interview, 3 personnes n'ont pas eu d'avis à formuler tant sur d'éventuels points positifs que de points négatifs du parcours promotionnel, ce nombre est monté à 8 quand il a été question de relever des points « *moins bien* », qui, lorsqu'ils sont formulés, restent à la marge. Ce sont ainsi 6 travailleurs handicapés sur les 14 interviewés qui ont donc répondu à cette dernière question.

Elie et Gérald soulèvent ainsi l'importance qu'il y a à ce que chaque membre d'un groupe participe et partage une même dynamique pour que celle-ci soit porteuse pour tous. Elie évoque ainsi le fait qu'il y avait trop de bavardages au sein de son équipe et Gérald le « *manque de motivation de certains, même si c'est pas forcément de leur faute* », deux facteurs qui peuvent perturber une bonne dynamique de groupe.

Pour Jacques, c'est le fait que « *cela traîne trop le matin pour démarrer les activités* » qu'il relève comme une mauvaise habitude - et donc un point négatif - ne permettant pas de prendre d'emblée une bonne posture pour la suite du parcours en milieu ordinaire de travail.

Si Marcel parle quant à lui d'un manque d'autonomie dans le travail en équipe, d'un manque de changements de postes au sein des équipes et de tâches pas très intéressantes parfois, il contrebalance ses propos en précisant qu'il a « *appris des choses* » et qu'il apprécie d'avoir été accompagné dans sa prise de poste en milieu ordinaire de travail.

Quant à John il regrette qu'à son époque il n'y ait pas eu des formations techniques complémentaires et mesure à quel point le travail d'ouvrier paysagiste a positivement évolué, aidé en cela par une évolution du matériel utilisé : « *tu apprenais sur le tas, tu apprenais avec ton chef comme ça mais il n'y avait pas de cours, comme l'auto-portée par exemple. ... Quand j'ai commencé en guise de motoculteur, on avait une toute petite motobineuse et on avait des petits outils bien sûr... Y avait pas le matériel comme il y a aujourd'hui. C'était tout à la main.* »

Rachel souligne quant à lui un point négatif qui relève plus du fait que le public de l'ESAT Le POMMERET soit de plus en plus hétérogène en termes de handicap, en spécifiant qu'il peut se sentir en décalage avec l'équipe et qu'il ressent parfois certaines longueurs dans l'apprentissage dispensé, liées au fait qu'il s'opère collectivement et ainsi au rythme de tous.

¹³⁹ Cf l'annexe n°5 reprenant le guide d'entretien destiné aux travailleurs handicapés en emploi suite à un parcours promotionnel, pages 181 à 186.

Pour conclure sur ce que les travailleurs handicapés ont relevé comme ayant été « *moins bien* » durant leur parcours, nous retiendrons que si les propos tenus nous engagent à être vigilants sur le fait que chacun puisse avoir concrètement accès à tout ce qui permet un véritable apprentissage par soi-même (exemple du respect du roulement dans les postes occupés au sein d'une même équipe évoqué par Gérald) et sur les conditions d'un apprentissage aptes à préparer la personne au mieux au milieu ordinaire de travail (motivation, respect des horaires), nous constatons également qu'aucun point réhibitoire n'est relevé par les travailleurs handicapés sur le parcours promotionnel.

1.412 - Six points positifs relevés

Les travailleurs handicapés se sont montrés nettement plus bavards en évoquant ce qu'ils considéraient comme des points forts du parcours à l'ESAT Le POMMERET et que nous pouvons classer sous six thèmes : le travail en équipe, l'apprentissage dispensé, le temps et la confiance accordés aux personnes, le temps du parcours jalonné d'étapes, l'accompagnement proposé et enfin l'importance accordée aux temps d'échange. Nous noterons tout d'abord que ces thèmes ont déjà été évoqués pour la plupart, signe de l'importance qui leur est accordé.

Le premier point positif relevé concerne le fait de travailler en équipe. C'est ainsi que Rachel insiste sur « *l'esprit d'équipe* » et « *l'entraide* » que génère le travail en équipe, un travail en équipe qui « *soude* » pour Olivia. En équipe « *on travaille réellement. Bonne ambiance. Pas d'histoires* » nous précise Lucie, rappelant ainsi que l'on est loin d'un travail de type occupationnel et au contraire dans une dynamique de travail qui va dans le sens d'une insertion vers le milieu ordinaire de travail, son attente principale.

Second point positif perçu, John évoque l'apprentissage dispensé par Le POMMERET qui permet de « *[se] construire* » selon lui : « *aujourd'hui, on est dans une évolution presque comme une école, sauf que c'est adapté par rapport au handicap. Aujourd'hui on est dans une évolution, je dirais comme dans un CFA, comme une maison familiale... On est vraiment dans des formations pour que la personne handicapée puisse avoir quelque chose au bout.* » Un apprentissage qui permet aussi « *la prise d'initiatives* » pour Gérald et « *d'apprendre avec quelqu'un de fiable [le moniteur]* » pour Elie.

Or c'est bien « *le temps [nécessaire] pris* » et la « *confiance* » accordée aux personnes qui constituent un troisième point positif relevé, car permettant aux personnes selon Pierrot « *d'arriver à avancer* ».

Le quatrième point relevé comme « *très bien* » est celui des étapes du parcours, et, en particulier, ce temps du « *hors les murs* » qui concilie apprentissage en milieu ordinaire de travail et suivi intégratif - le sentiment ainsi d'une plus grande autonomie pour la personne tout en lui donnant la possibilité de

construire et d'étayer son parcours -. « *Les mises à disposition c'est positif. On voit un peu plus de choses ... et on a plus de liberté* » nous dit Martine, tandis que Jacques dit apprécier « *d'être à l'extérieur de l'ESAT et d'avoir toujours contact avec [sa] chargée d'insertion* ».

Le cinquième point positif souligné, l'accompagnement, relève du même registre : celui de l'utilité d'un suivi qui est vécu comme rassurant pour les personnes car il implique « *de faire des points réguliers pour voir si tout va bien* » pour Marcel.

Dans le même ordre d'idées, l'importance accordée aux échanges, avec les différentes formes qu'ils peuvent prendre au POMMERET est le dernier point positif relevé. Ainsi, qu'ils soient formels ou plus informels, les temps accordés aux échanges sont relevés comme positifs par Elie : « *...être avec les collègues pour parler du travail autour d'un café, on parlait du CVS aussi, ... on préparait les questions* ».

Pour conclure sur cette évaluation par les travailleurs handicapés de ce qu'ils ont perçu comme négatif et positif dans leur parcours promotionnel, nous retiendrons deux premiers enseignements. D'une part, le fait que la position de critique - même constructive - semble quelque peu difficile à prendre pour les interviewés, ceux-ci faisant plutôt d'emblée confiance au dispositif proposé par le POMMERET. D'autre part, les points positifs cités (travail en collectif, apprentissage adapté, importance de la confiance accordée, étapes du parcours, accompagnement dispensé et temps d'échanges proposés) rejoignent tout à fait le point de vue de l'équipe pluridisciplinaire.

1.42 - L'avis de l'équipe pluridisciplinaire

Dans la perspective de notre recherche de disposer d'une évaluation aussi exhaustive que possible du parcours promotionnel, nous avons donc interrogé l'équipe pluridisciplinaire sur ce même sujet de sa perception des éventuels points forts et points d'amélioration du parcours promotionnel. Les trois questions posées aux professionnels encadrants ont été les suivantes :

Question n°6 : « *y a-t-il des choses que vous souhaiteriez mettre en place en plus ? Lesquelles ?* »¹⁴⁰

Question n°8 : « *Selon vous, quels sont les points forts du parcours promotionnel, tant dans son contenu que dans son organisation, dans sa mission d'accompagner les usagers vers le milieu ordinaire de travail ?* »¹⁴¹

Question n°9 : « *Selon vous, y a-t-il des points d'amélioration possibles ? Si oui, lesquelles ?* »¹⁴²

¹⁴⁰ Cf l'annexe n°1 intitulé « *questionnaire diffusé auprès de l'ensemble des salariés de l'APH Le POMMERET. Thème : le parcours promotionnel* », page 162.

¹⁴¹ Ibid, page 162.

1.421 - Peu de points d'amélioration relevés

Comme pour les travailleurs handicapés, les points d'amélioration relevés par l'équipe pluridisciplinaire restent à la marge, le parcours promotionnel étant unanimement perçu comme « *un très bon concept de fond* », « *intéressant* », car ouvrant sur du « *possible* ». Un moyen perçu par certains comme « *[donnant] une chance supplémentaire à l'utilisateur* » et « *très adapté de prendre en compte les aspirations des personnes en situation de handicap* », pour « *accéder progressivement au milieu ordinaire* ».

Les trois points d'amélioration essentiellement relevés par les membres de l'équipe tournent autour de la notion de « *temps* », temps globalement souhaité plus important.

Le premier axe d'amélioration concerne le temps de l'apprentissage. Certains proposent ainsi d'optimiser encore plus la qualité de l'apprentissage mené auprès des usagers en développant plus encore l'apprentissage individuel - en développant le travail par « *roulement* » en équipe par exemple -. Créer et renouveler régulièrement en amont des supports utiles à l'apprentissage - des « *fiches techniques* » par exemple sur tel ou tel technique, matériel, recette - est un autre moyen envisagé pour ce faire.

Le second axe d'amélioration proposé concerne la phase charnière du « *hors les murs* ». La proposition consiste à créer sur cette période « *un lien plus fort entre le socio et le professionnel* » en « *dédiant des heures SAVS aux personnes en insertion professionnelle* ». L'objectif est de bien articuler accompagnement tant professionnel que social de façon à ce que ce temps de rupture que représente la période du passage en insertion en milieu ordinaire de travail - qui s'accompagne souvent de changements dans le cadre du hors travail pour les personnes - soit particulièrement étayée si nécessaire pour éviter qu'elle devienne un frein à la réussite du projet professionnel.

Le troisième et dernier axe d'amélioration envisagé renvoie plus à l'approche globale de travail adoptée au sein de l'équipe en proposant de « *plus formaliser* » les choses, de façon à laisser des traces transmissibles et ainsi partageables entre tous et de « *systématiser des outils comme le portefeuille de compétences* ».

En définitive, comme pour les travailleurs handicapés, nous retiendrons que si l'équipe pluridisciplinaire évoque des points d'optimisation du parcours promotionnel pour favoriser mieux

¹⁴² Cf l'annexe n°1 intitulé « *questionnaire diffusé auprès de l'ensemble des salariés de l'APH Le POMMERET. Thème : le parcours promotionnel* », page 162.

encore l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail, ces propos n'ont cependant rien de rédhibitoires pour le parcours promotionnel.

1.422 - Cinq points forts relevés

Comme les travailleurs handicapés, l'équipe pluridisciplinaire s'est montrée beaucoup plus loquace à propos des points forts du parcours promotionnel.

Sur les six thèmes déjà évoqués par les travailleurs handicapés, cinq sont parfaitement identiques à ceux relevés par les encadrants ; il s'agit du travail en équipe, de l'apprentissage réalisé, des temps du parcours, de l'accompagnement opéré et enfin de l'importance accordée aux temps d'échanges.

Le seul thème qui diffère est celui du temps et de la confiance accordés aux personnes, thème évoqué chez les travailleurs handicapés et qui fait le pendant avec celui de la « *personnalisation* » des parcours et de la « *disponibilité des professionnels* » du côté de l'équipe. Thèmes finalement assez proches si on y regarde de plus près dans la mesure où gagner la confiance des personnes demande d'être disponible et une approche individuelle des personnes.

Si cinq thèmes abordés de par et d'autre sont ainsi similaires, le contenu des réponses de l'équipe pluridisciplinaire varie toutefois quelque peu.

Les professionnels évoquent aussi l'importance de travailler en équipe pluridisciplinaire et combien la « *mutualisation des informations* » ainsi récoltées, le fait de « *croiser les professionnels qui suivent l'usager. Le moniteur, l'éducateur, le chargé d'insertion* » - et, en plus bien sûr, le cadre éducatif - permet d'optimiser le parcours promotionnel des personnes, en croisant ainsi approches et expertises.

L'apprentissage en situation de travail est un second point signalé comme point fort par l'équipe. Il est relevé comme d'autant plus efficace qu'il se réalise « *dans un temps imparti* ». Sur cet item, la notion de « *formation tout au long du parcours (pratique ou reconnaissance de compétences)* », le « *tutorat façon compagnonnage* » - expliqué comme la façon d'apprendre à l'autre en montrant et faisant avec lui -, sont également relevés comme renforçant cet apprentissage.

Les « *temps du parcours* » sont décrits comme un troisième point fort. Précisément, « *la 1^{ère} période des 6 mois (accueil), [le temps] des apprentissages professionnels et des reconnaissances des compétences et la préparation à la sortie* » sont perçus comme amenant à une « *montée en puissance [des] parcours* ». L'étape du « *Hors-les-murs* » est relevée comme essentielle car « *permettant de travailler sur les compétences exigées [en milieu ordinaire de travail] mais aussi sur le niveau d'implication et de responsabilité* », attitudes décrites comme « *nécessaires pour une vraie fiabilité [de la personne]* ».

Quatrième point fort évoqué, l'accompagnement est qualifié par différents membres de l'équipe comme « *individuel et « rapproché »* », « *dynamique et réactif* », et « *prenant en compte les différents paramètres ... y compris organisation de la vie privée que peut engendrer une évolution professionnelle* ».

Enfin, l'importance accordée aux temps d'échanges, notamment ceux des « *bilans pluridisciplinaires* » fait l'objet du cinquième point fort identiquement souligné.

Pour conclure ce point dédié aux points forts du parcours promotionnel relevés par l'équipe pluridisciplinaire, nous pouvons constater que les témoignages des professionnels encadrants rejoignent ceux des travailleurs handicapés. Et tous insistent sur l'importance du travail collectif et mutualisé, sur l'importance d'un apprentissage se faisant par une mise en situation de travail, sur l'intérêt des différentes étapes du parcours promotionnel comme sur l'importance de l'accompagnement et des temps d'échanges prévus dans le parcours promotionnel. Ce sont pour eux tous autant d'éléments qui favorisent une bonne préparation à l'insertion vers le milieu ordinaire de travail.

1.5 - Préconisations des travailleurs handicapés interviewés

Dans la continuité de notre recherche dont l'objectif est aussi de saisir l'apport et l'intérêt du parcours promotionnel dans sa visée intégrative du point de vue des travailleurs handicapés eux-mêmes, nous les avons interrogés sur leurs préconisations éventuelles.

A cette fin, nous leur avons posé une première question (question n°24) « *Est-ce qu'il y a des choses qu'on ne propose pas au Pommeret et que tu trouves importantes d'apprendre ou de faire pour aller en milieu ordinaire plus facilement ? Quoi ?* ». Pour leur permettre d'étayer leur réponse au fur et à mesure de l'avancement de l'interview, nous avons posé deux questions de relance. Il s'agit de la question n°28 : « *Y a-t-il des activités qui ne sont pas proposées au Pommeret et qui t'intéresseraient ? Lesquelles ?* » et de la question n°42 « *par rapport à la façon dont cela se passe pour ton parcours promotionnel, as-tu des suggestions ou des propositions à faire ?* »¹⁴³

Si donner un avis sur le parcours a pu paraître difficile pour certains travailleurs handicapés, il en est de même pour la question des propositions qui pourraient être faites pour améliorer le parcours promotionnel, signifiant par là que les personnes interviewées ont probablement peu l'habitude d'être interrogées sur ce genre d'items.

¹⁴³ Cf l'annexe n°4 intitulé « *guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret* », pages 175 à 180.

1.51 - Des propositions impliquantes pour les travailleurs handicapés

6 interviewés ne se sont ainsi pas prononcés sur cette question. C'est autour de six thèmes que les 8 autres interviewés se sont exprimés, thèmes qui relèvent de la pairémulation¹⁴⁴, de la formation, de l'apprentissage, des reconnaissances de compétences, d'une activité de soutien et enfin du sport.

Ainsi c'est John qui engage le plus fortement une démarche pairémulative en proposant de mettre en place des mini conférences chapeautées par des anciens usagers du POMMERET et destinées à ouvrir d'autant plus les perspectives et le champ des possibles pour les nouveaux : *« J'ai toujours dit, dommage qu'il ne puisse pas y avoir de mini conférences avec des anciens pour leur [aux nouveaux arrivants] donner un point de vue et un avis et aussi pour leur faire voir que n'importe quel temps tu passes ici, tu peux toujours évoluer et arriver à quelque chose... être quelque part un repère pour le POMMERET et puis leur donner envie. »*.

C'est ainsi que John aborde le second thème de la formation en proposant d'ouvrir les formations menées à l'ESAT Le POMMERET aux travailleurs handicapés en emploi : pourquoi en effet ne pas maintenir la passerelle entre ESAT et entreprises de cette façon ? Moyennant finances, cela permettrait aux personnes en emploi de toujours garder le goût d'apprendre avec une pédagogie déjà pratiquée et adaptée à eux, nous dit-il.

Le troisième thème sur lequel des préconisations s'expriment est celui de l'apprentissage mené à l'ESAT Le POMMERET. C'est d'ailleurs le thème qui recueille le plus de propositions. Ponctuer les temps d'apprentissages en équipe par des mini temps de découvertes une fois par semaine par exemple, inclure des actions collectives prenant plus souvent la forme de jeux de rôles, prévoir des cours d'informatique au long cours ou encore permettre à chaque usager de passer un brevet de secourisme sont des pistes que les interviews nous proposent ainsi d'explorer.

1.52 - Les préconisations annexes

La quatrième préconisation concerne la reconnaissance de compétences et porte sur un point précis du dispositif *« Différent § Compétent »*. En effet, ayant pour sa part obtenu un CAP de cuisinier, Titouan regrette qu'il n'y ait aucune partie « pratique » dans le passage de la reconnaissance de compétences d'agent polyvalent de restauration du dispositif *« Différent § Compétent »* et propose ainsi d'ajouter une épreuve qui consisterait à préparer en direct le plat de son choix. Une façon de rapprocher cette

¹⁴⁴ Définition tirée du travail de recherche mené par M. Hubert VAUTIER de la promotion 14 dans le cadre du DUPITH (ancienne appellation du DPITSH) intitulé : *« L'accompagnement des blessés médullaires en Centre de Rééducation Fonctionnel. La pairémulation, un levier pertinent ? »* : La pairémulation y est définie comme *« la transmission de l'expérience par des personnes handicapées autonomes pour des personnes handicapées en recherche d'autonomie, et avec le but de renforcer la conscience de ces derniers quant à leurs possibilités, leurs droits et leurs devoirs »*, (page 47).

reconnaissance de compétences des standards des épreuves habituellement proposées dans un cursus de cuisinier.

La cinquième préconisation faite par les travailleurs handicapés concerne le soutien du code de la route proposé par l'ESAT Le POMMERET. Jugé intéressant mais manquant « *de temps d'évaluation et de jalons* », Marcel préconise de mener un accompagnement « *plus serré* » dans ce cadre et, pourquoi pas, nous propose Gérald, de monter un circuit, fermé, sur lequel les usagers pourraient se perfectionner en conduite.

Seul thème, enfin, moins directement lié au travail, le sport correspond à la dernière préconisation faite tant par Jacques - pour des temps de sports collectifs destinés à occuper certains temps libres - que par John qui l'envisage plus dans une perspective éducative. En effet, si pour ce dernier le sport, et notamment les sports de combat (de type aikido, karaté ou judo) procurent confiance en soi, assurance et maîtrise de soi, ils sont aussi un moyen de savoir se défendre : « *cela peut servir d'auto défense aussi en sachant quand même qu'un handicapé est toujours la proie dans la vie sociale d'être un exclu et d'être maltraité* ».

Toutes ces préconisations se présentent comme autant de pistes de réflexion et d'action pouvant être engagées par nous, membres de l'équipe, afin d'optimiser le parcours. Tout du moins, elles ne peuvent manquer d'être de véritables sources d'inspiration dans la perspective de la construction d'un plan d'actions ou de préconisations.

Pour conclure ce premier point dédié plus particulièrement à la perception du parcours promotionnel et de l'ESAT Le POMMERET par les travailleurs handicapés, nous pouvons relever que les différentes attentes, apports perçus, points forts et points faibles relatés, comme les préconisations formulées dénotent pour leur grande majorité la perception d'une visée professionnelle ou formative et également intégrative du parcours promotionnel. Assurément, elles traduisent une perception positive du parcours promotionnel. Pour illustrer ce propos, Lucie nous dira ainsi par ailleurs que pour elle, le parcours de L'ESAT Le POMMERET, « *c'est positif. Pour quelqu'un qui veut aller en milieu ordinaire et qui est motivé. Le POMMERET, c'est super* ». Tout comme Gérald qui parle d'un « *très bon projet, ...d'une très belle chose* ».

Les travailleurs handicapés sont rejoints en cela par l'équipe pluridisciplinaire de l'APH Le POMMERET qui ont décrit le parcours promotionnel comme « *très important* », « *très intéressant* », « *hyper positif dans son principe* » ou encore « *très motivant et valorisant pour les personnes* ».

Cette perception positive semble également partagée par les responsables d'entreprises. Lorsqu'ils disent en effet être prêts à embaucher d'autres personnes ayant suivi un parcours promotionnel au POMMERET¹⁴⁵, n'abondent-ils pas dans ce sens ?

Concernant cette visée intégrative si essentielle du parcours promotionnel, voyons précisément maintenant si celle-ci est très directement validée par tous, notamment par les travailleurs handicapés eux-mêmes, en abordant plus directement la première des trois thématiques par laquelle nous avons choisi de restituer les résultats de notre enquête, à savoir celle du parcours promotionnel.

2 - Le parcours promotionnel et sa dimension intégrative

2.1 - Les raisons et circonstances de l'engagement du parcours

L'ESAT Le POMMERET se positionnant en tant qu'ESAT « *promotionnel* », nous avons tout d'abord voulu savoir si les personnes l'ayant investi avait fait cette démarche pour cette raison. C'est pourquoi nous leur avons posé la question n°3 : « *pour quelles raisons es-tu venu au POMMERET ?* »¹⁴⁶

2.11 - Un choix pour la majorité des travailleurs handicapés

Si tous les interviewés se disent satisfaits de leur parcours promotionnel, le choix de l'investir positivement dès le départ est lié à l'image que chacun se faisait d'un « ESAT », du milieu protégé. Ainsi, 9 des 14 personnes interrogées déclarent avoir réellement choisi de venir à l'ESAT Le POMMERET. C'est parce qu'« *il était bien coté, réputé et pour la proximité aussi* » que Rachel l'a choisi, tandis que Pierrot rappelle que s'il avait accepté d'être orienté dans un ESAT du fait de ses difficultés, il ne voulait pas investir n'importe lequel et a préféré Le POMMERET pour trois raisons : « *Le plus près de chez mes parents. Le mieux : je savais que l'on pouvait aller dans un milieu ordinaire. Les personnes étaient un peu comme moi ... et je voulais pas aller avec des personnes qui ont plus de handicap* ». Pour Marcel, c'est le fait que l'ESAT Le POMMERET soit promotionnel qui l'a décidé à y venir - « *j'attendais de rentrer mais de repartir aussi vite, un peu comme un courant d'air* » - tandis que Jacques précise que son premier critère de sélection a été la proximité de l'ESAT Le POMMERET de son domicile, et non sa dimension promotionnelle, ne se sentant pas prêt pour cela au départ.

¹⁴⁵ Cf la question n°12 : « *seriez-vous prêt à embaucher d'autres personnes ayant suivi un parcours promotionnel au POMMERET ? Pour quelles raisons ?* » de l'annexe n°6 intitulé « *questionnaire transmis à des entreprises employant un travailleur handicapé venant de l'ESAT Le POMMERET* », page 187. Hormis deux responsables d'entreprises qui répondent par la négative en expliquant que c'est la petite taille de leur entreprise qui ne leur permet pas d'envisager de nouvelles embauches, les autres répondent par l'affirmative à cette question.

¹⁴⁶ Cf l'annexe n°4 intitulé « *Guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET* », pages 175 à 180.

2.12 - Un choix par défaut pour certains

Pour les 5 autres interviewés, c'est le fait que Le POMMERET soit un ESAT - même promotionnel - qui a été difficile à vivre au départ. Mais pour 4 d'entre eux, c'est bien cette raison qui les a toutefois amenés à faire ce choix.

Ainsi, investir l'ESAT Le POMMERET a été un choix contraint au départ pour Titouan qui, malgré son CAP de cuisinier, « *ne trouvait pas de patron pour l'embaucher* ». Et ce choix a été difficile à assumer au départ : « *Au début, dans l'équipe, je me sentais très mal dans ma peau. J'avais les yeux fermés sur l'équipe quoi. Je voyais pas les points positifs. Je voyais plus les points négatifs que positifs* ».

De même, ce choix n'était pas assumé par Martine : « *pour moi, tu dis ESAT, au départ, je voulais pas l'entendre et puis après je me suis habituée* ».

Quant à Olivia, qui était en attente de solution, l'annonce de cette admission s'est révélée être un moment de soulagement, même si investir le milieu protégé a été pour elle source d'angoisse.

Pour Gérald, qui a découvert l'univers du milieu protégé suite à son accident de la route, il s'agissait de regarder les choses le plus objectivement possible, et de raisonner en termes d'étapes à franchir : « *Ca fait peur un peu ... C'est pas un malheur, c'est une étape de la vie ... Quand ça vous tombe dessus, on choisit pas et pourtant on doit se dire qu'on a une reconnaissance de handicapé et qu'il faut pas baisser les bras. Faut pas s'arrêter là-dessus* ».

2.13 - Une voie contrainte pour d'autres

Si une admission en ESAT a ainsi pu se révéler difficile à vivre pour Titouan, Martine et Gérald, seul John décrit ce moment de son arrivée à l'ESAT Le POMMERET comme un événement terriblement déstabilisant : « *Etant jeune majeur et sans travail la DDASS de Y m'a orienté à l'époque vers le CAT du POMMERET ... Je suis tombé des nues. Je ne l'acceptais pas ... et quelque part ça a été ma force. Car vous avez vingt ans, [vous avez un CAP], on vous dit ça. Quelque part ça vous assoit hein. Vous êtes un peu révolté* ». John explique sa difficulté d'acceptation et d'intégration par le fait que le public accueilli à son arrivée n'était pas aussi hétérogène qu'aujourd'hui, mixité qu'il perçoit comme quelque chose de positif car permettant de trouver des personnes au profil proche de soi : « *Une vraie frustration au départ ... C'est pas un reproche que je fais. Attention ! Mais voilà, au début, je trouvais que c'étais pas ma place. ... Avec certains, tu pouvais que discuter de la pluie et du beau temps... Les prestations de service, c'était ma bouffée d'oxygène ...* ».

Pour conclure sur les raisons de l'engagement du parcours promotionnel, nous retiendrons que les témoignages des travailleurs handicapés soulignent l'importance d'un choix réfléchi et pleinement assumé pour permettre le bon engagement d'un parcours qui pourra sinon être source de frustrations voire de souffrance. Nous pouvons constater qu'entrer à l'ESAT Le POMMERET a fait l'objet d'un choix, parfois par la négative, pour 13 des 14 personnes que nous avons interviewées. Sa spécificité promotionnelle a décidé les plus réfractaires d'entre eux qui l'envisageaient davantage comme un lieu passerelle dans leur vie plutôt que comme une fin en soi.

2.2 - Les spécificités relevées du parcours

Afin de vérifier si l'ESAT Le POMMERET était bien perçu dans sa dimension promotionnelle par les travailleurs handicapés, nous leur avons demandé¹⁴⁷ s'ils faisaient une différence entre l'ESAT Le POMMERET et les autres ESAT, et dans l'affirmative, laquelle.

Certains - 5 - n'ont pas pu répondre, précisant qu'ils n'avaient pas de moyen de comparaison, ne connaissant pas d'autres ESAT en dehors du POMMERET.

2.21 - La dimension promotionnelle perçue

Parmi les 9 autres interviewés, 7 précisent clairement qu'ils notent une différence qui tient au fait que l'ESAT Le POMMERET soit promotionnel : *« Ce qui est intéressant, nous dit Rachel, c'est qu'ici il y a un contrat où on dit dans trois ans vous êtes dehors, sur trois ans avec des étapes »*. Et Lucie, Pierrot, John de confirmer, comme Jacques : *« Ici, on aide les jeunes quand ils sont capables à aller vers le milieu ordinaire. C'est le projet d'aller en milieu ordinaire »*. Et Martine de renchérir : *« Enfin ici, c'est pas vraiment un ESAT. C'est juste un ESAT promotionnel »*.

2.22 - L'importance du choix possible

Pour Marcel, c'est le fait que l'on puisse y rester comme en partir qui fait sa différence : *« ... je pense à l'ESAT Y où des personnes resteront dedans jusqu'à leur retraite. Donc Bréal c'est différent : on sait qu'on rentre mais on sait qu'on peut repartir ou rester »*. C'est une particularité essentielle pour lui qui a vécu son cursus en IME comme un parcours qui le prédestinait dans un futur qu'il refusait de suivre :

¹⁴⁷ Cf annexe n°4, question n°10 : *« Pour toi, l'ESAT Le POMMERET est-il différent des autres ESAT ? Si oui, en quoi ? »* intitulé *« guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET »*, (page 176).

« je savais qu'on finissait à l'ESAT Y après l'IME X en général. Donc pour moi je ne me serais pas plu là-bas ... Je me serais senti différent des autres. Parce que les personnes sont plus lourdement handicapées que nous là-bas, parce que Bréal, ça va ».

Avoir le choix, tel est bien ce qui est souhaité par chacun. John rappelle combien il est important qu'il y ait des ESAT avec des projets différents pour permettre de répondre à différents besoins et attentes de différentes personnes en situation de handicap : *« ...ils [les autres ESAT que le POMMERET] font leur part d'apport à différents handicaps. Parce qu'un CAT avec que des trisomiques, on va pas faire ce que l'on fait ici. Mais ils leur donnent du travail. Il faut être juste hein. Il faut pour tous les handicaps ».*

Par ces réponses à cette question de la différence perçue entre l'ESAT Le POMMERET et d'autres ESAT, nous pouvons confirmer que les interviewés perçoivent nettement la dimension promotionnelle, et donc intégrative, du parcours et que c'est bien l'une des caractéristiques qui les a confortés dans leur choix de vouloir y être admis.

2.3 - Leur définition du parcours

Dans la continuité de notre recherche de la compréhension que les travailleurs handicapés ont du parcours promotionnel, nous leur avons demandé de définir ce qu'était pour eux le *« parcours promotionnel »*. Cela a fait l'objet de notre question n°4 : *« Pour toi, suivre un « parcours promotionnel », qu'est ce que cela veut dire ? Ca sert à quoi ? »*¹⁴⁸

2.31 - Un parcours synonyme de progression

Pour beaucoup, décrire ce qu'est le parcours promotionnel n'a pas paru évident. Peut-être était-ce dû à la formulation même de notre question. En revanche, pour ceux qui en donnent une définition ce sont les notions de *« progression »*, de *« parcours »* qui ressortent. Ainsi Rachel définit le parcours promotionnel comme suit : *« « promotionnel », c'est pour l'évolution. Une promotion dans une entreprise ça veut dire qu'on évolue et on ne reste pas sur ses lauriers. On évolue durant tout le parcours »*. Olivia insiste également sur la notion de la progressivité et l'importance de ce temps accordé : *« Cela nous permet, petit à petit, de pouvoir y arriver. Il ne s'agit pas de prendre son temps mais que cela aille par échelon en fait »*. Et Jacques de confirmer : *« « promotionnel », ça veut dire qu'on progresse tout le temps pour aller vers le milieu ordinaire si c'est possible, si on a les capacités »*.

¹⁴⁸ Cf l'annexe n°4 intitulé *« Guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET »*, pages 175 à 180.

2.32 - Les trois temps du parcours bien perçus

Les étapes du parcours promotionnel sont relevées comme aidant à cette progression. Candia parle de *« phases qui permettent de construire un projet et soit cela débouche sur un contrat, soit il faut reconstruire un projet ou faire des stages ailleurs »*. Quelque soit la manière d'en parler, tous décrivent un parcours en trois temps. Pour Jacques, il y a *« en un le temps de l'adaptation quand on arrive, en deux celui où tu es posé et en trois il y a le promotionnel »*. Pour Rachel *« il y a la partie essai, la partie apprendre le métier/consolidation puis la partie affinage où on se perfectionne »*, description qui démontre l'importance qu'il accorde aux temps de formation et d'apprentissages. Quant à l'explication de Titouan, elle révèle son envie d'investir rapidement le milieu ordinaire de travail. Le parcours promotionnel consiste ainsi pour lui à *« se mettre dans le bain, puis à engager des mises à disposition pour enfin engager une progression vers l'embauche »*.

2.33 - L'importance de la période du « hors les murs »

Pour John, les périodes de stages, mises à disposition ou prestations de service sont véritablement ce que est constitutif et central dans un parcours promotionnel, permettant de faire le point sur son degré de formation et de connaissance, d'évaluer ses compétences : *« ...en CAT, le problème c'est qu'à un moment donné, tu stagnes et puis tu es toujours avec les autres mais tu sais pas à quel niveau tu es rendu. Tu ne connais plus tes compétences ... Tu arrivais à un statu quo quoi. J'ai démarré la formation dans ce but-là et pour savoir si j'étais capable d'être à l'extérieur par rapport à mon niveau et pour voir si j'étais encore dans les clous ou si j'étais dépassé par rapport au monde extérieur. »* C'est ainsi que le parcours promotionnel sert à deux choses pour John : *« Ca sert à la personne pour savoir où elle en est et à reprendre confiance en toi »*. *« Prendre de confiance en soi »*, un sentiment éprouvé et cité là encore comme essentiel.

En définitive, nous retiendrons de ces différents témoignages que la grande majorité des travailleurs handicapés interviewés perçoivent le parcours comme un temps destiné à se former et apprendre progressivement un métier, étape après étape, pour investir ensuite d'autant plus facilement le milieu ordinaire de travail. Dans la continuité, regardons si les parcours mêmes des personnes interviewées

traduisent concrètement l'idée d'un cursus riche d'apprentissages mais également de formation et de reconnaissances de compétences, comme revendiqué par l'établissement¹⁴⁹.

2.4 - La confirmation d'un parcours apprenant

Dans sa description en 1^{ère} partie de document¹⁵⁰, nous avons évoqué le fait que le parcours promotionnel était un cursus composé de temps d'apprentissages en équipe par la mise en situation de travail, de temps de formation et de reconnaissance de compétences, et de périodes de stages et de mises à disposition. Or chacun des parcours effectifs des 14 interviewés corroborent-ils cette description théorique ? Les faits sont-ils une transposition du projet de parcours « apprenant » en actes ? C'est ce que nous avons voulu vérifier en étudiant de plus près le parcours de chaque travailleur handicapé participant à notre enquête. Nous avons distingué les réponses de nos deux groupes d'interviewés (en cours de parcours ou en emploi) estimant que le contenu du parcours des premiers pouvait s'avérer différent - car logiquement moins étoffé - de celui des seconds.

2.41 - Parcours des usagers

En premier lieu, dans le groupe des usagers en cours de parcours promotionnel, tous, c'est-à-dire les 8 interviewés de ce groupe 1, disent mener ou avoir mené une période d'apprentissage en équipe durant laquelle ils ont été amenés à gérer des changements de postes. 3 d'entre eux ont également déjà opéré des changements d'équipes. 5 déclarent avoir déjà mené une première formation technique ou liée au dispositif « *Différent & Compétent* »¹⁵¹ et 4 ont déjà en main une reconnaissance de compétences¹⁵². Quant aux stages, 6 des 8 interviewés précisent en avoir déjà mené au moins un et 5 d'entre eux ont déjà mené une mise à disposition en entreprise.

Nous constatons que les parcours des usagers sont déjà riches d'expérimentations sur lesquelles ils s'expriment peu cependant voire pas du tout, contrairement aux travailleurs handicapés en emploi.

¹⁴⁹ Cf paragraphe 2.2, partie 1, chapitre 2, intitulé « *Différent & Compétent pour la reconnaissance des compétences des personnes* », page 55.

¹⁵⁰ Cf paragraphe 1.2, partie 1, chapitre 2, intitulé « *la définition du parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET* », page 45.

¹⁵¹ Patrick et Simon ont participé à la formation « *apprendre à apprendre* » du dispositif « *Différent & Compétent* » dans le cadre d'une intervention concernant les hébergements du POMMERET.

¹⁵² Elie et Jacques ont déjà passé chacun deux reconnaissances de compétences au 31/10/2011.

2.42 - Parcours promotionnel des travailleurs handicapés en emploi

Concernant les 6 travailleurs handicapés en emploi du groupe 2, si tous ont pu opérer des changements de postes au sein de leur équipe, Marcel estime pour sa part qu'il a peu eu l'occasion d'être aux postes les plus intéressants techniquement. Parmi les 6 personnes interviewées en emploi aujourd'hui, 3 d'entre elles ont fait des changements d'équipe et ne manquent pas de souligner l'intérêt de cette pratique. John précise que *« cela apprend différentes méthodes pour retenir celle qui te convient le mieux »* tandis que Marcel souligne le fait que cela permet une bonne complémentarité de l'apprentissage dispensé : *« Avec X, j'ai appris le respect des consignes et à laisser les chantiers propres. Avec Y, j'ai appris la taille des haies notamment. »*

A propos des formations, tous les 6 précisent avoir suivi au moins une formation technique (deux à trois formations citées en moyenne par personne) tandis que 4 d'entre eux ont au moins une reconnaissance de compétences en main. Et pour Gérald, avec les reconnaissances de compétences *« c'est pas tant le fait de réussir qui est important, mais c'est d'être reconnu dans ce que l'on fait »*. De même, John a ainsi préparé, passé et obtenu une VAE : *« ... oui je suis fier de cette VAE parce qu'à un moment donné de ma vie, j'étais un peu exclu et ça montre que malgré notre cursus, on a des capacités et qu'on peut leur apporter quelque chose, qu'on peut y arriver ... Ca m'a donné confiance en moi et montré ma vraie valeur malgré ma casquette de handicapé ... Et puis j'ai voulu montrer à mon fils que l'on peut faire quelque chose de sa vie à n'importe quel moment de ta vie ... qu'il faut jamais baisser les bras ... Mais moi ma fierté si vous voulez, ça a pas été que pour moi. Quelque part, j'ai voulu montrer aux autres. Y'a un gars qui disait qu'il y allait si j'y allais, et c'est un gars qui a fait tout par dessins »*. John reconnaît être davantage fier de cette VAE que du CAP qu'il avait auparavant obtenu. Précisons que John a mis un an pour réaliser son dossier de VAE, à une période difficile de sa vie (divorce), en utilisant lui-même une machine à écrire pour laquelle il devra se procurer l'étranger des rubans d'encre.

Tous ont eu l'occasion de faire des stages et 5 ont également mené des périodes de mises à disposition. Ces périodes transitoires sont plébiscitées par les travailleurs handicapés : *« Ca permet de voir d'autres techniques et ça m'a apporté de la confiance »* nous confie Candia, tandis que Gérald insiste sur l'intérêt de la démonstration professionnelle que cela permet de faire auprès d'un employeur : *« que tu sois en stage ou en PS, de toutes façons quand t'es chez un employeur, tu travailles pour quelque chose. Pas pour lui prouver mais pour lui faire voir quand même ce que tu vaux ... sinon cela sert à rien »*.

En définitive, il ressort que l'analyse des parcours des travailleurs handicapés confirme l'approche « apprenante » du parcours promotionnel de l'ESAT Le POMMERET revendiquée par l'établissement. Et hormis pour Rachel, en début de parcours, tous ont un parcours qui conjugue au moins deux éléments constitutifs d'un parcours promotionnel, au-delà de l'apprentissage opéré en équipe. Les témoignages recueillis valident ainsi la mise en application du projet porté par l'établissement et mettent en lumière ce qui favorise l'insertion des personnes vers le milieu ordinaire de travail, à savoir l'apprentissage par les mises en situation de travail, associé à des temps de formation et de reconnaissances de compétences qui permettent aux personnes de monter en compétences et de pouvoir en prendre conscience.

2.5 - Un parcours vécu comme individualisé

Dans le cadre de notre recherche, il nous paraissait également essentiel de vérifier, comme nous y exhorte la loi 2005-102 du 11 février 2005 notamment, si les personnes en parcours promotionnel avaient véritablement le sentiment d'être acteurs dans leur projet professionnel. C'est à cette fin que nous leur avons posé la question n° 32 : « *Est-ce que tu te sens écouté et accompagné dans ton projet par Le Pommeret ? En quoi ? Est-ce que tu trouves que ton parcours correspond à ce que tu veux et attends toi ? Qu'il est « individualisé » ?* »¹⁵³

La réponse a été nette et sans appel : c'est un « oui » franc, massif et unanime, qui s'est exprimé de différentes façons. « *Je travaille pour moi* » nous dit Elie et ce simple constat lui paraît répondre à la question. « *Je sais que mon projet professionnel c'est mon projet* » précise Simon, tandis qu'Olivia rappelle que le fait que des objectifs spécifiques soient assignés à chaque étape de son parcours promotionnel en est bien la preuve. La réponse à cette question va aussi de soi pour Jacques puisqu'« *on ne parle que de moi pendant mes bilans* », comme pour Pierrot : « *qu'on m'ait laissé le temps qu'il me fallait (10 ans) pour aller vers le milieu ordinaire le prouve* ».

John estime aussi que son parcours a été individualisé lui qui, après vingt ans de parcours à l'ESAT Le POMMERET, a pu investir un poste dans une structure publique comme il le souhaitait, jugeant ce secteur plus sûr que celui du privé sur le long terme : « *... de par mon handicap et de la politique de la société, je me disais je vais être pris dans une entreprise et le jour où l'entreprise elle se casse la gueule, moi handicapé, je me remets à rechercher du travail. On va me dire et bien monsieur on veut pas de vous, on préfère payer la taxe ... Même si je suis payé moins cher, je préfère la sécurité, voyez ...* ».

¹⁵³ Cf l'annexe n°4 intitulé « *Guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET* », pages 175 à 180.

