LE DENI DU HANDICAP :

QUELLE POSTURE DES FORMATEURS ?

ATELIER D'ECHANGE DE PRATIQUE

Oct. 2013 – Déc. 2013 – Mars 2016 – Oct. 2016 – GRETA TERTIAIRE / CIRFAP / GRETA DE L'AIN / CFAI LOIRE

Centre Ressources Directh Idee

LE DENI DU HANDICAP, QUELLE POSTURE DES FORMATEURS ?

Atelier du 31 octobre 2013

⇨ Questionnements préliminaires des participants

- Comment appréhender globalement les paroles d'une personne qui exprime des blocages différents en fonction des interlocuteurs rencontrés dans la structure ?
- Comment communiquer avec la famille lors de difficultés rencontrées et mettre des mots sur la situation de handicap de leurs enfants ?
- Faut-il insister ou arrêter ? Jusqu'où peut-on aller ?
- Quelle différence entre les personnes en phase de réorientation professionnelle avec des difficultés à se projeter et celles qui sont dans le déni ?
- Comment trouver une piste professionnelle, « moi et la personne » ?
- Comment aider les personnes qui ont du mal à se repositionner professionnellement ?
- Quelle posture du formateur ? Comment renforcer la collaboration avec les formateurs, notamment lorsque le référent n'est pas en mesure de tout appréhender au sein de la structure ?
- Faut-il oublier le handicap de la personne pour travailler autrement avec la personne elle-même et être dans la relation ?
- Comment faire entendre la problématique à des personnes qui ont déjà une « piste métier » qui peut les mettre en danger ?
- Qu'est ce qui provoque l'acceptation de la situation et sa reconnaissance ?
- A part le dialogue, que peut-on proposer de plus ?
- Pourquoi ne veulent-ils pas accepter ?
- Comment aider sans passer par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?
- Le déni ne viendrait-il pas aussi des professionnels qui ne prennent pas en compte les situations de handicap. Comment gérer le déni des formateurs qui refusent de voir ?
- Comment faire avec ce sentiment de toute-puissance alors que l'on ne peut pas l'être ?
- Faut-il leur dire : « nous on peut vous aider, voilà les solutions » et les obliger ?

Situation 1 : une jeune apprentie issue de l'enseignement spécialisée (IM-Pro) avec déficience légère refuse de demander la RQTH (même si elle était Allocataire d'Education pour Enfant Handicapé auparavant et procure à l'équipe pédagogique un sentiment d'échec, en raison d'un comportement, ne laissant place à aucune négociation avec une remise en cause presque quotidienne de la compétence des formateurs.

Lors de son arrivée, son profil n'était pas très différent des autres jeunes et, il n'y avait aucune raison de dire qu'on ne pouvait pas y arriver. Des difficultés sur la lecture sont repérées. En classe, la jeune remet régulièrement en question et avec conviction les apports des formateurs (l'Allemagne ne se situe pas en Europe). Face à cela, ces derniers présument la présence de troubles psychiques. La jeune est dans le déni de ses difficultés, donc ce ne sont pas les siennes. Extrêmement procédurière, elle mène au prudhomme son employeur. La jeune a retrouvé seule sont deuxième employeur. Elle échoue à l'examen (CAP). Malgré cet échec, elle a trouvé du travail (compétences pratique reconnues dans la restauration).

Même si la qualité relationnelle était plutôt satisfaisante sur les 2 années d'apprentissage, l'équipe semblait ne plus pouvoir avancer. « Au bout d'un moment on n'allait plus jusqu'au bout ». Toute proposition d'adaptation pédagogique était refusée.

⇨ **Éléments de réponse :**

La jeune n'était pas en difficulté, elle allait « très loin ». Quand quelqu'un devant nous est en souffrance, on sait qu'on a une porte d'entrée. Dans cette situation, il n'y avait pas de demande de la part de l'apprentie mais des formateurs en difficulté, d'autant plus qu'avec le temps, le comportement se renforçait.

- Aucune violence, agressions, ni déboires procéduriers ne se sont déroulés au centre de formation. La jeune n'a donc jamais franchi les limites. Mais quelles limites ?
- Dans certaines situations, il est nécessaire d'acquiescer ou de composer pour accompagner un mouvement. Le fait de vouloir les rapprocher de ce qui est « normal » est vain. L'apprenti est aujourd'hui en emploi et fait preuve d'un savoir-faire singulier avec le monde qui l'entoure. L'équipe a su créer un lien en lui laissant occuper une place, et suivre son parcours, en dépit du doute sur sa réussite à l'examen. L'échec à ce dernier reste relatif.
- Lorsque la jeune a incité une autre jeune à porter plainte contre son employeur et en raison du lien existant au sein de la structure, cette situation a pu être enrayée. La jeune a suivi le recadrage sans problème lors de l'entretien de régulation.
- Notre regard peut être déformé lorsque l'on constate qu'un individu ne rentre pas dans un cadre institutionnel ou dans une procédure fonctionnant pourtant habituellement avec l'ensemble des stagiaires. L'impossibilité de s'y inscrire peut générer pour les professionnels un sentiment de ne pas avoir pu contrôler la situation. Dans ce cas précis, la jeune est en emploi et la durée de son parcours démontre bien le fait qu'elle a pu trouver au sein de la structure un projet dans lequel elle a pu s'inscrire.
- Une vigilance a été de mise pour qu'elle puisse composer avec la réalité de la structure. La jeune sait construire du lien et le formateur a pu mettre de côté la relation conflictuelle et lui laisser un espace pour continuer. La posture n'a pas été d'imposer des solutions d'aménagements mais de respecter le fait qu'elle n'en demandait aucun. En terme d'accompagnement, c'est bien le stagiaire qui est au centre du dispositif et non les formateurs.
- En dépit de la volonté des professionnels de vouloir « bien faire » et de proposer les moyens de compensation disponibles pour accompagner dans les meilleures conditions les apprenants, il s'avère impossible d'accompagner, à partir du moment où il n'y a pas de demande. Il s'agit alors de vérifier si du côté des formateurs, la situation est contrôlée. Dans la négative, la demande de ces derniers doit être caractérisée et traitée.