Selon John, les choses ont beaucoup changé depuis vingt ans, estimant qu'il y a quelques années, les besoins des structures ESAT prenaient plutôt le pas sur le souhait des personnes : *« ... et puis avant, quelque part, ceux qui n'étaient pas trop bons, on essayait de les placer mais ceux qui étaient bons, on essayait de les garder pour que ça produise. Il fallait bien un minimum de production et puis pour mener les autres. Fallait bien un meneur et puis les brebis suivaient. Excusez-moi de l'expression, mais c'était un peu ça »*.

Nous pouvons conclure suite aux témoignages de nos 14 interviewés que si certains souhaiteraient que leur parcours se déroule plus rapidement vers l'emploi - comme Titouan ou Rachel - ils n'éprouvent en aucun cas le sentiment d'être retenus à l'ESAT Le POMMERET pour des raisons de production qui primeraient sur l'avancée de leur propre parcours. Tous ont confirmé mener ou avoir mené un parcours conforme à leurs attentes. Sous l'angle de notre métier de chargée d'insertion à l'ESAT Le POMMERET et dans le cadre de notre mission, nous pouvons confirmer que le projet intégratif des personnes prime sur la production de l'ESAT.

2.6 - Des temps de parcours adaptés à la temporalité de chacun

En décrivant les caractéristiques et étapes du parcours promotionnel dans la 1ère partie de notre document¹⁵⁴, nous avons indiqué que le temps d'un parcours promotionnel était fixé à trois ans, mais que cette durée était toutefois indicative et modulable selon la personne concernée. Pour savoir si cette description correspondait à la réalité du parcours de nos 14 interviewés, nous avons demandé à chaque interviewé son avis sur son temps de parcours en posant la question suivante : *« Est-ce que tu as trouvé le temps de ton parcours bien (ou trop court, ou trop long) ? Si non, pourquoi ? »*¹⁵⁵

Sur les 6 personnes en emploi à ce jour, 3 ont eu un parcours de trois ans ou moins (3 ans environ pour Marcel et Candia, 2 pour Lucie) tandis que les 3 autres ont largement dépassé la durée étalon des 3 années - 6 ans pour Gérald, 10 ans pour Pierrot et 20 ans pour John -. Mais tous qualifient leur temps de parcours de *« bien »*. Gérald confie ainsi que *« c'était juste ce qu'il fallait. Fallait pas plus. C'était le temps de partir pour moi »*, même s'il précise que la décision de partir lui a été proposée et qu'elle n'était pas à son initiative. Malgré le fait que son parcours promotionnel ait été très long alors que son souhait a toujours été d'investir le milieu ordinaire de travail, John qualifie son temps de parcours

¹⁵⁴ Cf paragraphe 1.23, partie 1, chapitre 2, intitulé *« des étapes structurant un parcours promotionnel »*, (page 47).

¹⁵⁵ Cf question n°39 de l'annexe n°4 intitulé *« Guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret »*, page 179.

promotionnel au sein de l'ESAT Le POMMERET comme « *globalement bien* », se remémorant que d'un point de vue social, les choses étaient compliquées pour lui à l'époque¹⁵⁶.

Quant aux 8 autres personnes interviewées en parcours, si 2 sont engagées dans un parcours au-delà des 3 ans (9 années pour Elie et 5 pour Jacques), nous pouvons relever qu'elles sont engagées dans la phase finale de leur parcours - en « hors les murs » donc - et qu'elles se disent prêtes aujourd'hui à investir le milieu ordinaire de travail. Les 6 autres interviewés ont un parcours d'une durée située entre 1 an et 2 ans ½ et 3 d'entre eux sont déjà engagés dans la phase « hors les murs » de leur parcours. Hormis Simon en parcours depuis à peine 2 ans qui juge son parcours « *trop long* », tous se disent satisfaits de la durée de leur parcours promotionnel.

En définitive, nous notons que l'observation des temps de parcours de nos différents interviewés a corroboré le fait que la durée annoncée de trois années était plus indicative que ferme. Etant adaptée à chacun, c'est sans doute la raison pour laquelle 13 des 14 travailleurs handicapés interviewés déclarent trouver le temps de leur parcours « *bien* ».

Pour conclure ce second point dédié au parcours promotionnel, nous retiendrons que les différents témoignages des travailleurs handicapés recueillis nous éclairent sur plusieurs points pour lesquels nous attendions des confirmations. Ainsi, les 14 interviews menées corroborent le fait que la spécificité promotionnelle du parcours à l'ESAT Le POMMERET est bien perçue par les travailleurs handicapés qui, pour leur grande majorité, ont fait le choix du POMMERET pour cette raison.

Décrit comme un parcours permettant de progresser, vécu comme individualisé et s'adaptant à la temporalité de chacun, nous pouvons dire que pour ces différentes raisons, il est perçu par les travailleurs handicapés comme favorisant leur insertion professionnelle en milieu ordinaire.

A travers le descriptif de ce qui a construit ou construit encore effectivement le parcours promotionnel de chaque interviewé (apprentissage, formation, reconnaissance de compétences, stage, mise à disposition notamment), nous avons pu y voir également un signe de la dimension « apprenante » rapportée dans la 1^{ère} partie de notre document. Or, ayant émis l'hypothèse que les compétences acquises par les personnes sont l'un des deux facteurs principaux qui favorise la réussite des parcours promotionnels, nous comptons dans notre prochain point aborder plus spécifiquement cette question des compétences à travers le thème de l'apprentissage mené au sein de l'ESAT Le POMMERET.

¹⁵⁶ Cf l'annexe n°8 intitulé « *Quelques éléments de repères sur les personnes interviewées* » et le paragraphe concernant John, page 193.

3 - L'apprentissage et sa dimension pédagogique

Avant d'aborder ce qui pouvait constituer la dimension « apprenante » du parcours promotionnel » du point de vue des interviewés, nous avons dans un premier temps cherché à savoir ce qui, selon eux, les aidait le plus à apprendre. Comment en effet regarder le parcours promotionnel comme un parcours « apprenant » sans savoir au préalable ce qui permet aux personnes engagées dans ce parcours d'apprendre ?

3.1 - Apprentissage : ce qui aide les usagers à apprendre

3.11 - Les réponses brutes aux questions fermées

Pour tenter de savoir ce qui aidait le plus les usagers à apprendre, nous leur avons soumis un certain nombre d'affirmations et leur avons demandé à travers notre question n°20 s'ils étaient « *tout à fait d'accord* », « *assez d'accord* », « *peu d'accord* » ou « *pas d'accord du tout* » avec chacune d'elles en proposant également une réponse « *autre* » dans le cas où aucune des quatre catégories de réponses proposées ne leur conviendrait. Ces affirmations étaient recensées dans le tableau n°1¹⁵⁷ repris ci-dessous, qui présente le récapitulatif de leurs réponses.

Tableau n°1 « qu'est-ce qui m'aide à apprendre ? »

	<i>Tout à fait d'accord</i>	<i>Assez d'accord</i>	<i>peu d'accord</i>	<i>Pas d'accord du tout</i>	<i>autre</i>
1 - Je comprends mieux quand c'est le moniteur ou le formateur qui m'explique	10	3	-	-	1
2 - Je comprends mieux quand c'est un collègue qui m'explique	1	2	1	7	3
3 - J'ai besoin qu'on me montre comment faire avant de faire	7	2	1	2	2
4 - J'ai besoin qu'on m'explique comment faire avant de faire	8	2	-	2	2
5 - J'ai besoin de faire plusieurs fois pour retenir	3	2	1	5	3
6 - J'ai besoin d'essayer tout seul et même si je fais une erreur, après je n'oublie pas	10	2	-	1	1
7 - J'ai besoin d'écrire les choses pour bien les retenir	3	2	1	7	1
8 - J'ai besoin d'avoir photos ou schémas devant moi qui me rappellent comment faire	1	1	-	10	2

¹⁵⁷ Cf l'annexe n°4 intitulé « *guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret* » et la question n°20 à laquelle le tableau n°1 « *qu'est ce qui m'aide à apprendre ?* » est associé, page 177.

9 - J'ai besoin d'apprendre par cœur les choses pour les retenir (1)	1	1	2	4	3
10 - J'ai besoin de lire des livres pour savoir faire après	2	2	3	6	1
11 - J'ai besoin de reformuler les consignes avec mes mots pour bien les comprendre.	7	2	-	4	1
12 - J'apprends mieux quand je fais les choses seul	1	2	3	2	6
13 - J'apprends mieux quand on fait les choses à plusieurs	1	2	-	4	7
14 - Cela dépend à quel moment de la journée j'apprends. C'est plus facile (2)	le matin 6	le midi 3	après midi 1	soir ou la nuit 1	7
15 - J'ai besoin d'être bien concentré pour apprendre	8	4	1	1	-
16 - J'ai besoin qu'on me dise quand je fais bien les choses	6	6	-	1	-
17 - J'ai besoin qu'on m'encourage	4	6	1	3	-
18 - J'ai besoin qu'on me dise quand je fais mal les choses	8	5	1	-	-
19-J'apprends mieux quand quelqu'un me montre et que je refais moi-même les choses après	7	2	-	1	2
20 - J'ai besoin de temps pour apprendre	3	3	3	3	2
21 - J'ai besoin de ne pas être stressé pour apprendre, de ne pas sentir de pression	5	2	-	6	1
22 - J'ai besoin qu'on fasse des points réguliers sur ce qu'on a appris pour retenir les choses	4	4	-	6	-
23 - J'apprenais mieux à l'école	1	1	2	7	
24 - Autre réponse : curiosité, envie d'apprendre	1	-	-	-	-

(1) Les propositions ayant un peu évolué au fur et à mesure du passage des interviews, quelques affirmations peuvent ne pas avoir été posées (comme c'est le cas ici) à tous les interviewés.

(2) Certains interviewés ont donné deux réponses à cette affirmation.

Ce récapitulatif des réponses apportées par les interviewés nous renseigne ainsi sur le fait que cela n'est pas une mais bien plusieurs stratégies que les personnes mettent en place pour apprendre.

3.111 - L'apprentissage par « essai-erreur » plébiscité

Dans la catégorie des stratégies désignées comme gagnantes pour apprendre, celle qui consiste à « essayer tout seul même si je fais une erreur » remporte le maximum de suffrages avec 12 des 14 interviewés qui s'estiment tout à fait (10) ou assez d'accord (2) avec cette affirmation. « On dit que c'est en faisant des erreurs qu'on apprend » nous rappelle ainsi Simon. Et de poursuivre, « donc je préfère essayer tout seul et si je vois que les autres font autrement, je recorrige si je vois que les autres

font plus simplement ». Pour John, la démarche essai/erreurs est également une très bonne pédagogie d'apprentissage : « *Une erreur, c'est pas un échec. Ça t'apprend à poursuivre parce que tu vas pas refaire la même. A par Dieu, qui sait qui savait tout faire ? Personne. Non, non, mais c'est une philosophie. On fait tous des bourres. Une erreur, c'est une marche et il faut l'accepter, il faut continuer. C'est aussi ta force, parce que ça t'apporte* ».

3.112 - Importance de la pratique

La proposition « *J'apprends mieux quand quelqu'un me montre et que je refais moi-même les choses après* » remporte également une bonne adhésion avec 9 interviewés qui l'ont retenue dont 7 d'entre eux qui se disent « *tout à fait d'accord* » avec cette affirmation, soulignant à nouveau l'importance qu'il y a pour eux de faire soi-même les choses pour bien les retenir. « *Plus on pratique, plus on maîtrise* » confirme Rachel, qui donne l'exemple du calcul mental qu'il fait chaque matin en cuisine et combien il est impressionné par « *la vivacité d'esprit* » que cela lui a fait développer au fil des jours.

Rachel souligne comme ses collègues l'importance de *faire* au sens d'*exercer*, de *pratiquer concrètement des techniques* pour apprendre à l'instar de l'école où il fallait apprendre à manier des données théoriques en les écoutant, lisant, écrivant et mémorisant notamment. C'est ainsi que l'apprentissage terrain proposé à l'ESAT Le POMMERET semble mieux leur convenir : c'est ce que traduit leur réponse à l'item « *j'apprenais mieux à l'école* » pour laquelle ils sont 7 à répondre qu'ils ne sont « *pas du tout d'accord* » avec cette affirmation.

Que l'on « *m'explique comment faire avant de faire* » et que l'on « *me montre comment faire avant de faire* » remportent respectivement l'adhésion de 10 et 9 interviewés sur 14, signe que ce sont des stratégies d'apprentissage importantes pour eux également. Pour beaucoup, c'est l'association des deux pratiques qui fait œuvre de stratégie gagnante : « *l'important pour moi*, nous dit Simon, *c'est qu'on m'explique en me montrant* », rappelant par ailleurs qu'il mémorise mieux les choses après les avoir visualisées.

3.113 - La question des supports visuels et écrits

A propos des supports visuels et de l'importance que nous accordions au fait de devoir en mettre en place pour faciliter la mémorisation de telle ou telle pratique ou technique, les réponses apportées par les interviewés à la question 8 nous invitent à engager une réflexion plus poussée sur le sujet. En effet, sur 14 interviewés, 10 se disent « *pas d'accord du tout* » avec l'item « *j'ai besoin de photos ou de schémas devant moi qui me rappellent comment faire* ». Sans doute nous faut-il bien faire la distinction

entre le fait que montrer comment faire aux personnes soit déclaré important pour permettre de comprendre et d'apprendre, mais qu'en revanche la mise en place de supports permanents destinés à se rappeler les choses, ne soit pas jugé nécessaire. Nous pourrions même avancer que cet item fait l'objet d'un rejet, 10 interviewés sur 14 se déclarant « *pas d'accord du tout* » avec cette proposition.

De même, nous pensions avant cette enquête qu'il était essentiel d'inviter les personnes à prendre des notes pour faciliter la mémorisation de leur apprentissage. Or 7 interviewés se disent « *pas d'accord du tout* » avec l'affirmation qui suggère « *avoir besoin d'écrire les choses pour bien les retenir* ». Pour autant, pour les 5 personnes ayant répondu par l'affirmative à cet item, écrire est un moyen essentiel voire incontournable pour retenir les choses, en particulier pour des personnes pouvant avoir des pertes de mémoire. Candia précise ainsi « *écrire des aides mémoires* » pour apprendre et mémoriser les choses, tandis que Rachel réécrit les choses - « *on fait une sauce et je la réécris juste après* » - puis fait ou répète la chose deux ou trois fois pour ainsi être certain de bien la retenir. Pour conserver une trace utile de ses différents stages en entreprise, Olivia procède de façon équivalente ; elle rédige systématiquement un rapport de stage relatant tous les points clefs et techniques rencontrés. Qu'on lui explique ou montre comment faire pour qu'elle puisse faire elle-même, puis retranscrire avec ses mots la manière dont elle a procédé, telle est la stratégie d'apprentissage en trois temps adoptée par Olivia pour mémoriser.

C'est ainsi que l'affirmation « *j'ai besoin de reformuler les consignes avec mes mots pour bien les comprendre* » est retenue par 9 des 14 interviewés également, signe que à défaut de le faire par écrit, l'appropriation des choses à l'oral avec ses propres mots par exemple, s'avère être une étape essentielle de l'apprentissage pour bon nombre.

3.114 - Un besoin d'évaluations et de repères

Autre approche plébiscitée comme aidant à apprendre pour 13 des 14 interviewés est celle qui consiste à « *dire quand [on] fait mal les choses* », qui permet ainsi de se corriger. De même, « *j'ai besoin qu'on me dise quand je fais bien les choses* » est un item également retenu par 12 des 14 interviewés. Une méthode qui permet de conforter chacun dans sa manière de faire. C'est ainsi que 10 des 14 interviewés répondent être « *tout à fait d'accord* » (4) ou « *assez d'accord* » (6) avec l'affirmation précisant « *[qu'ils ont] besoin qu'on [les] encourage* ». Si John trouve cette approche positive et aidante, il note cependant que « *ça n'est pas dans la culture des gens d'être comme ça, [d'encourager les autres]* ».

Cette approche qui consiste à valoriser ce qui est positif fait écho, selon nous, au dispositif « *Différent § Compétent* » et à la pédagogie de la réussite qu'il développe. Au regard des réponses des

interviewés aux trois derniers items relevés, nous pouvons présumer que l'approche de « *Différent § Compétent* » est effectivement bien adaptée aux besoins des personnes.

Si par ailleurs être « *concentré* » est relevé par 14 interviewés comme aidant à apprendre, nous avons été surpris qu'en déclaratif le besoin de « *faire plusieurs fois pour retenir* » et d'avoir « *besoin de temps pour apprendre* » ne soient pas relevés comme importants, les avis étant très partagés sur ces sujets. Quant aux questions n°12 « *j'apprends mieux quand je fais les choses seul* » et n°13 « *j'apprends mieux quand on fait les choses à plusieurs* », nous ne pouvons en tirer un quelconque enseignement, les interviewés ayant respectivement été 6 et 7 à retenir la réponse « *autre* ».

3.115 - La curiosité, un activateur d'apprentissage

Pour clôturer notre questionnaire, nous proposons aux interviewés d'apporter une réponse libre au cas où ce qui les aide à apprendre n'aurait pas été traduit par l'une des affirmations proposées. John s'est saisi de cette occasion pour préciser que ce qui l'aidait le plus à apprendre était « *sa curiosité, son envie de savoir et d'apprendre* », rejoint en cela par Gérald qui souligne l'importance qu'il y a à ce que l'ensemble des membres du groupe soit motivé et intéressé pour créer une « *ambiance studieuse* », propice à l'apprentissage. Ainsi John souligne l'importance des recherches personnelles menées en dehors des temps d'apprentissage pour consolider et développer ses compétences : « *moi, je teste, je cherche. Si je vois que ça marche pas, je regarde dans des bouquins. ... Les séries « pour les nuls » ou « pour les petits vieux » par exemple, c'est un raccourci où on va à l'essentiel ... Autrement, je demande aux copains* ». Il est rejoint en cela par Elie qui regarde dans les livres ou va sur internet « *pour savoir la différence entre peinture glycéro et peinture à l'eau par exemple* », tout comme Simon qui précise avoir besoin parfois de chercher dans des livres des réponses à certaines de ses questions : « *pour connaître le nom des plantes par exemple, comme je connais pas tout j'ai forcément besoin il y a des fois de regarder dans des livres* ».

En résumé, nous pouvons noter que chacun des 14 interviewés semble mettre en place une ou plusieurs stratégies d'apprentissage qui l'aident à progresser. De fait, aucun n'évoque un quelconque problème d'apprentissage, si ce n'est Elie qui module son propos en précisant qu'il doit être « *patient dans son travail pour apprendre* ». Bien au contraire, chacun évoque bien au contraire des méthodes facilitatrices. Peut-on en conclure que les approches pédagogiques inscrites dans le parcours promotionnel de l'ESAT Le POMMERET les aident à apprendre et soient facilitatrices ? C'est ce que nous nous proposons d'essayer de comprendre dans notre prochain paragraphe.

Notons avant cela que ces différents témoignages font bien écho à la manière dont l'apprentissage était décrit à l'ESAT Le POMMERET¹⁵⁸ et à la référence faite à ce propos à Guy PELLETIER, rappelons-nous : « *motivation de l'adulte, ses aptitudes à expliciter ses représentations mentales et à se les approprier ... cependant pour qu'il y ait une actions de formation réussie, le retrait du formateur est essentiel* »¹⁵⁹. Ce rappel nous permet de lire autrement les témoignages recueillis avec l'évocation de l'importance du formateur médiateur des connaissances (13 interviewés évoquent qu'ils comprennent mieux quand c'est le moniteur ou le formateur qui explique), des savoirs et enfin de l'apprenant qui doit à un moment donné « *construire [lui-même] son projet d'apprentissage* »¹⁶⁰. Or le besoin de *faire tout seul* évoqué par les interviewés ainsi que le travail personnel que certains réalisent en dehors des temps de formation vont dans le sens d'une appropriation forte de leur apprentissage ou formation, appropriation relevée par Guy PELLETIER comme essentielle dans la construction du savoir.

3.12 - Le rôle facilitateur du moniteur dans l'apprentissage

Dans la continuité de la question de savoir ce qui aide les personnes à apprendre, la question n°23 « *Au POMMERET, est-ce que tu trouves cela facile d'apprendre ? En quoi ?* »¹⁶¹, a été posée aux travailleurs handicapés. Tous ont répondu par l'affirmative estimant que les stratégies qui les aident à apprendre sont en place à l'ESAT Le POMMERET, en particulier celle qui consiste à « *laisser faire la personne par elle-même* ».

Si leur apprentissage est facilité par « *l'échange avec les autres* » pour Elie, nombreux sont ceux qui évoquent le rôle central de leur moniteur de ce point de vue, qui « *prend le temps d'expliquer* » pour Patrick, à qui « *on peut poser des questions* » pour Jacques et « *qui emploie un langage accessible à tous* » pour Rachel. Lorsque l'on aborde le thème de l'apprentissage, les moniteurs ont incontestablement un rôle prépondérant pour les travailleurs handicapés ; la réponse massive de 13 interviewés se disant « *tout à fait d'accord* » (10) ou « *assez d'accord* » (3) à l'affirmation « *je comprends mieux quand c'est le moniteur ou le formateur qui m'explique* » en atteste. Cette suprématie du moniteur pour expliquer les choses sur un collègue de travail¹⁶² par exemple renvoie à la perception même que les travailleurs handicapés ont du moniteur : c'est un professionnel connaissant et maîtrisant les techniques et pratiques liées au métier qu'il exerce et qu'il sait transmettre. Le postulat de départ

¹⁵⁸ Cf paragraphe 3.532, partie 1, chapitre 1, intitulé « *Un apprentissage pour savoir faire seul* », page 35.

¹⁵⁹ Cf renvoi n°47, page 35.

¹⁶⁰ Ibid.

¹⁶¹ Cf l'annexe n°4 intitulé « *guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret* », pages 175 à 180.

¹⁶² 7 interviewés sur 14 se disent « *pas du tout d'accord* » et 3 donnent la réponse « *autre* » (sans réponse, donc) à l'affirmation suivante : « *je comprends mieux quand c'est un collègue qui m'explique* ».

semble être celui-là : leur a priori est positif. C'est probablement la raison pour laquelle les interviewés répondent par la négative lorsqu'il s'agit de s'exprimer sur le fait qu'un collègue pourrait mieux faire apprendre qu'un moniteur, la maîtrise professionnelle étant spontanément attribuée à ce dernier. Sur ce point, John relève toutefois l'intérêt qu'il peut y avoir que les explications soient données par un collègue : par exemple en cas de « *blocage* » d'une personne qui n'oserait pas demander au moniteur de réitérer son explication.

Ce qui a réellement aidé Pierrot à apprendre, ce qui l'a « *débloqué* », est le fait que ses moniteurs lui aient transmis ce sentiment qu'il était capable d'apprendre et de progresser. La confiance qu'ils lui ont accordée - « *ils ont cru en moi* » - apparaît comme déterminante dans le fait qu'il ait pu se sentir capable d'apprendre et s'autoriser alors à apprendre. C'est ce que nous explique Candia en d'autres termes : « *L'apprentissage au POMMERET a été difficile au début car je manquais de confiance en moi ... Mes collègues et les formateurs m'ont beaucoup aidé à prendre confiance en moi, à avoir un regard différent* ».

En définitive, du point de vue des éléments facilitateurs d'apprentissage du métier, les témoignages recueillis pointent fortement deux choses : le rôle prépondérant du moniteur et l'importance de la confiance accordée à la personne.

Nous pouvons conclure également que la réponse à notre question 23¹⁶³ nous renseigne aussi sur le fait que le parcours promotionnel est perçu par les interviewés comme *apprenant*. En effet, comment donner un qualificatif à un apprentissage - en l'occurrence ici celui de « *facile* » -, si celui-ci n'était déjà pas perçu comme tel ?

3.2 - CSAT et bilans pluridisciplinaires : des temps confirmés comme essentiels

Dans le descriptif de l'ESAT Le POMMERET¹⁶⁴, deux éléments constitutifs du parcours promotionnel avaient été pointés comme importants pour permettre la bonne avancée de l'apprentissage. Il s'agissait du contrat de soutien et d'aide par le travail (CSAT) d'une part, des bilans d'équipe pluridisciplinaires d'autre part. Dans la continuité de notre recherche tournée avant tout vers la parole donnée aux travailleurs handicapés, nous avons souhaité recueillir leur avis sur ce point à travers les questions n°11 : « *en arrivant au Pommeret, tu as signé un contrat de soutien et d'aide par la travail. Est-ce important pour toi ? Pourquoi ?* », et n°12 : « *au Pommeret, il y a régulièrement des bilans que l'on*

¹⁶³ Cf l'annexe n°4, question n°23 : « *Au Pommeret, est-ce que tu trouves cela facile d'apprendre ?* », page 177.

¹⁶⁴ Cf paragraphe 3.42, partie 1, chapitre 1 du point 3 consacré aux « *descriptif et outils de l'ESAT promotionnel Le POMMERET* », page 31.

appelle des « bilans pluridisciplinaires » où on fait le point sur le parcours de chaque personne et où on en discute avec elle. Est-ce important cela ou pas pour toi ? Pour quelles raisons ? »¹⁶⁵.

3.21 - Intérêt du CSAT

Concernant le CSAT tout d'abord. Il est décrit comme « important » ou « très important » par 13 des 14 interviewés. Seul Simon estime que « ça n'est pas vraiment important pour [lui] mais pour eux [pour l'équipe de l'ESAT Le POMMERET], pour le suivi qui est fait », voyant plus l'aspect devoir associé au CSAT que celui des droits qu'il lui accorde.

Pour les autres travailleurs handicapés, c'est bien la notion d'engagement qui en fait son principal intérêt : « c'est un accord entre moi et le Pommeret. On est d'accord sur des objectifs » nous précise Titouan. La signature d'un CSAT a ainsi aidé Marcel à aller au bout de son projet : « je me suis engagé à rester jusqu'à la fin de la période. En plus, il y a la rémunération complémentaire qui aide ». L'idée de l'engagement mutuel tenu est ce que scelle le CSAT pour Olivia : « c'est important car tous les objectifs qu'on s'était fixés, on les a tous réussis. ». En dehors de l'engagement, c'est l'aspect « sécurisant » du CSAT qui est pointé. « Cela signifie que la structure est honnête » pour Titouan, John relevant pour sa part que « cela sécurisait de savoir où on en était », considérant les avenants au CSAT comme des « contrats à durée déterminée ».

3.22 - Utilité des bilans pluridisciplinaires

Pour ce qui concerne l'intérêt des « bilans pluridisciplinaires », ils sont unanimement reconnus comme « importants » étant même qualifiés « énormément importants » par Olivia. Les travailleurs handicapés apprécient l'évaluation et le repérage de montée en compétences qu'il permet : « ils permettent de savoir ce qu'on pense de ce que je fais dans l'équipe, de savoir là où j'en suis, et quand c'est positif ou négatif. Je trouve que cela aide beaucoup car ça permet de se dire que c'est bien et qu'on est pas là pour rien en quelque sorte », précise Simon.

« Ils montrent les objectifs mis en place, le déroulement, les points positifs et les points négatifs qui permettent de se remettre en question, de progresser » confirme Titouan. Tous les termes évoqués pour parler des bilans pluridisciplinaires relèvent d'un registre positif. Elie nous parle ainsi de « bonnes

¹⁶⁵ Cf l'annexe n°4 intitulé « guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret », pages 175 à 180.

choses dites », Lucie de « repères ». Quant à Martine, elle qualifie ces bilans de « motivants pour l'avenir ».

En définitive, ce sont autant de termes qui confirment que tant le CSAT que les bilans pluridisciplinaires sont perçus par les travailleurs handicapés comme des outils « repères » importants pour eux, rejoignant par là l'approche de l'établissement mais aussi celle de membres de l'équipe pluridisciplinaire où plusieurs¹⁶⁶, rappelons-nous, soulignaient l'importance qu'ils accordaient à ces temps de travail en équipe décrits comme d'indispensables moments de mutualisation des observations et actions menées.

3.3 - L'intérêt des autres activités ou temps forts du POMMERET

L'apprentissage à l'ESAT Le POMMERET s'opère également en dehors des temps de travail en équipe si on se réfère à la description du parcours promotionnel faite en 1^{ère} partie¹⁶⁷. Aussi nous avons voulu répertorier les différentes activités sur lesquelles l'ESAT Le POMMERET mène du soutien et de l'apprentissage pour ensuite connaître le taux de participation des interviewés à ces différentes propositions, et enfin savoir ce que leur apportait ces activités.

3.31 - Taux de participation aux différentes activités ou temps forts

Voici tout d'abord le récapitulatif du taux de participation des interviewés à ces activités. Certains n'y ayant pas accès pour des questions d'emploi du temps (personnes en mise à disposition par exemple), nous avons créé une rubrique intitulée « pas accès à l'activité citée » pour mieux repérer ce cas de figure. Le tableau ci-dessous a fait l'objet de la question 27 de notre guide d'entretien dédié aux usagers (cf annexe n°4, page 178).

Tableau n°2 « participation aux différentes activités ou temps forts du POMMERET »

	<i>J'y participe</i>	<i>Je n'y participe pas</i>	<i>Pas accès à l'activité</i>
<i>L'information du lundi matin</i>	5	5	4
<i>Le cause café</i>	11	0	3
<i>Le CVS</i>	5	8	1
<i>La méthode 5 S</i>	4	6	4
<i>Le journal interne</i>	2	9	3

¹⁶⁶ Cf paragraphe 1.422, partie 2, chapitre 2, intitulé « cinq points forts relevés » (par l'équipe), page 97.

¹⁶⁷ Cf paragraphe 3.3, partie 1, chapitre 1, intitulé « APH Le POMMERET : trois établissements qui interagissent », pages 28 et 29.

<i>La commission repas (1)</i>	0	8	6
<i>La fête de Noël</i>	11	2	-
<i>Un soutien (code, diététique, ...)</i>	9	5	-
<i>Le modelage</i>	1	13	-
<i>Les activités hébergements</i>	5 / 5 (2)	9	-
<i>Les activités du SAVI</i>	4 / 4 (2)	10	-
<i>Les sorties hébergements</i>	4 / 5 (2)	10	-
<i>Les sorties SAVI</i>	2 / 4 (2)	12	-
<i>Visite d'un autre lieu de travail que Le Pommeret</i>	5	9	-
<i>Echange avec mon référent quand j'ai besoin</i>	10	4	-
<i>Autre : groupe instrumental « les casquettes boys » (3)</i>	1	-	-

(1) Commission toute nouvellement créée

(2) Nombre de participants sur le nombre d'inscrits.

(3) Rubrique « autre » : une rubrique libre qu'un interviewé a utilisé en évoquant l'activité avec le groupe instrumental « Les Casquettes Boys » qu'il menait depuis quelques années.

3.32 - Les activités fortement investies

A travers l'échantillon que représente les réponses de nos interviewés, nous pouvons relever que ce sont les activités qui sont sensées rassembler l'ensemble des usagers (Cause café, fête de Noël) qui enregistrent le plus fort taux de participation, avec 11 interviewés sur 14 qui répondent y avoir participé. Difficile en revanche de savoir si ce n'est pas davantage l'organisation même de ces temps - qui permet la participation des personnes - que l'intérêt réel qu'elles y portent qui favorise ce bon taux de participation. En effet, même si la majorité des interviewés relève l'intérêt réel de ces activités - « *Le cause café*, nous précise ainsi John, *cela fait un peu entreprise comme quand vous commencez le matin avec le patron. Tout le monde a le droit à la parole et ça permet de connaître les autres ateliers que l'on ne connaît pas ... Et avec la fête de Noël, socialement, tu vois tes collègues en dehors du travail* » - certains soulignent que ces activités ne les intéressent pas, même s'ils contrebalancent immédiatement leur propos en précisant que tout de même, « *c'est important que cela existe* ». Le fait que ces activités, et notamment la première, soit animée par le directeur de l'ESAT n'est probablement pas étrangère à cette difficulté de prise de position réelle sur ce sujet.

De même, nous pouvons constater un très fort taux de participation aux activités hébergements et SAVI (participation de 100 % des inscrits), qui tient aussi au fait qu'au-delà de l'intérêt, réel, des activités proposées, un contrat associé à une petite participation financière est demandé à chaque inscrit.

Concernant les activités de soutien, ce ne sont pas moins de 9 interviewés qui disent participer (ou avoir participé pour les personnes en emploi à ce jour) à une ou plusieurs de ces activités. A ce sujet, c'est l'activité « *autonomie de déplacement* » qui est la plus citée. Il est à noter que ce résultat est à

moduler avec le fait que là aussi certains ne participent pas à une activité de soutien du fait de leur situation professionnelle (mise à disposition ne leur permettant pas d'être libres pour les activités de soutien qui ont essentiellement lieu le vendredi matin lorsqu'elles se déroulent au sein de l'ESAT Le POMMERET).

Le dernier item qui engrange une forte participation avec 10 interviewés qui déclarent l'exercer est celui de « *l'échange avec son référent quand besoin* ». A travers cette réponse, nous concluons aussi à une bonne connaissance de ce qu'est le « *référént* » de chaque interviewé, les 10 personnes ayant donné cette réponse ayant pu nous citer nommément la personne qui est (ou était) leur référent.

3.33 - Quelques explications sur le moindre investissement de certaines activités

Concernant les activités moins citées, il nous faut relever deux choses. D'une part, notons que certaines activités ne sont ouvertes qu'à un nombre déterminé ou limité de personnes (exemple avec le CVS ou le modelage) et que cela restreint en conséquence le potentiel de personnes pouvant préciser y participer. D'autre part, les propos tenus à leurs sujets confirment que la non participation à l'activité ne préjuge en rien de l'intérêt qui peut lui être porté. Pour exemple, concernant le CVS, Patrick déclare : « *Cela permet de s'exprimer devant des personnes* ». Et Jacques de renchérir : « *les jeunes demandent des choses et il y a débat* ». A propos de la méthode 5S, Patrick dit aussi : « *cela aide pour savoir s'organiser et comment ranger les machines. Et pour donner des idées aussi* ». Quant au journal interne, Olivia précise que « *cela rend compte de tout ce qui peut se passer au POMMERET* ».

3.34 - Intérêts relevés de ces activités ou temps forts

Après avoir passé en revue chacune des activités complémentaires proposées à l'ESAT Le POMMERET, nous avons cherché à savoir si elles revêtaient une quelconque utilité selon les usagers¹⁶⁸, de façon générale. La réponse a été sans ambiguïté : hormis pour Marcel qui pense que « *ces activités peuvent être utiles mais qu'elles ne lui ont pas apporté grand chose* », les 13 autres interviewés relèvent cinq intérêts majeurs de ces activités.

L'un des cinq intérêts de ces activités pour les interviewés tient au fait qu'elles jouent un rôle d'élément modérateur pour le groupe, servant ainsi « *à ce que tout se passe bien au POMMERET* » pour Simon par exemple. Un deuxième intérêt en découle ; ces activités sont perçues comme utiles pour le *bien vivre ensemble* : « *ces activités sont utiles pour la vie sociale et vivre avec les autres* »

¹⁶⁸ Cf question n°27 « *à ton avis, elles sont utiles à quoi ces activités ?* » de l'annexe n°4 intitulé « *questionnaire destiné aux usagers en parcours à l'ESAT Le POMMERET* », page 178.

déclare Jacques, rejoint par Olivia qui estime que l'ensemble de ces activités « *servent à ce qu'on tienne le lien ensemble* ».

Dans le même ordre d'idées, Patrick note un troisième intérêt : celui de l'aide à l'expression de la personne. Pour lui, « *elles permettent de dire ce que l'on pense, de donner son avis* ». Pour Candia, leur quatrième intérêt tient dans l'ouverture d'esprit qu'elles apportent : « *elles servent à avoir des centres d'intérêt, à apprendre et à créer des choses, à découvrir des choses* ».

Mais pour John, l'intérêt majeur de cet ensemble d'activités tient au fait qu'elles permettent de concilier et développer une certaine accroche sociale des choses, qui est le nécessaire pendant du travail : « *...parce que les personnes ont besoin de voir autre chose que le travail. Il n'y a pas que le travail et vous en avez certains, si ils n'ont pas ça [d'autres activités que le travail], ils vont rester confinés dans leur chambre sans aucune activité et ils se coupent de la vie sociale. C'est clair et c'est le gros dommage. Pour se construire, c'est important d'avoir les deux* ». Et de poursuivre sur les conséquences éventuelles de telles situations : « *...C'est dommage quand on est en milieu ordinaire pour certains qui n'ont plus rien [aucune activité et aucun soutien en dehors du travail]. On ne peut pas obliger les gens mais si ils se confinent comme ça, le problème c'est qu'à un moment il peut y avoir un retour de manivelle, donc c'est dommage ... il leur faut toujours une petite accroche* ».

En conclusion nous retiendrons que l'intérêt de ces activités est décrit comme allant bien au-delà de ce que nous pouvions imaginer au départ, notamment dans l'impulsion qu'elles peuvent donner aux personnes pour engager de nouvelles choses, cette incitation à la mise en mouvement si précieuse lorsque la visée est, comme c'est le cas ici, l'insertion professionnelle et sociale en milieu dit « ordinaire ». Dans le prolongement des résultats obtenus sur ce thème de la participation aux activités, nous dégageons l'idée que cela aide les personnes à devenir autonomes. En effet, plus les personnes s'engagent dans différentes activités, plus elles sont à l'aise pour le faire et moins la démarche est problématique pour elles, les amenant petit à petit vers plus d'autonomie.

3.4 - Evaluation des activités orientées vers l'emploi

Dans la continuité de notre recherche tournée vers l'évaluation des activités proposées par l'ESAT par les travailleurs handicapés eux-mêmes, nous avons cherché à savoir ce qu'ils pensaient des activités orientées vers l'emploi proposées par les chargés d'insertion. Cela a fait l'objet de notre question n°35 et d'un tableau d'items qui y était associé où les travailleurs handicapés étaient amenés à évaluer ces activités au moyen d'une échelle de satisfaction à quatre niveaux : « *très important* »,

« important », « peu important » et « pas du tout important », la réponse alternative « autre » leur étant également proposée. Voici le récapitulatif des réponses apportées.

3.41 - Récapitulatif de l'intérêt porté aux activités liées à l'emploi

Tableau n°4 « Evaluation des activités proposées par les chargés d'insertion » (cf annexe n°4, page 179).

	<i>Très important</i>	<i>important</i>	<i>Peu important</i>	<i>pas du tout important</i>	<i>autre</i>
1 - Faire un CV	11	3	-	-	-
2 - Portefeuille de compétences	5	4	-	1	4
3 - Se préparer aux rdvs en entreprise	10	1	1	2	-
4 - Aller en rendez-vous en entreprise	8	5	-	1	-
5 - Faire des stages en entreprise	8	6	-	-	-
6 - Faire des bilans des stages et en parler avec mon moniteur et ma chargée d'insertion	9	5	-	-	-
7 - Faire des « Mise à disposition »	6	7	-	1	-
8 - Avoir toujours un interlocuteur avec qui parler de ce qui va ou ne va pas (moniteur, tuteur en entreprise, chargée d'insertion...)	7	4	3	-	-
9 - Se voir régulièrement en entreprise avec la chargée d'insertion	6	2	4	2	-
10 - Avoir un suivi en emploi (1)	4	6	-	1	1
11 - Pouvoir parler avec les autres des stages que l'on fait ou qu'ils font	6	2	4	2	-
12 - Salle informatique/formation	1	2	2	6	3
13 - Faire le point régulièrement sur son parcours promotionnel	7	5			2

(1) Question à laquelle quelques personnes toujours en parcours n'ont pas répondu.

Plus de la moitié des interviewés déclarent ainsi comme « *très importantes* » ou « *importantes* » 12 des 13 activités citées, relevées comme étant « *très importantes* » par 3 des 6 personnes en emploi. C'est dire qu'elles sont réellement perçues comme très utiles à leurs yeux.

Seule la salle de formation/informatique ne fait logiquement pas partie des items plébiscités, celle-ci n'étant encore utilisée que très ponctuellement et n'ayant été le lieu d'aucune formation collective à la date de notre enquête.

3.42 - L'important, c'est ... tout ou presque

Les items « *faire un CV* », « *faire des stages en entreprises* » et « *faire des bilans des stages et en parler avec son moniteur et son chargé d'insertion* » remportent l'adhésion de tous les interviewés et sont ainsi présentés comme des étapes prioritaires à mener.

De même, les activités qui consistent à bien préparer les périodes en entreprise remportent l'adhésion de la majorité : « *aller en entreprise* » comme « *faire des mises à disposition* » et « *se préparer aux rendez-vous en entreprise* » avant cela pour notamment « *ne pas avoir le stress d'affronter un patron* » dicit Patrick, rassemblent respectivement 13 et 11 de nos 14 interviewés, donc là encore un nombre très élevé des travailleurs handicapés interviewés.

Tout ce qui prépare à l'emploi est ainsi plébiscité, un peu moins le « *portefeuille de compétences* », qui, s'il est perçu comme un outil important par 9 de nos 14 interviewés se heurte au fait qu'il reste encore peu exploité à l'ESAT : « *...le portefeuille de compétences c'est important mais le mien est vide* » nous relate ainsi Jacques.

Parmi les temps d'échanges proposés dans notre grille (items 6, 8, 9, 10, 11 et 13), ce sont en particulier les temps de médiation destinés à favoriser ou asseoir l'emploi au moyen de rencontres réunissant les acteurs de proximité du projet, qui sont signalés comme très importants ou importants. C'est ainsi le cas des items 6, 8, 10 et 13 qui rassemblent entre 14 et 10 interviewés au minimum, le fait de « *se voir régulièrement en entreprise avec son chargé d'insertion* » ou de « *pouvoir parler avec les autres des stages* » étant retenus dans une « moindre mesure » par 8 des 14 interviewés, le besoin de « *faire ses preuves par soi-même* » explicité par ailleurs par Olivia et donc l'envie d'expérimenter plus d'autonomie en entreprise par les travailleurs handicapés s'exprimant probablement un peu à travers la plus faible adhésion à ces deux derniers items.

En résumé nous retiendrons que ces activités proposées pour préparer à l'insertion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail sont plébiscitées par les travailleurs handicapés interrogés. Le fait que la majorité de ces activités aient été expérimentées par une grande partie des interviewés renforce l'intérêt des réponses apportées. Par ailleurs, les réponses à notre question n°36 consistant à demander « *à ton avis, est-ce que cela aide ces activités pour aller en milieu ordinaire de travail ? En quoi ?* »¹⁶⁹ sont toutes aussi concourantes : les travailleurs handicapés sont unanimes pour dire que les différentes activités relevées ci-avant « *aide[nt] pour aller en milieu ordinaire* ».