Situation 2 : Après avoir passé deux mois en entreprise en début de parcours d'apprentissage, le référent H+ repère, lors du premier jour en centre de formation, des difficultés chez une jeune apprentie de 20 ans sur la lecture (Incapacité de lecture du règlement intérieur) et sur l'écrit (support déchiré et non restitué). Elle exprime au sein du groupe classe des informations très personnelles et hors contexte, qui pose question au référent.

Un entretien est proposé à l'apprentie afin d'explorer cette situation. La jeune énonce qu'elle rencontre des difficultés personnelles et indique que son entourage familial ne « reconnait » pas ses difficultés. Une proposition de faire un bilan orthophonique est validé lors de cet entretien. Lors du bilan, l'orthophoniste préconise un accompagnement psychologique. Il est constaté par ailleurs qu'une bonne partie de la charge de famille incombe à l'apprentie et la maman ne tolère pas d'absence de sa fille par rapport au foyer. Cette situation rend difficile la mise en place d'aménagement pendant le temps de formation en centre. Une solution a cependant été trouvée pour des séances prévues sur le temps de travail en entreprise.

⇨ **Eléments de réponse :**

- Au-delà des questions reliées à la protection du jeune qui peuvent se poser, il s'agit de travailler sur le renforcement de l'autonomie de l'apprentie, sur le fait en particulier qu'elle puisse se « détacher » de sa famille. A ce stade, le référent ne doit pas pressentir qu'elle puisse être alors dans un sentiment de culpabilité vis-à-vis de sa famille (Ne pas devancer la culpabilité au risque de la voir apparaitre).

- En dépit du sentiment d'impuissance exprimé, la jeune arrive à trouver des interlocuteurs avec qui elle peut s'ouvrir. Elle a besoin de dire les choses et même si les informations qu'elle partage sont entendues par d'autres (le groupe classe), son objectif est atteint.
- La problématique des aménagements pendant le temps de formation est à travailler avec elle, en l'impliquant directement. Dans le cas contraire, le problème devient celui du professionnel qui doit alors s'interroger sur sa posture et sa propre culpabilité.
- Comment la jeune est-elle motrice dans l'accompagnement ? Donne-t-elle des points d'appui ? Beaucoup de jeunes sont concernés par une responsabilité familiale et il s'agit de mesurer si l'implication exigée dans la gestion de sa famille est disproportionnée. Il n'est donc pas forcément nécessaire de prévoir une rencontre avec la famille, avant d'avoir investigué avec la jeune l'ensemble de ces questionnements.

Situation 3 : Lors d'une intervention ponctuelle (½ journée) en cours de parcours, une référente est agressée verbalement et vigoureusement par une participante, car elle ne l'avait pas appelé par son surnom (comme demandé lors de la première partie du tour de table) mais par son nom personnel (état civil).

A la fin du tour de table et « pour garder son cap », la formatrice explique à la stagiaire qu'elle n'est pas là pour l'appeler par son surnom. Apres l'intervention, un échange avec la stagiaire laisse penser à l'intervenante que cette dernière est dans le déni de sa propre identité.

⇨ **Eléments de réponse :**

- La volonté des professionnels de vouloir rester sur l'état civil (ou sur le vouvoiement) dans le cadre d'une formation afin de « rester dans un certain coté » est légitime. Le choix de souhaiter être appelé avec un surnom ne signifie pas forcément que la personne nie sa propre identité et ne signale pas une situation de handicap.
- Dans certains cas, les surnoms remplacent de façon définitive les prénoms issus de l'état civil. Devant cette réaction violente, le professionnel doit pouvoir s'interroger sur l'existence d'une situation de déni personnel sur l'identité redéfinie et revendiquée par cette stagiaire.
- D'une manière générale, face à des personnes dans le déni, un pas de côté pour se « décaler », prendre un autre chemin pour entendre « plus » l'autre, peut permettre de trouver un compromis et de continuer l'accompagnement.
- En ce qui concerne la proposition d'accompagner à la reconnaissance administrative de la situation de handicap, l'approche doit être envisagée non pas en posant l'argument « si il n'y a pas de RQTH, on ne pourra rien faire », mais en laissant à la personne concernée, le choix libre de s'y inscrire sans pour autant conditionner, autoriser ou légitimer sa présence par ce statut particulier. En se situant en dehors de ce dernier qui pourrait apparaitre de prime abord comme stigmatisant, la personne laissera plus de place à la possibilité de cette reconnaissance. Des préalables comme la présentation en information collective de la politique handicap de la structure ou la présence d'une personne ressource peut amener spontanément la personne à s'orienter plus facilement dans ce processus.
- Certains organismes mettent en place des adaptations pédagogiques conçues pour des microgroupes. Dans ce cadre, une personne en situation de handicap estimée mais non reconnue peut bénéficier de ce dispositif si les conditions le permettent.

Situation 4 : Une personne d'origine étrangère, recrutée par Cap Emploi, a beaucoup de mal à parler et articuler. Les premiers temps de présence, la compréhension s'avère impossible. Au sein de l'organisme dans lequel un contrat de professionnalisation est conclu et sur les deux premiers mois, le stagiaire s'exprime rarement pendant les temps de formation ainsi que sur son lieu de travail.

Exerçant le métier de carreleur depuis toujours, cette personne avait un niveau de salaire confortable. En situation d'inaptitude aujourd'hui, il doit pouvoir s'inscrire dans un autre projet. Lors d'échanges très fréquents organisés par le référent, ce dernier retient chez le stagiaire un sentiment de peur du regard des autres, des craintes de « ne pas pouvoir y arriver » et un refus de reconnaitre sa situation.