¹⁶⁹ Cf l'annexe n°4 intitulé « *guide d'entretien destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET* », pages 175 à 180.

3.5 - Les réserves émises côté apprentissages

Dans la continuité de notre recherche de vouloir disposer d'une évaluation aussi précise que possible du parcours promotionnel de l'ESAT Le POMMERET du point de vue des travailleurs handicapés, nous avons été amenés à recueillir leurs critiques. Concernant le thème de l'apprentissage, voici les réserves qu'ils ont émises avec la question n°27 : « *à ton avis, en quoi ces activités sont-elles utiles ?* », mais aussi dans le prolongement de leurs différentes réponses sur les questions ayant eu trait à l'apprentissage ou à la manière dont ils étaient invités à participer aux activités.

3.51 - La question de la participation des personnes

Nous pouvons déjà relever que les remarques faites sont isolées et peu nombreuses : elles sont au nombre de quatre et seule la dernière concerne très directement la notion d'apprentissage, les trois autres renvoyant plutôt à leur niveau d'implication ou de participation aux activités proposées.

La première réserve émise par 2 de nos interviewés en emploi concerne ainsi le temps des « *bilans pluridisciplinaires* ». Par leurs témoignages, l'un comme l'autre soulignent l'importance qu'il y a à bien formaliser le temps du retour de bilan pluridisciplinaire auprès de l'usager, pour que ce soit un rendez-vous d'échange fructueux sur les objectifs fixés et les propositions faites par l'équipe. Tous les deux ont mal vécu ses différents retours de bilans du fait des conditions dans lesquelles ils étaient menés : « *ces retours se faisaient sur le lieu de travail, c'est-à-dire sur les chantiers souvent* » nous dit l'un, « *...ils [les membres de l'équipe] les faisaient juste entre eux et après on avait juste un petit retour mais on n'avait pas d'objectivités (d'objections) à donner* » nous dira un second interviewé. Quand on se remémore l'importance que les travailleurs handicapés ont dit accorder à ces temps de bilan d'étape de parcours¹⁷⁰, on comprend ce qui fait que leur déception pouvait être d'autant plus grande.

La seconde réserve apportée par un autre interviewé tient au manque de retour d'information qu'il regrette parfois, évoquant ainsi les réunions CVS pour lesquelles « *il n'y a pas suffisamment de retour sur ce qui a été dit et décidé lors de certaines réunions* ». Une remarque qui souligne bien l'intérêt accordé par les usagers à ce type de réunions.

La troisième réserve relevée concerne les hébergements du POMMERET et le fait que chacun ne puisse pas participer à l'attribution de son logement en fonction de ses affinités et de ses connaissances, celle-ci se faisant avant tout en fonction des disponibilités au moment du besoin relevé.

¹⁷⁰ Cf paragraphe 3.2, partie 2, chapitre 2, intitulé « CSAT et bilans pluridisciplinaires : des temps confirmés comme essentiels », page 117.

3.52 - La question de l'équité des parcours

Seule la cinquième et dernière réserve émise concerne directement l'apprentissage en situation de travail. Elle porte sur l'intérêt qu'il y a à faire des rotations de chaque personne pour chaque poste pour éviter démotivation et frustration : « *pendant quatre mois je me suis bouffé des brouettes et des cailloux et, c'est pas une scène de jalousie, mais, en entretien c'était souvent les mêmes qui étaient sur les tracteurs et les mêmes avec les tondeuses à main. Normalement, ça devait tourner et ça tournait pas tant que cela* ». Une expérience qui a amené cette personne aujourd'hui en emploi à laisser les choses les plus intéressantes à faire à ses stagiaires lorsqu'elle en supervise (et c'est le cas tous les quinze jours).

Pour conclure ce troisième point dédié à l'apprentissage des travailleurs handicapés dans le cadre du parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET, nous retiendrons que les différents témoignages des travailleurs handicapés valident le fait que le parcours promotionnel se présente comme un cursus où ils acquièrent un certain savoir-faire par différentes méthodes d'apprentissages, des compétences au moyen d'une pratique professionnelle de terrain complétée notamment par des formations plus formelles et par une possibilité de reconnaissance de leurs compétences.

Ainsi, cette *intentionnalité*¹⁷¹ revendiquée par l'ESAT Le POMMERET de vouloir développer les compétences des personnes à travers une *organisation apprenante*¹⁷² semble perçue par les travailleurs handicapés ayant suivi ou suivant un parcours promotionnel. La plupart d'entre eux en ont en effet signalé la réalité, chacun à leur manière : en témoignant de ce sentiment qu'ils avaient d'avoir progressé professionnellement, en soulignant aussi avoir avancé dans leur projet d'investir le milieu ordinaire de travail.

Pour être en capacité d'apprendre, la notion de « *confiance* » a été relevée comme essentielle par Pierrot. Confiance que l'on pouvait leur accorder - a priori positif vis-à-vis de la personne quant à sa capacité d'apprendre au départ -, comme confiance qu'ils pouvaient s'accorder à eux-mêmes dans leur capacité de faire. De cette manière, tout devient possible car envisageable par la personne : acquérir des compétences en s'appuyant sur les stratégies d'apprentissage qui lui conviennent le mieux, en faisant au maximum les choses par soi-même après les avoir apprises avec son moniteur, véritable médiateur reconnu entre soi et les compétences à acquérir.

C'est notamment grâce aux bilans pluridisciplinaires régulièrement menés que les usagers paraissent prendre conscience de leur montée en compétences. Elle devient plus concrète encore pour certains

¹⁷¹ Cf paragraphe 1.21, partie 1, chapitre 2, intitulé « *L'intentionnalité du parcours promotionnel* », page 46.

¹⁷² Cf paragraphe 2.13, partie 1, chapitre 2, intitulé « *Les caractéristiques de l'organisation apprenante à l'ESAT Le POMMERET* », page 54.

au moment de l'obtention de reconnaissances de compétences. C'est bien ce sentiment « d'avoir des compétences » dans le métier visé qui rend ainsi les personnes confiantes et donc plus sereines et d'autant plus prêtes à investir le milieu ordinaire de travail.

Les témoignages des travailleurs handicapés le prouvent : ils sont conscients que c'est sur le terrain des compétences que les choses se jouent en termes d'emploi. Cette conviction est confirmée par ce que les employeurs nous ont rapporté lorsque nous les avons interrogés au cours de notre enquête.¹⁷³ A la question de savoir ce qui les avait décidés à embaucher leurs salariés en situation de handicap¹⁷⁴, si tous précisent que cela a d'abord répondu à un besoin en personnel, tous indiquent que ce sont les compétences professionnelles que les personnes ont montré qui a permis de valider leur embauche : « *l'adéquation entre le poste à pourvoir et les compétences professionnelles de Melle x* » précise un employeur. « *... Et surtout ses compétences de jardinier, la qualité et la quantité du travail fourni* » précise un autre. « *Ses qualités techniques et la connaissance du travail à faire* » confirme un troisième.

Au final, les résultats de notre enquête sur la question de l'apprentissage confirment que les compétences acquises ainsi par les personnes favorisent leur insertion professionnelle, validant ainsi une partie de notre hypothèse de travail qui, rappelons-le, consiste à dire que ce sont les compétences professionnelles acquises par les personnes associées à l'accompagnement mené par l'ESAT Le POMMERET qui favorisent la réussite de leurs parcours promotionnels en permettant ainsi leur mobilité sociale et professionnelle.

En conséquence, nous nous proposons de vérifier sans plus attendre la validité de la seconde partie de notre hypothèse, à savoir si l'accompagnement opéré par l'ESAT Le POMMERET est perçu par nos enquêtés comme contribuant à favoriser cette insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

4 - L'accompagnement et sa dimension médiatrice

4.1 - Une perception positive des encadrants

Dans la continuité de notre recherche tournée vers le recueil de la parole des travailleurs handicapés ayant suivi ou suivant un parcours, nous avons cherché à connaître leur avis sur l'équipe pluridisciplinaire. Vouloir parler d'accompagnement nous a en effet inévitablement amené à aborder avec les travailleurs handicapés le sujet de leur perception de la mission des encadrants travaillant à

¹⁷³ Cf point n°2.1, partie 2, chapitre 1, intitulé « à l'écoute des employeurs », page 78.

¹⁷⁴ Cf question n°5 « *qu'est ce qui vous a décidé à l'embaucher ?* » de l'annexe n°6 intitulé « *questionnaire transmis à des entreprises employant un travailleur handicapé venant de l'ESAT Le Pommeret* », page 187.

l'ESAT Le POMMERET. « Parmi les différents encadrants cités juste après, peux-tu dire à quoi ils t'aident ? » est la question n°29¹⁷⁵ qui leur a été posée à ce sujet. Une liste de différents professionnels était proposée. Celle-ci nous a permis de repérer les catégories de professionnels sur lesquelles les travailleurs handicapés se sont exprimés et en quelle proportion.

Tableau n°3 reprenant la liste des différents professionnels membres de l'équipe pluridisciplinaire (tableau associé à la question 29).

Liste des professionnels proposée (1)	Professionnels sur lesquels les 14 interviewés se sont exprimés
Moniteur	retenu par 13 interviewés
chargée de soutien des six 1ers mois	retenu par 9 interviewés
secrétaire sociale	retenu par 2 interviewés
Educateur	retenu par 7 interviewés
chargé d'insertion professionnelle	retenu par 12 interviewés
Psychologue	retenu par 6 interviewés
Chef du service intégratif et éducatif	retenu par 7 interviewés
Directeur	retenu par 4 interviewés

(1) Nous avons limité notre liste aux professionnels avec lesquels les usagers étaient les plus susceptibles d'être en relation au quotidien.

4.11 - La fonction de moniteur éducateur

Nous remarquons que c'est la fonction de moniteur qui a été la plus citée, rassemblant ainsi l'avis de 13 des 14 personnes interrogées. Ce constat se présente comme un nouveau témoignage du rôle central que les travailleurs handicapés accordent aux moniteurs dans l'apprentissage qu'ils poursuivent avec eux et du lien souvent fort qui les unit.

C'est avant tout l'apport professionnel des moniteurs qui est souligné : « *il apprend comment il faut faire* » nous dit Patrick. Il « *apprend le métier* » confirme Rachel, et pour cela, il « *prend le temps de montrer comment faire* ». explique Martine.

Mais si cet accompagnement professionnel est le rôle des moniteurs majoritairement relevé par les interviewés, leur apport dépasse largement le champ de l'apprentissage d'un métier lambda à leurs yeux. C'est ainsi que plusieurs autres items sont cités, au premier rang duquel, la « *confiance accordée* ». Comme le rappelle Pierrot, c'est elle qui lui a permis d'engager des choses : « *ils m'ont redonné confiance. Du coup, on prenait des responsabilités* ». Gérald évoque pour sa part le fait que les moniteurs l'aient « *aidé à toujours avoir envie* », lui permettant ainsi d'être motivé et moteur dans son projet, ce qu'il juge capital pour atteindre un but. Quant à Olivia, elle rappelle que sa monitrice l'a aidée à percevoir la qualité de son parcours : « *ma monitrice m'a dit qu'elle était fière d'elle et de moi* ».

¹⁷⁵ Cf annexe n°4 intitulé « Guide d'entretien destiné aux travailleurs handicapés en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET », pages 175 à 180.

Titouan évoque de même la prise de recul que son moniteur l'a aidé à prendre, l'amenant ainsi à ne pas précipiter ses choix : *« mon moniteur m'a permis de me remettre en cause sans qu'il le sache mais il m'a vraiment fait réfléchir »*.

En définitive, l'apport des moniteurs est un *« tout »*, comme nous le dit John, qu'ils transmettent tels des *« passeurs de savoir »* pour reprendre l'expression de Pierrot LAMOUREUX¹⁷⁶, et bien plus encore. Les apports rapportés évoquent un lien qui va bien au-delà d'un lien purement professionnel : *« oui, bien sûr, poursuit John. Ils m'ont apporté leurs connaissances, leur sagesse (un en particulier) et leur vision de la vie en général pour certains. Comment se placer dans la société, puisque quelque part, pour apprendre à marcher, pour s'élever dans la vie quand on est gamin on a besoin de son père et de sa mère. Quelque part, pour le travail, ce sont nos pères et c'est eux qui nous transmettent leur savoir tout simplement »*.

4.12 - La fonction de chargé d'insertion

12 interviewés sur 14 se sont exprimés sur la fonction de chargé d'insertion.

Au-delà de la mission de décryptage du parcours et de la vie professionnelle qui leur est attribuée - *« [ma chargée d'insertion] explique comment ça se passe pour le parcours promotionnel et qu'il y a plusieurs étapes »* relate Patrick. *« Elle est là pour t'apprendre pas mal de choses sur la vie professionnelle »* complète Martine - c'est le rôle de médiateur entre l'ESAT et le monde des entreprises, que les travailleurs handicapés relèvent comme étant leur apport principal. Cette *« médiation »* est décrite comme *« essentielle »* par certains pour le passage en milieu ordinaire de travail du fait de la fonction même de chargé d'insertion d'un établissement (des dispositifs, un discours argumenté et une représentativité plus forte liée à la fonction) : *« Madame X, moi si vous voulez, pour moi, c'était à la limite un pilier »* raconte Gérald. *« Parce que c'est pas que je voulais que compter sur elle mais c'est elle aussi qui m'a aidé à trouver mon patron et qui faisait plus ou moins les démarches. J'aurais pu les faire mais bon, j'aurais pas pu faire aussi bien je pense. Quand c'est le POMMERET qui appelle, c'est quand même une entreprise. C'est pas une question de peur. C'est que ... comme je vous ai dit, appeler un patron, vous lui dites « je suis handicapé » et « est-ce que vous voulez me prendre à l'essai en stage ? ». Un stage, il a pas d'argent à donner, ça peut être oui. Après pour embaucher, tout dépend de ce que tu vaux. Etre accompagné par le POMMERET là, ça donne quand même un peu plus confiance »*.

¹⁷⁶ Cf paragraphe 3.532, partie 1, chapitre 1, intitulé *« un apprentissage pour savoir faire seul »*, page 35.

Gérald perçoit également l'accompagnement des chargés d'insertion comme facilitant la rencontre entre la personne en situation de handicap et l'entreprise visée : *« Même si ça ne se voit pas comme cela [mon handicap], après, aller dans une entreprise en annonçant « oui, j'ai une RQTH, est-ce que vous pourriez m'embaucher ». Je ne pense pas que le patron dirait « Ben oui Monsieur, je vais vous prendre »... Y a des patrons qui sont très bien mais y a des patrons qui prendraient peur et qui se diraient « à quoi bon ? Pourquoi j'essaierais avec une personne pas invalide mais qui n'a pas toutes ses capacités alors que je pourrais prendre une autre personne [valide] »*. Ce témoignage transcrit bien tous les doutes, l'appréhension, toutes les questions ayant trait à l'image de soi qui sont aussi sous-jacentes dans les propos de Gérald, toute sa vulnérabilité à fleur de peau aussi.

Beaucoup de témoignages regorgent ainsi de termes traduisant reconnaissance et satisfaction : *« c'est pareil, j'ai pas assez de mots pour la remercier », « elle est très bien », « elle est super »*. Un vocabulaire qui en dit long également sur la relation de confiance, souvent forte, qui a pu s'installer au fil du temps entre eux.

Ce qui compte pour tous les usagers ayant fait le choix de s'engager dans un parcours promotionnel c'est d'avancer dans ce parcours. Or plusieurs interviewés décrivent les chargés d'insertion comme des personnes les incitant à la mise en mouvement. *« Nous n'avons pas encore beaucoup travaillé ensemble »* nous dit Rachel qui est, rappelons-le, en début de parcours, *« mais je sais qu'elle pourra m'apporter. Elle veut que j'avance et moi aussi. Donc ça, c'est bien »*. Et Simon de confirmer : *« elle me pousse un peu à faire des choses »*.

Ce qui compte plus encore pour les usagers c'est la finalité de leur parcours, à savoir investir un emploi en milieu ordinaire de travail. Pour les travailleurs handicapés interrogés, les chargés d'insertion les accompagnent bien dans cette perspective : *« elle aide pour trouver des stages et un emploi »* précise Olivia, à l'image de Titouan. *« Elle m'a trouvé la place rare. Elle a bien ciblé mon profil et a trouvé la chose qui correspondait exactement »*, raconte John. Jacques et Elie parlent aussi très directement d'aide *« pour trouver un patron »*. Une recherche jugée plus aisée pour des personnes qui représentent une institution - comme les chargés d'insertion l'ESAT Le POMMERET - et qui ne sont pas les personnes directement concernées par l'embauche sollicitée, évitant ainsi aux postulants des refus ou des fins de non recevoir qui peuvent s'avérer douloureux : *« être accompagné par le POMMERET, là, insiste Gérald, ça donne quand même plus confiance. C'est pas qu'ils recherchent pour nous mais cela donne plus de facilité quand même »*. Et cette accompagnement jusqu'à l'emploi permet aux personnes de ne pas perdre confiance en elles au cours de leur recherche, et de réserver leur énergie dans le poste qui sera trouvé. C'est à ce moment-là souvent que tout commence, qu'il faut

alors faire ses preuves; « *après pour embaucher, tout dépend de ce que tu vaux* » nous rappelle ainsi Géraud.

4.13 - La fonction de chargé de soutien des six premiers mois

Relevé par 9 des 14 interviewés, le rôle de la chargée de soutien des six premiers mois est décrit comme portant sur deux fonctions essentielles : décrire le fonctionnement de l'établissement d'une part, expliquer le rôle de chaque encadrant d'autre part : « *C'est pour connaître Le POMMERET et les personnes qui y travaillent* » nous explique Patrick tandis que Martine relate l'aide que la chargée de soutien des 6 premiers mois apporte pour permettre à chacun de trouver sa place : « *elle explique pourquoi on est là* ».

Nous constatons en revanche qu'aucun interviewé ne parle de l'accompagnement social mené par cette intervenante qui, dans les faits, aide chaque personne à engager dans de bonnes conditions le parcours promotionnel au POMMERET en repérant notamment les besoins résidentiel et de déplacements de chacun (également leurs besoins en termes de soutiens et de formations). Cet accompagnement s'opérant, par définition, durant les six premiers mois du parcours promotionnel, cette période est peut-être trop éloignée pour la plupart des présents interviewés pour qu'ils en gardent un souvenir suffisamment net pour l'évoquer.

4.14 - La fonction d'éducateur

Sur les 9 personnes étant ou ayant été inscrites aux Hébergements du POMMERET ou au SAVI, 7 se sont exprimées sur l'aide que leur apportent/apportaient les éducateurs. Les témoignages recueillis sont sans surprise. Beaucoup des enquêtés évoquent le bénéfice concret de l'accompagnement des éducateurs dans leur prise d'autonomie dans les actes de la vie quotidienne. Patrick explique ainsi qu'« *ils apprennent comment il faut faire pour se débrouiller, pour gérer un budget, tout cela* », tandis qu'Elie liste toutes les situations où ils interviennent auprès de lui : « *... les comptes, les dépenses. Pour les courses, les vêtements, les loisirs, les transports* ». Olivia évoque quant à elle l'accompagnement dont elle a bénéficié du point de vue résidentiel : « *ils m'ont aidé à me rendre autonome pour pouvoir prendre mon propre appartement* ».

L'autre apport souligné est celui du temps de l'écoute que les éducateurs veillent à prendre. « *On peut parler avec eux* », confie Jacques, évoquant par là son besoin de communiquer avec d'autres et de discuter sur différents sujets pour y voir plus clair, ou tout simplement pour le plaisir d'échanger.

4.15 - La fonction de chef du service éducatif et intégratif

Si les 7 interviewés qui s'expriment sur le rôle du chef du service éducatif et intégratif ne sont pas prolixes dans leurs explications, pour autant tous les mots employés sont positifs. Qualifiée de « *sympa* » par l'un, appréciée pour sa droiture par un autre - « *c'est droit quoi. Et c'est carré. Tu sais où tu vas* » -, plusieurs précisent l'avoir rencontrée lors d'un premier rendez-vous à l'ESAT Le POMMERET. C'est en effet la chef du service éducatif et intégratif qui, avec un autre professionnel gère et confirme les admissions à l'ESAT Le POMMERET. Au-delà de ce rôle à l'admission, son rôle dans la supervision des parcours des personnes est également relevé par certains, notamment Martine qui relate qu'elle « *aide de temps en temps, elle explique les choses* » au moment d'épisodes charnières de parcours par exemple.

4.16 - La fonction de psychologue

Concernant le psychologue, l'approche des 6 interviewés qui se sont exprimés est la même que celle observée pour la chef du service éducatif et intégratif. Il est décrit comme « *sympa* » par l'un, « *bien* » par un autre, c'est-à-dire au moyen de qualificatifs qui relèvent plus d'une appréciation que de l'évaluation d'une mission menée. Seule la moitié des témoignages relève véritablement d'un avis sur l'aide qu'il leur apporte dans le cadre de son métier. Son apport est décrit alors en termes de « *soutien moral* ». Il faut rappeler que le psychologue rencontre chaque usager une fois, au moment de leur admission et que la plupart n'ont plus l'occasion de le revoir par la suite, ce qui ne permet pas d'être véritablement volubile à son propos.

4.17 - La fonction de directeur

4 interviewés se sont exprimés sur le rôle du directeur. Les termes ou expressions employés sont d'ailleurs extrêmement similaires à ceux utilisés pour parler de la chef du service éducatif et intégratif. Le directeur est ainsi qualifié de « *sympa* » et « *super sympa* » par deux interviewés et de « *droit et juste* » par un autre. Des expressions là aussi qui décrivent moins la mission que le ressenti vis-à-vis de la personne, à l'exception du témoignage de John qui l'estime bien à l'écoute des projets professionnels et individuels de chacun : « *... Il est droit et juste. C'est quelqu'un que je ressens comme ça. Et dynamique et positif au sein du CAT. Il fait bouger les choses, c'est clair. Et qui prend plus conscience de la vie des jeunes ... c'est-à-dire qu'avant, t'étais handicapé, t'étais englobé dans le truc* ».

4.18 - La fonction de secrétaire sociale

Nous pouvons constater que peu d'interviewés citent la secrétaire sociale ; ils sont au nombre de 2. Il faut dire qu'elle n'est pas forcément repérée par les travailleurs handicapés sous ce titre. De plus, si la secrétaire est bien connue de tous et que tous échangent facilement avec elle, ils ne cernent probablement pas suffisamment les contours de sa fonction pour développer plus en parler.

En conclusion de ce paragraphe consacré aux professionnels sur lesquels nos 14 interviewés se sont exprimés, nous retiendrons que c'est en particulier la fréquence et/ou la longévité de l'accompagnement mené qui les amènent à mieux repérer chaque encadrant dans sa mission et à s'exprimer à son sujet : plus la personne a travaillé ou/et rencontré le professionnel concerné, plus elle est à même d'en parler et inversement, quand bien même la personne est convaincue de l'intérêt de l'accompagnement mené par le professionnel en question.

De même, nous constatons que si l'apport attendu de chaque professionnel est bien attribué dans cette enquête au dit professionnel, les apports perçus des différents encadrants ne sont pas aussi catégorisés que cela : certains dépassent le simple champ des missions associées à tel ou tel professionnel. En définitive, les propos rapportés par les travailleurs handicapés témoignent de la conjugaison de plusieurs types d'accompagnement - professionnel, social ou intégratif (comprendons ici « tourné vers l'emploi ») - chacun étant relevé comme important si on se réfère au vocabulaire employé par les interviewés pour les décrire.

4.2 - Un accompagnement des champs du travail et du hors travail

Dans le prolongement de notre recherche et de notre 1ère partie où nous précisions que l'insertion d'un usager s'envisageait nécessairement comme professionnelle et sociale¹⁷⁷, nous avons voulu vérifier si les choses s'organisaient effectivement ainsi pour nos 14 travailleurs handicapés interviewés. En effet, si leurs propos traduisent souvent des liens inéluctables entre la sphère professionnelle et la sphère privée, une nécessaire articulation des temps du travail et du hors travail, nous avons voulu vérifier si leurs temps du « hors travail » étaient accompagnés et pour quelles raisons cela pouvait être important.

A cette fin, nous avons regardé deux indicateurs : si les personnes bénéficiaient d'un accompagnement social contractuel et si elles étaient accompagnées dans leur démarche pour

¹⁷⁷ Cf paragraphe 3.12, partie 1, chapitre 2, intitulé « *une insertion nécessairement professionnelle et sociale* », page 63.

l'obtention du permis de conduire, ce sésame qui s'avère utile tant d'un point de vue social que professionnel.

4.21 - Le bénéfice d'un accompagnement social

7 de nos 14 enquêtés ont fait le choix d'un SAVS à un moment donné de leur parcours et 7 ont fait un passage aux POMMERET Hébergements. Ce sont ainsi au total 10 de nos 14 interviewés qui ont ou ont eu un accompagnement dans le cadre de l'autonomie résidentielle ou/et de déplacement ou dans la gestion d'une activité de leur vie quotidienne.

Pour les 4 autres interviewés, notons que l'un d'entre eux loge en FJT - qui dispose d'une équipe d'animateurs et d'encadrants donc - que deux vivent en couple et ont une famille qui sait se mobiliser si besoin, et que le quatrième, enfin, précise disposer d'un large réseau de connaissances auquel il peut faire appel si besoin.

En définitive, ces faits témoignent du réel accompagnement social dont la majorité de nos interviewés ont bénéficié ou, à défaut, de l'assise familiale ou relationnelle sur laquelle ils peuvent s'appuyer si besoin. De nombreux témoignages des travailleurs handicapés traduisent le fait que professionnel et social sont liés pour eux, tel celui de Rachel qui indique que pour lui, l'important c'est « *d'être bien dans sa peau. Après, poursuit-il, cela découle sur le professionnel et le social, les rencontres amoureuses aussi. Cela amène tout, un équilibre, un tout* ». Ces propos renvoient, rappelons-nous, à l'approche systémique évoquée en partie 1¹⁷⁸ de notre document où nous précisions qu'il s'agissait « *d'accorder de l'importance aux différents systèmes auxquels la personne fait partie* », renvoyant aussi au fait que seule la prise en compte de la personne dans sa globalité - familiale, sociale, professionnelle - permet d'ancrer solidement un parcours promotionnel sur le chemin de la réussite. « *Si on est bien dans son travail, confirme Rachel, il y a des chances pour que ça aille dans sa vie sociale et vice-versa* ».

4.22 - L'intérêt d'un accompagnement pour le permis de conduire

Argument en faveur de l'obtention du permis de conduire relevé par Gérald : il préfigure d'une certaine autonomie de la personne qui rassure les employeurs : « *Ca donne plus d'autonomie pour trouver un travail. Ca donne plus d'envie aux patrons, aux employeurs pour au moins essayer* ».

De ce point de vue, quelle est la situation de nos 14 interviewés ?

¹⁷⁸ Cf paragraphe 3.32, partie 1, chapitre 1, intitulé « *Un travail des équipes en interactions* », page 29.

Concernant les personnes du groupe 2 en emploi, nous pouvons observer que la moitié a son permis de conduire et un véhicule personnel, tandis que 2 souhaitent s'inscrire au code et 1 n'envisage pas de passer cet examen.

Concernant les personnes du groupe 1 en cours de parcours promotionnel, 2 des 8 usagers ont leur permis de conduire et disposent d'un véhicule personnel.

Pour les 6 autres, 1 ne souhaite pas le passer, 2 souhaiteraient engager ce parcours et 3 sont inscrits en auto école adaptée (PRISME). Ainsi, pour 6 des 8 personnes en cours de parcours promotionnel, ce constat montre qu'il faudra engager les expérimentations en entreprises en prenant en compte cette donnée qui restreint de fait leur champ des possibles.

Or les préconisations faites par certains de nos interviewés concernant le soutien « *autonomie de déplacement* » en point 1 du présent chapitre¹⁷⁹ témoignent bien du fait qu'ils perçoivent l'intérêt de cette mobilité de déplacement. Le fait que 3 des 6 interviewés du groupe 2 n'aient pas de véhicule personnel et soient en emploi prouve aussi que tout ne se joue heureusement pas que sur ce simple critère. La visée de son obtention peut, dans certains cas, devenir un véritable chemin de croix pour les usagers et l'examen du permis de conduire faire l'objet d'une très forte pression familiale, quand il est envisagé comme le passage obligé pour une bonne insertion professionnelle et sociale de la personne. En dehors de nos interviewés, nous avons pu ainsi entendre un parent nous dire : « *son frère l'a eu. Il faut qu'il l'ait* ».

En tout état de causes, on comprend en quoi il est essentiel que cette question de l'autonomie de déplacement fasse systématiquement l'objet d'une investigation individuelle en début de parcours promotionnel pour aboutir à un moment déterminé à un choix concerté et accompagné jusqu'à réalisation du projet. Plusieurs propos d'usagers témoignent du fait qu'ils souhaiteraient être accompagnés jusqu'au bout de ce projet par l'ESAT Le POMMERET.

4.3 - Vers plus d'accompagnement pairémulatif ?

Dans la continuité de notre recherche de nous demander ce qui, dans le parcours promotionnel, favorise l'insertion professionnelle des usagers en milieu ordinaire, du point de vue des travailleurs handicapés, nous constatons que John a fortement insisté sur l'intérêt qu'il y aurait à développer l'accompagnement pairémulatif¹⁸⁰. Rappelons-nous¹⁸¹ que John a aujourd'hui un emploi dans une

¹⁷⁹ Cf paragraphe 1.52, partie 2, chapitre 2, intitulé « les *préconisations annexes* », page 99.

¹⁸⁰ Cf rappel de la définition proposée de la notion de « *pairémulation* » en renvoi n° 144, page 99.

¹⁸¹ Cf l'annexe n°8 intitulé « *Quelques éléments de repères sur les interviewés* », pages 189 à 194.

société publique et qu'il est membre du conseil de l'administration de l'APH Le POMMERET. Ce nouveau statut a véritablement marqué un changement pour lui, avec un avant et un après, un moment où il a été usager et une nouvelle période de vie où il est salarié. Il a donc un angle de vue unique dont il souhaite faire bénéficier d'autres travailleurs handicapés : *« ça [le rôle d'administrateur] m'a permis d'apprendre plein de choses qui ne m'étaient pas ouvertes autrefois, en évolution comme en droit et moi je peux apporter ma réflexion puisque j'ai été dans les deux pôles. Donc j'ai pas la même vision. Parce qu'à un moment donné de ma vie, j'ai été handicapé. Donc, j'ai été de l'autre côté de la barrière. J'ai donc une réflexion et qui peut être intéressante. Et puis si ça peut apporter pour améliorer, pourquoi pas. Pour faire mieux pour ceux qui arriveront derrière nous »*.

Nous reviendrons sur cette proposition qui nous paraît tout à fait intéressante, dans le cadre de nos préconisations.

4.4 - L'importance de l'accompagnement dans l'emploi

Dans le prolongement de notre recherche et au-delà de ce qui pouvait favoriser l'insertion des usagers en milieu ordinaire de travail dans le cadre d'un parcours promotionnel, nous avons été amenés à nous interroger sur ce qui pouvait favoriser l'intégration et l'inclusion de la personne, une fois l'emploi investi. Pour disposer de la réponse la plus complète possible, nous avons interrogé les deux populations directement concernées par cette situation, à savoir les travailleurs handicapés d'une part, les employeurs d'autre part.

4.41 - Le point de vue des travailleurs handicapés

Nous avons jugé plus pertinent de poser plus particulièrement la question du suivi en emploi aux personnes du groupe 2, en emploi donc. A cette fin, la question n°50 leur a été posée : *« Est-ce que tu es toujours en contact avec Le Pommeret (suivi en emploi) ? Si non, pourquoi ? Si oui, est-ce que c'est important cela pour toi ? Pourquoi ? »*¹⁸²

Si seules 4 des 6 personnes interviewées bénéficient d'un contrat de suivi en emploi, toutes expliquent être certaines de pouvoir compter sur l'ESAT Le POMMERET en cas de difficultés. John dit ainsi qu'*« en cas de problème, je viendrai demander des pistes pour avoir une fourchette d'employeurs »*. Dans une situation similaire, Pierrot convient qu'il ferait de même avec des mots qui

¹⁸² Cf l'annexe 4 n°5 intitulé *« guide d'entretien destiné au groupe de travailleurs handicapés ayant suivi un parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret avant leur prise de poste en milieu ordinaire de travail »*, pages 181 à 186.

expriment le lien extrêmement fort qu'il éprouve envers l'ESAT Le POMMERET : « *si un jour il y a un gros problème dans l'entreprise, ils [l'ESAT Le POMMERET] ne vont pas nous abandonner* ».

Pour l'heure, aucun des enquêtés ne se trouve dans ce type de situation et tous se disent contents du poste qu'ils occupent et du métier qu'ils exercent. Pierrot espère toutefois se sentir toujours en mesure de tenir le rythme de travail demandé, tandis que Candia évoque son envie d'évoluer au sein de son entreprise en testant, pourquoi pas, d'autres postes.

Tous les 6 soulignent le fait que cela se passe très bien avec leur employeur et leurs collègues respectifs, Candia confiant qu'entre collègues, ils sont « *très solidaires* », tandis que John raconte combien il apprécie les rapports respectueux et d'équité qui règnent entre eux, allant jusqu'à faire un parallèle avec des liens filiaux : « *... C'est très bien. Mon patron, très cordial, très social. C'est la haute sphère mais c'est quelqu'un de très bien malgré son niveau et moi mon petit niveau. Il va passer et toujours me dire bonjour. C'est quelqu'un que j'apprécie. Mes collègues ? Je vous dis, c'est des merveilles quoi. Le chef de service et ses deux collègues. Ya rien à redire. Que ce soit X ou Y, c'est des crèmes quoi... Mais c'est clair, en social, c'est une petite famille quoi. On est leurs fils quoi. C'est une petite famille quoi* ».

Quant à leur avis sur le suivi en emploi, tous hormis Marcel se disent satisfaits de ces rencontres « *qui permettent de savoir si tout se passe bien au travail* » explique Lucie, qui permettent aussi de prendre le temps de faire du lien entre tous, c'est-à-dire entre le travailleur handicapé, l'employeur et l'équipe en place.

En définitive, c'est le fait que le suivi en emploi permette de provoquer des temps de rencontres et qu'il contractualise le fait qu'en cas de problème le travailleur handicapé ne sera pas seul pour gérer le litige, qui rassurent les travailleurs handicapés et qui les font plébisciter le suivi en emploi. Le suivi en emploi est vécu comme garantissant une certaine pérennisation de l'emploi investi, les temps de rencontres comme un moyen de s'assurer que tout va bien du point de vue de l'employeur, les salariés ne s'autorisant que très rarement à poser directement cette question à leur responsable. C'est ainsi que Marcel, lui qui pourtant nous a beaucoup exprimé son envie d'autonomie, nous confiait avoir eu le sentiment de devoir se débrouiller tout seul, du fait qu'il n'avait pas vu depuis longtemps sa chargée d'insertion. Dans le cadre du suivi en emploi, il trouverait idéal d'organiser des rencontres à un rythme de deux fois par an.

4.42 - Le point de vue des employeurs

Concernant le suivi en emploi, nous avons posé aux employeurs la question de sa contractualisation et de son intérêt. La question n°9 consistait ainsi à demander : *« avez-vous signé un contrat de suivi en emploi pour M./Mme X avec Le Pommeret ? Pour quelles raisons ? »*¹⁸³.

Des questions ayant trait à l'accompagnement dispensé par le POMMERET la complétait, à savoir la question n°13 : *« l'accompagnement de la personne proposé par le Pommeret vous paraît-il important ? Pourquoi ? »* et la question n°14 : *« êtes-vous satisfait de l'accompagnement mené par le Pommeret ? En quoi êtes-vous satisfait ? Qu'est-ce que vous satisfait le moins voire vous contrarie ? »*¹⁸⁴

Hormis pour un employeur qui précise avoir signé un contrat de suivi en emploi *« sans réel besoin ... pour ne pas couper trop vite les relations avec l'ESAT »*, tous estiment que c'est important, *« pertinent et nécessaire dans l'intérêt des toutes les parties - ESAT, [le nouveau salarié], l'entreprise -> »* résume un employeur. Si ce suivi en emploi existe, il est clair pour tous qu'il doit faire l'objet d'un minimum de rencontres par an (2 nous dira un employeur), même si tout se passe au mieux, ne serait-ce que pour *« garder les liens »*.

Deux intérêts majeurs du suivi en emploi sont relevés par les employeurs, au tout premier rang duquel celui de la *« assurance »* que le suivi en emploi procure à tous : *« cela met en confiance l'employeur et l'employé », « cela sécurise l'employé »* afin, le cas échéant de *« tout mettre à plat s'il y a des problèmes »* ou de *« régler les incompréhensions »*. Côté employeurs, c'est *« rassurant »* à deux titres : cela permet d'avoir un interlocuteur *« extérieur à l'entreprise »* à qui d'un côté la personne peut parler *« de ce qu'elle ressent au travail »* et à qui également l'employeur peut faire appel pour *« résoudre des problèmes qui peuvent être du ressort de la vie personnelle »*.

Le second intérêt évoqué par un employeur est le fait que les rencontres qu'implique le suivi en emploi les invitent à prendre globalement le temps de la réflexion sur la manière dont ils managent l'ensemble de leur personnel : *« cela nous contraint à nous interroger sur le ressenti d'un salarié dans son travail et cette démarche est intéressante au-delà même de Melle X »*. Un suivi en emploi jugé donc non seulement utile mais bénéfique pour l'ensemble des équipes. Dans la continuité de cette réponse, nous retiendrons que tous les employeurs se disent satisfaits de l'accompagnement mené par l'ESAT Le POMMERET, hormis un employeur qui a un avis plus mitigé sur le sujet. S'il déclare en effet être satisfait car l'ESAT *« a toujours répondu à mes besoins et celui de X »*, il relève cependant qu'aucune rencontre n'a été proposée et réalisée en dehors de ses interpellations : *« l'ESAT n'est pratiquement pas venu nous voir de leur propre chef »* précise-t-il.

¹⁸³ Cf l'annexe n°6 intitulé *« questionnaire transmis à des entreprises employant un travailleur handicapé venant de l'ESAT Le Pommeret »*, page 187.

¹⁸⁴ Ibid, page 187.

En synthèse, nous retiendrons que tant du point de vue des travailleurs handicapés que des employeurs, le suivi en emploi est plébiscité : de par l'obligation de rencontres qu'il instaure et les échanges qu'il engage à mener en conséquence, de par la rassurance qu'il renforce de part et d'autre, amenant à ne plus voir la situation d'emploi d'un travailleur handicapé comme une contrainte, mais bien au contraire, comme l'employeur de Lucie, comme une expérience permettant d'envisager autrement ses pratiques en termes de ressources humaines par exemple.

4.5 - Accompagnement et raisons de l'embauche

Dans le prolongement de notre recherche destinée à comprendre ce qui, dans le parcours promotionnel, favorise l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, nous avons aussi été amenés à interroger les employeurs sur les raisons qui les avaient décidés à embaucher leurs salariés handicapés. En tant qu'intervenants incontournables dans le cadre du travail, il nous paraissait effectivement indispensable de recueillir leur avis sur ce point pour nous permettre, à nous encadrants dédiés à l'insertion dans l'emploi, de repérer si sous l'angle l'accompagnement que nous mettions en place dans cette perspective, notre approche était bien adaptée.

A cette fin, nous avons posé deux questions aux employeurs : la question n°5, qui consistait à demander : « *qu'est-ce qui vous a décidé à l'embaucher ?* » et la question n°6 : « *est-ce que sa situation de travailleur ayant une RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) a joué un rôle dans son embauche ? Lequel ?* »¹⁸⁵.

4.51 - Le caractère interpellant de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Sur les 5 employeurs ayant à ce jour embauché l'un de nos interviewés, 4 précisent que la situation de travailleur ayant une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé a joué un rôle dans leur embauche. En effet, d'un point de vue administratif, ils étaient tous les 4¹⁸⁶ soumis à contribution du fait de leur taille (plus de vingt salariés). Pour le 5^{ème} employeur, dont Marcel est l'unique employé, tout

¹⁸⁵ Cf l'annexe n°6 intitulé « *questionnaire transmis à des entreprises employant un travailleur handicapé venant de l'ESAT Le Pommeret* », page 187.

¹⁸⁶ Il faut noter que la proportion d'entreprises soumises à contribution dans le cadre de notre enquête (4 entreprises sur 5 ayant répondu à notre questionnaire) n'est pas représentative de ce que l'on peut observer à l'échelle de plusieurs années à l'ESAT Le POMMERET. La majorité des employeurs est en effet composée de petites structures non soumises à contribution.

s'est essentiellement joué sur le terrain des compétences. « *La RQTH de [Marcel] n'a aucune contre indication avec son travail* » précise-t-il.

4.52 - Les bénéfices relevés de l'accompagnement promotionnel

Mais pour tous, c'est un besoin en personnel et les qualités professionnelles de la personne ainsi embauchée qui ont été déterminantes dans la signature du contrat de travail. A ce propos, les employeurs sont unanimes quant à l'intérêt qu'ils portent au parcours promotionnel. Qualifié de « *plus* », 4 des 5 employeurs déclarent que le parcours promotionnel a permis selon eux aux personnes de développer des compétences techniques - « *il est arrivé formé sur les aspects techniques, l'utilisation des outils, les aspects sécuritaires. Il était prêt à l'emploi* » - et 2 perçoivent de ce fait ce parcours aussi comme une aide à la réussite de l'intégration de la personne au sein de l'entreprise : « *c'est aussi un gage supplémentaire d'intégration rapide dans l'entreprise dans la mesure où [la personne] connaissait déjà plusieurs aspects de notre profession* ».

Sur ce thème, nous pouvons relever qu'employeurs et employés se rejoignent : les travailleurs handicapés ont également souligné durant l'enquête la conscience qu'ils avaient de l'importance à accorder à la maîtrise technique de leur métier, l'importance des compétences développées qui permettent de fonder une situation professionnelle amenée à se pérenniser¹⁸⁷.