Avec ces multiples rencontres parfois quotidiennes, il arrive à s'intégrer peu à peu. Cependant, le lien avec les autres apprenants ne s'est pas concrétisé. La référence reste à l'endroit de la personne ressource handicap et ne concerne jamais les chefs d'équipe (ces derniers commencent cependant à lui faire des propositions).

⇨ **Eléments de réponse :**

- Le premier questionnement du référent a été de savoir comment il fallait intégrer cette personne au sein du groupe, de vérifier si ce nouveau métier (job alimentaire ou projet authentique ?) lui convenait et s'il était apte pour le mettre en œuvre.
- La question du pourquoi n'a jamais été posée. Il s'agissait plutôt d'identifier les freins susceptibles de perturber l'atteinte des objectifs et de lui redonner la confiance perdue. Une action positive s'est concrétisée par une participation du stagiaire à une interview par la presse.

⇨ **Nouveau questionnement :**

Comment partager avec les autres (équipes pédagogiques et professionnels) ?

⇨ **Eléments de réponse :**

- Lorsque l'on échange avec d'autres professionnels sur la conduite ou la méthode selon laquelle on agit dans un processus d'accompagnement, ce qui est « révélé » démontre en général que les professionnels savent faire. Tant que ce qui relève de ce savoir-faire n'est pas échangé, il n'est pas identifié, et ne peut servir de point d'appui.
- Il ne faut pas seulement travailler sur le projet, mais aussi sur le processus psychologique de la personne pour permettre l'élaboration de sa réflexion (difficile dans des dispositifs de très courtes durée avec un présentiel de 4 semaines). Un temps supplémentaire pour traiter des situations de déni serait nécessaire, en particulier pour la réactivation des codes ou des compétences sociales. Un relai doit également pouvoir être prévu à la sortie des dispositifs.
- Proposer des lieux de stage peut alléger la situation pour des personnes en état de sidération d'un passé douloureux. Dans le cadre du mandat ou dispositif concerné, il peut y avoir une proposition pour suivre un stage « prédéfini et choisi » sans se préoccuper du désir personnel de la personne. Cette dernière « s'appareille » du déni, c'est une protection pour elle. On ne peut pas lui enlever, elle en a besoin. Il faut faire avec et composer : notamment en étant force de proposition, dans le lien, en vue de réveiller des appétences.
- En tant que professionnels, s'interroger sur le fait de savoir si l'on ambitionne des choses pour des personnes que l'on accompagne (si on pense à la place de), constitue déjà une piste à part entière dans la résolution des situations. La personne doit rester au centre du dispositif et il faut se mettre à ses côtés. Les propositions renouvelées et les tentatives de donner envie permettrons de renforcer son rôle d'acteur.

Atelier du 13 décembre 2013

⇨ **Questionnements préliminaires des participants**

- Comment trouver un équilibre entre le respect du choix pour l'apprenant de garder ses informations personnelles et la nécessité de transmettre à l'équipe certains éléments lui permettant de l'accompagner dans son parcours ? Quelles informations transmettre aux formateurs avec une logique de transparence ? Comment amener l'apprenant à transmettre ces informations ?
- Comment diriger les personnes en reconversion professionnelle ayant des contre-indications, vers un autre secteur d'activité ?
- Comment échanger sur la situation de handicap avec le stagiaire en l'absence d'un dépistage préalable opéré par le corps médical ou un expert ?
- Comment « faire reconnaître » alors que la situation de handicap est avérée ?
- Comment mieux accompagner les apprentis sortant d'IME, en lien avec des parents convaincus que l'entrée en milieu ordinaire n'engage plus la nécessité de poursuivre les actions de diagnostic ou l'identification des besoins?
- Comment présenter le handicap à l'ensemble de la section pour une intégration réussie et permettre l'acceptation de la situation par le groupe classe ?

Situation 5 : Dans le cadre du dispositif de l'alternance, un jeune est accueilli, sans reconnaissance administrative de son handicap. La famille ne souhaite pas la demander.
Le contexte de l'alternance ne permet pas toujours de faire un travail dans la continuité. Des entretiens sont proposés pendant la présence du jeune à l'organisme de formation (avec des échanges supplémentaires possibles pendant le temps en entreprise) mais la famille ne se déplace pas toujours. Quelles sont les limites de notre rôle vis-à-vis de la personne ? Comment rester dans le cadre ?

⇨ **Eléments de réponses**

- Pour agir, il faut voir également les limites de l'institution dans laquelle le professionnel intervient. Il s'agit de repérer ces limites et au-delà d'un certain « bord », l'action n'est plus possible pour le professionnel (qui n'est alors plus confronté à sa propre impuissance). Sa responsabilité et son champ de compétence s'arrêtent. Il faut éventuellement trouver le relais. Dans le cas contraire, il y a un risque d'insécuriser les équipes pour lesquelles la notion de limite est déterminante, même si elle reste délicate à définir.
- En parallèle, pour le professionnel, il est important qu'il puisse envisager la possibilité pour la personne en situation de handicap de décider pour elle-même et respecter son choix.

Situation 6 : Un formateur fait le constat que l'apprenti ne sera pas en mesure d'exercer le métier pour lequel il est formé. Face à une famille soulagée que leur enfant puisse enfin évoluer en milieu ordinaire, il éprouve des difficultés à leur faire comprendre la situation.

Pourquoi voulez-vous faire comprendre ?
Réponse : Parce que c'est leurrer le jeune et sa famille que de le mettre sur une formation qui ne débouchera pas sur un métier. C'est notre rôle d'expliquer que de toute façon, il ne pourra pas travailler dans ce domaine-là.

⇨ **Nouveau questionnement :**

Quelle légitimité avons-nous pour dire non ?

⇨ **Eléments de réponses**

- Dire « non » n'est pas anodin et pour réduire les conséquences qui peuvent en découler, il se peut que la tendance des professionnels soit de laisser continuer. En effet, dans certaines situations, l'échec peut faire partie du parcours.

- D'un autre côté, dire que cela n'est plus possible et avoir marqué ses limites peut engager l'autre à bouger les siennes. Il n'est pas question ici d'influencer mais d'être clair sur le possible.
- Parler d'échec dès le départ pose question car on ne donne plus la place à la personne. Lorsque que le maître d'apprentissage indique qu'il n'est plus possible d'accompagner après la mise en place de solutions successives, on peut être d'accord avec cela, mais pas dès le début du parcours.

Situation 7 : Un jeune apprenti, ayant une RQTH, trouve un contrat sans aborder avec l'employeur sa situation de handicap de peur de ne pas être embauché. Il évoque avec le formateur des périodes de fatigue mais qu'il peut surmonter. Lors de la visite médicale, le médecin indique cependant la nécessité de pause lors du temps de travail. En l'apprenant, l'employeur souhaite mettre un terme au contrat.

- En explorant plus précisément la situation, il s'avère que le jeune n'est pas ponctuel et communique peu au sein de l'équipe de travail. Les formateurs indiquent des difficultés liées à l'attention, problématiques en raison d'une activité à proximité de machines dangereuses. Les mises en situation précédemment réalisées en initial n'ont pas permis d'identifier ces difficultés en raison du peu de temps d'immersion inhérent à ces stages.

- Aujourd'hui, une discussion est engagée avec ce jeune, qui se sent discriminé, pour lui rappeler que le métier est dangereux pour lui. Mais il continue à chercher un autre patron dans le même domaine.

⇨ **Nouveau questionnement**

- Est-ce le leurrer que de le laisser faire ?
- Comment lui faire prendre conscience ?
- Doit-on lui conseiller d'autres métiers ?
- Comment le maître d'apprentissage peut aider s'il n'est pas au courant ?

⇨ **Eléments de réponses**

- Le jeune cherche un autre employeur. Sur la conduite à tenir, il s'agit de l'accompagner à cela, sans le devancer. Même si c'est à l'inverse de notre raisonnement et de notre façon de faire, le mouvement vient de lui. Si c'est la dynamique de ce jeune, que faire d'autre ?
- Concernant la question exprimée par le jeune sur la façon de présenter son handicap à l'employeur, le professionnel a ici un rôle à jouer et doit venir en soutien pour lui permettre de dénouer. On peut être tenté de dire « à sa place » pour lui répondre. Cependant, il reste important de le sonder, questionner, reformuler et clarifier avec lui.
- Le jeune a envie de communiquer pour éviter une nouvelle fois la rupture. Le jeune est en élaboration et le professionnel doit se positionner en tant que support. Cette posture de soutien est différente de celle qui consiste à transmettre un savoir.

Situation 8 : Une jeune n'a pas signalé ses difficultés lors de l'embauche et l'entreprise a reproché à la formatrice l'absence d'information sur la situation (vive réaction de la jeune, déni, comportement paradoxal). Reconnue Travailleur Handicapé, la jeune était en binôme lors de la formation et n'était pas consciente des freins inhérents à sa situation au regard de l'activité professionnelle. La formatrice précise que ce n'était pas à elle de prévenir l'entreprise. L'entreprise ne comprend pas cette réponse.

⇨ **Nouveau questionnement**

Comment réagir face à une entreprise ?

⇨ **Eléments de réponses**

- Si le professionnel a eu connaissance de contre-indications (ce qui devrait être généralement le cas si elles existent) et en fonction des éléments transmis par la personne, il peut décider de ne pas valider le projet de stage (ce qui n'est pas invalider la personne elle-même).

***Situation 9** : Un jeune, avec de grandes difficultés d'expression, est orienté par une mission locale (aucune information sur sa RTH ni sur la nature du handicap). Il est accompagné d'un bénévole du secours catholique pour que la situation de handicap soit « dite » et a un projet qualifiant dans la viticulture. La référente se pose la question de la faisabilité du projet en raison de la forte technicité de l'activité.*

⇨ **Nouveau questionnement**

- Pourquoi ce jeune ne vient-il pas de CAP emploi ?
- Qui est mon réel interlocuteur ?

⇨ **Eléments de réponses**

- La référente lui propose dans un premier temps une évaluation en milieu de travail au sein de sa structure (plateau technique en interne) afin de ne pas le mettre en difficulté dans un contexte inconnu et de lui éviter une éventuelle « maltraitance » d'un tuteur. Dans ce cadre, il s'agit pour la référente de cibler les séquences de formation afin de lui proposer un parcours adapté.

- Le jeune stagiaire est entouré d'au moins trois professionnels, tous bienveillants. Chacun d'eux souhaite se positionner pour lui comme son référent « principal ». Ainsi, il se peut qu'en cas de désaccord entre ces trois professionnels, le projet du jeune puisse ne pas aboutir. L'objectif de la référente sera ici d'inviter le conseiller de mission locale dans la réflexion sur la faisabilité du projet (qui n'est pas considéré par la référente comme définitif) qui engagerait d'importants aménagements.

***Situation 10** : En BTS (obtenu), une jeune éprouve des difficultés sur l'orthographe et la réalisation de plans techniques. Elle n'a jamais fait l'objet d'un quelconque suivi ou d'un dépistage. Elle a toujours fonctionné sur ses propres ressources. L'entreprise a voulu mettre fin au contrat pour des raisons économiques (motif adressé au jeune) mais avec une raison supplémentaire liée à la situation de handicap se répercutant trop lourdement sur l'activité (motif énoncé uniquement auprès de l'équipe).*

Un travail avec la jeune a débuté sur la reconnaissance administrative de sa situation, avec l'objectif de faire un bilan orthophonique. L'équipe a ressenti que le terme « handicap » est un terme « lourd » de sens et qu'il était difficile pour elle de se considérer comme handicapée. Malgré la proposition et des relances avec un envoi de coordonnées de personnes identifiées pour l'action, la jeune n'a pas donné suite.