Au-delà de ces « *bonnes connaissances professionnelles* », c'est la posture positive et adaptée des personnes en situation de travail que tous les employeurs ont particulièrement apprécié au moment de leur intégration. Les expressions utilisées par les employeurs pour évoquer cet aspect des choses sont aussi nombreuses qu'explicites : « *très motivé* », « *intégrée immédiatement* », « *bonne adaptation* », « *beaucoup d'intérêt* », « *intéressé par son travail* ». Des expressions qui rappellent combien les compétences transversales sont tout aussi importantes que les compétences professionnelles.

Pour résumer ce quatrième point dédié au thème de l'accompagnement, nous retiendrons que tant les interviews réalisés avec les 14 travailleurs handicapés ayant fait partie de notre enquête que les réponses des employeurs au questionnaire leur ayant été dédié confirment l'intérêt et l'importance que ces deux publics accordent à l'accompagnement réalisé par l'ESAT Le POMMERET. En effet, rappelons que les propos rapportés par les travailleurs handicapés attestaient de la conjugaison de plusieurs types d'accompagnement - professionnel, social, comme intégratif (comprendons ici « tourné

¹⁸⁷ Cf propos tenus par Simon en paragraphe 1.11, partie 2, chapitre 2, intitulé « *une forte adhésion au projet promotionnel* », page 86 et par John en paragraphe 1.31, partie 2, chapitre 2, intitulé « *un développement des compétences et de la confiance en soi* », page 91.

vers l'emploi ») - chacun étant qualifié d'important, et que le témoignage des employeurs abondait dans ce sens, qualifiant pour leur part l'accompagnement proposé par l'ESAT Le POMMERET de « rassurant » et « d'aide indispensable pour réussir »¹⁸⁸.

Ainsi, nous pouvons conclure que les résultats de notre enquête sur ce quatrième point valident la 2^{ème} partie de notre hypothèse de travail qui consiste à postuler que l'accompagnement mené par l'ESAT Le POMMERET, associé aux compétences professionnelles acquises par les personnes, favorisent la réussite des parcours promotionnels en activant la mobilité sociale et professionnelle. Au moment de conclure notre enquête, il conviendra toutefois que nous nous interroguions sur l'importance à allouer à d'éventuels autres facteurs apparus au cours de notre enquête terrain.

5 - Des thématiques complémentaires qui éclairent notre questionnement

Dans la continuité de notre recherche de compréhension de ce qui peut entrer en ligne de compte pour favoriser le parcours promotionnel des travailleurs handicapés, nous avons abordé avec eux quelques sujets complémentaires dont l'un nous est apparu comme incontournable : celui de leur handicap et de la façon dont ils le vivent. Dans le prolongement de cette interrogation, nous avons abordé la question de leur représentation du milieu ordinaire. Ces deux questions font l'objet du cinquième et dernier point du retour de l'enquête que nous avons menée et clôtureront en conséquence ce dernier chapitre dédié à notre enquête terrain.

5.1 - Savoir accepter et vivre avec son handicap : un préalable indispensable

Notre sujet portant sur un parcours uniquement ouvert à des personnes en situation de handicap et souhaitant investir le milieu ordinaire de travail, nous ne pouvions passer sous silence la question du vécu du handicap par chacun, d'autant que c'est un sujet qu'il faut se préparer à devoir aborder au cours d'un entretien avec un employeur.

La question de leur handicap a ainsi fait l'objet de questions complémentaires à la question n°2 (« *Comment as-tu connu l'ESAT Le POMMERET ?* ») ou à la question n°3 (« *Pour quelles raisons es-tu venu au Pommeret ?* ») lorsque ce sujet était abordé spontanément par l'interviewé. Les questions étaient alors les suivantes : « *Peux-tu me parler un peu de ton handicap ? Quel est-il ? Est-ce que tu vis bien avec ? Pourquoi ?* »

¹⁸⁸ Cf paragraphe 1.412, partie 2, chapitre 2, intitulé « *Six points positifs relevés* » (par les travailleurs handicapés), page 94 et paragraphe 1.422, partie 2, chapitre 2, intitulé « *Cinq points forts relevés* » (par les employeurs), page 97.

Dans l'hypothèse où le sujet n'était pas abordé spontanément (cela a été le cas pour Martine, Lucie et Pierrot), ces questions étaient posées en toute fin d'interview.¹⁸⁹ Si certains des interviewés ont eu quelques difficultés pour expliquer leur handicap, tous ont accepté d'aborder le sujet, Simon rappelant d'ailleurs que cela n'était pas la seule chose qui le définissait : « *non, [ça ne m'embête pas d'en parler]. C'est comme ça et j'arrive très bien à faire d'autres choses autrement* ».

5.11 - L'importance du regard de l'environnement

Au moment de l'interview, l'ensemble des interviewés nous sont apparus comme vivant plutôt bien avec leur handicap, même si son acceptation n'a été chose facile pour certains d'entre eux, comme nous l'ont fait comprendre Olivia, Pierrot, Marcel, John ou encore Titouan.

Pour ceux qui parmi eux sont en emploi en milieu ordinaire aujourd'hui, ce changement de situation et de statut semble leur avoir permis de faire la paix avec eux-mêmes sur ce point, comme si le fait qu'ils aient trouvé leur place en milieu ordinaire de travail et que leur handicap ne fasse pas l'objet de remarques particulières leur aient permis de l'accepter d'autant mieux. C'est ainsi que Marcel précise que « *maintenant, cela n'a plus d'importance pour [lui]* » et que Pierrot va jusqu'à nous laisser penser qu'il ne se sent plus en situation de handicap lorsque, parlant de son handicap, il dit : « *c'était ça mon handicap au départ* ».

Ces propos démontrent aussi le poids qu'a l'environnement sur leur perception de leur handicap. Quand Elie nous dit ainsi que « *ça n'est pas marqué sur le front* » il veut par là nous dire qu'il vit plutôt bien avec son handicap, ou quand Gérald nous dit « *j'ai une RQTH même si cela ne se voit pas* » ce n'est pas le fait d'avoir un handicap visible ou non visible qu'ils abordent ainsi mais bien plutôt la question du regard des autres.

Le témoignage de Rachel sur ce point et sur la question de son handicap est particulièrement explicite. S'il précise ne pas éprouver de difficultés pour nous parler de son handicap, il confie toutefois adapter son discours selon ses interlocuteurs du fait des a priori qui, par méconnaissance souvent, ont cours sur certains handicaps ou certaines maladies : « *D'en parler [de mon handicap ne me pose pas problème] non. Enfin si. Oui cela me pose problème, oui. Je ne veux pas trop en parler. Après si, moi ce que je peux dire pour simplifier, moi ce que je dirais parce que les gens ils connaissent pas la maladie donc je dis que je suis en dépression et que je suis un peu fragile, donc voilà. C'est tout. Je dirais pas schizophrène à tendance machin ou bipolarité, des termes techniques. C'est même pas que je veux pas en parler c'est que les gens comprendront pas. Quand on dit schizophrène en plus. Oh !*

¹⁸⁹ Cf dernière page de l'annexe n°4 intitulé « *guide d'entretien destiné au groupe d'usagers en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET* », page 180.

c'est un tueur en série ! » Donc voilà. Vaut mieux éviter. Après c'est mon point de vue. J'en ai parlé à mon psychiatre à X. Il disait pareil que moi. Moi-même en ayant été dans le noir, même dans le noir le plus profond, j'ai jamais été comme ça. J'aurais pas pu, j'aurais eu trop peur. J'aurais été plus flippé et renfermé sur ma coquille qu'à faire chier quelqu'un quoi ».

5.12 - Apprendre à vivre avec son handicap

Si Rachel se montre si posé dans son rapport avec sa maladie, c'est qu'il explique bien la connaître et avoir appris à faire ce qu'il faut pour bien vivre avec : *« Avec X, je connais tout par cœur. Ils nous expliquent tout. On se connaît mieux qu'avant après. On connaît ses difficultés et on sait ce qu'on peut faire.... Les médocs ? J'en prends tous les jours mais ça ne me pose pas de problème. Je sens le manque, donc j'ai de la chance avec cela. A X, on nous a tout appris : comment, pourquoi... Je conseille d'ailleurs X. Bon pas si c'est un schizophrène « allo Jésus » parce que là ils vont pas le prendre ».*

Nous comprenons à travers les propos de Rachel que pour lui, il y a eu un avant et un après. Depuis qu'il a appris à gérer sa maladie et qu'il prend ses médicaments, il se sent bien, il vit bien avec : *« Depuis X, j'ai réussi à aller mieux. Depuis ... je ne me sens plus du tout schizophrène d'ailleurs. Je me sens comme quelqu'un, pas de normal parce que la normalité, j pense pas qu'il y ait de règles, mais je me sens à l'aise dans ma vie ».* Nous pourrions ainsi dire, pour reprendre l'une de ses expressions, que Rachel « assume » son handicap aujourd'hui. Ou plutôt qu'il l'accepte plus qu'il ne l'assume, si on relit ce qu'il dit expliquer quand il parle de son environnement professionnel : *« je l'assume [mon handicap] mais je ne le crie pas sur tous les toits. Un exemple tout con, quand je suis à l'extérieur et qu'il y a des gens qui ne me connaissent pas, je dis pas que je travaille en ESAT avec des gens qui ont des problèmes, je dis que je travaille à l'Y, je suis cuistot là-dedans, dans un restaurant d'entreprise. J'arrondis les angles. Je reconnais tout mais je vais pas le crier. Les gens n'ont pas besoin de savoir. C'est ma vie, pas leur vie. Et puis si c'est pour critiquer après, c'est pas la peine. Les gens sont assez pros là-dedans, donc y'a pas besoin ».*

Une manière pour Rachel de rappeler que la situation de handicap des personnes ne signifie pas que les personnes soient dans l'obligation de tout expliquer de leur handicap et de leur histoire à tout un chacun. Juste ce qui concerne des limitations éventuelles à prendre en compte dans le cadre du métier exercé au poste occupé. Ni plus, ni moins.

Pour conclure sur la façon dont les travailleurs interviewés vivent leur handicap, nous retiendrons les paroles de John. Accepter son handicap, apprendre à « vivre avec », sereinement, est l'une des clefs

selon lui pour se sentir bien dans sa vie : « *on est des handicapés et on a toujours la casquette quoi. ... Elle est là, elle existe, faut vivre avec, voilà* » rappelle-t-il. Mais en cela, le regard des autres joue un rôle essentiel. Comme l'explique Rachel, rien n'oblige à tout dévoiler aux autres des termes de son handicap, même s'il paraît utile de préparer des éléments de réponse aptes à combler la légitime interrogation des employeurs, dans la limite des éléments nécessaires à la bonne intégration de la personne dans leur environnement professionnel.

Pour beaucoup de nos interviewés - voire pour tous - l'une des manières de bien vivre avec son handicap est de trouver sa place en milieu ordinaire de travail. Mais que représente donc le « milieu ordinaire » pour nos interviewés ?

5.2 - Le milieu ordinaire de travail perçu comme le Graal à atteindre

Dans la continuité de notre recherche de compréhension de la perception du parcours promotionnel par les travailleurs handicapés et ayant constaté l'extrême importance qu'accordent beaucoup d'entre eux au fait de vouloir investir le milieu ordinaire de travail, nous avons voulu comprendre ce que représentait le milieu ordinaire pour eux. Ainsi, si à la question n°30 (« *quel est ton projet professionnel ?* »), l'enquêté parlait d'un travail en milieu ordinaire, la question n°31 lui était posée : « *Cela représente quoi, pour toi, d'avoir un emploi en milieu ordinaire de travail ?* »¹⁹⁰.

5.21 - La preuve d'une capacité à faire sa place

Lorsque nous avons demandé à chaque interviewé ce que signifiait pour lui le milieu ordinaire de travail, « *prouver* » aux autres sa « *capacité à* » est l'explication qui est revenue en force.

Prouver sa capacité à faire son travail pour Jacques par exemple - « *Je suis capable, je sais travailler* » -, prouver sa progression et sa capacité à savoir faire pour Pierrot qui fait que cela a réhabilité l'image qu'il avait de lui-même - « *Avoir un emploi en milieu ordinaire ça veut dire que j'ai évolué. On est pas plus bête qu'un autre car avant d'arriver au POMMERET je me disais que j'étais bête. En entreprise avant le POMMERET, on me disait « tu fais pas l'affaire, tu nous ralentis »... alors je m' [étais] renfermé* » - . Prouver également sa capacité à atteindre le but que l'on s'est fixé - son graal - comme Olivia qui raconte avec émotion et quelques larmes combien elle a été bouleversée d'avoir été engagée par une entreprise dans le cadre d'une mise à disposition - « *... se dire que voilà,*

¹⁹⁰ Cf annexe n°4 intitulé « *Guide d'entretien destiné aux travailleurs handicapés en cours de parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET* », pages 175 à 180.

malgré tout ce qui s'est passé, j'ai réussi à atteindre mon but de travailler en milieu ordinaire ce que j'arrive à peu près maintenant ... C'est un petit peu un but que j'atteins et au début, j'en revenais pas. Je me suis dit, voilà, que c'était trop beau un petit peu » - .

Enfin, investir le milieu ordinaire c'est aussi pour eux prouver leur capacité à y faire leur place, « *pour prouver que j'ai été capable de faire ma place dans la vie* » nous dira Simon, « *pour prouver que j'étais capable d'être là* » renchéra Marcel.

5.22 - L'expression d'un aboutissement

Pour Rachel, le milieu ordinaire représente « *la connaissance, la stabilité morale* ». Tout comme Olivia, il est signe de réussite et le signal d'une page qui se tourne positivement : « *cela serait l'aboutissement de plusieurs années de galère pour obtenir un CDI. Ici on ne peut pas avoir de CDI* ».

Pour Titouan qui a déjà eu l'occasion de travailler en milieu ordinaire, ce retour à la vie professionnelle dite ordinaire est vécue comme une nécessité pour se sentir à nouveau bien et heureux : « *se dire, c'est bon, je retourne en milieu ordinaire, un gros poids à enlever* ».

Sur cette question de leur représentation du milieu ordinaire, les interviewés en emploi ont été extrêmement loquaces. Les expressions employées par certains interviewés comme Marcel - « *je trouve que je me sens mieux* » - ou Candia - « *[cela représente] une stabilité, l'accomplissement, la réussite, un bien-être* », soulignent le vécu extrêmement positif de ce passage en milieu ordinaire de travail de ce point de vue.

5.23 - Le signal d'une confiance retrouvée

Si ce passage en milieu ordinaire de travail est ainsi vécu positivement c'est pour la confiance que cela a apporté à certains, comme à Titouan ou Gérald qui nous dira se « *sentir plus confiant* » et que « *c'est peut-être ça aussi le milieu ordinaire* ». C'est important « *pour soi-même* » poursuit Gérald. « *J'peux pas enlever mon handicap. Mes broches sont là. Je ne peux pas l'enlever, le nier ni rien. Mais je ne suis plus entre guillemets en milieu fermé. Reconnaissance handicapé, CAT et tout ça y'a pas de mal. Mais c'est peut-être pour la personne, pour moi quoi... Quant on a goûté (j'ai commencé dans une entreprise), Le POMMERET c'est pas pareil, même si le handicap il est là aussi en entreprise* ».

5.24 - Une ouverture à la « vraie » vie

Gérald et John ont eu le sentiment d'avoir été mis à la marge de la société au moment de leur admission à l'ESAT. John a eu en outre le sentiment de prendre la place d'un autre : *« vous savez, je dirais quand même quand vous êtes dans le CAT vous êtes confiné dans un blogue, dans un carré. Vous êtes protégé, c'est un cocon ... De toutes façons, je voulais toujours sortir des murs. Je m'étais jamais senti vraiment à ma place et puis je trouvais que je prenais la place d'une personne qui en avait peut-être plus besoin que moi quelque part »*.

« Milieu fermé », « être confiné dans un carré », « les murs », « un cocon » : toutes ces expressions révèlent que le milieu protégé peut être perçu tel un monde à part qui semble dissocié du milieu ordinaire. C'est ainsi que pour Gérald, le milieu ordinaire « ça représente la vie » et pour Marcel, cette vie, elle se passe « dehors ». Or ce « dehors » est le seul endroit selon lui où on peut devenir une personne lambda : *« pour être pareil que tout le monde, pour moi, c'était dehors »* confie-t-il.

5.25 - Se sentir reconnu en tant que personne à part entière

Au-delà de la « revanche » qu'a représentée pour John le fait d'aller en milieu ordinaire de travail, ce passage lui a donné le sentiment d'avoir enfin été reconnu comme une « personne à part entière » : *« Cela représente que tout le parcours que j'ai fait, malgré mon handicap, c'est que vis-à-vis de la société c'est une revanche. En disant que malgré mon handicap, je reviens une personne à part entière. Et ça montre aux gens autrefois qui m'ont mis entre guillemets « handicapé » que je peux travailler comme une personne à part entière et que je suis égal à lui malgré mon handicap »*. C'est pourquoi l'emploi actuel de John a changé positivement sa vie : *« j'ai un bien-être, une qualité de vie autre que celle que j'avais avant »*. Plus encore, cela paraît avoir changé le regard qu'il portait sur lui-même : *« ... je me suis peut-être mieux posé dans la société. Cela m'a revalorisé, ça m'a assis dans la société quoi. Je me sens mieux et comme on dit quelque part, j'ai changé de vie. C'est comme celui qui a arrêté un boulot et qui va faire le berger en montagne »*.

L'ensemble des témoignages des travailleurs handicapés regorgent de mots et d'expressions rappelant que pour eux, investir le milieu ordinaire de travail est synonyme de reconnaissance par les autres comme une personne « à part entière », « égale » aux autres, « pareil que tout le monde ».

5.26 - Une question d'exemplarité aussi

Pour John, avoir un emploi en milieu ordinaire a été un vrai « *soulagement* », sentiment mêlé de fierté de par l'exemplarité de son parcours, dont il pouvait se targuer auprès de son fils pour lui prouver qu'il fallait toujours s'accrocher dans la vie et y croire : « *Oui, j'ai senti du soulagement. Et puis une fierté pour montrer à mon fils que j'ai eu ce parcours-là mais que malgré ça j'ai pu repartir dans le milieu ordinaire ... pour l'image que je peux donner à mon fils ... Parce que vous savez bien, les enfants : « tiens, ton père il travaille où ? Il travaille dans un CAT ? Ah, ben ouais, c'est un débile ».* Vous savez, ils sont méchants entre eux les gosses. Donc là, en ayant vu l'évolution, pour lui, il peut en être fier. Ça va lui donner envie aussi ... Se dire, moi je peux en faire autant ».

En résumé de cette question de la représentation du milieu ordinaire pour nos 14 interviewés, nous retiendrons à quel point la perspective du milieu ordinaire de travail est investie. Dans la preuve qu'elle apporte aux personnes de leur capacité à faire, dans la confiance qu'elle leur redonne et surtout dans la restauration du statut de personne à part entière qu'elle paraît leur confirmer. Cette question a fait l'objet de réponses riches et étayées de la part de nos interviewés, qui fait résonner le caractère impérieux du sujet pour eux, au point qu'investir le milieu ordinaire de travail nous apparaît comme étant l'important dans la vie pour beaucoup d'entre eux.

Conclusion du chapitre 2

En conclusion de ce 2nd chapitre, nous retiendrons que le temps de notre enquête terrain nous a permis de confirmer que le parcours promotionnel était effectivement perçu par les travailleurs handicapés comme favorisant leur insertion professionnelle en milieu ordinaire. Complétées par celles de l'équipe pluridisciplinaire et des employeurs, leurs réponses nous ont permis de recueillir une perception de l'ESAT Le POMMERET autre que celle proposée par l'établissement lui-même. Or globalement, l'enquête nous a révélé une bonne affinité de points de vue à ce sujet ainsi qu'un niveau de satisfaction élevé de nos publics interrogés.

Les travailleurs handicapés se déclarent satisfaits d'un parcours promotionnel qu'ils perçoivent comme leur permettant d'apprendre un métier progressivement, grâce à un apprentissage dans l'une des équipes de production de l'ESAT Le POMMERET, par des mises en situation de travail complétées par des temps de formations plus théoriques et validées par des passages de reconnaissances de compétences. Ils confirment vivre leur parcours promotionnel comme un temps d'apprentissage individualisé et adapté à leur temporalité, où les retours des bilans pluridisciplinaires leur permettent de

repérer leurs progressions. En termes d'accompagnement, les propos des travailleurs handicapés soulignent en particulier le rôle facilitateur des moniteurs. En ayant fait le choix d'un parcours promotionnel, ce qui importe le plus à leurs yeux est bien la perspective d'un emploi en milieu ordinaire de travail et toutes les activités proposées qui y concourent sont plébiscitées.

Ce que cette enquête nous révèle ainsi, c'est le sens que cet objectif du milieu ordinaire a pour les personnes, qui va bien au-delà du souhait de trouver un emploi. Avoir un emploi en milieu ordinaire de travail signifie en effet pour beaucoup se sentir enfin être « *une personne à part entière* »¹⁹¹. Cela signifie aussi accepter son handicap et vivre au mieux avec, car il devient alors un élément de la vie des personnes, mais pas le sujet autour duquel tout tourne. Il redevient à leurs yeux l'un des éléments les qualifiant mais en aucun cas ce qui les définit pour l'essentiel. Là est bien l'objectif visé par les personnes en parcours promotionnel au fond : avoir une vie la plus ordinaire possible de ce point de vue.

Conclusion de notre seconde partie

Le principal objectif de notre recherche est de comprendre en quoi, selon les travailleurs handicapés en particulier, le parcours promotionnel proposé par l'ESAT Le POMMERET favorise leur insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail. Cette 2^{ème} partie, consacrée à notre enquête terrain, avait pour but de nous permettre de valider notre hypothèse selon laquelle c'est la mobilité professionnelle et sociale qui détermine la réussite des parcours vers le milieu ordinaire de travail, mobilité qui s'appuie sur deux facteurs : les compétences acquises par les personnes elles-mêmes d'une part, l'accompagnement dispensé dans le cadre du parcours promotionnel d'autre part.

Au regard de cette hypothèse de départ et sur la base de l'enquête par entretiens que nous avons menés auprès de travailleurs handicapés, nous pouvons valider cette hypothèse. Le temps d'enquête nous a confirmé que les usagers doivent faire preuve de beaucoup de mobilité (changements de postes et d'équipes, multiplication des temps d'expérimentation dans le cadre de stages et de mises à disposition, multiplication des lieux d'expérimentations, changements de logements voire d'environnement parfois) pour voir leur projet d'investir un emploi en milieu ordinaire se réaliser.

De même, cela a confirmé que l'acquisition de compétences dans le métier visé et l'accompagnement proposé par le POMMERET étaient bien deux aspects du parcours promotionnel qu'ils percevaient comme des facteurs potentiels de réussite de leur projet professionnel, confirmant ainsi notre hypothèse de départ.

¹⁹¹ Cf paragraphe n°5.25, partie 2, chapitre 2, intitulé « *se sentir reconnu en tant que personne à part entière* », page 146.

Dans la continuité de notre recherche qui consistait à vouloir vérifier l'efficacité du parcours promotionnel, le questionnaire que nous avons administré auprès d'employeurs a permis de vérifier la pertinence du dispositif que représente le parcours promotionnel. Les employeurs enquêtés y ont confirmé l'importance qu'avait représenté pour eux le fait que les personnes soient compétentes professionnellement dès le démarrage de leur projet et qu'elles soient accompagnées par des tiers à l'entreprise. Autant d'éléments qui ont compté, ont-ils déclaré, pour démarrer un projet professionnel avec un usager au sein de leur entreprise et ensuite confirmer ce projet à travers la signature d'un contrat de travail.

Si nous pouvons conclure que les compétences professionnelles et l'accompagnement de la personne sont deux facteurs qui favorisent la réussite des parcours promotionnels, les différents éléments d'enquête ont aussi mis en lumière le fait que, pour durer - c'est-à-dire pour parler d'« *intégration* » voire « *d'inclusion* » - un troisième facteur entrait en jeu : celui du nouvel environnement investi par les travailleurs handicapés nouvellement embauchés.

Nos enquêtes nous ont révélé que tous les travailleurs handicapés de notre groupe d'interviewés en emploi aujourd'hui et leurs employeurs respectifs étaient satisfaits de leurs choix. C'est ainsi, rappelons-nous, que John nous a décrit ses collègues comme des « *crèmes* » et la manière dont cela se passait à « *merveille* » et que Candia a évoqué des collègues « *solidaires* ». Si les expressions utilisées par les employeurs sont moins imagées, elles n'en sont pas moins porteuses de la même conclusion positive : « *elle est de plus en plus à l'aise au sein de l'équipe* », « *elle sait respecter ses collègues, le matériel et son environnement de travail* », « *sa motivation n'a pas changé quel que soit le type de travail* », « *ses compétences ont sensiblement évolué* ». Nous avons bien affaire à des environnements professionnels porteurs de parcours réussis.

Dans la durée, l'équation de cette réussite à trois variables implique compétences, accompagnement mais aussi environnement porteur. C'est ainsi que la poursuite du développement des compétences en emploi et le prolongement de l'accompagnement professionnel - avec le tuteur en entreprise qui prend définitivement le relai du moniteur dans le nouvel environnement de travail - comme le suivi en emploi se présentent comme des éléments essentiels pour la poursuite du projet d'intégration des personnes dans les meilleures conditions, démontrant ainsi le rôle clef du responsable d'entreprise et de l'ensemble de ses collaborateurs dans cette perspective.

CONCLUSION

« En quoi le parcours promotionnel de l'ESAT Le POMMERET favorise-t-il l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail ? » était notre question initiale de recherche.

Avec elle, nous avons tout d'abord cherché à comprendre ce qui, dans l'environnement contextuel général pouvait faire frein ou au contraire soutenir le projet de fond sous-tendu par cette interrogation à savoir l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous avons ensuite voulu décrire ce qui, du point de vue de l'institution elle-même, pouvait favoriser cette perspective, l'objectif étant de recenser les facteurs pouvant être repérés comme efficaces dans le parcours promotionnel, notamment du point de vue des travailleurs handicapés.

Quels enseignements en avons-nous tiré ?

Le 1^{er} chapitre de notre 1^{ère} partie nous a montré que le contexte (environnement actuel des ESAT, contexte légal) se présente comme facilitateur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en proposant des dispositifs et aides spécifiques orientés en ce sens (obligation d'emploi de travailleurs handicapés au-delà de 20 salariés, conventions de « mise à disposition », dispositif expérimental PASSMO). C'est ainsi que l'ESAT Le POMMERET, en tant qu'ESAT « promotionnel » affiche clairement cette *intentionnalité* d'accompagner les personnes vers le milieu ordinaire de travail.

La description du parcours promotionnel du POMMERET dans le 2nd chapitre nous a montré lesquelles de ses caractéristiques pouvaient être perçues comme favorisant cette visée : progressivité, individualisation et structuration en trois étapes, construction dans un environnement se voulant apprenant et croyant en la capacité des personnes à apprendre. Cette observation nous a amenés à vouloir soumettre ces éléments de réponse à l'avis des travailleurs handicapés, principaux concernés par le parcours et nous a conduits à engager une enquête de terrain dans cette perspective.

Notre 2^{ème} partie, consacrée à la restitution de cette enquête, nous a confirmé que le parcours promotionnel en lui-même était perçu par les travailleurs handicapés comme en favorisant la finalité, à savoir l'insertion professionnelle en milieu ordinaire. Complétées par celles de l'équipe pluridisciplinaire et des employeurs, leurs réponses ont révélé une bonne affinité de points de vue avec l'observation menée en 1^{ère} partie et un niveau de satisfaction élevé. Les travailleurs handicapés se sont ainsi déclarés satisfaits d'un parcours promotionnel qu'ils perçoivent comme leur permettant d'apprendre progressivement un métier par des mises en situation de travail en équipes complétées par des temps de formations théoriques et validées par des passages de reconnaissances de

compétences. Ils confirment vivre leur parcours promotionnel comme un temps d'apprentissage individualisé et adapté à leur temporalité, où les retours des bilans pluridisciplinaires leur permettent de repérer leurs progressions. En termes d'accompagnement, leurs propos soulignent en particulier le rôle facilitateur des moniteurs. Ayant fait le choix d'un parcours promotionnel pour la majorité, ce qui importe le plus à leurs yeux est bien la perspective d'un emploi en milieu ordinaire de travail et toutes les activités de l'ESAT Le POMMERET qui y concourent sont plébiscitées, tout comme la dernière des trois étapes du parcours promotionnel - celle du « hors les murs » - ce temps d'immersion sécurisé en milieu ordinaire de travail. L'enquête nous a également révélé tout ce que signifie le fait de vouloir investir le milieu ordinaire, à savoir, pour bon nombre des usagers, se sentir devenir « *une personne à part entière* »¹⁹².

Dans la continuité de notre recherche qui consistait à vouloir vérifier l'efficacité du parcours promotionnel, les employeurs enquêtés ont confirmé l'intérêt qu'ils y portaient en soulignant deux facteurs : la formation professionnelle des personnes préalablement à leur arrivée en stage et l'accompagnement par des tiers à l'entreprise durant leur parcours. Autant d'éléments qui ont compté pour l'engagement d'un projet professionnel avec un usager au sein de leur entreprise et pour sa pérennisation à travers la signature d'un contrat de travail.

Si nous pouvons retenir que les compétences acquises par les personnes, l'accompagnement dont elles ont bénéficié avec Le POMMERET et la qualité d'écoute de l'environnement professionnel dans lequel elles se sont inscrites ont contribué à la réussite de leurs parcours promotionnels, notre enquête nous a aussi amené à comprendre combien il serait réducteur de conclure que ce sont les seuls facteurs de réussite clefs à retenir. Nous avons ainsi pu comprendre combien la motivation et l'envie des personnes elles-mêmes étaient sources de mobilisation et de mobilité des personnes, tant professionnelles que personnelles, et donc activateurs de parcours.

« Se sentir » inséré, intégré ou inclus, un point essentiel

Dans le présent travail, nous avons retenu la définition que proposait Bertrand SCHWARTZ concernant la notion « d'insertion », décrite comme « *nécessairement professionnelle et sociale* »¹⁹³. Or le temps de notre enquête a été l'occasion d'un rappel continu de la nécessité de lier le professionnel et le social. Sans qu'ils soient dans un rapport de simple causalité, l'un ne semble pas aller sans l'autre et les interactions sont comme indéfectibles au risque sinon de fragiliser le projet. Parcours professionnel et parcours de vie sont apparus comme liés. Un point de vue confirmé par les employeurs interrogés

¹⁹² Cf paragraphe n°5.25, partie 2, chapitre 2, intitulé « *se sentir reconnu en tant que personne à part entière* », page 146.

¹⁹³ Cf paragraphe n°3.12, partie 1, chapitre 2, intitulé « *une insertion nécessairement professionnelle et sociale* », page 63.

qui précisent pour la plupart s'être engagés car rassurés par l'accompagnement dans la durée contractualisé avec l'ESAT, de la personne et de l'entreprise.

« Se sentir » inséré, l'essentiel n'est-il pas là finalement ? Lorsque certains travailleurs handicapés nous ont expliqué avoir eu le sentiment d'être des personnes « *à part entière* » au moment de leur embauche en milieu ordinaire de travail, n'est-ce pas ce qu'elles exprimaient ? Ce propos nous paraît mettre en lumière à quel point il est important, en tant que chargé d'insertion, que nous puissions accompagner les personnes dans l'épanouissement de leur poste, qu'il s'exerce en milieu ordinaire ou en milieu protégé. Cela invite aussi à mener un travail de fond sur la manière dont est perçu le milieu dit protégé encore aujourd'hui, tant par les usagers que par le grand public. Cela engage à mettre en place des actions positives, notamment de communication et d'information, aptes à agir sur l'image véhiculée par les ESAT, souvent perçus comme des lieux assez « *fermés* » et à part « *de la vraie vie* ».

Quelles préconisations pour quels objectifs ?

Nous avons dégagé quatre axes d'investigations possibles de la présente recherche. Le premier concerne le travail de l'équipe pluridisciplinaire elle-même. Le deuxième, ayant trait au développement de méthodes et temps complémentaires pour l'apprentissage et la formation rejoint le troisième qui consiste à envisager des approches plus collaboratives avec les travailleurs handicapés. Quant au quatrième, il propose un travail sur l'image de l'ESAT Le POMMERET.

Poursuivre et renforcer le travail d'équipe pluridisciplinaire

L'observation et l'enquête réalisées nous amènent à proposer deux pistes d'exploration qui concernent le renfort du travail en équipe pluridisciplinaire, préconisé par l'équipe elle-même. Notre terrain et les propos recueillis ont en effet souligné deux choses ; l'une a trait aux situations apprenantes proposées aux usagers, l'autre aux nécessaires interactions entre le professionnel et le social pour permettre le bon engagement des parcours promotionnels.

A propos du premier point, nous avons pu noter durant notre observation que, pour que les situations de travail proposées aux usagers soient de vraies situations apprenantes (et pas de simples mises en situation de travail), il faut qu'elles soient construites et organisées dans cette intentionnalité, qu'elles présentent des finalités définies donnant lieu à évaluation et, enfin, qu'elles soient formalisées. Cette dernière étape de la formalisation qui permet la mutualisation en équipe, implique un temps dédié à ce travail. Si sa fréquence et sa forme restent à discuter avec la direction et l'équipe, il paraît opportun que

des réunions de points, dédiées et partagées avec tous, ponctuent l'année pour donner véritablement corps à cette visée décrite comme essentielle par l'institution comme par l'équipe.

Quant à la question des interactions entre le social et le professionnel et leur articulation, elle est apparue au cours de notre enquête comme particulièrement investie et nécessaire, notamment lors du départ de la personne vers sa nouvelle vie professionnelle en milieu ordinaire, qui implique souvent des changements personnels (logement, organisation, ...). Si une vigilance est bien engagée à ce moment-là par le POMMERET, certains membres de l'équipe pluridisciplinaire préconisaient de la renforcer plus encore sur ce temps charnière. Pour cela, nous pourrions par exemple ouvrir un moment du temps de la réunion hebdomadaire du SAVI et des hébergements (actuellement menée avec la chef du service éducatif et intégratif, les éducateurs et le psychologue) aux chargés d'insertion pour coordonner et relayer d'autant plus nos actions aux uns et aux autres, notamment celles qui relèvent du public en départ.

Développer des temps d'apprentissages et de formations complémentaires

Certains moniteurs l'ont évoqué, des usagers également : ils trouveraient intéressants de ponctuer les apprentissages actuels de mini sessions de formation. Hebdomadaire ou bimensuelle et d'une durée d'une heure au maximum, l'idée évoquée par Rachel notamment serait que toute technique, pratique ou process de base importants dans le cursus professionnel investi fasse l'objet d'une session de travail spécifique. Ces mini sessions de formation pourraient donner lieu à remise d'une fiche technique récapitulant les points à retenir, fiche qui, placée dans le portefeuille de compétences de la personne, deviendrait ainsi un outil d'autant plus utilisé par l'utilisateur.

Dans le cadre du service insertion, il n'existe pas à ce jour de temps de formation commun à tout ou partie des personnes en cours de parcours promotionnel. Chacune est suivie de manière individuelle. L'observation des pratiques des collègues moniteurs nous amène à penser que la mise en place de sessions de travail en collectif pourraient être particulièrement utiles pour travailler sa présentation en entreprises par des jeux de rôles, apprendre à rédiger une lettre de motivation, consulter des annonces sur internet, faire des visites d'entreprises, ... Autant d'actions intéressantes qui pourraient être menées en groupe et travailler l'aisance et la confiance en soi des personnes et proposées le vendredi matin par exemple à tout usager intéressé.

A propos des soutiens, nous retiendrons de notre enquête que plusieurs usagers souhaitaient que l'autonomie de déplacement fasse l'objet d'un suivi allant jusqu'à l'obtention du permis de conduire.

Nous ne nous engagerons pas ici dans des pistes de préconisations puisque celles-ci sont en cours de montage et de finalisation à l'ESAT, et qu'elles répondront pleinement aux attentes exprimées au cours de notre enquête.

Vers des approches plus collaboratives avec les travailleurs handicapés

Rachel et John l'ont explicitement exprimé : ils aspirent à un travail plus collaboratif avec l'équipe du POMMERET, laissant davantage de place à leur implication dans le montage même des activités proposées. L'actuelle situation professionnelle de chacun fait que ce projet prend une forme différente pour l'un et l'autre : nous pourrions la qualifier de coopérative pour le premier et de pairémulative pour le second.

Pour Rachel, cette demande de participation s'est exprimée au cours de notre enquête. Rappelons-nous qu'il a proposé que nous retravaillions ensemble le guide d'entretien utilisé au cours de notre enquête, estimant qu'il était long et parfois compliqué, mais en revanche très utile pour permettre à chaque usager de faire le point sur son parcours promotionnel. Nous nous sommes donc revus pour finaliser un questionnaire formaté à 30 minutes maximum, destiné à évaluer leur perception et attentes vis-à-vis du parcours promotionnel. Nous avons ainsi travaillé trois versions de questionnaires : l'une dédiée aux personnes en tout début de parcours, la deuxième pour les personnes en cours de parcours et enfin une troisième destinée aux salariés en suivi en emploi. Ces trois questionnaires font respectivement l'objet de nos annexes n°9, n°10 et n°11, situés de la page 195 à la page 203. Rachel préconise pour sa part que ce questionnaire soit systématiquement administré au moment des bilans pluridisciplinaires de chaque usager. Nous soumettrons cette proposition à l'avis et l'approbation de la direction et de l'équipe pluridisciplinaire.

Quant à John, il nous a invité à engager des actions de type pairémulatif en proposant d'organiser des rencontres entre anciens usagers et nouveaux promotionnels. En tant qu'ancien usager, il estime en effet que le partage de sa propre expérience pourrait permettre aux nouveaux de croire davantage à leur propre projet en échangeant avec des personnes ayant finalisé un parcours similaire. Ce partage pourrait se faire à travers des rencontres, une réunion annuelle à l'ESAT par exemple. Plus, cela pourrait donner lieu à la création d'un club des anciens de l'ESAT Le POMMERET, dont l'objectif serait d'accompagner les nouveaux arrivants dans leur projet d'insertion professionnelle vers le milieu ordinaire, mais à travers des actions à caractère plutôt festif. Certains anciens pourraient ainsi devenir « parrains » de nouveaux arrivants avec des missions rattachées à ce statut, comme aider le nouvel arrivant à cibler des lieux d'expérimentations en conformité avec ses attentes.

Participer au changement d'image de l'ESAT Le POMMERET

Nous avons pu le constater au cours de notre enquête, l'image des ESAT peut être améliorée : perçus comme des lieux « *fermés* », et « *clos* », il nous paraît important de mener ce travail de fond qui consiste à changer l'image que les usagers comme le grand public peuvent en avoir, a fortiori pour un ESAT promotionnel tel que Le POMMERET engagé dans l'insertion vers le milieu ordinaire. Nous entrevoyons deux pistes à explorer.

La première relève des échanges avec le milieu ordinaire et d'actions complémentaires pouvant être engagées. Nous pourrions ainsi retenir l'idée de John de continuer à ouvrir les formations proposées par l'ESAT aux salariés anciens usagers de la structure, voire à tout salarié intéressé, indépendamment de son lien éventuel avec l'ESAT Le POMMERET. Nous pourrions aussi organiser des manifestations de type portes ouvertes auprès d'employeurs potentiels et, à l'inverse, proposer à des chefs d'entreprises à la recherche de personnel de faire des interventions au POMMERET pour présenter le descriptif des postes et métiers pour lesquels ils recrutent.

La seconde des pistes que nous entrevoyons pour normaliser d'autant plus les échanges entre milieu protégé et milieu ordinaire serait de travailler l'axe communication et en premier lieu la mise en place d'un plan de communication. L'ESAT Le POMMERET pourrait ainsi prévoir de revoir ou développer certains outils de communication : création d'un site internet avec un volet dédié aux employeurs avec une entrée « insertion » (avec explication des étapes du parcours et la manière dont les employeurs peuvent s'inscrire dans le projet, calcul de leur obligation d'emploi et/ou du coût annuel d'un salarié déduction faite des aides, mise en place d'un système de parrainage entre employeurs,...) et un volet dédié aux travailleurs handicapés (descriptif concis et illustré du parcours et de sa finalité, présentation de l'établissement et de son fonctionnement, témoignages, ...), lifting du logo et de la charte graphique du POMMERET pour ramener des codes graphiques plus actuels et en phase avec ceux développés côté entreprises pour renforcer l'image professionnelle de l'établissement.

Au-delà, nous pourrions mener une action de communication forte, originale et inattendue, non seulement pour véhiculer et faire partager nos valeurs, mais aussi pour bousculer les idées reçues et aider à effacer cette frontière qui existe encore dans les esprits entre milieu protégé et milieu ordinaire, en nous appropriant un terrain de communication investi par les entreprises jeunes et dynamiques. La création d'un LipDub¹⁹⁴ pourrait par exemple en être le moyen. Cela pourrait permettre de faire du bruit

¹⁹⁴ LipDub : il s'agit de filmer en plan séquence un clip mettant en scène les salariés d'une entreprise chantant en playback les paroles d'une chanson. Venu du monde anglo-saxon, le LipDub a pris son essor en 2007. C'est devenu un véritable outil de communication qui permet de donner une image jeune de l'entreprise et de faire passer une image positive du climat qui y règne. Et tout cela à moindre coût puisqu'il suffit d'un peu d'originalité et de créativité pour créer un véritable buzz sur le net.

et parler de nous ... et bien évidemment des usagers et de leurs projets en renforçant leur fierté d'être au POMMERET et donc la fierté de leur statut et leur confiance en eux-mêmes.

Ces pistes restent bien sûr à soumettre à notre direction pour validation, pour pouvoir les proposer ensuite à l'approbation de l'équipe pluridisciplinaire et des usagers de l'ESAT Le POMMERET.

Elles ne sont évidemment pas exhaustives. Pour ce qui concerne le métier de chargé d'insertion, notre directeur nous a rappelé par exemple combien son rôle et sa professionnalisation lui paraissaient importants dans cette perspective de favoriser l'insertion professionnelle des usagers en milieu ordinaire de travail. Un professionnel qu'il veut « *passeur, expert en analyse du travail et de son organisation, pédagogue dans les entreprises des personnes handicapés, relai de et avec l'équipe, référent de parcours, activateur de réseaux de compétences au profit de la personne en devenir* ». Dans cette continuité de vouloir faciliter cette visée du milieu ordinaire de travail, il parle également de « *l'évolution culturelle (en cours) de la prise en charge du handicap vers le pédagogique, avant, dans et après ESAT* ». Une évolution qui, sur « l'avant ESAT » du parcours de personnes en attente de places est en cours d'expérimentation au POMMERET depuis plus d'une année maintenant, comme nous l'avions évoqué au cours de notre monographie.