⇨ **Eléments de réponses**

- ⇨ Il s'agit bien de distinguer l'objectif du professionnel et celui du jeune. Ainsi, le but de la rencontre (et sur laquelle la jeune n'a pas donné suite) aurait pu être la définition de cet objectif.
- ⇨ Cette jeune s'en sort. Elle a peut-être quelque chose en plus que nous ? Peut-on lui demander d'éradiquer les solutions qu'elle met en œuvre depuis toute petite ? Il convient dans l'entretien de lui proposer d'actualiser ses solutions (pour « faire » avec le manque) et non de les remettre en cause.
- ⇨ Dans les situations où le stagiaire refuse catégoriquement les aménagements possibles et que l'écart entre ses aptitudes et l'atteinte des objectifs sans compensation est important (« je veux prouver que je suis comme tout le monde »), il reste possible d'ouvrir la discussion sur ce point (pour éviter l'arrêt de la formation) en éveillant la personne sur le fait qu'il parait difficile pour le professionnel de valider sa demande en raison d'une forte probabilité d'échec.

***Situation 11** : Les formateurs, qui constatent les difficultés des stagiaires, font systématiquement appel à la référente pour parler du handicap avec elle. Ils délèguent en totalité cette fonction. Cette dernière reçoit les personnes et se réfère beaucoup aux stages en entreprise pour qu'elles testent les métiers et se rendent compte elles-mêmes de leurs difficultés.*

Sans avoir forcement vécu le déni du formateur, la référente fait à sa place car elle ne dispose ni d'outils ni de réponses afin de les rendre autonomes pour parler des situations avec les stagiaires. Les postures des équipes pédagogiques sont très radicales « il ne pourra pas faire ça » « est-ce que tu peux le recevoir ? Je ne sais pas comment lui dire... »

⇨ **Nouveau questionnement**

- Dans les situations ou le formateur ne voit pas la situation de handicap et/ou la classe se confronte à une situation de handicap, est ce que les aménagements peuvent être destinés à l'ensemble du groupe (apprenants et formateurs) au lieu d'intéresser seulement le jeune en situation de handicap ?
- Sinon, comment leur dire de prendre telle posture ?

⇨ **Eléments de réponses**

- Impliquer les formateurs en leur demandant « Comment tu ferais toi ? » permettrait de se resituer dans sa fonction de référent (c'est-à-dire réellement piloter la mission référent, sans tout faire « à la place de »).
- La différence entre la prescription des missions du référent et la réalité du travail nécessite par ailleurs une réflexion en interne sur le degré de responsabilité/délégation de chaque collaborateur au sein d'une mission handicap, qu'il est nécessaire de formaliser.

***Situation 12** : un élève au comportement agité est repéré dans la classe. L'éducateur qui l'a suivi en ITEP a été rencontré mais le formateur a manqué d'informations avant son arrivée et ne connaît pas les moyens à mettre en place. Dans un premier temps, une rencontre a lieu pour vérifier le projet professionnel et au fil du temps le formateur remarque que le jeune se trouve en grande souffrance dans le groupe classe. Il lui propose donc un emploi du temps adapté, une possibilité de se rendre au centre de documentation. Une rupture de contrat avec l'entreprise est cependant constatée. Cette expérience fut malgré tout riche pour ce jeune avec ce coup d'essai pour revenir dans un contexte normalisé. La référente n'a pas été mobilisée pour cette situation.*

⇨ **Elément de réponses**

- L'explication de la situation au groupe n'est pas toujours nécessaire. La classe a pu comprendre que le jeune ne pouvait pas rester (une personne en difficulté au sein d'un groupe impacte le groupe entier). Le plus important c'est que les moyens soient ajustés, sans forcément toujours « poser » des mots sur tout.
- La transmission d'informations en réunion d'équipe permet d'éviter l'effet de surprise pour certains professionnels qui peuvent ainsi mieux s'approprier les situations.

- Pour d'autres, le fait de « savoir à l'avance » peut être problématique selon les informations transmises. Il faut donc choisir les informations. Par exemple, on ne dit pas qu'une personne est autiste, mais indiquer les conséquences induites par la déficience dans un environnement donné ; par exemple : éviter le contact corporel.

⇨ **Nouveau questionnement**

Quel est le problème d'indiquer la pathologie (C'est important que les formateurs sachent)?

⇨ **Éléments de réponses**

- Il est plus important de dire qu'il ne faut pas le toucher que de dire que c'est un autiste.
- Il est interdit de révéler la pathologie qui relève du secret médical.

***Situation 13** : Les jeunes ne comprennent pas pourquoi une jeune prend des pauses. Elle est bruyante dans la classe, elle pleure, se met en colère et peut faire des gestes déplacés. Certains s'amusent à la provoquer. Dans l'équipe pédagogique, des différences de traitement (dispenses de certaines règles de l'établissement sans justification objective) indiquent la présence de postures de surprotection de la jeune, mais qui ont été réajustées, notamment suite à la demande d'un parent pour une prise en compte équitable de la situation.*

Elle peut réussir en entreprise (mairie) mais la question de la sécurité se pose. En début de contrat, les salariés étaient réticents et préconisaient le milieu protégé en raison de la nécessité d'être à proximité constante. Mais lors de la seconde année, le tuteur a pu identifier des situations de travail possibles pour la jeune.

⇨ **Nouveau questionnement**

- Qu'est-ce que le milieu protégé ?
- Qu'est-ce qu'un milieu protégé ?

⇨ **Elément de réponses**

- Oui, la jeune évolue aujourd'hui dans un milieu protégé. Ce tuteur sait qu'il peut proposer ce cadre. Il faut qu'il soit reconnu dans ce qu'il propose à cette jeune, en veillant à ce qu'il ne soit pas également en posture de surprotection comme certains formateurs de la structure.

***Situation 14** : Un formateur s'exprime auprès de la référente sur le fait que l'un des jeunes n'est pas intéressé par sa formation. Le jeune vient vers la référente en lui disant qu'il n'arrive pas à suivre et lui demande des cours de soutien en électronique (il n'ose pas demander au formateur, « j'ai l'impression de l'embêter un petit peu »).*

⇨ **Eléments de réponses**

- Ces deux points de vue sont à considérer puisque c'est ce qu'ils ressentent respectivement. Il s'agit de démêler la situation avec une visée permettant à chacun d'être en réciprocité (suivre les cours dispensés). Le formateur valide l'heure de soutien qui sera assurée par un autre formateur. L'arrivée d'une personne intermédiaire peut permettre dans certains cas d'apaiser la situation.

⇨ **Moyens identifiés pour mieux appréhender les situations**

- Obtenir dans la mesure du possible l'accord de la personne et définir avec elle, les informations à partager (Respect de la vie privée, Art. 9 du Code civil),
- Évaluer la situation par rapport à un éventuel danger, dans le cas par exemple d'une personne dans le déni (non-assistance à personne en danger, Art. L. 223-6 du Code pénal),
- Distinguer secret médical et confidentialité des données : le secret médical, institué dans l'intérêt des patients, s'impose à tout médecin dans les conditions établies par la loi. Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris, Art. R. 4127-4 du code de la santé publique),
- « Comment ça se passe mon quotidien ?» est une thématique identifiée pour un petit déjeuner organisé pour le groupe classe ou pour les formateurs, dans lequel chacun des participants vit une situation de handicap. Le vécu renforce la compréhension.
- Une situation peut être présentée au groupe classe avec l'accord du jeune et de la famille
- Pour aider à la mesure de l'écart entre la situation de handicap et les attendus de l'activité en entreprise : http://www.bossons-fute.fr

Atelier du 17 mars 2016

Questions remarques :
Comment amener une personne à accepter son handicap ?
C'est difficile tant qu'ils refusent, tout est bloqué.
On a à avoir un discours, une écoute un peu « psychologique ».
On sent que parce qu'un stagiaire ne veut pas être dans cette catégorie, il se ferme les portes de l'emploi.

Situation 15 : Un stagiaire en situation de handicap, de dyslexie, développe une agressivité. Il cherchait à savoir quel type de handicap s'adaptait à quel type de formation pour envisager les aménagements en formation et aux examens. Mais il souhaitait la confidentialité, ne pas le dire aux formateurs, ni à ses collègues stagiaires… Je lui explique que pour bénéficier d'un aménagement, on est obligé de le dire au formateur pour la durée des épreuves… Il s'inquiétait que ses collègues le sachent… Je lui répondais « oui et alors »…

Intervenant : vous vous en êtes bien sortie.
Oui mais c'est long, il le vit très mal et ça l'a empêché d'aller très loin…

Intervenant : Face à cette situation, où est le déni ?
Réponse : Il est très réactif lorsque l'on en parle… Il est dans l'attente mais il a un blocage.
On rencontre également le cas de personnes opérées du dos et qui persistent dans le même métier. Elles viennent travailler sur une orientation mais retournent dans ces métiers. Les formateurs se fâchent, ça créé des conflits.
J'interviens comme intermédiaire avec 3 ou 4 entretiens d'au moins une heure. Lorsqu'ils me connaissent un peu et se sentent en confiance -c'est long-, je leur demande de penser à d'autres formations qui pourraient les intéresser.

Intervenant : Ils acceptent d'aller voir ailleurs ?
Réponse : Oui ils acceptent pour me faire plaisir mais au moins, ils ont tenté.

Participant : Oui, créer un climat de confiance c'est long. Ils ne disent pas tout au début. Je ne rentre pas trop sur la sphère privée, mais il faut quand même avoir des informations… On n'est pas toujours préparé à ça.
Participant : On est confronté au déni ; soit ce sont les parents qui ne veulent pas le dire, ils n'ont pas fait le dossier, ils sont passés à travers les mailles du filet… On le découvre… Le « bandeau » handicap fait peur aux familles, et pourtant ça apporte des financements, des aides.
Participant : Pour les adultes, c'est plus facile.
Participant : Il faut leur dire qu'il y a des aides aussi pour les entreprises.
Participant : Ou les parents avaient l'information mais ils n'ont pas voulu le dire… pour d'autres, il faut leur prendre la main…

Intervenant : Prendre la main c'est pour l'emmener quelque part ?
Réponse : Ou pour dire stop !
Intervenant : C'est pour aller ailleurs ?
Réponse : Oui sinon on va perdre du temps
Intervenant : Qui va perdre du temps ?
Réponse : Oui sinon on va à l'échec exemple avec une personne autiste, le parcours peut-être de 4 ans…
Intervenant : On a perdu du temps ?
Réponse : Non ! Mais il ne faut pas l'emmener dans le mur
Intervenant : S'il va dans le mur, on lui prend la main ?