Apports du présent travail

Je recense cinq points de vue principaux à partir desquels l'apport du présent travail peut être étudié : celui des travailleurs handicapés interviewés, celui de l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT Le POMMERET, celui des employeurs interrogés, celui d'autres professionnels du secteur, et enfin ma propre vision. Pour les quatre premiers, je n'ai à ce jour aucun élément de réponse à proposer, le jugement de ces apports appartenant à la perception de chacun.

En ce qui concerne ce que m'a apporté ce travail, je veux à nouveau remercier les personnes qui ont accepté de participer à cette enquête, en particulier Arthur, Lucie, Martine, Pierrot, Gérald, Olivia, Rachel, Simon, Patrick, Titouan, Jacques, John, Marcel, Candia et Elie. Parler de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire et découvrir le sens que cela avait pour eux engage à réfléchir au type de société dans laquelle nous vivons et souhaitons vivre : un monde professionnel réservé à des personnes ayant un niveau d'études de plus en plus élevé, de plus en plus élitiste, ou un environnement professionnel participatif sachant utiliser toutes les compétences, laissant la place à la diversité à l'image de ce qu'est la vie. L'important est de croire en les personnes et leurs projets, profondément, et d'avoir la ferme volonté de les aider à les concrétiser. Pour ma part, c'est bien à ce monde-là auquel j'aspire et à ce projet dans lequel je m'inscris et je tiens à rendre hommage aux usagers, aux employeurs et l'ESAT Le POMMERET d'en ouvrir concrètement la voie chaque jour.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages lus et consultés

- BARDOULET Claudine et IGOUNET Laurence, Handicap et emploi, les finalités de la loi du 11 février 2005, avril 2007, Paris, Librairie Vuibert, collection Social en pratiques, 184 p.
- BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, L'entretien 2^{ème} édition, novembre 2010 pour cette nouvelle présentation (2007 pour la 2^{ème} édition), Saint-Jean de Braye, Armand Colin, Série « L'enquête et ses méthodes », 126 p.
- BONNEFOND Georges, De l'institution à l'insertion professionnelle. Le difficile parcours des jeunes déficients intellectuels, 2006, Ramonville Saint-Agne, éditions Erès, collection Trames, 288 p.
- LEGUY Patrice, Travailleurs handicapés : reconnaître leur expérience. 24 établissements et services d'aide par le travail coopèrent pour valoriser les compétences acquises, 2007, Ramonville Saint-Agne, éditions Erès, collection Empan, Préface de Gérard ZRIBI, Postface de Gaston PINEAU, 189 p.
- LIBERMAN Romain, Handicap et maladie mentale, juin 2009, Vendôme, Edition PUF, Collection Que sais-je ?, 128 p.
- MUCCHIELLI Roger, L'entretien de face à face dans la relation d'aide, 2000, Issy-les-Moulineaux, édition ESF, collection Formation permanente, 160 pages (partie connaissance du problème)
- NUSS Marcel, Former à l'accompagnement des personnes handicapées, 2007, Paris, Dunod, préfaces de Patrick GOHET et de Jean-Claude CUNIN, 219 p.
- RUANO-BORBALAN Jean-Claude (dirigé par), Eduquer et Former, Les connaissances et les débats en éducation et en formation, 1998, Auxerre, Sciences Humaines Editions, 540 p.
- SCHWARTZ Bertrand, Rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes (réédition avec une nouvelle préface) suivi de « Bien sous tout rapport » (Philippe LABBE) et du

« Manifeste pour un contrat social avec la jeunesse » (association nationale des directeurs de missions locales), 2007, Paris, éditions Apogée, collection les Panseurs sociaux, 236 p.

Autres ouvrages :

- Ecrire ... pour être lu par l'usager, dossier coordonné par Audrey VIARD et François DOUEK, CREAL de Rhône-Alpes, septembre 2005, 24 pages
- Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens, Robert-Vincent JOULE et Jean-Léon BEAUVOIS, Presse universitaires de Grenoble, 51 pages
- Rapport final sur l'Appui des services de l'Etat à la modernisation et au développement des ESAT dans leurs missions médico-sociales et économiques rédigé par OPUS 3 – Direction Générale de la Cohésion Sociale, novembre 2009, 82 pages.

Conférences, rassemblements

- Table ronde sur « L'annonce du handicap, un nouveau départ » .l'IFPEK, Rennes. Le 9 février 2010.
Organisé par JL Blaise. Intervenants : Olivier RABALAN, travailleur social, parent militant et engagé, Agnès BOURDON, APF ; Hubert VAUTIER, éducatif sportif, pratiquant dans le cadre professionnel la pair émulation.
S'il est difficile d'annoncer le handicap, il est pour autant essentiel de le faire au plus tôt.
- Présentation du Baromètre des Indicateurs de Progrès des Entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire, CCB, Maison des associations le jeudi 4 février 2010.
- Conférence : La santé mentale, comment en parler sans stigmatiser ?
Si le regard porté sur la santé mentale change peu à peu, grâce notamment au traitement des médias, les préjugés sont toujours d'actualité.
Michel BOTBOL, psychiatre, psychanalyste, secrétaire général de l'association française de psychiatrie, Lundi 22 mars 2010, Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique, Rennes

- Table ronde : Le choc des mots, le poids des photos ... Qu'est ce que la stigmatisation ?
Question de la santé mentale abordée sous l'angle social : stigmatisation, ségrégation, exclusion, dignité, autonomie, handicap, maladie ...
En présence d'Anne-Marie BEGUE-SIMON, professeur de santé publique à Rennes 1, socio-anthropologue, de Patrick BERTHO, directeur de l'association tutélaire d'Ille-et-Vilaine et de Pascal MORCHAIN, professeur de psychologie à Rennes 2. Mercredi 24 mars 2010 à la maison des associations, Rennes.
- Participation aux premières assises interrégionales « *Différent § Compétent* » les 7 et 8 octobre 2010 à Chartres
- Compte-rendu d'une intervention menée par Philippe LABBE, sociologue : « L'insertion : jurons que nous serons heureux ! ».
Dans le cadre d'une contribution pour l'entreprise d'insertion rennaise (E.I) ENVIE, le 25 mai 2011.

Articles, articles de presse

- A propos de ... l'emploi protégé : les ESAT en Bretagne, Numéro 32, CREAL de Bretagne, décembre 2009, 8 pages
- Revue de la Confédération Française Démocratique du Travail Septembre 2001 – N° 43
« Insertion des salariés handicapés, quels enjeux ? » Articles d'Henri-Jacques STICKER, Dominique VELCHE, Jean-Luc BLAISE, Rémi JOUAN.
- Revue Formation Santé Sociale N°18, dossier « formation des travailleurs handicapés en ESAT, la logique apprenante », avril 2010
- La Lettre du CEDIP - *En lignes* N°14, janvier 2001, 4 pages, page 1 (fiche technique N°16)
- Revue Les Cahiers de l'Actif – N°404 / 405, « les ESAT à la Croisée des chemins : enjeux et contradictions », Gérard ZRIBI
- Revue Rebondir 175, Dossier spécial « travail et handicap », juin 2010

Films et vidéos

- Documentaire « Radio schizo » de Karin Rondia, 54 minutes, 2002
Des jeunes souffrant de schizophrénie créent une émission de radio et confient la difficulté de vivre avec cette maladie qui parasite les relations sociales et chamboulent l'esprit.
Diffusé dans le cadre de la santé mentale à la maison des associations le jeudi 25 mars 2010, Rennes

- Regards croisés, film réalisé par Arlette LOHER (chef de service APEA Redon) et Henri-Claude COURONNE (ATTOT-VIDEO) ,30 minutes, juin 1997.
Sébastien, Nadège, Sylviane et Christine, Sonia, sont des jeunes handicapés moteurs qui ont passé la majeure partie de leur enfance en institution. Après leur passage aux Appartements de Préparation et d'Entraînement à l'Autonomie (APEA) de Redon (35), ils vivent à présent en milieu ordinaire.

Formations

- Formation-action sur le thème de l'organisation apprenante dans le cadre de l'écriture du nouveau projet d'établissement de l'ESAT Le POMMERET d'octobre 2010 à mai 2011 (6 sessions de travail).

- Formation-action « Apprendre à apprendre » menée par Yoann PIPLIN de l'ARESAT dans le cadre du dispositif « *Différent § Compétent* » les 21 juin, 5 et 12 juillet 2011 à l'ESAT le POMMERET, avec un groupe de 4 encadrants des Hébergements et/ou du SAVI et 9 usagers. Formation suivie en tant qu'auditeur libre.

Sites internet

- www.agefiph.fr
- www.passmo.org
- www.handiplace.org

ANNEXES

ANNEXE 1

Concerne : questionnaire diffusé auprès des salariés de l'APH Le POMMERET

Thème : le « parcours promotionnel »

Vous êtes : un homme une femme

Fonction :

*Je vais interroger un certain nombre d'utilisateurs pour avoir leur avis sur le parcours promotionnel.
En parallèle, je souhaiterais avoir le vôtre.*

- 1 - A quoi sert le parcours promotionnel selon vous ? Quelle est sa finalité ?
- 2 - Globalement, que pensez-vous du parcours promotionnel ?
- 3 - Qu'est ce qui vous paraît le plus important dans un parcours promotionnel ?
- 4 - Que mettez-vous en place, dans le cadre de votre mission, pour accompagner les utilisateurs vers cet objectif ?
- 5 - Est-ce que vous êtes satisfait de la manière dont vous mettez les choses en place ? Pourquoi ?
- 6 - Y a-t-il des choses que vous souhaiteriez mettre en place en plus ? Lesquelles ?
- 7 - Est-ce que vous pensez que les utilisateurs sont globalement satisfaits de la manière dont se déroule leur parcours promotionnel personnel ? Qu'est ce qui vous le fait dire ?
- 8 - Selon vous, quels sont les points forts du parcours promotionnel, tant dans son contenu que dans son organisation, dans sa mission d'accompagner les utilisateurs vers le milieu ordinaire de travail ?
- 9 - Selon vous, y a-t-il des points d'amélioration possibles ? Si oui, lesquels ?
- 10 - Avez-vous des commentaires à ajouter. Si oui, lesquels ?

Merci beaucoup pour votre collaboration !

ANNEXE 2

Premier guide d'entretien test destiné à l'interview des usagers du Pommeret

☐

Rappel objet de notre rencontre :

Je fais ces rencontres dans le cadre de ma formation, pas de mon travail de chargée d'insertion au Pommeret. Je suis apprentie chercheuse et je fais une enquête pour connaître votre avis sur le parcours au Pommeret. Ce n'est pas pour vous évaluer vous, mais pour m'aider moi à comprendre ce que vous trouvez bien, et que je puisse en tenir compte pour faire mon travail encore mieux après.

Donc, je voulais savoir ce que tu penses du parcours au Pommeret

☐

1

Mais avant, peux-tu me parler un peu de toi ?

- . Ton âge,
- . Ton parcours avant le Pommeret

☐

2

- . Arrivée au Pommeret :
, C'est un choix d'être venu au Pommeret ? Depuis quand au Pommeret ?
. handicap
- . Attentes en arrivant
- . SAVI/Hébergement ?
- . Tes sentiments alors en arrivant ?
- . Qu'est ce que tu attendais le plus du Pommeret ? Pourquoi ?

☐

3

- . Au Pommeret : parcours
- A ton avis, qu'est ce qu'on apprend au Pommeret ? Comment ?
- Quelle(s) équipes ? Activités ? Tu fais quoi ?
- Tu apprends quoi ? Comment ?
- qu'est ce qui t'aide le plus pour apprendre avec le Pommeret ?
- Le moins ?
- en dehors de ton équipe de travail et de ton moniteur, tu apprends d'autres choses ? Quoi ? Avec d'autres personnes ? Cela se passe mieux selon toi dans quelles conditions ?

☐

4

- Projet professionnel :
- C'est quoi ton projet professionnel ?
- D'être au Pommeret, cela t'aide-t-il pour cela ? Comment ?
- Tu es arrivé à construire ton projet ? Des besoins ?
- Des attentes/ des demandes ?

Guide d'entretien

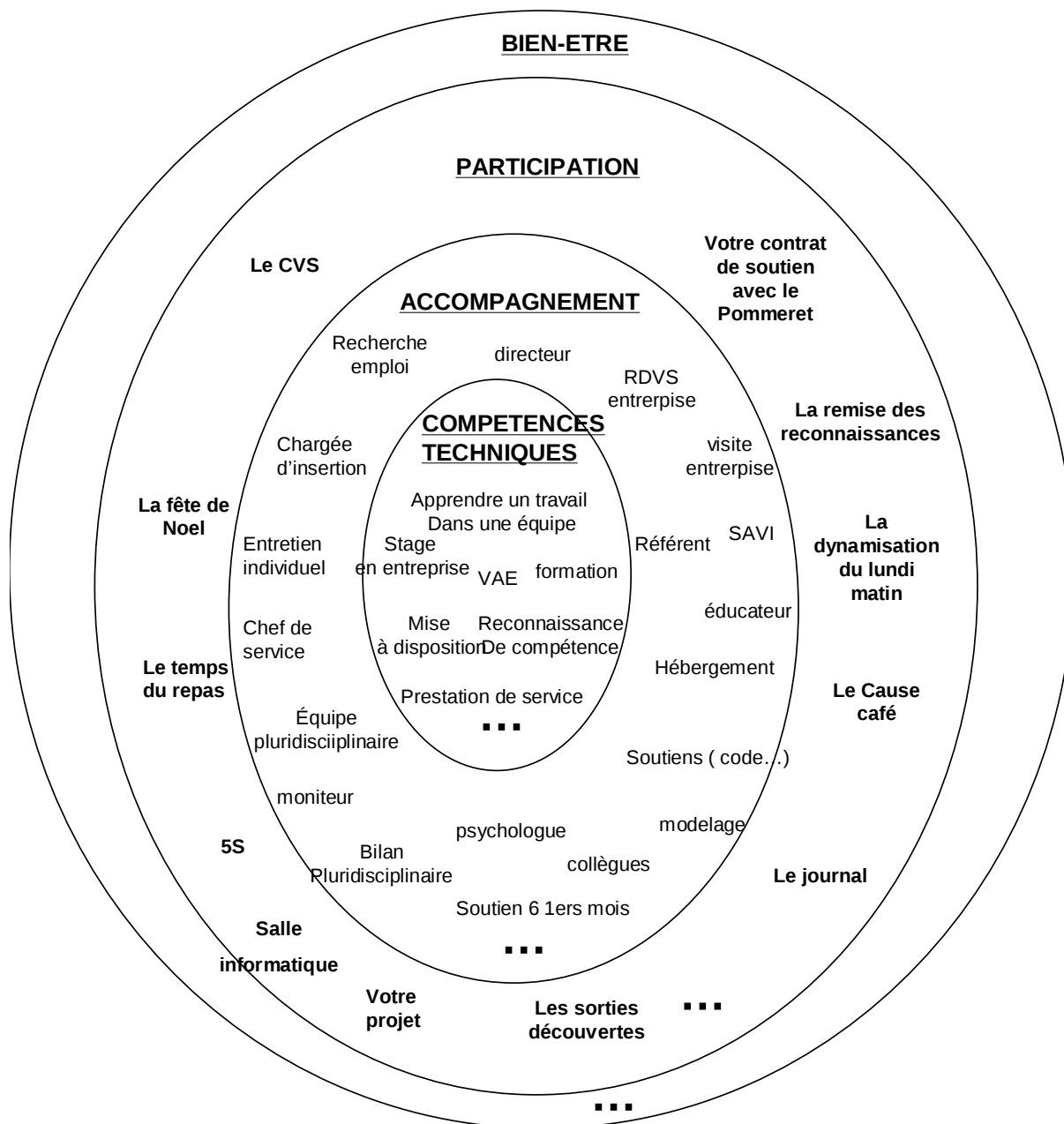
5

Au POMMERET,

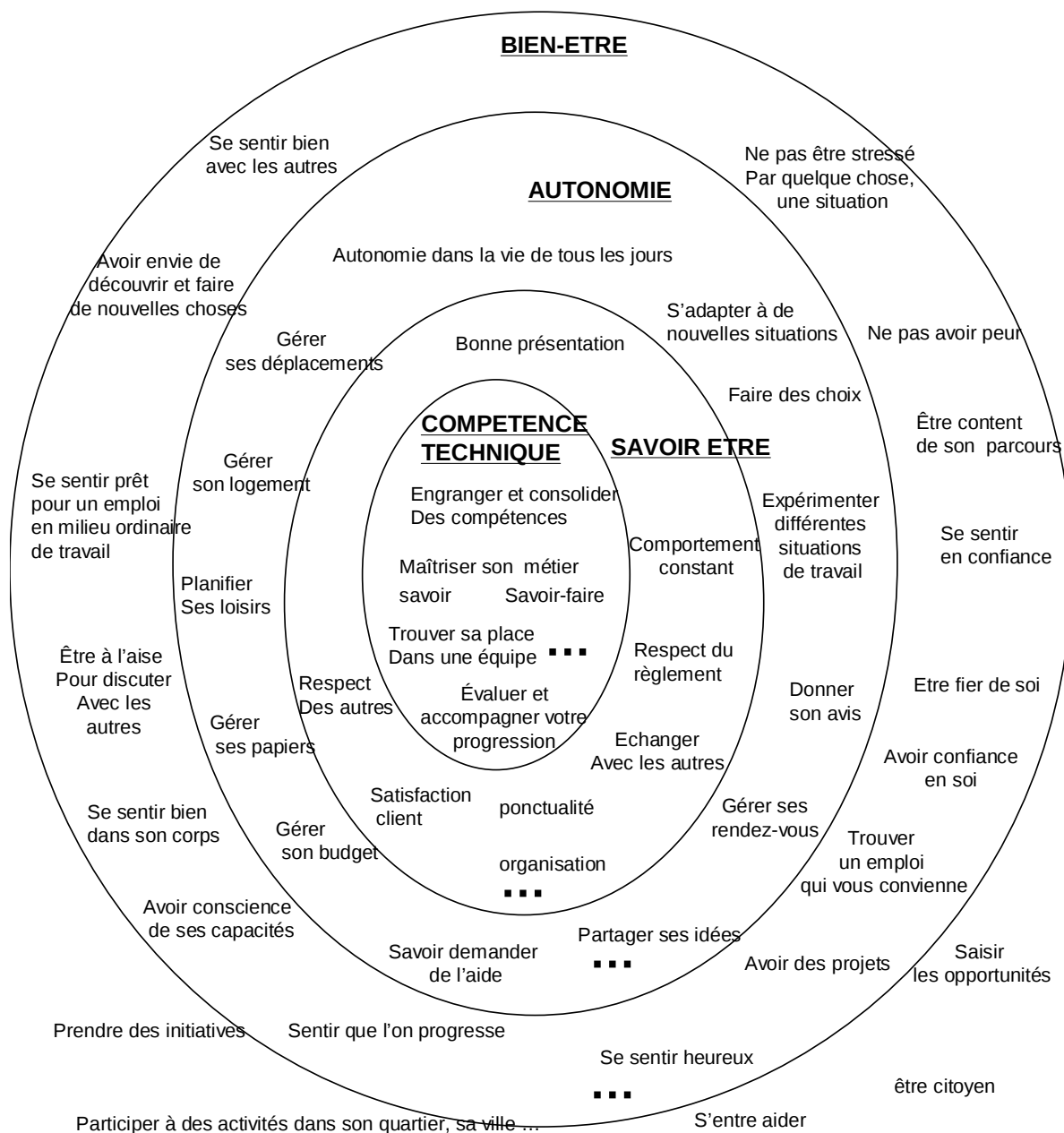
on essaie de vous apprendre des choses à travers certaines activités ou moyens .

Parmi ceux indiqués ci-dessous, est ce qu'il y en a où vous avez appris des choses ? Quoi ? Comment ?

Y en a t-il d'autres qui vous aident ?



A l'ESAT du Pommeret, nous souhaitons vous apporter
sur tous ces points :



7

- **Projet de vie**

-Qu'est ce qui te parait le plus important dans la vie ?

-En dehors de ton projet professionnel ,as-tu d'autres projets ?

8

- Faudrait-il quelque chose de plus pour que tu sois bien dans ton projet ?

9

- As-tu des propositions à faire au Pommeret ? Des choses que tu voudrais que l'on fasse ? Manière de faire ?

10

- As tu quelque chose à ajouter ? Quoi ?

ANNEXE 3

Retranscription de l'entretien test mené avec Arthur¹⁹⁵.

Contexte de l'entretien :

Ce premier entretien test a été réalisé auprès d'Arthur, travailleur handicapé travaillant à l'ESAT Le POMMERET. Cet entretien s'est déroulé le jeudi 30 mars 2011 après-midi sur le lieu de travail d'Arthur, c'est-à-dire aux Jardins de Brocéliande, où nous nous sommes isolés dans un bureau à l'étage, pour pouvoir échanger tranquillement.

Avec Arthur, nous nous connaissons et, ayant remarqué son investissement dans de nombreuses activités en dehors du travail et son intérêt pour les échanges avec les autres, je lui ai exposé mon projet d'enquête et proposé de mener le premier entretien test. Il a tout de suite répondu par l'affirmative à cette demande.

Quelques éléments du parcours d'Arthur : Arthur a intégré l'ESAT Le POMMERET en 1995. Il y est rentré à l'époque dans le cadre du projet d'ouverture des JARDINS DE BROCELIANDE (qui ont ouvert leurs portes au grand public en 1998), pour faire partie de l'équipe d'accueil.

Retranscription de l'entretien :

Nelly : Voilà, bonjour Arthur

Arthur : Bonjour Nelly

Nelly : donc nous sommes aujourd'hui le 30 mars et on va faire un entretien parce que, comme je te l'ai dit, je suis en formation en ce moment et donc je viens te voir pas du tout en tant que chargée d'insertion du Pommeret mais vraiment dans le cadre de ma formation, où, en tant qu'apprentie chercheuse, j'ai une enquête à mener et moi l'enquête que j'ai à mener, j'ai souhaité, je souhaite la mettre à profit pour connaître votre avis sur le parcours promotionnel au Pommeret. Donc c'est pas du tout un entretien qui va servir à t'évaluer, mais qui va me permettre de comprendre ce qui est important pour toi dans le parcours et pour que moi j'en prenne compte dans mon métier, dans mon emploi plus tard et que cela nous aide à avancer.

Donc on va parler de ce que tu penses du parcours au Pommeret, mais avant, si tu veux bien, on va parler de toi. Si tu pouvais me donner ton âge et puis un peu ton parcours avant d'arriver au Pommeret.

Arthur : Donc là, je vais avoir 38 ans

Nelly : oui

Arthur : oui. Bon ben, mon parcours au Pommeret, je suis arrivé au Pommeret en 1995 et débuté par le service Espaces Verts. Donc j'ai fait les 3 équipes, les 2 équipes entretien et l'équipe création. Voilà et puis entre temps j'avais eu une proposition pour intégrer l'accueil des Jardins de Brocéliande sachant que les Jardins de Brocéliande allaient s'ouvrir. Et entre temps j'ai fait plus d'un mois en réadaptation professionnelle dans un centre au ... à ... avant d'intégrer l'accueil des Jardins de Brocéliande. Donc pour voir un peu si je pouvais faire autre chose ou voir autre chose aussi quoi.

Nelly : d'accord. C'est vrai qu'en 1995, le Jardin de Brocéliande, il n'était pas ouvert, il s'ouvrait juste.

Arthur : non. Pas du tout non. Du tout. Ça a été en projet après, y'a eu des projets, mais non ça a ouvert ici en 98.

Nelly : d'accord. D'accord. C'est pour ça que tu avais intégré les espaces verts avant ?

Arthur : euh non. En fait j'avais intégré les espaces verts à la base parce que, la dernière école que j'ai fait donc c'était une maison familiale à ... qui s'appelle ... et, euh, en filière horticole et là, je faisais des espaces verts. En fait ce qui m'a amené aux espaces verts, c'est, euh, la base c'est un collège où j'étais passé à ... en SES et le directeur qu'on avait à l'époque ben savait que j'étais pas trop manuel enfin il me connaissait un peu et là-bas en atelier il y avait maçonnerie et plomberie qui étaient proposés. Et c'est lui qui m'avait dit « ben tiens, je sais qu'à la SES au collège du ... ils ont une activité horticole. » Enfin, voilà, et c'est comme cela que j'ai découvert les espaces verts. Et donc à la suite j'avais fait le collège du ..., le SES donc et je faisais menuiserie et horticulture la première année. La deuxième année je me suis centré sur l'horticulture. Parce que c'est ce qui m'intéressait. Après de là, bon ben j'ai intégré la Maison Familiale de ..., toujours en horticulture et c'est vrai que l'horticulture ça me plaisait parce que, l'aspect extérieur, être à l'extérieur, tout ça c'est ça qui me plaisait quoi. Et c'est comme ça aussi que j'ai intégré Le Pommeret aussi. Bon ben j'avais des handicaps qui ont fait aussi que j'ai intégré Le Pommeret. Et là, j'étais intéressé par les espaces verts et c'est comme ça que j'ai continué dans les espaces verts. Et après, et de fil en aiguille je suis arrivé aux Jardins de Brocéliande parce que en accueil il y avait toujours le côté nature aussi, espaces verts. Enfin il y avait aussi, même en étant à l'accueil, cet aspect-là donc. Voilà, quoi. J'aime bien la nature donc voilà quoi.

¹⁹⁵ En raison de la clause de confidentialité que nous avons proposé aux personnes, le prénom de l'interviewé a été modifié.

Nelly : Donc avant d'arriver au Pommeret, tu as fait ces écoles. C'est ça ?

Arthur : Voilà. J'ai fait ces écoles et, oui, il y a eu un intermède entre l'école et le Pommeret aussi. Où là j'ai travaillé pour une association intermédiaire, donc une association qui emploie des personnes qui sont au chômage et là je faisais de l'entretien de chemins de randonnée et de cours d'eau.

Nelly : d'accord

Arthur : et là, c'est pareil. C'est par le biais du maire de ... à l'époque (mes parents sont de ...). Et là avec la mairie, il savait que j'étais au chômage et il m'a proposé euh, il m'a proposé cette association-là et c'est ce que j'ai fait. Donc, là ça marchait par contrat de 6 mois donc j'ai fait un contrat de 6 mois et normalement c'était qu'un seul contrat de 6 mois mais y a eu un renouvellement du contrat de 6 mois et le deuxième contrat de 6 mois j'ai pas été au bout puisque j'ai eu la chance d'avoir la place au Pommeret. Donc voilà quoi. Ca c'était en attente de rentrer à l'ESAT Le Pommeret quoi. Voilà.

Nelly : et avant tout cela, tu as été au collège normalement, à l'école ?

Arthur : Voilà. Au collège c'était plutôt, j'étais plutôt en secteur d'éducation spécialisée. C'est ce que je faisais comme école voilà. Je ne suis jamais passé en IME ou IMpro, chose comme ça. J'ai, j'ai jamais été dans, dans, dans ces écoles-là quoi. Moi c'était plutôt, ben toute la période école primaire tout cela c'était normal, école normal. Après y a eu, j'ai fait SES quoi. Et puis jusqu'au jour où j'ai eu la place pour rentrer au Pommeret et puis j'étais content quoi. C'est vrai que je connaissais pas le Pommeret. Je connaissais de nom juste comme ça. Enfin des fois passé devant mais pour savoir qu'un jour je me serais trouvé à travailler là ... et. voilà. Et puis, je peux dire euh, je me suis épanoui au Pommeret quoi. Voilà.

Nelly : oui, c'est super. Et tu dis « je suis pas passé par l'IME et tout ça ». est ce que ça t'aurait embêté ?

Arthur : Non, c'est pas que ça m'aurait embêté mais je pense que mes difficultés, enfin mes problèmes scolaires, ça a été vu après quoi.

Nelly : d'accord

Arthur : ça a été vu après et puis c'est vrai que j'avais quand même des soucis quand j'étais en maison familiale, ne serait-ce que dans les entreprises où j'allais en apprentissage parce que là on faisait 15 jours à l'école, 15 jours en stage. Er y'en a eu où ça s'est bien passé quand c'était en commune, encore ça allait quoi mais je voyais bien quand c'était chez des paysagistes j'avais, j'avais des difficultés niveau rapidité tout ça. Ca, ça allait pas quoi. C'est le souci que j'avais donc.

Nelly : c'était la rapidité

Arthur : la rapidité et puis c'est vrai que travailler chez les paysagistes ça demande, c'est vrai que c'est assez rapide. Ben voilà quoi, ça demande, c'est, c'est difficile quoi.

Nelly : et pourtant, ici, c'est un bon rythme aussi.

Arthur : ouais, mais c'est différent quoi. Au bout d'un moment, on acquiert aussi des capacités quoi.

Nelly : d'accord. Et comment tu crois que tu les as acquises ces capacités alors ?

Arthur : Ben ... en travaillant et puis en étant ... aidé aussi par les éducateurs qu'on a aussi qui s'occupent de nous tout ça, qui ..., voilà, qui nous aident aussi à progresser, à aller de l'avant comme on dit. Voilà oui.

Nelly : et quand tu penses éducateurs, tu penses à qui ? Tu penses à ..., ta monitrice ?

Arthur : Voilà. Je pense oui, ... Ben on a eu ... aussi avant.

Nelly : ... c'est ça ?

Arthur : Voilà ... qu'on a eu avant, qui nous aide aussi et puis on a aussi des éducateurs aussi au Pommeret qui nous aident pour les papiers, les trucs à remplir. Voilà

Nelly : et tu penses aux éducateurs du SAVI c'est ça ?

Arthur : Voilà. Du SAVI par exemple oui.

Nelly : donc pour toi c'est le fait d'apprendre en équipe plus d'être accompagné comme ça .

Arthur : Voilà. C'est, c'est très enrichissant. C'est bien aussi. Et puis travailler en équipe aussi. C'est bien.

Nelly : oui. Tout à l'heure tu disais, tu parlais de tes handicaps. Tu peux en parler un petit peu ? Quels sont-ils ?

Arthur : Ben. Les handicaps c'était surtout les problèmes de rapidité. Les ..., voilà. Les problèmes aussi, ben en milieu scolaire. C'est vrai que j'avais pas mal de difficultés aussi en mathématiques, des choses comme ça.

Nelly : d'accord

Arthur : en maison familiale c'était pas toujours facile. En plus les cours qu'on avait là parce que, quand tu as des cours de troisième, des choses comme ça, c'est assez complexe quoi. Et puis, les choses aussi, pas mal de trucs à retenir. On faisait de la chimie, des trucs comme ça. C'est pas facile, c'est pas évident quoi.

Nelly : c'était des choses qui ne te parlaient pas tout de suite peut-être par rapport au travail

Arthur : non, c'est vrai que ça me parlait pas trop quoi.

Nelly : et c'est marrant. Tu vois tu dis « les handicaps que j'avais », comme si tu avais le sentiment de ne plus les avoir aujourd'hui.

Arthur : ... euh. Non enfin j'ai ... Non mais au niveau du boulot je sais qu'on a des choses pour nous aider. On a des... voilà. Voilà, c'est bien quoi, mais... ça change aussi quoi...

Nelly : ...C'est vrai que c'est intéressant car ça veut dire que tu te sens plus peut-être à l'aise. C'est peut-être ça que ça veut dire. Qu'est ce que t'en penses ? Ça veut dire quoi ?

Arthur : Ce que j'en pense moi, ce que je dirais c'est que je me sens mieux depuis que je suis au Pommeret que quand j'étais à l'école.

Nelly : d'accord.

Arthur : parce que à l'école c'était euh. Ben être à l'école c'était pas pareil non plus. C'est vrai que t'as toujours des personnes aussi, des gens avec qui tu vas pas t'entendre, des personnes qui peuvent aussi euh..... ya des choses, ils peuvent sortir des choses aussi que tu vas moins mal prendre. Des choses comme ça mais y'a des choses c'est vrai que ... J'ai l'impression qu'en intégrant Le Pommeret, ben, au fil du temps je dirais je me suis, je me suis ouvert quoi.

Nelly : d'accord. Et pourtant, tu as des collègues. Donc ça pourrait aussi mal se passer, comme tu disais de l'école.

Arthur : à non mais. Oui, mais non, ça va bien quoi.

Nelly : qu'est ce qui est différent à ton avis ? par rapport à ça, par rapport à la relation avec tes collègues ?

Arthur : ben c'est des collègues de travail. C'est une bonne ambiance. Et... même en étant à l'accueil aux Jardins on s'ouvre aux autres aussi, on s'ouvre aux autres

Nelly : c'est vrai. Ouais

Arthur : Et là, je dirais comme c'est le printemps on est, on est comme les fleurs. On s'ouvre

Nelly : ah c'est une très belle image

Arthur : et c'est une façon de s'ouvrir aux autres ...

Nelly :... mm, très jolie image.... Alors tu disais que quand tu es arrivé au Pommeret, tu as choisi de venir toi. Hein, au début. Tu as fait le choix de venir.

Arthur : le choix enfin c'est surtout, c'est surtout quand j'ai eu la reconnaissance de la COTOREP, puisqu'à la base c'était la COTOREP. Donc j'ai eu cette reconnaissance-là moi, en tant que personne handicapée quoi. Ben à l'époque je sais que j'avais eu 2, 2 choix. C'était soit euh, soit euh ESAT (c'était CAT à l'époque, maintenant on appelle ça ESAT). Donc soit ça soit autrement atelier protégé quoi. Milieu protégé quoi et, entre autres propositions j'avais le Pommeret quoi.

Nelly : d'accord. Et l'autre proposition, c'était quoi ?

Arthur : ben c'était en milieu protégé quoi, en atelier protégé. Là, je sais pas où j'aurais pu aller. Bon y'a la Mabilais, y'a des choses comme ça. Des trucs comme Bretagne Ateliers, des choses comme ça mais euh...

Nelly : mais y a eu cette proposition des jardins

Arthur : Voilà, ya eu cette proposition pour le Pommeret quoi. Et là au Pommeret, j'ai, ça m'a permis de continuer d'abord les espaces verts. Les espaces verts, la création et puis ben euh, après, après ça m'a permis d'intégrer les jardins de Brocéliande quoi. Quand ça c'est ouvert tout ça. Et puis c'est vrai aussi qu'il y a eu l'intermède quand je suis allé à ... aux Là j'ai, ça m'a permis aussi d'essayer d'autres choses. Bon, ya des choses que je faisais là-bas, je voyais bien que ça ne m'intéressait pas du tout. C'était plus des trucs en lien avec ce qu'ils font avec Bretagne Ateliers, genre vissage pour des pièces de voiture ou des choses en lien avec ce qu'ils font. Mais ça, ça je voyais bien que c'était pas mon truc. Je me voyais pas, moi, rester, par exemple, toute une journée, au pied d'une visseuse, un truc à mettre...Voilà. Des choses comme ça. Bon, là-bas, J'ai eu l'occasion aussi, de faire de la restauration aussi.

Nelly : d'accord

Arthur : et donc, c'est moi qu'avait demandé pour voir ce que c'était. Bon j'ai trouvé ça bien aussi mais voilà.

Nelly : et tu as laissé la restauration pourquoi ? Par rapport aux espaces verts ?

Arthur : Ben en fait moi ce qui me,... En tête, moi ce que j'avais en tête c'était d'intégrer les Jardins de Brocéliande.

Nelly : c'était ton projet

Arthur : c'était mon projet parce que j'avais eu la proposition avant d'aller au ... et là-bas si j'avais demandé la restauration c'était parce que, parce que justement ce qu'ils me faisaient faire dans les autres ateliers ça ne me correspondait pas. Enfin je me voyais pas là-dedans. Donc, en étant là-bas moi je voulais faire quelque chose qui me, qui me plaisait quoi. Voilà.

Nelly : est-ce qu'on peut dire Arthur que la restauration c'était un choix que tu avais fait par défaut à l'époque et que le choix du Pommeret c'était un vrai choix ?

Arthur : oui le choix du Pommeret c'était un vrai choix. La restauration ça m'a permis aussi de voir ce que c'était aussi de ... Bon là-bas, j'ai fait de la préparation assiette, de la plonge enfin des choses comme ça mais euh c'était, c'était bien aussi quoi. Mais euh.

Nelly : autrement, tu as déjà été dans d'autres ESAT que celui du Pommeret ou non ? Tu as eu l'occasion d'en visiter d'autres ?

Arthur : euh non.

Nelly : d'accord. Donc euh. Donc là, on va en venir à ton parcours au Pommeret, à aujourd'hui. Donc tu es passé aux espaces verts et depuis... depuis quelle année rappelle-moi tu es arrivé à l'accueil des Jardins de Brocéliande ?

Arthur : donc j'y suis à peu près depuis 98 puisque je suis arrivé en cours de saison on va dire puisqu'il fallait que je termine mon ... avant d'arriver ici. Et c'est ce que j'ai fait. Voilà quoi.

Nelly : et depuis que tu es là, à aujourd'hui, qu'est ce que tu fais comme activité, qu'est ce que tu apprends à l'accueil ?

Arthur : ben ici j'apprends, on apprend à utiliser des caisses enregistreuses, à accueillir des clients, des groupes, des visiteurs. Ben euh, gérer une caisse d'accueil, une caisse de bar et le bar aussi, la cabane à glaces aussi et la caisse de la cabane qu'on a à gérer. La distribution des lunettes aussi pour le parcours les yeux masqués, « active tes sens », voilà. Voilà aussi et ben, on fait de l'entretien de locaux aussi que ce soit pour la préparation de salles pour les séminaires aussi. Entretien de locaux c'est tout ce qui concerne le nettoyage des différents locaux, des différentes salles aussi. Après les salles qui sont louées qu'il faut re-nettoyer. Et puis autrement aussi, les visites guidées sur les jardins de Brocéliande. Voilà

Nelly : ben oui. Parce qu'il y a les visites guidées. Tu en fais aussi toi Arthur ?

Arthur : oui. Voilà, ça m'arrive aussi de faire des visites sur le parc des jardins de Brocéliande. Voilà

Nelly : Et tu en feras encore cette année ?

Arthur : oui (oui ferme et assuré)

Nelly : super. C'est vrai que l'année dernière. Ca je connais un petit peu, au sens où tu as eu l'occasion de faire une formation pour être encore plus à l'aise encore au niveau de l'accueil des personnes qui font la visite des Jardins de Brocéliande. C'était à ta demande non ? Tu avais demandé une formation ?

Arthur : Voilà. J'ai suivi une formation. Donc une semaine à l'office de Tourisme de la Ville de Rennes. Donc là, c'était une formation qui m'avait été trouvée par le Pommeret. Donc c'était avec Nelly, Nelly ... qui m'avait trouvé la formation-là et j'ai eu l'occasion de voir comment ça se passait avec euh, des guides conférenciers de la Ville de Rennes. Donc là c'était plus sur le centre historique de Rennes et puis aussi des monuments comme le Parlement, le Musée des Beaux Arts, voilà.

Nelly : d'accord. Et est-ce que ça tu as eu le sentiment d'apprendre des choses quand tu es allé à cette formation ?

Arthur : ah oui. J'ai appris des techniques, j'ai appris des choses. C'était vraiment très intéressant, très enrichissant. Bonne ambiance aussi. Ca c'est bien passé quoi et puis, j'ai trouvé ça bien quoi.

Nelly : et en dehors des techniques, à ton avis, tu as appris quoi là-bas pendant cette formation ?

Arthur : ...

Nelly : Est-ce que par exemple, maintenant c'est le fait de te sentir plus à l'aise avec les groupes ? Peut-être je sais pas hein ?

Arthur : si, j'étais déjà à l'aise avec les groupes. Mais on est un peu plus à l'aise. On se rappelle. On se dit « ben tiens, ils font ça comme ça, les visites, ils s'y prennent comme ça. Et puis on voit aussi les comparaisons dans le sens où ce qu'ils font c'est un peu plus complexe qu'ici dans le sens où ils vont pas forcément une journée faire la même chose que ce qu'ils ont fait la veille. Par exemple la veille, ils vont se retrouver avec des adultes, le lendemain ils vont se retrouver avec des groupes d'enfants. Par exemple une journée, ils vont se trouver sur le centre historique de Rennes, le vieux Rennes. Le lendemain ils vont se retrouver au parlement ou autre chose. Et puis y a le fait aussi que comme ils sont guides conférenciers, y'en a certains qui sont amenés par exemple à intervenir sur toute la France. Par exemple une personne peut être amenée à faire visiter des choses à Rennes, puis à un autre moment, une autre période, elle peut se retrouver par exemple à faire visiter le Mont Saint Michel.

Nelly : d'accord. Donc au Pommeret c'est moins varié, mais c'est aussi assez varié quand même non ?

Arthur : c'est moins varié dans le sens où c'est sur le parc même donc la visite c'est toujours la même chose quoi. La même base de travail qu'on fait pour les visites guidées. Après, on s'adapte aussi suivant les groupes et puis à certains moments aussi, sortir quelques trucs d'humour aussi.

Nelly : donc il faut des sacrées compétences, hein ?

Arthur : voilà oui. Faut des compétences oui. Et puis entre autres, dans mes compétences aussi que j'ai pas citées aussi, je suis amené ici à conduire une voiturette de golf, parce qu'on a une voiturette de golf. Donc ça m'arrive des fois sur le parc pour aller faire des choses des fois. Ca m'arrive des fois d'utiliser une voiturette de golf. Donc ça c'est une compétence que j'ai acquise ici quoi en ayant ici une formation ici pour la conduite d'une voiturette de golf, de façon à valider ça après quoi, pour pouvoir la conduire quoi, voilà.

Nelly : ouais, très bien, très bien. Et donc c'est avec des formations ici, terrain, que tu as appris tout cela ?

Arthur : voilà. Tout cela, cela se fait avec des formations que je fais pour, qu'on fait ici avec l'équipe. On fait des formations ici pour acquérir de nouvelles compétences, pour s'ouvrir encore plus.

Nelly : et tu as, est ce que tu sens que tu as beaucoup progressé depuis que tu es arrivé au Pommeret ?