Autre participant : Je suis plutôt confronté au déni des parents. Il y a des situations où les jeunes sont en souffrance, l'équipe pédagogique est démunie, les parents dans un refus d'essayer de réfléchir à un accompagnement particulier.
Je pense à une situation où l'on est presque dans la malveillance, où le jeune n'est pas à sa place…

Intervenant : Il n'a rien à faire là ?
Réponse : Non mais pas sans accompagnement. Je me questionne sur que faire.
Autre participant : Dans notre établissement, tous les enseignants sont formés et suivent des jeunes ayant des troubles des apprentissages. On accueille une jeune en CAP petite enfance dans notre établissement depuis la 3ème. Les aménagements sont proposés et elle en a bénéficié…
On ne savait pas comment ça allait se passer en entreprise.
Elle veut passer ses épreuves…
Depuis décembre, elle travaille en crèche, ça ne se passe pas très bien.
Elle est dyslexique et présente de légers troubles intellectuels
Je me heurte auprès de la maman qui est en situation de déni face à l'entrée de sa fille dans la vie active.
Pour la jeune fille, ça ne se passe pas comme elle l'avait imaginé. Elle se rend compte de sa situation mais pas la maman lorsque je parle de la RQTH.
Intervenant : C'est un peu comme si on avait levé le déni ; ce serait gagné

Autre participant : Les parents sont nombreux à ne pas parler du handicap de leur enfant. Ils ne pensent pas qu'un accompagnement est nécessaire pour leur enfant. Lorsque l'un des parents dit « ok », les jeunes suivent ; mais si les parents sont dans le déni, les enfants le sont aussi. Si les parents s'ouvrent, l'enfant s'ouvre.

Autre participant : Un jeune conscient de sa situation, mais pas sa mère et pour ne pas se fâcher avec elle, il se range à son avis… C'est compliqué avec jeunes de 15/16 ans
Ou des jeunes qui arrivent en centre de formation, qui étaient suivis avant et qui lâchent tout accompagnement antérieur. Devant leurs collègues, ils ne veulent pas que ça se sache.
La différence est difficile…
Certains vont venir en parler devant tous leurs copains. Je questionne alors les copains « comment voyez-vous les difficultés » ; ils répondent que « s'il peut être aidé, c'est très bien ». Il n'y a pas d'autres problèmes. La question pour moi ce sont les parents.
Intervenant : Alors comment fait-on quand les parents ne veulent pas que leur enfant soit handicapé ?

Autre participant : Ce n'est pas la maman qui ne veut pas reconnaitre, c'est la maman qui a des difficultés, pour comprendre la démarche, pour accompagner le montage du dossier. Ce sont pourtant les parents qui en sont responsables. Ils se retrouvent en difficulté face au montage administratif, aux pièces à récupérer. On a la chance de travailler avec un enseignant référent qui suit les familles sur cet aspect. Des situations peuvent être bloquées simplement parce que les familles ne remplissent pas le dossier mais parfois, elles ne peuvent tout simplement pas le faire.

Autre participant : Pour les aménagements des épreuves, si l'équipe pédagogique appuie la demande en valorisant un accompagnement spécifique, peut-on faire la demande sans tous les certificats médicaux, les bilans etc. ?
Autre participant : Sur l'Isère, il y a 3 annexes : une pour la famille, une pour le spécialiste puis une pour l'établissement. Valoriser la demande d'aide complémentaire sera appuyée par le médecin du rectorat…
Autre participant : L'équipe pédagogique est tout à fait complémentaire mais il faut un certificat médical et si c'est bien argumenté avec un écrit même minimum de la famille, ça passera.
Autre participant : J'ai posé une question au rectorat sur la pratique des CCF : si l'on a commencé en janvier de la 1ère année, avant l'examen de la seconde année, le rectorat nous a répondu : « faites comme vous voulez ! ».
Je remplis généralement les dossiers pour les aménagements d'examen pour les parents en leur expliquant. En plus de 10 ans, je n'ai jamais eu de refus de jeune ou de la famille d'accepter le Handicap.

Quelle est la définition du déni ? Une personne qui n'a pas conscience de sa situation ? Mais lorsque les parents reconnaissent que leur enfant vit une situation de handicap, c'est plus vécu comme un refus de la société.
Notre posture de référent n'est pas d'en faire un cheval de bataille et d'aller vers la RTH absolument. La famille peut nous dire que ça fait longtemps que la situation est telle qu'elle est, qu'ils préfèrent qu'il n'y ait pas d'aménagement ; qu'il y est arrivé sans jusqu'à présent… On était sur un diplôme qui le permettait. C'est aussi dans notre approche des jeunes via la confiance, le feeling avec les parents, le jeune. Nous voulons aller « avec » le jeune… On ne va pas s'obliger à faire des choses pour faire des choses mais prendre du recul sur notre pratique…

Autre participant : Dans notre organisme, on accueille des jeunes et des adultes. On a plusieurs situations.
Le jeune ou la famille annoncent : « j'ai/il a un problème ? J'ai besoin d'aide. 6 mois avant il est/sont demandeurs et après avoir intégré la formation : ils ne sont plus en demande. Ils assurent qu'ils vont le faire et, ensuite une fois dans l'établissement : plus rien. On ne peut plus joindre la maman, il y a des problèmes de comportement, on va en conseil de discipline et on n'a jamais pu en parler, c'est un refus.
Le jeune a été exclu sur la fin de l'année. On le convoquera pour les CCF. En entreprise, ça se passe bien.
Lorsque l'on parle de troubles mentaux, les parents freinent. On rencontre des difficultés à leur faire comprendre que d'aller vers la reconnaissance, ça peut aider les jeunes
Le plus difficile, c'est avec les personnes en reconversion qui se dirigent vers un nouveau métier, par exemple boulanger mais dont les contre-indications ne sont pas adaptées aux exigences du poste, elles ne peuvent pas porter 25kg.
Ou le métier de pâtissier alors que la personne souffre de tendinites aux épaules. On leur conseille alors de faire un stage, une « Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel » pour qu'elles se rendent compte de la réalité.
Une personne était allée à l'encontre de tous les avis médicaux. Quel niveau de discours tenir face à ces personnes ?