Arthur : ... mm, oui (oui timide)

Nelly : et tu le sens comment ça ?

Arthur : ben ... ben ça me permet aussi ... ya de la progression au niveau du travail. Cela me permet aussi de faire des choses, des choses aussi que j'aurais jamais pensé non plus faire un jour. Si je dois prendre un exemple par exemple, j'aurais jamais pensé un jour par exemple me retrouver dessinateur par exemple pour un journal qui se fait au niveau de l'ESAT Le Pommeret.

Nelly : d'accord. Tu penses que c'est tout ce parcours en fait qui t'as ...

Arthur : (réponse de Arthur avant la fin de sa phrase) : Oui ça m'a, ça m'a aidé. Et puis pouvoir se retrouver à faire des choses que j'aurais jamais pensé un jour que j'aurais fait quoi.

Nelly : et tu parles du journal. Ca te plaît ça comme activité ?

Arthur : Oui ça me plaît. Les différentes activités que je peux faire à côté du travail ou en dehors du travail, me plaisent aussi quoi. C'est aussi ... c'est aussi une autre forme d'ouverture, une autre forme euh... Voilà de C'est aussi la découverte d'autre chose aussi, comme aussi par exemple en étant au Pommeret, ben, ça m'a permis aussi de, d'être amené à faire de la musique, des choses aussi que j'aurais jamais pensé avant que j'aurais fait.

Donc euh, en fait, tout ce cheminement, tout ce parcours-là, tout cet ensemble de choses, elles ont un lien quoi. Et voilà, je me serais jamais, j'ai jamais pensé non plus un jour me retrouver faire partie d'un service d'accompagnement aussi. Faire des sorties avec d'autres aussi, c'est très agréable aussi. Tout ça ça, c'est toutes ces choses-là ça, ces choses-là elles ont un lien entre elles. Et puis voilà quoi.

Nelly : et tu le traduirais comment ce lien Arthur ? C'est quoi le lien entre elles ?

Arthur : Ben euh, comment dire. Pour moi c'est comme si c'était une chaîne avec différents maillons quoi. Et c'est des ... comme une chaîne avec différents maillons et les différents maillons sont soudés les uns aux autres et là en fait, c'est, tout ça c'est lié les uns aux autres quoi. Voilà, tout, au niveau de mon parcours avec le Pommeret quoi. On va dire j'ai eu différents parcours au Pommeret aussi. Ben euh, y a eu aussi le passage aussi avec les hébergements au début du

Pommeret. J'ai connu ça aussi, qui m'ont permis par la suite d'avoir mon autonomie. Et qui m'ont permis aussi par la suite un envoi vers les logements HLM quoi, vers plus d'autonomie. Voilà. Tout ça c'est lié quoi.

Nelly : et tu penses qu'il n'y aurait pas eu cet accompagnement ça aurait été compliqué, par exemple pour le logement en autonomie ?

Arthur : ben je pense que ça aurait été compliqué si j'avais pas eu mon passage au Pommeret. C'est grâce au Pommeret quoi. Et moi je dirais que, pour des personnes comme nous qui avons des difficultés, que ce soit différent, je dirais, travailleurs handicapés on a quand même une sacrée chance pour nous qu'il existe des choses comme les ESAT.

Parce que ça nous aide bien et c'est une bonne chose que y'ait ça pour des personnes comme nous parce que c'est vrai que, si je prends mon cas ou d'autres personnes travailleurs handicapés, ben y'aurait pas ça, je sais pas ce que ces personnes travailleurs handicapés auraient pu devenir quoi.

C'est bien qu'on ait ça parce que ça nous aide bien et voilà quoi. Ça permet à ces personnes-là de s'ouvrir je dirais. Parce que avant ça c'est comme si on était renfermé quoi. On était renfermé comme une graine qui s'ouvrirait jamais quoi. Quelque chose comme si on était renfermé, replié sur soi. Et le fait d'avoir ça, ça fait un bien fou. Comme on dit, ça permet de s'ouvrir. Mais c'est super d'avoir ça quoi. Et je rajouterai que ça fait tellement de bien que on est content de venir au boulot le matin quoi. On a le sourire, on est content parce que on a ça et puis ça nous ouvre, l'esprit, tout. C'est génial quoi. Et c'est, c'est ça qu'est bien.

Nelly : et, à ton avis ... c'est peut-être une question compliquée, mais euh, à ton avis, qu'est ce qui faisait qu'avant ton arrivée au Pommeret tu étais fermé, tu te ressentais renfermé et qu'avec le Pommeret tu t'es senti t'ouvrir comme ça ?

Arthur : ben parce que je voyais bien moi la dernière école que j'ai suivi en maison familiale, que ça ... je voyais bien que c'était difficile côté, l'aspect professionnel quoi. Là, ben, je voyais bien parce que j'ai ..., auparavant la dernière école que j'avais fait, en diplôme bon là j'avais passé le brevet des collèges que j'ai eu. Mais par contre c'était plus difficile pour passer un CAP par exemple c'était trop difficile. Moi je sais que j'ai essayé. Bon j'ai le niveau CAP mais j'ai pas réussi à avoir le CAP. Et voilà, quoi. C'était vraiment difficile quoi. Surtout qu'après le CAP t'as d'autres ... t'as des niveaux au dessus comme le BEP. Voilà. Après le BEP y'a encore d'autres niveaux au dessus puis c'est, ben, c'est vrai que c'était difficile quoi. Et, tellement difficile que là, je voyais pas, là pour dire je voyais pas d'issue quoi. J'aurais pas vu d'issue. Je vois pas en continuant comme ça comment j'aurais pu m'ouvrir quoi. Tellement c'est vrai que c'était difficile. Ben c'est vrai que c'était pas facile et en étant ici ce qui est bien c'est que j'ai toujours le contact avec la nature. Je suis à l'accueil mais j'ai toujours le contact avec la nature. C'est ça qui me plaisait moi. Et c'est pour ça que j'ai souhaité intégrer l'équipe d'accueil des Jardins de Brocéliande quoi.

Et toujours l'aspect avec la nature. Pouvoir s'ouvrir encore plus, pouvoir heu, voilà !

Nelly : oui. Et tu disais tout à l'heure tu as ton projet professionnel. Toi ton projet professionnel, si tu devais le définir, c'est quoi ?

Arthur : ben continuer les visites guidées ici, continuer l'accueil. Ya aussi, ben, quand y a des nouvelles personnes qui arrivent à l'accueil, pouvoir leur apprendre des choses, des choses qu'on connaît aussi qu'on peut apprendre aussi en plus ben des ... Déjà y a ce qu'apprennent les moniteurs qu'apprennent des choses aussi. Mais nous aussi, on est amené aussi à apprendre des choses à des nouvelles personnes aussi. Leur faire découvrir les locaux, les lieux. Leur faire découvrir aussi le parc.

Voilà, pouvoir travailler aussi avec de nouvelles personnes aussi. Ben. Voilà.

Nelly : on peut dire que ton projet professionnel tu l'as trouvé. Est-ce qu'on peut dire ça ?

Arthur : Voilà, oui.

Nelly : est ce que tu t'y sens bien ?

Arthur : Oui ! (oui net et direct)

Nelly : d'accord

Arthur : (reprend vite la parole) : on peut dire que, ouais je m'y sens bien, c'est bien, c'est ... c'est agréable de travailler ici quoi. C'est bien quoi.

Nelly : ouais. Et est ce que tu aurais, par rapport à ce projet professionnel-là, d'autres, des attentes complémentaires, des demandes ... ?

Arthur : non, pas...j'ai pas spécialement de demandes. Mais c'est continuer ben, continuer ce projet professionnel quoi. Voilà. Et puis ça permet aussi de découvrir ... on découvre toujours de nouvelles choses quand le parc s'agrandit. Quand y a des nouveautés, découvrir aussi de nouvelles choses aussi. Voilà

Nelly : ça bouge beaucoup en fait hein...

Arthur : voilà. Ça bouge beaucoup.

Nelly : je voudrais bien revenir sur un point. C'est que tu disais, que tu as appris des choses, notamment dans ton équipe de travail avec les moniteurs, tu as appris des choses avec les éducateurs par le biais du SAVI et des hébergements. Est-ce que, avec d'autres personnes ou dans d'autres situations tu as eu le sentiment d'apprendre des choses au Pommeret ?

Arthur : ... euh. Non enfin j'apprends avec euh, à l'accueil avec les personnes qu'on a à l'accueil on apprend. Avec le service d'accompagnement aussi. Là c'est plus de la découverte quoi. On découvre des choses lors de sorties ou c'est découvrir des lieux par exemple quand on va faire du VTT. Qu'on doit faire des sorties ailleurs aussi, découvrir d'autres lieux, des nouvelles choses aussi et puis découvrir aussi, ben ...

Nelly : ça ouvre sur autre chose que le professionnel ...

Arthur : voilà. Oui, c'est une autre forme d'ouverture aussi. Voilà.

Nelly : oui. Et ça c'est important aussi pour se sentir intégré ?

Arthur : Ah oui c'est . Ben tout ça c'est très important.

Nelly : oui. C'est comme un tout, ou tu le traduirais autrement ?

Arthur : Ah oui. C'est un tout et puis c'est une forme aussi d'enrichissant. Pouvoir découvrir d'autres choses quoi. Et fait c'est, moi je dirais c'est comme si on ouvrait une porte en se disant « mais qu'est ce qu'il y a derrière ? » ... C'est pouvoir découvrir d'autres choses quoi.

Nelly : et c'est ce que, à ton avis, te permets le Pommeret, c'est ça ?

Arthur : Voilà. C'est ce que le Pommeret me permet. Et, ben c'est vrai que c'est très agréable. ... Parce que c'est vrai que j'ai souvent eu moi-même l'occasion de me dire « mais euh, qu'est ce que je serais devenu, si j'avais pas eu le Pommeret quoi. »

Nelly : d'accord

Arthur : moi c'était ... J'ai souvent eu l'occasion de me dire ça mais c'est pour ça que, voilà être, pouvoir être au Pommeret c'est bien. On apprend des choses. Voilà. On s'ouvre. On s'épanouit.

Nelly : et dans cet épanouissement, est ce que tu trouves Arthur, que l'on te fait suffisamment participer aux choses, que tu es suffisamment entre guillemet « acteur » ?

Arthur : Ah oui, oui. Y a pas, là y a pas de souci. On est tous acteurs de ...

Nelly : ouais, tu le ressens comme ça ?

Arthur : Ah oui oui.

Nelly : surtout, y a pas des moments où tu voudrais être plus « acteur », faire un peu plus telle ou telle chose ?

Arthur : ah non, non, non. Moi, du moment que je continue à faire des visites guidées. Ben voilà. Continuer à m'épanouir au sein de l'équipe d'accueil. Voilà quoi.

Nelly : oui. Alors ; je vais te montrer un petit schéma où il y a des mots, hein des mots clefs qui traduisent les choses qu'on essaie de transmettre quand on est au Pommeret, sur certaines activités. On va les regarder. Tu vas les lire et tu vas me dire si il y a des choses où tu as eu le sentiment, ou avec des personnes, sur des moments, tu as eu le sentiment d'apprendre des choses. D'accord ?

Tu vois, ya un rond-là, où c'est mis « compétences techniques ». Y a un rond « accompagnement », un rond « participation » et « bien-être ».

Est-ce qu'il y a des choses, quand tu les vois où tu te dis. Ben oui, ça, ça va m'aider quoi

Arthur : dans le rond « participation », par exemple y a le CVS puisque j'en fais partie aussi. Moi je suis suppléant ici au niveau de l'équipe des jardins.

Nelly : et est ce que au niveau du CVS tu trouves ça bien ? Ca consiste en quoi ?

Arthur : oui c'est bien.

Nelly : ouais. Ca consiste en quoi le CVS ?

Arthur : en fait le CVS ça veut dire « Conseil à la vie Sociale ». Donc là y a un titulaire et un suppléant par équipe et on a un président également. Et là, c'est ce qui concerne le social, enfin je dirais les trucs, les questions qu'on aurait à poser en réunion. Donc on prépare ça en équipe avant, et après ben, après ces questions-là sont transmis aux moniteurs après qui tapent ça sur ordinateur. Après ça va au directeur et après ces questions-là sont posées après en réunion quoi.

Nelly : d'accord. C'est des questions qui traitent de quoi ?

Arthur : par exemple, il peut y avoir des questions sur le repas du midi. Il peut y avoir des questions sur, ... comment dire, enfin des problèmes. au niveau du Pommeret par exemple sur des places de parking des choses comme ça, voilà quoi. Des questions comme ça quoi. Voilà quoi. Entre autres.

Nelly : d'accord. Et ça permet d'être entendu, écouté quoi ?

Arthur : voilà. Oui. Voilà. Là aussi ben je vois Le « Caus' Café ». Ca, ça permet aussi de pouvoir échanger, enfin prendre la parole aussi, devant le directeur aussi. Voilà de ... les nouvelles choses qu'il a à nous dire et bien, expliquer les choses aussi voilà.

Ah ben, on en parlait tout à l'heure aussi. Là, je vois le « journal ». Le journal du Pommeret donc, c'est bien aussi. Ca permet aussi ben de, une découverte d'autres choses, de participer à l'élaboration d'un journal. Quelque chose de très important.

Les sorties découvertes aussi. Ca j'en ai parlé tout à l'heure. Ca aussi c'est bien.

Je vois aussi la fête de Noël aussi. Donc là ça permet de passer une soirée avec tout le Pommeret tous ensemble et ben cette soirée-là de manger un bon repas et de s'amuser aussi, de faire des choses, de présenter des choses aussi. Voilà.

Compétences techniques aussi. Ben, voilà. Apprendre à travailler dans une équipe, c'est très important aussi. Et puis aussi apprendre à d'autres personnes les choses aussi.

Nelly : oui, être en quelque sorte tuteur ?

Arthur : oui, voilà. Etre tuteur. Voilà, le temps du repas aussi : discuter avec d'autres personnes, voilà.

Je vois aussi le SAVI, donc le Service d'Accompagnement à la Vie Insérée. C'est bien aussi parce que l'on fait des sorties avec d'autres personnes. C'est très bien aussi quoi. Voilà, c'est, ... c'est ... si si c'est très bien Et tout ça je dirais c'est ... Ben en fait tout ce que je viens de citer, tout ça pour moi, c'est, c'est, c'est le bien-être.

Nelly : d'accord

Arthur : c'est un bien-être. Se sentir bien quoi. Et à partir du moment où t'as un boulot qui te plait, t'as des bons collègues de travail, t'as une bonne ambiance, ben, et que ça se passe bien aussi au niveau du service d'accompagnement, et toutes ces

choses-là, et tout ce que je peux faire, c'est le bien-être. Se sentir bien quoi. C'est, c'est, c'est très important quoi. C'est ... on en revient toujours à l'ouverture d'esprit. Le contact avec les autres personnes, c'est euh, moi ça me fait un bien fou quoi. C'est, d'être là, c'est vraiment mer..., merveilleux quoi. T'es là, t'es heureux quoi. Quand on est là, on a la joie de vivre quoi. On est heureux là, on est, c'est ...

Nelly : ah oui. Et Arthur, moi j'ai, j'entends que ton projet professionnel tu l'as trouvé à l'accueil des Jardins de Brocéliande. Donc euh, de dire, euh, je cherche, je voudrais un emploi en milieu ordinaire de travail est ce que c'est quelque chose qui te dit quelque chose ou, pour toi, tu l'as trouvé ton travail, et l'endroit où tu es bien ?

Arthur : Ah ben là, moi je suis bien où je suis. Je fais des visites guidées et tout ça. Enfin, voilà quoi. Pour moi, c'est bien quoi. J'suis heureux, j'suis épanoui. Voilà quoi.

Nelly : est ce que tu te sens comme dans le milieu ordinaire de travail ?

Arthur : ...

Nelly : est ce que c'est la même chose ou est ce que tu te dis. Voilà, j'aimerais aller vers un projet comme ça après ?

Arthur : non. Non, je me suis jamais posé la, cette question. A partir du moment où ce qui comptait, c'est mon épanouissement professionnel quoi. C'est l'ouverture d'esprit, les différentes choses que je peux faire. Voilà, c'est ça mais euh, non, j'ai pas ...

Nelly : non. T'as pas le sentiment que ça t'apporterait autre chose ou plus de choses quoi ?

Arthur : euh, non. Non je me suis jamais posé cette question ou évoqué ça non plus. Voilà.

Nelly : ouais. T'as jamais eu comme projet, voilà de te dire « je veux un emploi en milieu ordinaire de travail »

Arthur : non je me suis jamais posé cette question-là quoi.

Nelly : d'accord, d'accord. Mm. Très bien. Oui, ça veut dire que, effectivement, quand tu parlais de bien-être, tu l'as trouvé là probablement ...

Arthur : voilà.

Nelly : oui. Alors, on continue. On parlait de projet de vie tout à l'heure hein parce que tu disais le projet professionnel oui mais je fais plein de choses aussi à côté et c'est ça qu'est important. Qu'est ce qui te paraît le plus important dans la vie ? Pour toi Arthur ?

Arthur : Alors, je dirais moi, en première chose, les choses les plus importantes pour moi dans ma vie c'est mon travail et ma famille. Voilà, c'est les choses, les choses les plus importantes, donc le travail, la famille, et aussi le service d'accompagnement. Toutes ces choses-là, c'est un ensemble de choses qui me ...

Nelly : ouais. Qu'est ce que tu entends par Service d'accompagnement ? C'est les gens que tu vois, c'est les éducateurs ?

Arthur : voilà, les éducateurs, les gens que je vois, les sorties, les choses qu'on peut faire. Voilà quoi.

Nelly : mm et est ce que tu as des projets de vie, personnels, c'est-à-dire en dehors du travail ? Je sais que tu as déjà un appartement. Que tu gères toi-même. Est-ce que tu as d'autres choses en tête ? Des petites choses où tu te dis « ah, ça j'aimerais bien le réaliser un jour » ... ?

Arthur : Ah y'a des choses ... Non je vois pas trop si ce n'est que pour l'instant je suis tout seul. Bon j'espère un jour rencontrer quelqu'un quoi. A part ça, non j'ai pas de ... Voilà quoi.

Nelly : mm. Et le fait d'avoir envie de rencontrer quelqu'un, c'est une question qui te pèse ou pas du tout. Tu te dis, voilà, il faut voir sur le chemin de la vie ce qui se passera ?

Arthur : On verra quoi, on verra. Ouais. Ben c'est quelque chose que, non, que j'aborde pas trop quoi.

Nelly : d'accord. C'est personnel quoi.

Arthur : Voilà, c'est plus d'ordre personnel on va dire.

Nelly : ouais. Je comprends.

Nelly : alors, je vais te montrer une autre feuille, si tu veux bien, où ça retranscrit ce qu'on souhaite, ce que l'équipe souhaite apporter à chacun quand vous êtes au Pommeret. Et tu vas me dire si il y a des choses qui « ah ben oui, là, ça t'a apporté ou ça t'apporte pas et tu aimerais bien. D'accord ? »

Arthur : ... Ah ben là, euh, si, le bien-être

Nelly : oui

Arthur : Je vois le « bien-être » et « l'autonomie ». Le bien-être, ben, « se sentir bien avec les autres », c'est le cas ici de l'accueil quoi. Voilà.

« Etre content de son parcours », ben, je vois ça aussi là.

« Se sentir bien dans son corps », voilà. « Se sentir heureux ».

« avoir confiance en soi aussi »

Nelly : alors est ce que tu as le sentiment d'avoir gagné là-dessus, de la confiance en toi depuis que tu es là ?

Arthur : oui, oui. « Etre fier de soi aussi »

Nelly : tu es fier de toi quand, à quel moment A par exemple ?

Arthur : Ben euh, du parcours que j'ai fait, pouvoir arriver ici, le contact aussi qu'on peut avoir avec les clients. On peut être fier de soi ben, de travailler dans un endroit comme les jardins de Brocéliande aussi.

Nelly : c'est vrai

Arthur : Voilà. « Etre à l'aise pour discuter avec les autres aussi ». Voilà, l' « autonomie », oui, l' « autonomie dans la vie de tous les jours » aussi y'a ça. « Gérer ses déplacements » aussi je dirais.

Nelly : et toi tu les gères sans difficultés ?

Arthur : voilà ; Ya aussi « gérer son logement aussi »

Nelly : parce que tu as une voiturette il me semble Arthur

Arthur : oui, j'ai une voiture sans permis, oui.

Nelly : et tu as appris par le biais du Pommeret ou en dehors ?

Arthur : non, non, non. Non. J'ai, ...avant d'avoir ça je suis passé en auto-école mais je vais pas expliquer parce que ça serait trop long à expliquer mais euh, j'ai fait, je peux juste dire j'ai fait 3 auto-école, donc voilà.

Nelly : d'accord. En tout cas, autonome, hein

Arthur : voilà

Nelly : tu as trouvé ta bonne solution

Arthur : Oui

Nelly : euh, est ce que tu aurais, en règle générale, des propositions à faire au Pommeret, en disant et bien voilà, moi le parcours au Pommeret, j'ai bien aimé mais il y a telle chose où je trouve que ça pourrait être important que ce soit fait, ou une manière en plus de faire qui pourrait être bien. Est-ce que tu aurais des propositions ?:

Arthur : non, je vois pas trop.

Nelly : non ? Et est ce que tu aurais quelque chose à ajouter par rapport à tout ce qu'on a dit ?

Arthur : ...

Nelly : des choses sur lesquelles tu voudrais insister ?

Arthur : ah non, j'ai rien de spécial, ...de choses que je voudrais ajouter. Non j'ai rien de spécial. Je veux juste remercier Nelly pour cet entretien. Mais voilà c'est tout.

Nelly : A, moi je te remercie aussi vraiment parce que c'était passionnant. Passionnant d'entendre tout ce que tu as eu à dire, ça m'a beaucoup éclairée, et à une prochaine fois, sans, sans micro pour continuer des échanges comme ceux-là.

Arthur : Y a pas de soucis. Sans micro la prochaine fois.

Nelly : Merci Arthur.

Fin de la retranscription de l'entretien d'Arthur.

ANNEXE 4

Guide d'entretien destiné au groupe des usagers en parcours promotionnel à l'ESAT Le POMMERET

Entretien numéro :
Date de l'enquête :
Lieu de l'enquête :
Horaire : début fin :
Homme Femme

Rappel de l'objet de la rencontre :

Bonjour,

Comme tu le sais déjà, en dehors de mon métier de chargée d'insertion au Pommeret, je poursuis une formation. C'est donc « l'apprentie chercheuse » qui vient te voir et pas la chargée d'insertion.

Dans le cadre de cette formation, je fais une enquête pour connaître l'avis des personnes qui suivent (ou qui ont suivi) un parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret. Ce n'est pas du tout pour vous évaluer mais pour savoir ce que vous pensez du parcours, s'il vous apporte ce que vous en attendez. Notre échange va durer une bonne heure et il ne faut surtout pas hésiter à demander à faire des pauses. Tes réponses resteront anonymes.

J'enregistre les entretiens pour pouvoir les réécouter et ne rien oublier de tes réponses.

Q 1 - Donc je voulais savoir ce que tu penses du parcours au Pommeret.

Mais avant, peux-tu me parler un peu de toi ?

- ton âge
- ton parcours avant le Pommeret (scolaire, autre)
- tes loisirs
- Où tu travailles actuellement (stage, MD, en parcours (équipe))

Q 2 - Comment as-tu connu l'ESAT Le Pommeret ?

- > Si évocation RQTH ou handicap : peux-tu me parler un peu de ton handicap. Quel es-il ?
- > Est-ce que tu vis bien avec ? Pourquoi ?
- > si dit vivre mal avec : à ton avis, qu'est qui peut t'aider à mieux le vivre ?
- > si dit vivre bien avec : à ton avis, est ce que d'être au Pommeret t'aide en cela ? En quoi ?

Q 3 - Pour quelles raisons es-tu venu au Pommeret ?

- > Si évocation RQTH ou handicap : peux-tu me parler un peu de ton handicap. Quel est-il ?
- > Est-ce que tu vis bien avec ? Pourquoi ?
- > si dit vivre mal avec : à ton avis, qu'est qui peut t'aider à mieux le vivre ?
- > si dit vivre bien avec : à ton avis, est ce que d'être au Pommeret t'aide en cela ? En quoi ?

Q 4 - Qu'est ce que tu attendais le plus du Pommeret en arrivant ?

Q 5 - Depuis quand es-tu arrivé au Pommeret ? Quelles premières impressions Le Pommeret t'a-t-il fait ?

Maintenant, nous allons parler de la manière dont se passe ton séjour au Pommeret.

Q 6 - Habites-tu (ou as-tu habité) dans un logement du Pommeret ?

Si hébergements du Pommeret :

- > Dans quel type de logement ?
- > Qu'est-ce que cela t'apporte ?
- > Est-ce que tu trouves cela bien ?

Si autre (logement individuel/domicile familial) :

- > Est-ce que tu connais les hébergements du Pommeret ?
- > A ton avis, on y apprend quoi ?
- > Est ce que cela t'intéresserait d'y aller ? Pourquoi ?

Q 7 - Comment viens-tu au Pommeret ?

Si voiture personnelle :

- > As-tu ton permis ? Si oui : depuis quand ?
- > Avec quel organisme as-tu appris à conduire ?

Si autre :

- > As-tu ton permis ?

Si non :

- > A ton avis, être accompagné pour avoir son permis, pourrait-il t'aider ?
- > Aimerais-tu être accompagné par le Pommeret pour cela ? Pourquoi ?

Q 8 - As-tu un contrat avec le SAVI ? Pour quelles raisons ?

- > Est-ce que le travail que vous faites ensemble te convient ? En quoi ?

Nous allons maintenant parler plus particulièrement du parcours promotionnel.

Q 9 - Tu es inscrit dans un « parcours promotionnel » à l'ESAT Le Pommeret. Pourquoi ?

Q 10 - Pour toi, l'ESAT Le Pommeret est-il différent des autres ESAT ?

- > Si oui : en quoi ?

Q 11 - En arrivant au Pommeret, tu as signé un « contrat de soutien et d'aide par le travail ». Est-ce important pour toi ? Pourquoi ?

- > Cela sert à quoi ?
- > Il y a aussi les avenants au contrat qui sont signés : est-ce que c'est important pour toi ? Pourquoi ?

Q 12 - Au Pommeret, il y a régulièrement des bilans qu'on appelle des « bilans pluridisciplinaires » où on fait le point sur le parcours de chaque personne et où on en discute avec elle.

- > Est-ce important cela ou pas pour toi ? Pour quelles raisons ?

Q 13 - Pour toi, suivre un « parcours promotionnel », qu'est-ce que cela veut dire ?

- > Cela sert à quoi ?
- > Le parcours est décomposé en 3 temps : peux-tu me les citer ?
- > (Si donne les 3 temps) : à ton avis, est-ce que c'est important ces 3 temps ?
- > En quoi ?

Q 14 - A quel moment de ton parcours es-tu ?

- > Est-ce que tu peux me parler un peu du parcours promotionnel.
- > M'expliquer quelles sont les différentes étapes du parcours
- > A quelle étape du parcours tu te situes ?

Q 15 - Quelle activité de travail as-tu choisi au Pommeret ?

- > Pourquoi as-tu choisi cette activité ?
- > Dans quelle équipe es-tu ?

Q 16 - Qu'as-tu appris à faire dans cette équipe ? Comment ?

(Compétences, formations, reconnaissance de compétences)

Q 17 - Est-ce que qu'à ton avis tout cela aide pour trouver un emploi en milieu ordinaire ?

- Si oui :

- > Qu'est-ce qui t'aide exactement ?
- > Qu'est-ce que tu trouves bien dans ton travail en équipe ?
- > Qu'est-ce que tu trouves moins bien ?

Q 18 - Est-ce que tu as déjà changé d'équipe de travail ?

- Si oui :

- > Est-ce que tu as trouvé cela bien ? Pourquoi ?

- Si non :

- > Est-ce que tu aimerais changer ? Pourquoi ?

Q 19 - Est-ce que tu as exercé ton métier actuel ailleurs qu'au Pommeret (en stage, en mise à disposition ou en emploi par exemple) ?

- Si oui :

- > Est-ce que c'était différent ailleurs ? En quoi ?

Q 20 - Je vais te lire un certain nombre d'affirmations que l'on peut entendre à propos des différentes formations Tu me diras si tu es tout à fait d'accord, assez d'accord, peu d'accord ou pas d'accord du tout avec ces affirmations.

Tableau 1 : « qu'est ce qui m'aide à apprendre ? »

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	peu d'accord	pas d'accord du tout	autre
Je comprends mieux quand c'est le moniteur ou le formateur qui m'explique					
Je comprends mieux quand c'est un collègue qui m'explique					
J'ai besoin qu'on me montre comment faire avant de faire					
J'ai besoin qu'on m'explique comment faire avant de faire					
J'ai besoin de faire plusieurs fois pour retenir					
J'ai besoin d'essayer tout seul et même si je fais une erreur, après je n'oublie pas					
J'ai besoin d'écrire les choses pour bien les retenir					
J'ai besoin d'avoir des photos ou des schémas devant moi qui me rappellent comment faire					
J'ai besoin d'apprendre par cœur les choses pour les retenir					
J'ai besoin de lire des livres pour savoir faire après					
J'ai besoin de reformuler les consignes avec mes mots pour bien les comprendre.					
J'apprends mieux quand je fais les choses seul					
J'apprends mieux quand on fait les choses à plusieurs					
Cela dépend à quel moment de la journée j'apprends. C'est plus facile ...	Le matin	Le midi	L'après midi	Le soir	La nuit
J'ai besoin d'être bien concentré pour apprendre					
J'ai besoin qu'on me dise quand je fais bien les choses					
J'ai besoin qu'on m'encourage					
J'ai besoin qu'on me dise quand je fais mal les choses					
J'apprends mieux quand quelqu'un me montre et que je refais moi-même les choses après					
J'ai besoin de temps pour apprendre					
J'ai besoin de ne pas être stressé pour apprendre, de ne pas sentir de pression					
J'ai besoin qu'on fasse des points réguliers sur ce qu'on a appris pour retenir les choses					
J'apprenais mieux à l'école					
Autre réponse					

Q 21 - Est-ce qu'il y a quelque chose dans tout cela qui t'aide plus pour apprendre ou retenir les choses ? Quoi ?

Q 22 - Est-ce que tu as déjà suivi des formations (avant Le Pommeret ou au Pommeret)? Est-ce que cela aide de faire des formations ? En quoi ?

Q 23 - Au Pommeret, est-ce que tu trouves cela facile d'apprendre ? En quoi ?

Q 24 - Est-ce qu'il y a des choses qu'on ne propose pas au Pommeret et que tu trouves important d'apprendre ou de faire pour aller en milieu ordinaire plus facilement ? Quoi ?

Q 25 - Est-ce que tu as déjà passé des reconnaissances de compétences ?

> Si oui : Est-ce que tu as trouvé cela intéressant ? En quoi ?

> Qu'est ce que cela t'a apporté ?

> Si non : Est-ce que tu souhaiterais en passer ? Pourquoi ?

Q 26 - Est-ce que tu as déjà fait une « prestation de service » (par exemple un buffet cocktail pour une entreprise) avec ton équipe, à l'extérieur du Pommeret ?

Si oui : Est-ce que tu as trouvé cela bien ? En quoi ?

Q 27 - Je vais te citer différentes activités ou temps forts du Pommeret, et tu vas me dire si tu as eu l'occasion d'y participer ou pas, et ce que tu trouves bien (ou pas bien) dans cette activité.

Tableau 2 : « Participation aux différentes activités ou temps forts du Pommeret »

	J'y participe	Je n'y participe pas	Avis
L'information du lundi matin			
Le cause café			
Le CVS			
La méthode 5 S			
Le journal			
La commission repas			
La fête de Noël			
Un soutien (code, diététique, ...)			
Le modelage			
Les activités hébergements (lesquelles)			
Les activités du SAVI (lesquelles)			
Les sorties hébergements (lesquelles ?)			
Les sorties SAVI (lesquelles ?)			
Visite d'un autre lieu de travail que Le Pommeret			
Echange avec mon référent quand j'ai besoin			
Autre :			

> A ton avis, elles sont utiles à quoi ces activités ?

> Est-ce que tu trouves que l'on te fait suffisamment participer aux choses au Pommeret ?

Quoi par exemple ?

> Est-ce que tu trouves que l'on t'aide à être autonome, à faire toi-même ? Grâce à quoi ?

Q 28 - Y a-t-il des activités qui ne sont pas proposées au Pommeret et qui t'intéresseraient ? Lesquelles ?

Q 29 - Parmi les différents encadrants cités juste après, peux-tu dire à quoi ils t'aident ?

Tableau 3 : Différents professionnels membres de l'équipe pluridisciplinaire (pour ceux avec qui tu es en contact)

Moniteur	
chargée de soutien 6 premiers mois (je rappelle qui c'est)	
secrétaire sociale (je rappelle qui c'est)	
Educateur	
Chargée d'insertion professionnelle	
Psychologue	
Chef du service intégratif et éducatif (je rappelle qui c'est)	
Directeur	

Nous allons maintenant parler de ton projet professionnel.

Q 30 - Quel est ton projet professionnel ?

Q 31 - Si en question 30, parle d'un travail en milieu ordinaire :

> Cela représente quoi, pour toi, d'avoir un emploi en milieu ordinaire de travail ?

> A ton avis, il faut quoi pour avoir un poste en milieu ordinaire de travail ?

> A ton avis, est-ce que tu es prêt pour y aller là ? Pourquoi ?

Q 32 - Est-ce que tu te sens écouté et accompagné dans ton projet par le Pommeret ? En quoi ?

> Est-ce que tu trouves que ton parcours correspond à ce que tu veux et attends toi ? Qu'il est « individualisé » ?

Q 33 - Pour pouvoir travailler en entreprise ou en commune en milieu ordinaire, qu'est ce qui te paraît important de faire ou de savoir ?

> Est-ce que le Pommeret t'aide dans cela ? Comment/Pourquoi ?

Q 34 - Par rapport à ton projet, quelles sont tes demandes vis-à-vis du Pommeret ?

Q 35 - Pour préparer à un travail en entreprise ou en collectivités, les chargées d'insertion proposent différentes activités. Parmi celles présentées ci-dessous, peux-tu me dire celles qui te paraissent très importante, importante, peu importante ou pas du tout importante :

Tableau 4 : Evaluation des activités proposées par les chargés d'insertion

	Très important	important	Peu important	pas du tout important	autre
Faire un CV					
Portefeuille de compétences					
Se préparer aux rendez-vous entreprise					
Aller en rendez-vous en entreprise					
Faire des stages en entreprise					
Faire des bilans des stages et en parler avec mon moniteur et ma chargée d'insertion					
Faire des « Mise à disposition »					
Avoir toujours un interlocuteur avec qui parler de ce qui va ou ne va pas (moniteur, tuteur en entreprise, chargée d'insertion...)					
Se voir régulièrement en entreprise avec la chargée d'insertion					
Avoir un suivi en emploi					
Pouvoir parler avec les autres des stages qu'onf ait ou qu'ils font					
Salle informatique/formation					
Faire le point régulièrement sur son parcours promotionnel					

Q 36 - A ton avis, est-ce que cela aide ces activités pour aller en milieu ordinaire de travail. En quoi ?

> Est-ce qu'il y a des activités qui ne sont pas proposées ici et que tu trouverais importantes de proposer ? Lesquelles ?

Q 37 - Là où tu en es dans ton parcours aujourd'hui, qu'est ce que tu trouves bien (qui t'aide le plus pour ton projet) au Pommeret ?

Q 38 - Qu'est - ce que tu trouves moins bien ?

Q 39 - Tu te sens comment au Pommeret ? En quoi/Pourquoi ?

> Est - ce que tu trouves le temps du parcours bien (ou trop court, ou trop long) ?

Q 40 - A ton avis, qu'est-ce que t'apporte le Pommeret ?

Q 41 - Parmi ces différentes propositions, qu'est-ce que t'apporte le Pommeret ?

(Plusieurs réponses possibles - Je montre e tableau. -La personne entoure elle-même les réponses qui lui conviennent).)

Tableau 5 : « Qu'est ce que m'apporte le Pommeret ? »

1	Prendre confiance en toi
2	Etre moins stressé
3	Etre fier de toi
4	Découvrir de nouvelles choses
5	Mieux te connaître
6	Avoir le sentiment de progresser
7	Etre accompagné dans ton projet
8	Apprendre à être plus autonome
9	Te sentir bien avec les autres
10	Te sentir en confiance
11	Prendre des initiatives
12	Echanger plus facilement avec les autres
13	Apprendre tes droits de citoyen
14	Faire avancer ton projet

15	Te sentir heureux dans ce que tu fais
16	Faire plus attention à ta présentation
17	Autre

> Qu'est ce qui est le plus important pour toi dans tout cela, pourquoi ?

Q 42 - Par rapport à la façon dont cela se passe pour ton parcours promotionnel, as-tu des suggestions ou des propositions à faire ?

Q 43 - Tu en es où actuellement dans ton parcours ?

> Est-ce que tout se présente bien ?

> Est-ce que tu es content de la façon dont cela se passe ? En quoi ?

> Est-ce que tu as des souhaits à formuler par rapport à cela ?

Q 44 - Qu'est ce qui te paraît le plus important dans la vie ?

> En dehors du travail, est ce qu'il y a d'autres choses qui compte pour toi dans la vie ?

> Quoi ?

> Est-ce que cela se passe comme tu veux de ce point de vue là pour toi ? Si non : en quoi ?

> Es-tu ou aimerais-tu être accompagné par le Pommeret dans cela ? Comment ?

Q 45 - A ton avis, est-ce que le Pommeret aide à aller en milieu ordinaire de travail ? En quoi ?

Q 46 - As-tu quelque chose à ajouter ?

Merci beaucoup pour ta participation !

Pour mieux te connaître, peux-tu me dire si :

Tu es marié tu vis avec un/une ami(e) tu as un(e) ami(e) mais vous ne vivez pas ensemble

Tu es célibataire

- As-tu des enfants ? si oui, combien, quel(s) âge(s) :

Es-tu sous curatelle sous tutelle

> Si oui : Pour quelle(s) raison(s) ?

> En quoi cela t'aide ?

Es-tu accompagné par un service d'accompagnement à la vie sociale (ou assimilé) ?

- Si pas évoqué auparavant : peux-tu me parler de ton handicap ?

Est-ce que tu vis bien avec ? Pourquoi ?

Si, non : Qu'est ce qui t'aiderait à le vivre mieux à ton avis ?

- As-tu une RQTH ? Est-ce qu'à ton avis cela sert pour ton travail en milieu ordinaire ? En quoi ?

ANNEXE 5

Guide d'entretien destiné au groupe de travailleurs handicapés ayant suivi un parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret avant leur prise de poste en milieu ordinaire de travail.

Entretien numéro :

Date de l'enquête :

Lieu de l'enquête :

Horaire : début

Fin :

Homme

Femme

Rappel de l'objet de la rencontre :

Bonjour,

Comme tu le sais déjà, en dehors de mon métier de chargée d'insertion au Pommeret, je poursuis une formation. C'est donc « l'apprentie chercheuse » qui vient te voir et pas la chargée d'insertion. Dans le cadre de cette formation, je fais une enquête pour connaître l'avis des personnes qui ont suivi un parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret. Ce n'est pas du tout pour vous évaluer mais pour savoir ce que vous avez pensé du parcours, s'il vous a apporté ce que vous en attendiez. Notre échange va durer une bonne heure et il ne faut pas hésiter à demander à faire des pauses. Tes réponses resteront anonymes. J'enregistre les entretiens pour pouvoir les réécouter et ne rien oublier de tes réponses.

Q 1 - Donc je voulais savoir ce que tu penses du « parcours promotionnel » du Pommeret. Mais avant, peux-tu me parler un peu de toi ?

- Ton âge
- Ton parcours avant le Pommeret (scolaire, autre)
- Tes loisirs
- Le poste que tu occupes actuellement (quoi, où, depuis quand ? quel type de contrat ?)

Q 2 - Comment as-tu connu l'ESAT Le Pommeret ?

- > Si évocation RQTH ou handicap : Peux-tu me parler un peu de ton handicap. Quel est-il ?
- > Est-ce que tu vis bien avec ? Pourquoi ?
- > Si dit vivre mal avec : à ton avis, qu'est qui peut t'aider à mieux le vivre ?
- > Si dit vivre bien avec : à ton avis, est-ce que d'être au Pommeret t'a aidé en cela ? En quoi ?

Q 3 - Pour quelles raisons es-tu venu à l'ESAT Le Pommeret ?

- > Si évocation RQTH ou handicap : peux-tu me parler un peu de ton handicap. Quel est-il ?
- > Est-ce que tu vis bien avec ? Pourquoi ?
- > Si dit vivre mal avec : à ton avis, qu'est qui peut t'aider à mieux le vivre ?
- > Si dit vivre bien avec : à ton avis, est ce que d'être au Pommeret t'a aidé en cela ? Comment ? Pourquoi ?

Q 4 - Qu'est ce que tu attendais le plus du Pommeret en arrivant ?

Q 5 - A quelle date es-tu arrivé au Pommeret ? Combien de temps y es-tu resté ? Dans quel secteur d'activité travaillais-tu ?

Quelles premières impressions Le Pommeret t'a-t-il fait à l'époque ?

Maintenant nous allons parler de la manière dont se passait ton séjour au Pommeret

Q 6 - Où habitais-tu quand tu étais au Pommeret ?

Si hébergements du Pommeret :

- > Dans quel type de logement ? Est-ce que tu as trouvé cela bien ? Qu'est - ce que cela t'as apporté ?

Si autre (logement individuel/ logement familial) :

- > Est-ce que tu connais les hébergements du Pommeret ? A ton avis, on y apprend quoi ? Est-ce que cela t'intéresserait d'y aller ? Pourquoi ?
- > Et aujourd'hui ?

Q 7 - Comment venais-tu au Pommeret ?

Si voiture personnelle :

- > As-tu ton permis ? Si oui : depuis quand ? Avec quel organisme as-tu appris à conduire ?

Si autre :

> As-tu ton permis aujourd'hui ?

Si non : pour quelle raison ?

> A ton avis, être accompagné pour avoir son permis, cela peut aider à quoi ?

> Aimerais-tu être accompagné par le Pommeret pour cela ? Pourquoi ?

Q 8 -Avais-tu (ou as-tu aujourd'hui) un contrat avec le SAVI ou un autre service d'accompagnement ? Pour quelles raisons ?

> Est-ce que le travail que vous faisiez et faites encore ensemble t'aidait/t'aide ? En quoi ?

Q 9 - Nous allons maintenant parler plus particulièrement du parcours promotionnel. Tu t'étais inscrit dans un parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret. Pourquoi ?

Q 10 - Pour toi, l'ESAT Le Pommeret est-il différent des autres ESAT ?

> Si oui : en quoi ?

Q 11 - En arrivant au Pommeret, tu as signé un « contrat de soutien et d'aide par le travail ». Est-ce que c'était important cela pour toi ? Pourquoi ?

> Cela sert à quoi ?

> Il y a aussi les avenants au contrat qui sont signés : est ce que c'était important pour toi ? Pourquoi ?

Q 12 - Au Pommeret, il y a régulièrement des « bilans » qu'on appelle des « bilans pluridisciplinaires » où on fait le point sur le parcours de chaque personne et où on en discute avec elle.

> Est-ce important cela ou pas pour toi ? Pourquoi ?

Q 13 - A ton avis, suivre un« parcours promotionnel », cela veut dire quoi ?

> Cela sert à quoi ?

> Le parcours est décomposé en 3 temps : peux-tu me les citer ?

> (Si donne les 3 temps) : à ton avis, est ce que c'est important ces 3 temps ? En quoi ?

Q 14 - Est ce que tu peux parler un peu de ton parcours promotionnel ?

> Expliquer quelles ont été les différentes étapes de ton parcours à toi ?

Q 15 - Quelle activité de travail avais-tu choisi au Pommeret ?

> Pourquoi avais-tu choisi cette activité ? Dans quelle équipe étais-tu ?

Q 16 - Qu'as-tu appris à faire dans cette équipe ? Comment ?

(Compétences, formations, reconnaissance de compétences)

Q 17 - Est-ce qu'à ton avis tout cela t'a aidé pour trouver un emploi en milieu ordinaire ?

- Si oui :

> Qu'est ce qui t'a aidé exactement ?

> Qu'est ce que tu trouvais bien dans ton travail en équipe ?

> Qu'est ce que tu trouvais moins bien ?

Q 18 - Pendant ton parcours est ce que tu as eu l'occasion de changer d'équipe de travail ?

- Si oui : Est-ce que tu as trouvé cela bien ? Pourquoi ?

- Si non : Est-ce que tu aurais aimé changer ? Pourquoi ?

Q 19 - Est-ce que tu as exercé ton métier actuel aussi au POMMERET ?

- Si oui : Est-ce que c'était différent là-bas ? En quoi ?

Q 20 - Parmi ces propositions peux-tu me dire celles qui t'ont aidé (et t'aident encore) à apprendre ?

Tableau 1 : « qu'est ce qui m'aide à apprendre ? »

	beaucoup	pas mal	un peu	pas du tout	autre
Je comprends mieux quand c'est le moniteur ou le formateur qui m'explique					
Je comprends mieux quand c'est un collègue qui m'explique					
J'ai besoin qu'on me montre comment faire avant de faire					

J'ai besoin qu'on m'explique comment faire avant de faire					
J'ai besoin de faire plusieurs fois pour retenir					
J'ai besoin d'essayer tout seul et même si je fais une erreur, après je n'oublie pas					
J'ai besoin d'écrire les choses pour bien les retenir					
J'ai besoin d'avoir des photos ou des schémas devant moi qui me rappellent comment faire					
J'ai besoin d'apprendre par cœur les choses pour les retenir					
J'ai besoin de lire des livres pour savoir faire après					
J'ai besoin de reformuler les consignes avec mes mots pour bien les comprendre.					
J'apprends mieux quand je fais les choses seul					
J'apprends mieux quand on fait les choses à plusieurs					
Cela dépend à quel moment de la journée j'apprends. C'est plus facile ...	Le matin	Le midi	L'après midi	Le soir	La nuit
J'ai besoin d'être bien concentré pour apprendre					
J'ai besoin qu'on me dise quand je fais bien les choses					
J'ai besoin qu'on m'encourage					
J'ai besoin qu'on me dise quand je fais mal les choses					
J'apprends mieux quand quelqu'un me montre et que je refais moi-même les choses après					
J'ai besoin de temps pour apprendre					
J'ai besoin de ne pas être stressé pour apprendre, de ne pas sentir de pression					
J'ai besoin qu'on fasse des points réguliers sur ce qu'on a appris pour retenir les choses					
J'apprenais plus facilement à l'école					
Autre réponse					

Q 21 - Est-ce qu'il y a quelque chose dans tout cela qui t'aide plus pour apprendre ou retenir les choses ? Quoi ?

Q 22 - Est-ce que tu as déjà suivi des formations (avant le Pommeret, au Pommeret ou depuis que tu travailles en dehors du Pommeret)? Est-ce que cela aide de faire des formations à ton avis ? En quoi ?

Q 23 - Au Pommeret, est-ce que tu trouvais cela facile d'apprendre ? Pourquoi ?

Q 24 - Qu'est-ce que tu as appris au Pommeret et que tu trouves utile pour ton travail d'aujourd'hui par exemple ?

Q 25 - Est-ce que tu as déjà passé des reconnaissances de compétences ?

> Si oui : Est-ce que tu as trouvé cela intéressant ? En quoi ? Qu'est-ce que cela t'a apporté ?

Q 26 - Est-ce que tu as déjà fait une « prestation de service » (par exemple un buffet cocktail pour une entreprise) avec ton équipe, à l'extérieur du Pommeret quand tu étais au Pommeret ?

> Si oui : est ce que tu as trouvé cela bien ? Pourquoi ?

Q 27 - Je vais te citer différentes activités ou temps forts du Pommeret, et tu vas me dire si tu as eu l'occasion d'y participer, et ce que tu trouvais bien (ou pas bien) dans cette activité.

Tableau 2 : Participation aux différentes activités ou temps forts proposés par le Pommeret

	J'y participais	Je n'y participais pas	avis
L'information du lundi matin			
Le cause café			
Le CVS			
La méthode 5 S			
Le journal			
La commission repas			
La fête de Noël			
Un soutien (code, diététique, ...)			
Le modelage			

Les activités hébergements (lesquelles)			
Les activités du SAVI (lesquelles)			
Les sorties hébergements (lesquelles ?)			
Les sorties SAVI (lesquelles ?)			
Visite d'un autre lieu de travail que le Pommeret			
Echange avec mon référent quand j'ai besoin			
Autre :			

> A ton avis, en quoi ces activités sont-elles utiles ?

> Est-ce que tu trouves que l'on t'a fait suffisamment participer aux choses au Pommeret ? A quoi par exemple ?

> Est-ce que tu trouves que l'on t'a aidé à être autonome, à faire toi-même ? Peux-tu donner des exemples ?

Q 28 - Y a-t-il des activités qui n'étaient pas proposées au Pommeret et qui t'auraient intéressé ? Lesquelles ?

Q 29 - Parmi les encadrants cités juste après, peux-tu dire ce qu'ils t'ont apporté ?

Tableau 3 : Différents professionnels membres de l'équipe pluridisciplinaire (pour ceux avec qui tu as eu des échanges)

Moniteur	
Chargée de soutien 6 premiers mois (je rappelle qui c'est)	
Secrétaire social e (je rappelle qui c'est)	
Educateur	
Chargée d'insertion professionnelle	
Psychologue	
Chef du service intégratif et éducatif (je rappelle qui c'est)	
Directeur	

Nous allons maintenant parler de ton projet professionnel.

Q 30 - Quel était ton projet professionnel quand tu es arrivé au Pommeret ?

> Est-ce le même que tu exerces aujourd'hui ? Si réponse « non » : Pour quelles raisons ?

Q 31 - Si en question 30, parle d'un travail en milieu ordinaire :

> Cela représentait quoi, pour toi, d'avoir un emploi en milieu ordinaire de travail ?

Q 32 - Est-ce que tu t'es senti écouté et accompagné dans ton projet par le Pommeret ? En quoi ?

> Est-ce que tu trouves que ton parcours correspond à ce que tu veux et attends toi ? Qu'il est « individualisé » ?

Q 33 - Pour pouvoir travailler en entreprise ou en commune en milieu ordinaire, qu'est-ce qui te paraît important ?

> Est-ce que le Pommeret t'a aidé en cela ?

Q 34 - Pour préparer à l'insertion en milieu ordinaire, les chargées d'insertion proposent certaines activités. Parmi celles présentées ci-dessous, peux-tu me dire ce qui te paraît très important, important, peu ou pas du tout important :

Tableau 4 : Evaluation des activités proposées par les chargés d'insertion

	Très important	Important	Peu important	pas du tout important	autre
Faire un CV					
Portefeuille de compétences					
Se préparer aux rendez-vous en entreprise					
Aller en rendez-vous en entreprise					
Faire des stages en entreprise					
Faire des bilans des stages et en parler avec mon moniteur et ma chargée d'insertion					
Faire des « Mises à disposition »					
Avoir toujours un interlocuteur avec qui parler de ce qui va ou ne va pas (moniteur, tuteur en entreprise, chargée d'insertion)					
Se voir régulièrement en entreprise avec					

la chargée d'insertion					
Avoir un suivi en emploi					
Pouvoir parler avec les autres des stages qu'on fait ou qu'ils ont fait					
La salle formation/informatique					
Faire le point régulièrement sur son parcours promotionnel					

> A ton avis, est-ce que ces activités t'ont aidé pour aller en milieu ordinaire de travail. En quoi ?

> Est-ce qu'il y a des activités qui ne sont pas proposées ici et que tu trouverais importantes de proposer ? Lesquelles ?

Q 35 - Est-ce que tu as trouvé le temps de ton parcours bien (ou trop court, ou trop long) ? Si non : pourquoi ?

Q 36 - Quand tu étais au Pommeret, qu'est-ce que tu trouvais bien (qui t'aidait le plus pour ton projet) au Pommeret ?

> Qu'est-ce que tu trouvais moins bien ?

Q 37 - Tu te sentais comment quand tu étais au Pommeret ? Pourquoi ?

Q 39 - A ton avis, qu'est-ce que t'as apporté le Pommeret ?

Q 40 - Parmi ces différentes propositions, à ton avis, qu'est-ce que t'a apporté le Pommeret ?

(Plusieurs réponses possibles - montrer les propositions/la personne entoure elle-même ses choix)

Tableau 5 : « Qu'est-ce que m'apporte Le Pommeret ? »

1	Prendre confiance en toi
2	Etre moins stressé
3	Etre fier de toi
4	Découvrir de nouvelles choses
5	Mieux te connaître
6	Avoir le sentiment de progresser
7	Etre accompagné dans ton projet
8	Apprendre à être plus autonome
9	Te sentir bien avec les autres
10	Te sentir en confiance
11	Prendre des initiatives
12	Echanger plus facilement avec les autres
13	Apprendre tes droits de citoyen
14	Faire avancer ton projet
15	Te sentir heureux dans ce que tu fais
16	Faire plus attention à ta présentation
17	Autre

> Qu'est-ce qui est le plus important pour toi dans tout cela ? Pourquoi ?

Q 41 - Est-ce que tu penses qu'il y a des choses que le Pommeret ne propose pas et qui auraient été utiles pour ton projet ? Lesquelles ?

Q 42 - Est-ce que tu penses que le Pommeret aide à être bien préparé pour aller en milieu ordinaire de travail ? En quoi ?

Q 43 - Est-ce que tu conseillerais à un ami de venir se former au Pommeret ? Pourquoi ?

Pour terminer, nous allons parler de ton emploi actuel.

Q 44 - Comment cela se passe dans l'entreprise où tu es ?

Q 45 - Est-ce que cela se passe comme tu l'imaginais dans ton travail ? En quoi ?

Q 46 - Comment cela se passe avec ton patron ?

Q 47 - Comment cela se passe avec tes collègues ?

Q 48 - Est-ce que tu te plais dans ton travail ? Pourquoi ?

Q 49 - Est-ce que tu comptes rester dans cet emploi ? Pourquoi ?

Q 50 - Est-ce que tu es toujours en contact avec le Pommeret (suivi en emploi) ?

> Si non : pourquoi ?

> Si oui : est-ce que c'est important cela pour toi ? Pourquoi ?

Q 51 - Depuis que tu as ce travail, est-ce que cela a changé des choses dans ta vie ? Si oui : lesquelles ?

Q 52 - Est-ce que tu te sens heureux ou plutôt malheureux aujourd'hui dans ta vie ? Qu'est-ce qui fait que tu te sens heureux/malheureux ? En quoi ?

Q 53 - Qu'est-ce qui te paraît le plus important dans la vie ?

> En dehors du travail, est-ce qu'il y a d'autres choses qui compte pour toi dans la vie ? Quoi ?

> Est-ce que cela se passe comme tu veux à ce niveau-là pour toi ? En quoi ?

> Es-tu ou aimerais-tu être accompagné par le Pommeret dans cela ? Comment ?

Q 54 - Est-ce que tu as des propositions à faire au Pommeret par rapport au parcours promotionnel ? Lesquelles ?

Q 55 - Est-ce que tu aurais des demandes à formuler au Pommeret ?

Si oui : lesquelles ?

Q 56 - As-tu quelque chose à ajouter ?

Merci beaucoup pour ta participation !

Pour mieux te connaître, peux-tu me dire si :

Tu es marié tu vis avec un/une ami(e) tu as un(e) ami(e) mais vous ne vivez pas ensemble tu es célibataire

- As-tu des enfants ? si oui, combien, quel(s) âge(s)

Es-tu sous curatelle sous tutelle

> Si oui : Pour quelle(s) raison(s) ?

> En quoi cela t'aide ?

Es-tu accompagné par un service d'accompagnement à la vie sociale (ou assimilé) ?

- Si pas évoqué auparavant : peux-tu me parler de ton handicap ?

Est-ce que tu vis bien avec ? Pourquoi ?

Si, non : Qu'est-ce qui t'aiderait à le vivre mieux à ton avis ?

- As-tu une RQTH ? Est-ce qu'à ton avis cela sert pour ton travail en milieu ordinaire ? En quoi ?

ANNEXE 6

Questionnaire transmis à des entreprises employant un travailleur handicapé venant de l'ESAT Le Pommeret

Vous êtes une entreprise de :
Secteur :

☐ moins de 20 salariés
☐ privé

☐ plus de 20 salariés
☐ public

Q 1 - Vous employez M./Mme X, depuis quand exactement ?

Q 2 - Dans quelles circonstances vous êtes-vous rencontrés ?

Q 3 - Comment cela s'est-il passé exactement ? Cela s'est-il passé en plusieurs étapes ou non ? Si c'est le cas, lesquelles ?

Q 4 - Qu'avez-vous pensé de M./Mme X lors de son essai à son poste de travail ?

- du point de vue de ses compétences professionnelles ?
- du point de vue de son comportement au travail

Q 5 - Qu'est ce qui vous a décidé à l'embaucher ?

Q 6 - Est ce que sa situation de travailleur ayant une RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) a joué un rôle dans son embauche ? Lequel ?

Q 7 - Quels sont les points forts de M./Mme X selon vous ? / Qu'est ce que vous appréciez particulièrement chez M./Mme X ?

Q 8 - M./Mme X a suivi un parcours promotionnel au Pommeret avant d'intégrer votre entreprise. Est-ce que cela a une importance pour vous ? Si oui, en quoi ?

Q 9 - Avez-vous signé un contrat de « suivi en emploi » pour M./Mme X avec le Pommeret ? Pour quelles raisons ?

Q 10 - Etes-vous satisfait de compter M./Mme X dans votre effectif ? Pourquoi ?

Q 11 - Que pensez-vous de M./Mme X aujourd'hui ?

- Du point de vue de ses compétences professionnelles
- Du point de vue de son comportement au travail

Q 12 - Seriez-vous prêt à embaucher d'autres personnes ayant suivi un parcours promotionnel au Pommeret ? Pour quelles raisons ?

Q 13 - L'accompagnement de la personne proposé par le Pommeret vous paraît-il important ? En quoi ?

Q 14 - Etes-vous satisfait de l'accompagnement mené par le Pommeret ? En quoi êtes-vous satisfait ? Qu'est-ce qui vous satisfait le moins voire vous contrarie ?

Q 15 - Auriez-vous des suggestions à faire à l'ESAT Le Pommeret dans son accompagnement des personnes dans le milieu ordinaire de travail ? Lesquelles ? Pourquoi ?

Q 16 - Avez-vous d'autres commentaires à ajouter ? Si oui, lesquels ?

Merci de votre participation !

ANNEXE 7

Liste des entretiens effectués **auprès des personnes suivant ou ayant suivi un parcours promotionnel**

- Entretien test avec **Arthur** du 31 mars 2011 (15h - 15h50), sur son lieu de travail
- 1- Entretien N°1 avec **Lucie** (groupe 2) le mardi 26 avril 2011 (16h30 - 17h30), à son domicile
- 2- Entretien N°2 avec **Martine** (groupe 1) le mercredi 27 avril 2011 (15h15 - 16h15), sur son lieu de travail après son travail.
- 3- Entretien N°3 avec **Pierrot** (groupe 2) le jeudi 28 avril 2011 (12h30 - 13h45), sur son lieu de travail avant son travail.
- 4- Entretien N°4 avec **Gérald** (groupe 2) le vendredi 29 avril 2011 (13h - 15h), lieu neutre
- 5- Entretien N°5 avec **Olivia** (groupe 1) le mercredi 4 mai 2011 (15h35 - 16h30), sur son lieu de travail
- 6- Entretien N°6 avec **Rachel** (groupe 1, en début de parcours) le jeudi 5 mai 2011 (9h - 10h45), sur son lieu de travail
- 7- Entretien N°7 avec **Simon** (groupe 1) le jeudi 5 mai 2011 (13h30 - 15h30), sur son lieu de travail
- 8- Entretien N°8 avec **Patrick** (groupe 1, en début de parcours) le vendredi 6 mai 2011 (9h - 10h10), sur son lieu de travail
- 9- Entretien N°9 avec **Titouan** (groupe 1) le lundi 9 mai 2011 (16h15 - 17h45), à son FJT
- 10- Entretien N°10 avec **Jacques** (groupe 1) le vendredi 13 mai 2011 (10h - 11h20), à son FJT
- 11- Entretien N°11 avec **John** (groupe 2) le lundi 16 mai 2011 (9h30 - 12h30), à son ancien lieu de travail (salle des Jardins de Brocéliande)
- 12- Entretien N°12 avec **Marcel** (groupe 2) le vendredi 20 mai 2011 (15h15 - 17h), sur son lieu de travail un jour non travaillé
- 13- Echange au moment de la récupération du questionnaire pré-rempli N°13 avec **Candia** (groupe 2) le mardi 24 mai 2011 (10h15 – 10h50 avec enregistreur allumé. 40 minutes non enregistrés, suite à l'arrêt de l'enregistreur), lieu neutre
- 14- Entretien N°14 avec **Elie** (groupe 1) le vendredi 27 mai 2011 (16h45 - 18h30), à son FJT.

ANNEXE 8

Quelques éléments de repères sur les personnes interviewées

1- Lucie (groupe 2). Lucie est une jeune femme de 40 ans. Elle vit en couple en logement individuel. Sans enfant elle-même, ceux de son ami viennent de temps en temps chez eux. Lucie n'est pas accompagnée par un service SAVS. Elle est sous curatelle. Lucie a mené un parcours de deux années à l'ESAT Le POMMERET dans l'équipe du restaurant d'entreprise hors les murs - de fin 2008 à fin 2010 - suite à un parcours dans la même activité dans un autre ESAT non promotionnel. Après une courte période de stage puis de mise à disposition, elle a été embauchée au 1^{er} décembre 2010 en CDI à temps plein, en qualité d'employée de service par une entreprise privée de plus de vingt salariés en charge de la gestion de restaurants d'entreprises. Son contrat de travail a été signé dans le cadre du dispositif PASSMO. Lucie se plaît beaucoup dans son nouvel emploi et son employeur se dit « *particulièrement satisfait parce qu'elle fait partie intégrante de l'équipe* ¹⁹⁶ ». Pour son employeur, les points forts de Lucie sont « *la ponctualité, la discrétion, le professionnalisme, la volonté de s'intégrer, la volonté de progresser* ¹⁹⁷ ». Une convention de suivi en emploi de trois ans a été signée pour accompagner cette intégration. Lucie souhaite passer son code et son permis. Elle apprécie lire, faire des balades en vélo et utiliser son ordinateur. Lucie décrit son handicap comme étant lié au rythme de son travail et au fait qu'elle a des difficultés pour communiquer avec les autres, plus particulièrement les personnes qu'elle ne connaît pas.

2- Martine (groupe 1). Martine est une jeune femme de 22 ans vivant chez sa maman mais cherchant actuellement un appartement individuel pour s'installer avec son ami. Martine a initié un travail avec le SAVI - gestion des comptes et papiers - et a fait un bref passage aux hébergements du POMMERET qu'elle a rapidement quitté, l'équipe la sentant tout à fait prête pour investir en parfaite autonomie un logement. Martine n'est pas sous curatelle ou tutelle. Suite à un parcours en IME, où elle a testé différentes activités, notamment la restauration, Martine est admise à l'ESAT Le POMMERET le 7 décembre 2009 pour intégrer l'équipe du restaurant du POMMERET. Ne se plaisant pas en ESAT, un stage en milieu ordinaire lui est rapidement proposé (soit 4 mois après sa période d'essai), qui a été suivi par une période de mise à disposition. Martine est actuellement en mise à disposition en qualité de serveuse dans une thalassothérapie réputée. La perspective est un contrat à durée indéterminée à temps plein d'ici fin 2011. Martine souhaite passer son code et son permis et apprécie d'investir sa vie personnelle en autonomie. Martine décrit son handicap comme étant lié à un retard scolaire et à un manque de rapidité.

3- Pierrot (groupe 2). Célibataire, Pierrot est un jeune homme de 31 ans vivant au domicile de ses parents en attendant de trouver un logement individuel dans la métropole rennaise. Après un cursus initial spécialisé (école primaire de perfectionnement, collège en SEGPA) Pierrot a rejoint ensuite un IME, puis a été admis à l'ESAT Le POMMERET le 17 avril 2000. Pendant dix ans, jusqu'en décembre 2010, il a travaillé aux Jardins de Brocéliande en qualité d'agent d'accueil. Pierrot a répondu à une opportunité de poste d'agent de propreté proposée par une entreprise de nettoyage de plus de vingt salariés, présente notamment sur la région rennaise. Il a été embauché dans le cadre d'un CDI à mi temps (16 heures par semaine) en décembre 2011. Son contrat a été signé dans le cadre du dispositif PASSMO. Il précise se plaire dans cette entreprise où ses relations tant avec son employeur que ses collègues sont très bonnes, où « *son sérieux et son goût pour le travail bien fait* ¹⁹⁸ » sont appréciés. Une convention de suivi en emploi a été mise en place et elle est importante à ses yeux. Après avoir

¹⁹⁶ Extrait d'une réponse du directeur de Lucie dans le cadre du questionnaire employeurs.

¹⁹⁷ Extrait d'une réponse du directeur de Lucie dans le cadre du questionnaire employeurs

¹⁹⁸ Extrait d'une réponse de la tutrice de Pierrot dans le cadre du questionnaire employeurs.

passé deux ans aux hébergements du POMMERET, il a signé un contrat avec le SAVI qui lui permet notamment de l'aider à gérer ses papiers et surtout participer à des sorties et faire des rencontres. Il décrit son « *handicap de départ* » par le fait qu'il avait du mal à retenir les choses et à une grande timidité qui l'a renfermé alors sur lui-même.

4- Gérald (groupe 2). Gérald est un jeune homme de 29 ans qui vit maritalement avec son amie et leur fille de quinze mois en logement individuel. Après un accident de voiture survenu en 2000 lorsqu'il avait 18 ans, il rentre dans un centre de rééducation où il sera accompagné par l'ADAPT. Avant son accident, Gérald préparait un CAP de peinture en CFA. Il est admis à l'ESAT Le POMMERET en 2003 dans l'équipe de peinture et y restera jusqu'en septembre 2009, date de son embauche dans une petite entreprise de peinture de moins de vingt salariés, en CDI à temps plein. Un suivi en emploi a été mis en place. Gérald n'est pas suivi par un SAVS. Il n'est pas sous curatelle ou tutelle. Gérald a son permis depuis août 2007 et apprécie la plus grande autonomie que cela lui procure. Il aime aujourd'hui s'occuper de sa fille, le football, la marche et la piscine. Son handicap n'est pas un handicap de naissance : il a subi un traumatisme crânien au moment de son accident de la route en 2000 à la suite duquel il est resté cinq semaines dans le coma. La RQTH de Gérald a été prononcée suite à cet accident de la route.

5- Olivia (groupe 1). Olivia est une jeune femme de 25 ans. Célibataire, elle a investi un logement individuel suite à un passage aux hébergements du POMMERET où elle précise avoir beaucoup appris (gestion des comptes et du logement). Olivia est inscrite au SAVI pour poursuivre son accompagnement quant à la gestion de l'argent et pour participer aux différentes sorties (repas/rencontres) proposées dans ce cadre : « *Cela permet de tous se revoir, ceux qui bossent au POMMERET et ceux qui ne bossent pas au POMMERET* ». Elle est inscrite au code de la route. Après un parcours en école élémentaire et primaire ordinaire, elle poursuit son parcours en Collège SEGPA et obtient un BEP service aux personnes ainsi qu'un CAP employée familiale. Des problèmes de dos vont la contraindre à abandonner l'idée de poursuivre dans les métiers de l'aide à la personne. Suite au passage d'un examen à la ville de Rennes, une RQTH sera envisagée. Elle est admise aux Jardins de Brocéliande le 15 janvier 2009 en qualité d'agent d'accueil où elle travaille à temps partiel (28 heures par semaine) du fait d'une certaine fatigabilité. Olivia entame sa troisième année au POMMERET et sa dernière saison aux Jardins de Brocéliande. Suite à un stage, elle a déjà eu l'occasion de travailler en tant qu'agent d'accueil dans une structure culturelle de la métropole rennaise dans le cadre d'un contrat de mise à disposition. En octobre 2011, elle démarrera la phase « hors les murs » de son parcours promotionnel. Ses centres d'intérêt sont nombreux. Elle pratique notamment le chant (karaoke), s'est fait un blog qu'elle renseigne régulièrement, aime écrire des textes. Le handicap d'Olivia est lié à sa maladie génétique - « *le kabuki makup, comme le maquillage précise-t-elle* » -. Survenue à la naissance cette maladie lui engendre « *des problèmes de dos, d'audition et un petit peu de lenteur* ». Il est à noter que si cette maladie est survenue à la naissance d'Emilie, c'est à 22 ans qu'elle a été reconnue personne en situation de handicap à travers la RQTH et que l'acceptation de ce statut a été au départ difficile pour elle.

6- Rachel (groupe 1). Rachel est un jeune homme de 30 ans. Célibataire, il a son propre appartement et obtenu son permis en 1989. Après s'être inscrit pour passer un BEP laboratoire puis s'être orienté vers une seconde générale, Rachel précise avoir fait « *un petit parcours psychiatrique* » de 2000 à 2006, période où sa maladie s'est déclarée. Durant 2 ans et demi, Rachel va faire une immersion en milieu professionnel dans le cadre de Billiers, pour chercher à trouver sa voie professionnelle. Ce sera la restauration. L'un de ses stages l'amène à l'ESAT Le POMMERET où il est admis le 1er juillet 2010. Rachel est en début de parcours promotionnel puisqu'il a été admis il y a 10 mois à l'ESAT Le POMMERET en restauration collective, au restaurant d'entreprise hors les murs du POMMERET. Rachel travaille 28 heures par semaine et précise que sa coupure du mercredi est importante pour lui

permettre de se reposer, celui-ci se « *donnant à fond dans le travail* » par ailleurs. Rachel est accompagné par un SAVS qui, précise-t-il, lui a beaucoup apporté et qu'il continue de rencontrer car il apprécie l'équipe. Rachel est sous curatelle renforcée et précise que cela l'aide beaucoup : « *j'en ai besoin et je le revendique* », faisant remarquer que cette mesure pourrait être très intéressante pour certaines personnes n'ayant pas la RQTH mais de grosses difficultés financières. Rachel précise que ses loisirs consistent à rencontrer les autres : « *On m'appelle Mr Téléphone. Moi, mes loisirs, c'est pas le sport, les consoles ... C'est de bouger à droite à gauche et voir les gens. Discuter, j'adore ça. J'ai besoin de ça pour vivre.* ». La maladie psychique de Rachel s'est déclenchée en 1999. Du fait de la méconnaissance des personnes quant à ce type de maladie et aux a priori associés, Rachel avoue préférer dire qu'il est en dépression et de ce fait un peu fragile, plutôt que de préciser être « *un schizophrène stabilisé* ».

7- Simon (groupe 1). Simon est un jeune homme de 20 ans. Célibataire, il occupe un logement individuel au POMMERET du fait de l'éloignement de l'ESAT avec le domicile familial. Le week-end, il rentre chez ses parents. Simon a passé son permis de conduire en auto école classique il y a deux ans, et a une voiture. L'un de ses loisirs favoris, qu'il pratique avec assiduité dans un club, est le BMX. Simon n'est pas accompagné par un SAVS et n'est pas sous curatelle ou tutelle. Durant son parcours scolaire, il a expérimenté de nombreuses pistes pour se donner l'occasion de faire le choix professionnel qui lui conviendrait le mieux. Après un passage au collège en SEGPA où il a notamment expérimenté la boulangerie et la plomberie, Simon s'engage dans un contrat d'apprentissage en alternance en plomberie sur deux ans en CFA où il est accompagné par Graphic Bretagne. Simon n'obtient pas son CAP et, estimant que ce métier devient de plus en plus complexe - « *il y a énormément de choses à apprendre* » -, il décide de découvrir d'autres métiers. Il s'inscrit à « *l'ANPE* » et mène différents stages (dans des métiers du bâtiment tel que plâtrier, charpentier-couvreur, et maçon. Il fera également un essai en maraîchage et chez un carrossier poids-lourds). Graphic Bretagne lui propose alors de mener un stage en espaces verts à l'ESAT Le POMMERET ; Simon sera admis à l'ESAT Le POMMERET en octobre 2009 en qualité d'ouvrier paysagiste à temps plein et intègre une équipe d'entretien espaces verts. Il a aujourd'hui rejoint l'équipe de création des espaces verts. Il décrit son handicap comme étant lié à ses problèmes de concentration : « *j'ai du mal à rester attentif, à travailler dans des bureaux et des difficultés à l'école. Je pense que c'est pour ça* ». La RQTH de Simon a été prononcée au moment de son inscription en CFA.

8- Patrick (groupe 1). Patrick est un jeune homme de 21 ans. Il a une petite amie qu'il connaît depuis trois ans. Il vit le week-end au domicile de ses parents et en semaine aux hébergements du POMMERET pour des raisons d'éloignement. Après un passage en logement collectif, il est actuellement dans un logement semi autonome (appartement à trois) qui, dit-il, « *prépare à pouvoir louer par la suite un appartement en autonomie* ». Dans le cadre des hébergements, il investit bien les sorties qui sont mises en place car à l'initiative des résidents eux-mêmes. Patrick n'est pas accompagné par un SAVS. Il n'est pas sous curatelle ou tutelle. Il est inscrit pour septembre au soutien « *autonomie de déplacement* » de l'ESAT Le POMMERET, décidé à se préparer pour une inscription prochaine au code de la route. Patrick précise aimer être occupé - « *je n'aime pas rester à rien faire* » - et apprécier faire du vélo, marcher, se promener. Patrick a suivi un parcours en IME où il a notamment fait l'expérience des métiers liés à l'entretien en espaces verts - car il n'aime pas être « *enfermé* » - . Il a eu ainsi l'occasion de faire un stage à l'ESAT Le POMMERET où il a été admis à temps plein en qualité d'ouvrier paysagiste le 12 avril 2010. Patrick est ainsi en début de parcours promotionnel, puisqu'il a entamé il y a juste quatre mois la seconde étape de son parcours, qui fait suite à une période d'essai de six mois. Pour s'assurer que le métier d'ouvrier paysagiste est bien le métier qui lui plait - car il n'a rien expérimenté d'autre - Patrick mènera prochainement un premier stage dans magasin de bricolage ou équivalent. Il rencontre des difficultés à décrire son handicap et à le situer dans le temps. Il précise toutefois qu'il est arrivé à l'âge de 7 ans en IME suite notamment à des difficultés scolaires.

9- Titouan (groupe 1). Titouan est un jeune homme de 22 ans. Célibataire, il vit dans un FJT et rentre certains week-ends dans sa famille. Il n'a pas le permis de conduire pour le moment, préférant les transports en commun. Titouan n'a pas de SAVS. Il n'est pas sous curatelle ou tutelle. Il adore écouter de la musique, rêve de voyager à l'étranger et fait le projet de travailler en tant que cuisinier sur un bateau croisière. Titouan a choisi la cuisine dès le collège en SEGPA. De 2006 à 2008 il opte pour un apprentissage de 3 ans à Ker Lann afin d'obtenir un CAP de cuisine. C'est en fin d'apprentissage qu'il fait une demande de RQTH. Durant cette période, il est accompagné par Graphic Bretagne en raison de difficultés pour l'apprentissage du français et pour le suivi de certains cours. Suite à l'obtention de son CAP, Titouan travaille huit mois dans une crêperie mais rencontre des difficultés pour se faire embaucher. Graphic Bretagne lui propose de faire un stage à l'ESAT Le POMMERET où il est admis en qualité d'agent polyvalent de restaurant le 19 octobre 2009 et rejoint l'équipe du restaurant d'entreprise hors les murs où il travaille à temps plein. Du fait de sa bonne maîtrise professionnelle, Titouan est déjà aujourd'hui dans la phase « hors les murs » du parcours promotionnel. Il travaille actuellement dans le cadre d'une mise à disposition dans un restaurant d'entreprise de la métropole rennaise. Titouan a une maladie génétique qui génère des boules de chair qui poussent sur certaines parties de son corps et dans le cerveau, provoquant oublis et pertes de mémoire.

10- Jacques (groupe 1). Jacques est un jeune homme de 24 ans. Célibataire, il vit dans un FJT qu'il a intégré suite à un passage aux hébergements collectifs du POMMERET. Il pratique le vélo et aime les sports mécaniques, le karting notamment. Jacques est inscrit au SAVI qui l'accompagne sur des questions administratives notamment (papiers). Il investit peu les sorties proposées dans ce cadre préférant celles qu'ils s'organisent entre collègues du FJT. Jacques se déplace en scooter ou en car en attendant l'obtention de son permis de conduire. Il passe actuellement son code de la route. Il n'est pas sous curatelle ou tutelle. C'est en IME que Jacques fait le choix des espaces verts. Ayant eu l'occasion de visiter les Jardins de Brocéliande en famille, il demande à faire un stage à l'ESAT Le POMMERET où il se plaît tout de suite. Il est admis en 2006 en qualité d'ouvrier paysagiste dans l'une des équipes espaces verts, à temps plein. Il est aujourd'hui dans la phase « hors les murs » de son parcours promotionnel. C'est la proximité avec son domicile et non le fait qu'il soit promotionnel qui le conduit au départ à choisir l'ESAT Le POMMERET. Jacques décrit son handicap comme étant lié aux difficultés scolaires qu'il a rencontrées : *« j'avais du mal à comprendre et à suivre »* et à son *« petit problème de comportement au départ ... j'étais nerveux et je faisais un peu de conneries »*.

11- Marcel (groupe 2). Marcel est un jeune homme de 26 ans. Il vit maritalement dans une maison individuelle avec son amie où ils élèvent leur fils de 3 ans. Marcel n'est pas accompagné par un SAVS. Il n'a pas de curatelle ou de tutelle. En termes de loisirs, Marcel a pratiqué le football et aime la pêche. Il a obtenu son permis le 17 février 2011 et vient de s'engager dans le permis E. Durant son parcours en IME, il expérimente le maraîchage, l'horticulture et des sections en lien avec les espaces verts. Il quitte son IME avant la fin de son parcours ne souhaitant pas être orienté vers un ESAT « pré-déterminé » : *« après l'IME xoxoxo, on finit à l'ESAT xoxoxo en général après. Donc pour moi, je ne me serais pas plu là-bas. Je me serais senti différent des autres »*. Après une année passée sans activité au domicile familial, sa maman fait des démarches pour qu'il entre à l'ESAT POMMERET. Il se décide à y entrer *« pour me trouver un avenir et parce qu'on m'a expliqué dès le départ que c'était un ESAT promotionnel »*. Marcel est admis à l'ESAT Le POMMERET en qualité d'ouvrier paysagiste en juin 2005 où il rejoint alors une équipe d'entretien espaces verts. Vers 2007, il démarre une mise à disposition dans l'entreprise où il est embauché le 5 janvier 2009 en qualité d'ouvrier paysagiste, en CDI temps plein. Marcel est le seul employé de cette entreprise à ce jour. Son employeur souligne notamment *« son autonomie, sa rapidité, ses qualités techniques acquises au fil du temps »*¹⁹⁹. Un contrat de suivi

¹⁹⁹ Extrait d'une réponse de l'employeur de Marcel dans le cadre du questionnaire employeurs.

en emploi a été mis en place. Pour décrire son handicap, Marcel évoque sa surdité de l'oreille gauche et des difficultés en lecture.

12- John (groupe 2). John est un jeune homme de 44 ans. Divorcé, il élève seul son garçon de 14 ans en logement individuel. Diagnostiqué enfant hyper actif, son fils poursuit un parcours spécifique adapté à sa problématique. John a son permis depuis quelques années - passé sept fois nous précise-t-il -. John n'est pas accompagné par un SAVS. Il n'a pas de curatelle ou de tutelle. Curieux de tout, John a de très nombreux loisirs : le bricolage « *j'ai fait un barbecue four avec deux fours de gazinières. J'ai soudé, j'ai fait des trucs et hop. Et pour m'amuser, et ça marche* » - la pêche à pied et en mer - « *surf casting, c'est la pêche de la plage pour pêcher le bar, les poissons plats par exemple* » - les balltraps, la cueillette des champignons - il précise bien connaître les différentes espèces - les balades, les voyages et les visites culturelles - « *de musées, insectarium par exemple* » -. Du point de vue de son parcours, John évoque tout d'abord la classe de 3^{ème} technique - « *classe dite de transition à l'époque* » - en mécanique générale qu'il est contraint d'arrêter : son problème d'œil est un frein pour le dessin technique. Il s'oriente alors dans les espaces verts et rejoint l'école d'horticulture de Bruz en 1984. En Maison Familiale Rurale (MFR) de 1985 à 1986, il passe et obtient un CAP en production légumière. John est admis à l'ESAT Le POMMERET en août 1987 en qualité d'ouvrier paysagiste. Il fera de nombreuses prestations de service et mises à disposition dans différents secteurs d'activités et notamment en maraîchage, en entretien espaces verts, en démolition/rénovation, en déménagements et en préparation et livraison (en restauration). Dans l'une des entreprises où il fera de nombreuses mises à disposition, il fera également de l'électricité, de la plomberie et de la mécanique : « *j'étais un peu un aide de camp là-bas* » (John est fils d'ancien militaire). A l'ESAT Le POMMERET, John conduisait également des petits véhicules. Il a vendu des produits issus de la production du POMMERET sur les marchés le samedi. John est resté 20 ans à l'ESAT Le POMMERET et a reçu la médaille du travail. Il a été embauché dans une entreprise publique en 2009 en tant qu'adjoint technique en espaces verts contractuel à temps partiel où son tuteur souligne apprécier « *la dextérité et l'intérêt qu'il porte au métier. Son autonomie et sa discrétion*²⁰⁰ ». Un contrat de suivi en emploi a été mis en place. John a encore de nombreux liens avec l'ESAT Le POMMERET puisqu'il est notamment depuis quelques mois membre du conseil d'administration de l'APH Le POMMERET. Il participe également au comité de rédaction du journal interne le Pom'Infos et propose une rubrique dédiée aux droits des travailleurs handicapés. John a eu sa RQTH vers 20 ans, au moment de son admission au POMMERET, et il a eu du mal à l'admettre au départ : « *je suis tombé des nues. Je ne l'acceptais pas* ». John décrit son handicap comme étant lié à ses problèmes physiques : « *j'ai perdu un œil et j'ai un problème à une jambe* ».

13- Candia (groupe 2). Candia est une jeune femme de 32 ans. Si elle vit actuellement avec son papa, elle envisage de prendre un appartement pour être plus autonome et libre. Candia a un petit ami depuis peu. Elle n'est pas accompagnée par un SAVS et n'est pas sous curatelle ou tutelle. En termes de loisirs, elle aime aller au cinéma, en discothèque et écrire des poèmes. Candia a investi de nombreuses associations sous différentes formes. Elle parraine « Handicap international » comme « Action contre la faim » et fait partie d'un groupe de paroles pour bègues. Candia n'a pas son permis de conduire mais envisage de le passer. En termes de parcours avant le POMMERET, Candia rappelle tout d'abord son inscription à une formation BEP Bio-Service au lycée X à Rennes en 1999. Elle obtient un CAP d'agent technique d'alimentation. Entre 2002 et 2003 elle suit une formation à l'IRTS pour l'obtention d'un diplôme d'auxiliaire de vie scolaire. En 2008, elle suit une formation de nettoyage des locaux au CLPS à Rennes. Candia a été admise à l'ESAT Le POMMERET par deux fois. Une première fois d'octobre 2006 à avril 2007 et une seconde fois du 14 janvier 2008 à avril 2010. Le premier projet professionnel de Candia est de faire de l'aide à la personne. Jugé compliqué de mise en œuvre du fait de sa problématique et suite à une période de recherche d'emploi infructueuse avec Cap emploi, Candia

²⁰⁰ Extrait d'une réponse du tuteur de John dans le cadre du questionnaire employeurs.

réinvesti le POMMERET une seconde fois dans la perspective de devenir agent polyvalent de restauration. Ce projet s'affine au fil du parcours pour se recentrer sur le nettoyage de locaux. Suite à un stage puis à une période de mise à disposition qui durera 16 mois, Candia est embauchée en qualité d'employée de restauration et de services en avril 2010 par une société privée de plus de vingt salariés dans le cadre d'un CDI à raison de 27 heures / semaine lissées sur l'année. Si un contrat de suivi en emploi n'a pas été signé (mené par les soins d'un service de l'entreprise), une veille a été mise en place. Candia est bègue et a fait des crises d'épilepsie. Du point de vue de son handicap, Candia précise que sa RQTH a été prononcée au moment d'un passage d'un concours - vers 22 ans - et que cela l'avait aidé en lui permettant d'avoir du temps en plus pour passer les épreuves.

14- Elie (groupe 1). Elie est un jeune homme de 28 ans. Il a une petite amie mais vit seul en FJT. Elie est suivi par un SAVS qui l'aide notamment pour la gestion de ses comptes. Il est sous curatelle mais se dit « déçu » du fait que si sa curatelle l'aide effectivement à gérer ses comptes et ses papiers, elle ne lui apprend pas à faire par lui-même. Elie se déplace en transport en commun car il ne dispose pas du permis pour le moment. Inscrit une première fois, il s'est arrêté pour des raisons financières et vient de reprendre cette formation. En termes de loisirs, Elie aime particulièrement les activités sportives (football, badminton, basketball). Après l'obtention de son certificat de formation générale en 1999 qui fait suite à un parcours en collège en SEGPA de la 6^{ème} à la 4^{ème}, il entre en IME. Depuis l'IME, son projet professionnel est fixé sur la peinture. Accompagné par son IME, il fait deux stages puis est admis en mai 2002 à l'ESAT Le POMMERET où il intègre la section peinture et travaillera finalement à temps partiel (32 heures par semaine). La fermeture de cette section, fin 2009, l'amène à investir quelques temps le métier d'ouvrier paysagiste. Peu concluant, jugeant le travail « *trop dur* », Elie se réoriente vers son métier de toujours qu'il va poursuivre dans le cadre d'un parcours « hors les murs ». La multiplicité des situations de travail qu'il a pu connaître par ce biais lui plaît et il précise se sentir bien et prêt à aller en milieu ordinaire de travail. Depuis janvier 2011, il travaille dans une entreprise de peinture-ravalement - où il est le seul employé - avec laquelle une mise à disposition vient d'être signée. Le responsable de l'entreprise précise apprécier notamment « *sa ponctualité, sa discrétion et son écoute vis-à-vis du client* ²⁰¹ ». Elie décrit son handicap comme étant lié à « *une grande fatigabilité ... à des problèmes de lecture/écriture ... à une difficulté pour travailler la vitesse* ».

²⁰¹ Extrait d'une réponse du responsable d'entreprise ayant signé un contrat de mise à disposition pour Elie dans le cadre du questionnaire employeurs

ANNEXE 9

Questionnaire destiné aux usagers en début de parcours promotionnel travaillé avec RACHEL

NOM : Prénom :
Equipe de travail de référence à l'ESAT Le POMMERET :
Date de la présente rencontre : Lieu du rendez-vous :
Horaire : début fin :

Donc je voulais connaître les raisons de ton choix de faire un parcours promotionnel à l'ESAT Le Pommeret, puis que nous parlions un peu du parcours promotionnel.

Mais avant, je te propose de faire un point sur ta situation actuelle.

Peux-tu me parler un peu de toi ?

- ton âge
- ton parcours avant le Pommeret (scolaire, autre)
- tes loisirs
- ta situation familiale ?
- Où tu travailles actuellement (stage, MD, en parcours (équipe))
- Logement ?
- Moyen de locomotion ? Selon réponse : souhait d'être accompagné dans autonomie de déplacement ?
- Suivi SAVS ? en place ou souhaité ?
- Es tu sous tutelle ou curatelle ?
- Ta RQTH est-elle bien à jour ? (AAH, OP également ?)
- Y a-t-il quelque chose sur lequel tu voudrais de l'information ou de l'aide et dont tu voudrais que l'on parle ? Si oui, quoi ?

Q 1 - Comment as-tu connu l'ESAT Le Pommeret ?

Q 2- Pour quelles raisons es-tu venu au Pommeret ?

Q 3 - Depuis quand es-tu arrivé au Pommeret ? Quelles premières impressions Le Pommeret t'a-t-il fait ?

Q 4- A quel moment de ton parcours es-tu ?

- > Est-ce que tu peux me parler un peu du parcours promotionnel.
- > M'expliquer quelles sont les différentes étapes du parcours

Q 5 - Est-ce qu'il est déjà prévu que tu passes des reconnaissances de compétences ?

- > Si oui : Est-ce que tu as trouvé cela intéressant ? En quoi ?
- > Qu'est ce que cela t'a apporté ?
- > Si non, est-ce que tu souhaiterais en passer ? Pourquoi ?

Q 6 - Au Pommeret, est-ce que tu trouves cela facile d'apprendre ?

Q 7 - C'est quoi ta technique pour apprendre ?

Q 8 - Est-ce que tu as exercé ton métier actuel ailleurs qu'au Pommeret (en stage, en mise à disposition ou en emploi par exemple) ?

- Si oui :
- > Est-ce que cela t'a apporté quelque chose ? Quoi ?

Q 9 - Est-ce que tu as déjà fait une « prestation de service » (par exemple un buffet cocktail pour une entreprise) avec ton équipe, ou une « mise à disposition » à l'extérieur du Pommeret ?

- Si oui : Est-ce que tu as trouvé cela bien ? En quoi ?

Q 10 - Par rapport à ton projet, quelles sont tes demandes ou attentes vis-à-vis du Pommeret ?

Q 11 - Est-ce que cela se passe bien :

- > avec tes collègues ? Si non, pour quelles raisons selon toi ?

> avec tes encadrants (chargé de soutien, moniteur, chargé d'insertion, éducateur, référent) ? Si non, pour quelles raisons selon toi ?

Q 12 - Là où tu en es dans ton parcours aujourd'hui, qu'est ce que tu trouves bien (qui t'aide le plus pour ton projet) au Pommeret ?

Q 13 - Qu'est - ce que tu trouves moins bien ?

Nous allons maintenant plus parler du parcours promotionnel en général.

Q 14 - Parmi les activités listées ci-dessous, aux quelles souhaiterais-tu participer ? Pour quelle raison ?

	<i>J'y participe déjà</i>	<i>J'aimerais y participer</i>	<i>Je n'aimerais pas y participer</i>
<i>L'information du lundi matin</i>			
<i>Le cause café</i>			
<i>Le CVS</i>			
<i>La méthode 5 S</i>			
<i>Le journal</i>			
<i>La commission repas</i>			
<i>La fête de Noël</i>			
<i>Un soutien (code, diététique, ...)</i>			
<i>Le modelage</i>			
<i>Les activités hébergements (lesquelles)</i>			
<i>Les activités du SAVI (lesquelles)</i>			
<i>Les sorties hébergements (lesquelles ?)</i>			
<i>Les sorties SAVI (lesquelles ?)</i>			
<i>Monter des micros projets avec d'autres</i>			
<i>Echange avec mon référent quand j'ai besoin</i>			
<i>J'ai une idée : autre proposition</i>			

Q 15 - Parmi les activités menées par les chargés d'insertion, peux-tu dire lesquelles te paraissent importantes ?

> Pour quelles raisons ?

	OUI	NON
<i>Faire un CV</i>		
<i>Portefeuille de compétences</i>		
<i>Se préparer aux rendez-vous entreprise</i>		
<i>Aller en rendez-vous en entreprise</i>		
<i>Faire des stages en entreprise</i>		
<i>Faire des bilans des stages et en parler avec mon moniteur et ma chargée d'insertion</i>		
<i>Faire des « Mise à disposition »</i>		
<i>Avoir toujours un interlocuteur avec qui parler de ce qui va ou ne va pas (moniteur, tuteur en entreprise, chargée d'insertion...)</i>		
<i>Se voir régulièrement en entreprise avec la chargée d'insertion</i>		
<i>Avoir un suivi en emploi</i>		
<i>Pouvoir échanger avec les autres des stages qu'on fait ou qu'ils font</i>		
<i>Faire le point régulièrement sur son parcours promotionnel</i>		
<i>Autre :</i>		

Q 16 - Parmi les propositions ci-dessous, peux-tu dire celles qui t'intéresseraient ?

> Pour quelles raisons ?

	OUI	NON
<i>Pouvoir rencontrer d'anciens collègues du Pommeret en emploi</i>		
<i>Pouvoir avoir un de ces anciens collègues comme « parrain », c'est-à-dire quelqu'un que la personne pourrait appeler ou voir si besoin</i>		
<i>Avoir des formations collectives, par exemple de préparation à un rendez-</i>		

<i>vous en entreprise, ...</i>		
<i>Qu'il y ait un temps dans la semaine où la salle informatique soit ouverte pour faire des recherches d'emploi sur internet, préparer une lettre de motivation, ... avec l'aide d'un chargé d'insertion</i>		
<i>Faire des visites d'entreprises pour découvrir des métiers (en dehors des stages)</i>		
<i>Autre proposition</i>		

Q 17 - Est-ce que tu trouves que Le POMMERET t'apporte quelque chose sur les points suivants ?
(Plusieurs réponses possibles)

	Propositions	OUI	NON
1	<i>Prendre confiance en toi</i>		
2	<i>Découvrir de nouvelles choses</i>		
3	<i>Avoir le sentiment de progresser</i>		
4	<i>Etre accompagné dans ton projet</i>		
5	<i>Apprendre à être plus autonome</i>		
6	<i>Te sentir bien avec les autres</i>		
7	<i>Te sentir en confiance</i>		
8	<i>Prendre des initiatives</i>		
9	<i>Echanger plus facilement avec les autres</i>		
10	<i>Faire avancer ton projet</i>		
11	<i>Te sentir heureux dans ce que tu fais</i>		
12	<i>Faire plus attention à ta présentation</i>		
13	<i>Autre</i>		

Q 18 - Qu'est ce qui est le plus important pour toi dans tout cela, pourquoi ?

Q 19 - Par rapport à la façon dont cela se passe pour ton parcours promotionnel, as-tu des suggestions ou des propositions à faire ?

Q 20 - A ton avis, est-ce que le Pommeret aide à aller en milieu ordinaire de travail ? Qu'est ce qui sert le plus pour cela selon toi ?

Q 21 - As-tu quelque chose à ajouter ?

Avant de clôturer ce rendez-vous, je voudrais avoir ton avis sur les questions qui t'ont été posées.

Q 22 - Est-ce qu'il y a des questions que je t'ai posées qui t'ont dérangé ? Si oui, Lesquelles et pourquoi ?

Q 23 - Est-ce qu'il y a des questions que je ne t'ai pas posées et que tu trouverais importants d'aborder ? Lesquelles ?

Q 24 - Est-ce que tu trouves ce questionnaire intéressant ? Pourquoi ?

Merci beaucoup pour ta participation.

ANNEXE 10

Questionnaire destiné aux usagers en cours de parcours promotionnel travaillé avec RACHEL

NOM : _____ Prénom : _____
Equipe de travail de référence à l'ESAT Le POMMERET : _____
Si parcours Hors les Murs, entreprise actuelle : _____ Statut : (stage ou MAD) : _____
Date de la présente rencontre : _____ Lieu du rendez-vous : _____
Horaire : début _____ fin : _____

Donc je voulais savoir ce que tu penses de ton parcours promotionnel et du parcours promotionnel de l'ESAT Le Pommeret en général.

Mais avant, je te propose de faire un point sur ta situation actuelle.

- Rappel de ton âge
- Le métier que tu exerces
- Le métier que tu souhaites exercer / ton projet professionnel
- Où tu travailles actuellement (stage, MD, en parcours (équipe))
- Ta RQTH est-elle bien à jour ? (idem pour OP et AAH)
- Ton (tes) moyen(s) de locomotion - Point sur projet d'autonomie de déplacements
- Ta situation en termes de logement
- Si tu as un suivi SAVS ou non. Si, oui, lequel. Si non : souhaiterais-tu en avoir un V
- Si il y a quelque chose sur lequel tu voudrais de l'information ou de l'aide et dont tu voudrais parler ? Si oui, quoi ?

Nous allons maintenant parler de ton parcours promotionnel

Q 1 - Depuis quand es-tu arrivé au Pommeret ? Dans quelle activité ?

Q 2 - Tu es inscrit dans un « parcours promotionnel » à l'ESAT Le Pommeret. Pour quelles raisons ?

Q 3 - A quel moment de ton parcours es-tu ?

- > Est-ce que tu peux me parler un peu du parcours promotionnel.
- > M'expliquer quelles sont les différentes étapes du parcours

Q 4 - As-tu fait des formations au Pommeret ? Quand et lesquelles ?

- > Si oui, les as-tu trouvées intéressantes ? En quoi ?
- > Si non, souhaites-tu en passer ? Lesquelles ?

Q 5 - Est-ce que tu as déjà passé des reconnaissances de compétences ?

- > Si oui : Est-ce que tu as trouvé cela intéressant ? En quoi ?
- > Qu'est ce que cela t'a apporté ?
- > Si non, est-ce que tu souhaiterais en passer ? Laquelle ? Pourquoi ?

Q 6 - Au Pommeret, est-ce que tu trouves cela facile d'apprendre ?

Q 7 - C'est quoi ta technique pour apprendre ?

Q 8 - Est-ce que tu as déjà changé d'équipe de travail ?

- Si oui :
 - > Est-ce que tu as trouvé cela bien ? Pourquoi ?
- Si non :
 - > Est-ce que tu aimerais changer ? Pourquoi ?

Q 9 - Est-ce que tu as exercé ton métier actuel ailleurs qu'au Pommeret (en stage, en mise à disposition ou en emploi par exemple) ?

- Si oui : > Est-ce que cela t'a apporté quelque chose ? Quoi ?

Q 10 - Est-ce que tu as déjà fait une « prestation de service » (par exemple un buffet cocktail pour une entreprise) avec ton équipe, ou une « mise à disposition » à l'extérieur du Pommeret ?

- Si oui : Est-ce que tu as trouvé cela bien ? En quoi ?

Q 11 - Par rapport à ton projet, quelles sont tes demandes ou attentes vis-à-vis de l'ESAT Le Pommeret ?

Q 12 - Est-ce que cela se passe bien :

> avec tes collègues ? Si non, pour quelles raisons selon toi ?

> avec tes encadrants (moniteur, chargé d'insertion, éducateur, référent) ? Si non, pour quelles raisons selon toi ?

Q 13 - Là où tu en es dans ton parcours aujourd'hui, qu'est ce que tu trouves bien (qui t'aide le plus pour ton projet) au Pommeret ?

Q 14 - Qu'est - ce que tu trouves moins bien ?

Nous allons maintenant plus parler du parcours promotionnel en général.

Q 15 - Parmi les choses que tu fais avec ton chargé d'insertion, peux-tu me dire lesquelles te paraissent importantes ?

	OUI	NON
Faire un CV		
Portefeuille de compétences		
Se préparer aux rendez-vous entreprise		
Aller en rendez-vous en entreprise		
Faire des stages en entreprise		
Faire des bilans des stages et en parler avec mon moniteur et ma chargée d'insertion		
Faire des « Mise à disposition »		
Avoir toujours un interlocuteur avec qui parler de ce qui va ou ne va pas (moniteur, tuteur en entreprise, chargée d'insertion...)		
Se voir régulièrement en entreprise avec la chargée d'insertion		
Avoir un suivi en emploi		
Pouvoir échanger avec les autres des stages qu'on fait ou qu'ils font		
Faire le point régulièrement sur son parcours promotionnel		
Autre :		

Q 16 - Parmi les propositions ci-dessous, peux-tu me dire celles qui t'intéresseraient ?

> Pour quelles raisons ?

	OUI	NON
Pouvoir rencontrer d'anciens collègues du Pommeret en emploi		
Pouvoir avoir un de ces anciens collègues comme « parrain », c'est-à-dire quelqu'un que la personne pourrait appeler ou voir si besoin		
Avoir des formations collectives, par exemple de préparation à un rendez-vous en entreprise, ...		
Qu'il y ait un temps dans la semaine où la salle informatique soit ouverte pour faire des recherches d'emploi sur internet, préparer une lettre de motivation, ... avec l'aide d'un chargé d'insertion		
Faire des visites d'entreprises (en dehors des stages) pour découvrir des métiers		
Autre proposition		

Q 17 - Est-ce que tu trouves que Le POMMERET t'apporte quelque chose sur les points suivants ?

(Plusieurs réponses possibles)

	Propositions	OUI	NON
1	Prendre confiance en toi		
2	Découvrir de nouvelles choses		
3	Avoir le sentiment de progresser		
4	Etre accompagné dans ton projet		
5	Apprendre à être plus autonome		
6	Te sentir bien avec les autres		
7	Te sentir en confiance		
8	Prendre des initiatives		
9	Echanger plus facilement avec les autres		

10	Faire avancer ton projet		
11	Te sentir heureux dans ce que tu fais		
12	Faire plus attention à ta présentation		
13	Autre		

Q 18 - Qu'est ce qui est le plus important pour toi dans tout cela, pourquoi ?

Q 19 - Par rapport à la façon dont cela se passe pour ton parcours promotionnel, as-tu des suggestions ou des propositions à faire ?

Q 20 - A ton avis, est-ce que le Pommeret aide à aller en milieu ordinaire de travail ? Qu'est ce qui sert le plus pour cela selon toi ?

Q 21 - As-tu quelque chose à ajouter ?

Avant de clôturer ce rendez-vous, je voudrais avoir ton avis sur les questions qui t'ont été posées.

Q 22 - Est-ce qu'il y a des questions que je t'ai posées qui t'ont dérangé ? Si oui, Lesquelles et pourquoi ?

Q 23 - Est-ce qu'il y a des questions que je ne t'ai pas posées et que tu trouverais importants d'aborder ? Lesquelles ?

Q 24 - Est-ce que tu trouves ce questionnaire intéressant ? Pourquoi ?

Merci beaucoup pour ta participation !

ANNEXE 11

Questionnaire destiné au groupe de travailleurs handicapés suivis en emploi travaillé avec RACHEL

NOM : _____ Prénom : _____
Entreprise actuelle : _____ Depuis le : _____
Poste occupé : _____ Lieu de rendez-vous : _____
Date de la présente rencontre : _____
Horaire : début _____ Fin : _____

Donc je voulais savoir ce que tu penses de ton parcours promotionnel au Pommeret et faire le point sur ta situation de travail actuel.

Mais avant, peux-tu me rappeler :

- Ton âge
- Quel poste tu occupes actuellement et depuis quelle date
- Ta situation familiale (célibataire, marié, avec ou sans enfants...)
- Ta situation en termes de logement
- Ton (tes) moyen(s) de déplacement(s)
- Si tu as un suivi SAVS ou non. En l'affirmative, lequel
- Si tu es sous tutelle ou curatelle
- Ta RQTH est-elle bien à jour ?
- S'il y a quelque chose sur lequel tu voudrais de l'information ou de l'aide et dont tu voudrais que l'on parle ? Si oui, quoi ?

Nous allons donc tout d'abord parler de ton parcours promotionnel avant d'être embauché.

Q 1 - Tu étais inscrit dans un « parcours promotionnel » à l'ESAT Le Pommeret. Était-ce important pour toi ? Pour quelles raisons ?

Q 2 - Quand tu penses à l'ESAT Le Pommeret aujourd'hui, tu te dis quoi ? Quels souvenirs en gardes-tu ?

Q 3 - Tu exerces le métier de X dans l'entreprise Y aujourd'hui. A ton avis, qu'est-ce qui te sert le plus dans ce que tu as appris ou fait au Pommeret dans ton poste actuel ?

Q 4 - A ton avis, qu'est-ce qui t'a le plus servi ou qui t'es encore utile aujourd'hui dans l'accompagnement que les professionnels du Pommeret ont proposé (chargé de soutien, psychologue, moniteur, éducateur, chargé d'insertion) ?

Q 5 - As-tu passé une/des reconnaissance(s) de compétences ? Cela t'a apporté quoi ?

> Et par rapport à ton métier actuel, est-ce que tu penses que cela t'a aidé en quelque chose ? En quoi ?

Q 6 - Parmi les choses que tu as fait avec ton chargé d'insertion, peux-tu me dire lesquelles t'ont paru importantes ou pas, et pourquoi ?

	OUI	NON
Faire un CV		
Portefeuille de compétences		
Se préparer aux rendez-vous entreprise		
Aller en rendez-vous en entreprise		
Faire des stages en entreprise		
Faire des bilans des stages et en parler avec mon moniteur et ma chargée d'insertion		
Faire des « Mise à disposition »		
Avoir toujours un interlocuteur avec qui parler de ce qui va ou ne va pas (moniteur, tuteur en entreprise, chargée d'insertion...)		
Se voir régulièrement en entreprise avec la chargée d'insertion		
Avoir un suivi en emploi		
Autre		

Q 7 - Parmi les choses qui sont proposées ci-dessous, peux-tu me dire celles qui t'intéresseraient ?

	OUI	NON
Pouvoir parler avec d'anciens collègues du Pommeret de temps en temps		
Venir faire partager ton expérience à des nouveaux arrivants au Pommeret		
Devenir comme un « parrain » d'un usager en parcours, c'est-à-dire quelqu'un que la personne pourrait appeler ou voir si besoin		
Etre le tuteur d'une personne qui viendrait en stage dans ton entreprise		
Pouvoir participer à des formations proposées par le Pommeret		
Continuer à recevoir le journal Pom'Infos		
Autre proposition		

Q 8 - Est-ce que tu trouves que Le POMMERET t'a apporté quelque chose sur les points suivants ?
(Plusieurs réponses possibles)

	Propositions	OUI	NON
1	Prendre confiance en toi		
2	Découvrir de nouvelles choses		
3	Avoir le sentiment de progresser		
4	Etre accompagné dans ton projet		
5	Apprendre à être plus autonome		
6	Te sentir bien avec les autres		
7	Te sentir en confiance		
8	Prendre des initiatives		
9	Echanger plus facilement avec les autres		
10	Faire avancer ton projet		
11	Te sentir heureux dans ce que tu fais		
12	Faire plus attention à ta présentation		
13	Autre		

Q 9 - Qu'est ce qui est le plus important pour toi dans tout cela, pourquoi ?

Q 10 - Est-ce que tu aurais aimé ou aimerais que le Pommeret t'aide sur un autre point, lequel ?

Q 11 - A ton avis, est-ce que le Pommeret aide à aller en milieu ordinaire de travail ? Qu'est ce qui sert le plus pour cela selon toi ?

Q 12 - Est-ce que tu as trouvé le temps de ton parcours bien (ou trop court, ou trop long) ? Si non : pourquoi ?

Q 13 - Est-ce que tu penses qu'il y a des choses que le Pommeret ne propose pas et qui auraient été utiles pour ton projet professionnel aujourd'hui ? Lesquelles ?

Maintenant, nous allons faire le point sur la façon dont cela se passe dans ton emploi actuel

Q 14 - Qu'est ce que tu fais exactement dans le cadre de ton travail ?

Q 15 - Est-ce qu'il y a des choses que tu ne fais pas dans le cadre de ton travail et que tu aimerais faire ? Si oui, lesquelles ?

Q 16 - Est-ce qu'il y a des choses que tu fais dans le cadre de ton travail et que tu n'aimes pas faire ? Lesquelles ? Pour quelles raisons ?

Q 17 - Est-ce que tu as le sentiment d'apprendre de nouvelles choses dans ton travail ? Lesquelles ?

Q 18 - Comment cela se passe dans l'entreprise où tu es ?

Q 19 - Comment cela se passe avec ton patron ?

Q 20 - Comment cela se passe avec ton tuteur ?

Q 21 - Comment cela se passe avec tes collègues ?

Q 22 - Est-ce que tu comptes rester dans cet emploi ? Pourquoi ?

Q 23 - Est-ce que tu es toujours en contact avec le Pommeret (suivi en emploi) ?

> Si non : pourquoi ?

> Si oui : est-ce que c'est important cela pour toi ? Pourquoi ?

Q 24 - Depuis que tu as ce travail, est-ce que cela a changé des choses dans ta vie ? Peux-tu m'en parler ?

Q 25 - Est-ce que tu aurais des demandes à formuler au Pommeret par rapport à cela ?

Q 26 - Depuis que tu es en emploi, as-tu eu l'occasion de faire des formations ? Lesquelles ? Si non, souhaites-tu en passer ? Lesquelles

Q 27 - Par rapport à ton projet actuel, as-tu des demandes vis-à-vis du Pommeret ?

Si oui, lesquelles ?

Q 28 - Par rapport à ton travail actuel, est-ce que tu aurais des demandes à faire à ton employeur ou tes collègues ? Lesquelles ?

Q 29 - As-tu une question ou un point dont nous n'avons pas parlé et que tu aimerais aborder ? Si oui, Lequel ?

Q 30 - As-tu quelque chose à ajouter ?

Avant de clôturer ce rendez-vous, je voudrais avoir ton avis sur les questions qui t'ont été posées.

Q 31 - Est-ce qu'il y a des questions que je t'ai posées qui t'ont dérangé ? Si oui, Lesquelles et pourquoi ?

Q 32 - Est-ce qu'il y a des questions que je ne t'ai pas posées et que tu trouverais importants d'aborder ? Lesquelles ?

Q 33 - Est-ce que tu trouves ce questionnaire intéressant ? Pourquoi ?

Merci beaucoup pour ta participation !

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	4
LOGIQUE DE NOTRE INSCRIPTION AU DPITSH.....	5
LA TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	7
INTRODUCTION	9
 1^{ERE} PARTIE : LE CONTEXTE DE NOTRE TRAVAIL DE RECHERCHE.....	 12
CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET SPECIFICITE DE NOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	12
1 - ESAT : LE TERRITOIRE D'EXPRESSION DU MILIEU « DIT » PROTEGE	12
1.1 - ESAT : UN LIEU ARTICULANT MISSIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES	12
1.2 - ESAT : LIEU DE TRAVAIL ADAPTE PERENNE OU LIEU DE TRANSITION ?	13
1.3 - ESAT PROMOTIONNEL : UNE PASSERELLE VISANT LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL	13
1.4 - LES CONDITIONS D'ENTREE EN ESAT	14
1.5 - L'IMPORTANCE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)	14
1.6 - UN PUBLIC AU STATUT PARTICULIER	15
1.7 - UNE ADMISSION QUI DONNE DROIT A REMUNERATION	16
1.8 - TESTER LE MILIEU ORDINAIRE DE FAÇON SECURISEE	16
1.81 - Les contrats de « mise à disposition »	17
1.82 - Un « droit au retour » en cas de rupture de contrat de travail.....	17
2 - DES LOIS QUI DONNENT LE CAP	18
2.1 - UNE DEFINITION DU HANDICAP QUI POSE DE NOUVELLES BASES	18
2.2 - LES CHANGEMENTS MAJEURS INTRODUITS PAR LES LOIS 2002-2 ET 2005-102	19
2.21 - Les ESAT et la loi n°2002-2 du 2.01.2002 : « faire avec » les travailleurs handicapés..	19
2.22 - Loi n°2005-102 du 11.02.2005 : « rien ne se fera sans nous »	20
2.23 - Un rôle renforcé des ESAT	21
2.3 - LES ORIENTATIONS LEGALES	21
2.31 - Les quatre lois clefs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés aujourd'hui	22
2.32 - Un contexte légal et juridique incitatif	23
2.321 - L'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap	23
2.322 - PASSMO, un dispositif spécifique pour les sortants d'ESAT	23
2.4 - UNE PERIODE DE GRANDE MUTATION POUR LE SECTEUR MEDICO-SOCIAL, STIGMATISEE PAR LA LOI DU 21 JUILLET 2009	24
3 - DESCRIPTIF ET OUTILS DE L'ESAT PROMOTIONNEL LE POMMERET	26
3.1 - UN ETABLISSEMENT VOLONTAIREMENT PLANTE AU CŒUR DE LA VIE D'UNE COMMUNE	26
3.2 - UN PUBLIC AMENE A MULTIPLIER LES EXPERIENCES	27
3.21 - Un public jeune et de plus en plus hétérogène.....	27
3.22 - Un public amené à cultiver l'adaptabilité	28

3.3 - APH LE POMMERET : TROIS ETABLISSEMENTS QUI INTERAGISSENT	28
3.31 - Un accompagnement des temps du travail et du hors travail	28
3.32 - Un travail des équipes en interactions.....	29
3.4 - UNE EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE.....	30
3.41 - La constitution de d'équipe.....	30
3.42 - Bilans pluridisciplinaires : des temps de mutualisation clefs.....	31
3.43 - Un service insertion étoffé	31
3.5 - DES APPRENTISSAGES PAR LA MISE EN SITUATION REELLE DE TRAVAIL.....	33
3.51 - Le travail comme vecteur d'intégration et d'épanouissement	33
3.52 - Les trois secteurs d'activités investis.....	34
3.53 - Un apprentissage professionnel	35
3.531 - Signification retenue du terme « apprentissage »	35
3.532 - Un apprentissage pour savoir faire seul	35
3.533 - De nombreuses méthodes d'apprentissage en oeuvre	36
3.534 - Les deux niveaux d'apprentissage relevés par C.ARGYRIS et D. SCHÖN	36
3.535 - Des apprentissages en collectif de travail.....	37
3.536 - Des situations proches des situations réelles de travail en milieu ordinaire.....	37
3.6 - SOUTIENS ET TEMPS D'ECHANGE : DES ELEMENTS DE LA BOITE A OUTILS DU POMMERET	38
3.61 - Principe des soutiens : accompagner l'autonomie des personnes	38
3.62 - Temps d'échange et de participation : une suprématie de l'oral.....	39
3.7 - L'ENJEU DU FLUX PERMANENT D'ENTREES/SORTIES.....	40
3.71 - Un flux utile à la mise en mouvement de chacun	40
3.72 - Un flux nécessaire aux sortants pour trouver leur « juste place »	41
CONCLUSION DU CHAPITRE 1	42

CHAPITRE 2 : PARCOURS PROMOTIONNEL : DEFINITION ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE A L'ESAT LE POMMERET

1 - LE CONCEPT DE PARCOURS PROMOTIONNEL	44
1.1 - PARCOURS PROMOTIONNEL : PREMIERES DEFINITIONS.....	44
1.2 - LA DEFINITION DU PARCOURS PROMOTIONNEL A L'ESAT LE POMMERET.....	45
1.21 - « <i>L'intentionnalité</i> » du parcours promotionnel	46
1.22 - Une visée promotionnelle partagée par toute l'équipe.....	46
1.23 - Des étapes structurant un parcours individualisé	47
1.24 - Un parcours accompagné	48
1.241 - Un double accompagnement	48
1.242 - A chaque usager son référent	49
1.3 - TRAVAILLER LA MOBILITE POUR FACILITER LA VISEE INTEGRATIVE	49
2 - COMPRENDRE LES NOTIONS ASSOCIEES AU PARCOURS PROMOTIONNEL ET UTILISEES A L'INTERNE	51
2.1 - UN PARCOURS PROMOTIONNEL QUI STRUCTURE « L'ORGANISATION APPRENANTE » A LAQUELLE L'APH LE POMMERET ASPIRE, TOUT EN PRENANT APPUI SUR ELLE.....	51
2.11 - Qu'est ce qu'une « organisation apprenante » ?	51
2.111 - Définition du CEDIP	51
2.112 - Définition d'Alain BOUVIER	52
2.113 - Un management par les compétences	52
2.114 - Organisation apprenante : avant tout un état d'esprit.....	53
2.12 - Organisation apprenante en ESAT.....	53

2.13 - Les caractéristiques de l'organisation apprenante à l'ESAT Le POMMERET	54
2.2 - « DIFFERENT & COMPETENT », POUR LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES DES PERSONNES	54
2.21 - Un dispositif initié avec le POMMERET	55
2.22 - Un dispositif qui s'articule avec le droit commun	55
2.23 - Un dispositif basé sur la pédagogie de la réussite	56
2.3 - L'EDUCABILITE COGNITIVE, COMME REFERENCE EDUCATIVE ET FORMATIVE DES PERSONNES	57
2.31 - Notre définition référence de l'éducabilité cognitive	58
2.32 - Le postulat : toute personne est en capacité d'apprendre	58
2.33 - Le concept de remédiation cognitive	59
2.34 - Importance du rôle tant de l'apprenant que du formateur	59
3 - LES NOTIONS « D'INSERTION » ET « D'ACCOMPAGNEMENT » VUES PAR DES AUTEURS.....	61
3.1 - LA NOTION D'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	61
3.11 - Insertion, intégration ou inclusion ?	61
3.111 - L'approche de Bertrand SCHWARTZ et Philippe LABBE	61
3.112 - Notre métier de chargé d'insertion : insérer pour intégrer puis inclure	62
3.12 - Une insertion nécessairement professionnelle et sociale	63
3.121 - L'approche de Bertrand SCHWARTZ	63
3.122 - L'approche de l'ESAT Le POMMERET	64
3.2 - QUEL ACCOMPAGNEMENT ?	65
3.21 - L'accompagnement selon Marcel NUSS	66
3.22 - Un objet de l'accompagnement à construire ensemble	67
3.23 - L'approche de l'APH Le POMMERET	68
CONCLUSION DU CHAPITRE 2	69
CONCLUSION DE NOTRE 1ERE PARTIE.....	69
 2EME PARTIE : UNE ENQUETE INEDITE.....	 73
CHAPITRE 1 : LE PARTI-PRIS D'UNE APPROCHE QUALITATIVE.....	74
1 - NOTRE ENQUETE PRINCIPALE : A L'ECOUTE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	74
1.1 - LE PUBLIC DE TRAVAILLEURS HANDICAPES INTERROGE	74
1.2 - LA METHODE D'ENQUETE RETENUE.....	75
1.3 - PRESENTATION DU GUIDE D'ENTRETIEN	75
1.31 - Premier guide d'entretien envisagé	75
1.32 - Le guide d'entretien utilisé	76
1.4 - LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE	76
2 - NOS ENQUETES COMPLEMENTAIRES	78
2.1 - A L'ECOUTE DES EMPLOYEURS	78
2.11 - L'intérêt d'un questionnaire ciblé employeurs	78
2.12 - Présentation du questionnaire employeurs	79
2.13 - L'accueil réservé	79
2.2 - A L'ECOUTE DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE.....	79
2.21 - La méthodologie d'enquête retenue	79

2.22 - Présentation du questionnaire dédié à l'équipe pluridisciplinaire.....	79
3 - LES PREMIERS RESULTATS DE NOTRE RECHERCHE	80
3.1 - LES INTERVIEWS DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	80
3.11 - Une participation active	80
3.12 - Des temps d'interviews illustrant cette bonne participation	80
3.13 - La situation professionnelle des personnes interrogées.....	81
3.14 - La situation de handicap des personnes interviewées	82
3.15 - L'ambiance des interviews	82
3.16 - Fait marquant	83
3.2 - LA REPOSE DES EMPLOYEURS AU QUESTIONNAIRE	83
3.3 - LA REPOSE DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE AU QUESTIONNAIRE.....	84
CONCLUSION DU CHAPITRE 1	84
 CHAPITRE 2 : DES TRAVAILLEURS HANDICAPES QUI SE RECONNAISSENT DANS LE PARCOURS PROMOTIONNEL	 85
1 - RESULTATS GENERAUX : ATTENTES ET APPORTS PERÇUS	85
1.1 - LES ATTENTES VIS-A-VIS DE L'ESAT LE POMMERET.....	85
1.11 - Une forte adhésion au projet promotionnel.....	85
1.12 - Les autres raisons évoquées.....	87
1.2 - APPORTS PERÇUS : DES INDICES DE SATISFACTION FAVORABLES	88
1.21 - Des réponses spontanées positives	88
1.22 - Des réponses assistées du même registre.....	89
1.3 - LA CONFIRMATION DE L'AIDE A PREPARER AU MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL.....	91
1.31 - Un développement des compétences et de la confiance en soi.....	91
1.32 - Autres caractéristiques préparant à l'emploi.....	91
1.4 - POINTS NEGATIFS, POINTS POSITIFS : LA PART BELLE DONNEE AUX POINTS FORTS	92
1.41 - L'avis des travailleurs handicapés.....	92
1.411 - Des points négatifs à la marge	93
1.412 - Six points positifs relevés.....	94
1.42 - L'avis de l'équipe pluridisciplinaire.....	95
1.421 - Peu de points d'amélioration relevés.....	96
1.422 - Cinq points forts relevés	97
1.5 - PRECONISATIONS DES TRAVAILLEURS HANDICAPES INTERVIEWES.....	98
1.51 - Des propositions impliquantes pour les travailleurs handicapés.....	99
1.52 - Les préconisations annexes	99
 2 - LE PARCOURS PROMOTIONNEL ET SA DIMENSION INTEGRATIVE	 101
2.1 - LES RAISONS ET CIRCONSTANCES DE L'ENGAGEMENT DU PARCOURS.....	101
2.11 - Un choix pour la majorité des travailleurs handicapés.....	101
2.12 - Un choix par défaut pour certains.....	102
2.13 - Une voie contrainte pour d'autres.....	102
2.2 - LES SPECIFICITES RELEVES DU PARCOURS	103
2.21 - La dimension promotionnelle perçue.....	103
2.22 - L'importance du choix possible.....	103
2.3 - LEUR DEFINITION DU PARCOURS.....	104

2.31 - Un parcours synonyme de progression	104
2.32 - Les trois temps du parcours bien perçus.....	105
2.33 - L'importance de la période du « hors les murs »	105
2.4 - LA CONFIRMATION D'UN PARCOURS APPRENANT	106
2.41 - Parcours des usagers.....	106
2.42 - Parcours promotionnel des travailleurs handicapés en emploi.....	107
2.5 - UN PARCOURS VECU COMME INDIVIDUALISE	108
2.6 - DES TEMPS DE PARCOURS ADAPTES A LA TEMPORALITE DE CHACUN.....	109
 3 - L'APPRENTISSAGE ET SA DIMENSION PEDAGOGIQUE	 111
3.1 - APPRENTISSAGE : CE QUI AIDE LES USAGERS A APPRENDRE	111
3.11 - Les réponses brutes aux questions fermées	111
3.111 - <i>L'apprentissage par « essai-erreur » plébiscité</i>	112
3.112 - <i>Importance de la pratique</i>	113
3.113 - <i>La question des supports visuels et écrits</i>	113
3.114 - <i>Un besoin d'évaluations et de repères</i>	114
3.115 - <i>La curiosité, un activateur d'apprentissage</i>	115
3.12 - Le rôle facilitateur du moniteur dans l'apprentissage.....	116
3.2 - CSAT ET BILANS PLURIDISCIPLINAIRES : DES TEMPS CONFIRMES COMME ESSENTIELS	117
3.21 - Intérêt du CSAT.....	118
3.22 - Utilité des bilans pluridisciplinaires	118
3.3 - L'INTERET DES AUTRES ACTIVITES OU TEMPS FORTS DU POMMERET.....	119
3.31 - Taux de participation aux différentes activités ou temps forts	119
3.32 - Les activités fortement investies.....	120
3.33 - Quelques explications sur le moindre investissement de certaines activités	121
3.34 - Intérêts relevés de ces activités ou temps forts	121
3.4 - EVALUATION DES ACTIVITES ORIENTEES VERS L'EMPLOI.....	122
3.41 - Récapitulatif de l'intérêt porté aux activités liées à l'emploi	123
3.42 - L'important, c'est ... tout ou presque	124
3.5 - LES RESERVES EMISES COTE APPRENTISSAGES	125
3.51 - La question de la participation des personnes.....	125
3.52 - La question de l'équité des parcours	126
 4 - L'ACCOMPAGNEMENT ET SA DIMENSION MEDIATRICE	 127
4.1 - UNE PERCEPTION POSITIVE DES ENCADRANTS.....	127
4.11 - La fonction de moniteur éducateur	128
4.12 - La fonction de chargé d'insertion.....	129
4.13 - La fonction de chargé de soutien des six premiers mois	131
4.14 - La fonction d'éducateur	131
4.15 - La fonction de chef du service éducatif et intégratif.....	132
4.16 - La fonction de psychologue	132
4.17 - La fonction de directeur	132
4.18 - La fonction de secrétaire sociale	133
4.2 - UN ACCOMPAGNEMENT DES CHAMPS DU TRAVAIL ET DU HORS TRAVAIL	133
4.21 - Le bénéfice d'un accompagnement social.....	134
4.22 - L'intérêt d'un accompagnement pour le permis de conduire	134
4.3 - VERS PLUS D'ACCOMPAGNEMENT PAIREMULATIF ?	135
4.4 - L'IMPORTANCE DE L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI	136

4.41 - Le point de vue des travailleurs handicapés.....	136
4.42 - Le point de vue des employeurs.....	138
4.5 - ACCOMPAGNEMENT ET RAISONS DE L'EMBAUCHE.....	139
4.51 - Le caractère interpellant de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés	139
4.52 - Les bénéfices relevés de l'accompagnement promotionnel	140
5 - DES THEMATIQUES COMPLEMENTAIRES QUI ECLAIRENT NOTRE QUESTIONNEMENT	141
5.1 - SAVOIR ACCEPTER ET VIVRE AVEC SON HANDICAP : UN PREALABLE INDISPENSABLE	141
5.11 - L'importance du regard de l'environnement	142
5.12 - Apprendre à vivre avec son handicap	143
5.2 - LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL PERÇU COMME LE GRAAL A ATTEINDRE	144
5.21 - La preuve d'une capacité à faire sa place	144
5.22 - L'expression d'un aboutissement	145
5.23 - Le signal d'une confiance retrouvée	145
5.24 - Une ouverture à la « vraie » vie.....	146
5.25 - Se sentir reconnu en tant que personne à part entière.....	146
5.26 - Une question d'exemplarité aussi.....	147
CONCLUSION DU CHAPITRE 2.....	147
CONCLUSION DE NOTRE SECONDE PARTIE	148
CONCLUSION.....	150
BIBLIOGRAPHIE	157
OUVRAGES LUS ET CONSULTES	157
AUTRES OUVRAGES :	158
CONFERENCES, RASSEMBLEMENTS.....	158
ARTICLES, ARTICLES DE PRESSE.....	159
FILMS ET VIDEOS	160
FORMATIONS.....	160
SITES INTERNET.....	160
ANNEXES	161
ANNEXE 1.....	162
ANNEXE 2.....	163
ANNEXE 3.....	167
ANNEXE 4.....	175
ANNEXE 5.....	181
ANNEXE 6.....	187
ANNEXE 7.....	188
ANNEXE 8.....	189
ANNEXE 9.....	195
ANNEXE 10	198
ANNEXE 11	201
TABLE DES MATIERES.....	204