Un jeune montre des troubles des apprentissages et de l'attention, on ne sait pas s'il est dans le déni. En cours, le jeune n'est pas le dernier ni le 1er. La maman est extrêmement présente.
On a du mal à lui faire comprendre qu'elle devrait le laisser « s'autonomiser ». A domicile, on pense qu'elle doit assister aux cours de de soutien. Elle commente et a changé 4 fois d'intervenant. Elle est elle-même dans une forme de déni.
Lorsque le jeune est à l'école ça va très bien… Elle nous appelle en nous assurant que son fils est très angoissé… On parle au jeune, il nous dit que ça va ! Il est en 2ème année et je suis très contente !
Intervenant : Vous aimeriez ?
Réponse : Quelle le laisse respirer !
Intervenant : Votre collègue nous demande si ça fait avancer le « schmilblick » ; je ne sais pas mais votre collègue nous dit « référent, il faut faire attention » ça pourrait être un principe, c'est une proposition, c'est une limite à votre endroit. Exemple le maçon qui a mal au dos fait plaquiste. Il tient 3 ans, c'est pas mal déjà ! Puis il fait une formation de peintre à l'AFPA il tient 2 ans. Puis ça a relâché. Il va à l'IFRA pour une reconversion et s'oriente vers une formation de carreleur. Est-il dans le déni ? Il ne peut pas s'arrêter ?
Vous lui dites : « vous voulez y aller OK mais sans moi ! ». Si vous-même, n'êtes pas en position de déni vous indiquez à l'autre que vous même vous êtes limité. Ça peut avoir un effet… si vous ne lui lâchez pas la main…
Quelle limite à votre endroit ?
Réponse : La limite je la pose par rapport aux contre-indications médicales du métier, je leur expose les choses de manière très claires. Libre à eux de voir avec le médecin, le spécialiste puis, avec Cap Emploi ou l'Agefiph… Ils peuvent mettre un avis…
On n'a pas pour vocation d'être un centre de formation pour adulte, on n'a peu de place, il y a un problème de place prise ou donnée.

Autre participant : « Trop d'accompagnement tue l'accompagnement ». Dans nos pratiques on est peut être limité et, dire « tu veux y aller eh bien va y, moi non, je n'y vais pas », c'est prendre le contre-pied et parfois, ça fait changer la posture.
Autre participant : Pour la maman actuellement, elle n'est pas en capacité d'entendre, c'est mon ressenti.
Intervenant : Lorsque je vous ai dit d'arrêter là où sont vos limites, on se moque de savoir si elle est en capacité ou pas. Le cadre c'est vous. La bonne compréhension de la personne, ça indique que vous ne l'avez pas lâchée.
Autre participant : On a des parents qui ne lâchent pas prise.
Intervenant : On n'arrête pas une mère. Sauf si on l'arrête … en nous. L'enfant est moteur. Il faut le dire à l'enfant ?
« C'est in-arrêtable ».

Intervenant : Indiquez où est le « bord » pour vous et s'il y a une demande, ça va impacter le système de l'autre. Votre posture corrige le système de l'autre. Parfois le déni, c'est faire du « H moins ».
Dans le film « intouchables » l'expression « pas de bras pas de chocolat » revient à « t'as pas de bras, t'as pas de bras ». Derrière ça il y a une augmentation, c'est le seul qui n'a pas pitié de moi…

Participant : Les parents ont une telle culpabilité que nous sentons une culpabilisation des parents.
Intervenant : Vous culpabilisez ?
Réponse : Oui si les parents vous culpabilisent et ça marche.

Intervenant : L'exemple du maçon/plaquiste/peintre ok, maintenant il accepte pour me faire plaisir ? Attention. La limite « moi je m'arrête là mais je t'aime quand même » ; « mais pour te faire plaisir je vais faire autre chose »…
Faites pas ça pour me faire plaisir ; faites-le pour vous ! C'est l'enfer, on aime faire plaisir, le stagiaire utilise le lien. Si on arrête parce qu'on a peur... On s'en sert comme d'un point d'appui, on tire la main. Lâchez-le et il va revenir.
Le déni c'est ne pas vouloir l'autre, on ne veut pas voir que ce n'est pas possible.

Participant : Il y a nécessité de choisir les mots, ce n'est pas tant de la technique mais de la posture. Trouver une solution ou pas. S'il n'y en a pas, on se positionne.
La question du positionnement est : qui est ce qui en souffre le plus ? « C'est moi référent? » ; « Je le tiens par la main » ; « je suis une béquille ». Le Référent souffre de ne pas avoir de moyens.
La question du déni renvoie à l'atelier de cet après-midi : « prise en compte, prise en charge ».
Quand ça va toucher quelque chose en nous, c'est de la culpabilité.

Intervenant : Heureusement qu'il y a de la culpabilité, ça fait signe lorsqu'on la rencontre.
Vous dites le déni nous embête. Les parents ne veulent pas entendre. Le déni a une fonction et il convient de le respecter et c'est peut-être à cette condition qu'on pourra le traiter.

Situation 16 : déni de collègues
Des collègues résistent, le public a changé depuis 10 ans… On n'en parlait pas avant. Lorsque l'on peut apporter des informations aux formateurs, ça les aide. J'ai apporté des solutions mais ils ne veulent pas par exemple refaire leurs cours. Un formateur ne s'en occupe pas du tout.
Autre part : Que lui proposerait-il ?
Réponse : Il le virerait
Participant : Il faut voir avec toute l'équipe pédagogique + le responsable pédagogique + le directeur…
Réponse : Je l'ai mis avec moi sur un plan d'actions en janvier 2018 pour l'amener à s'inscrire en formation.
Participant : Il a peur ou ne se sent pas capable
Réponse : Il ne se remet pas en cause sur ses pratiques.

Intervenant : C'est l'établissement qui est charté H+ et qui se saisit de cette difficulté… C'est l'organisme qui a accepté l'élève. S'il a des difficultés ok, on va s'adapter. Vous rencontrez des personnes qui ont toutes des spécificités. On peut penser que ça se fait avec ce jeune mais avec les autres aussi. Ça concerne l'organisme globalement.
Réponse : ça va se faire

Intervenant : Le handicap, on n'en veut pas ! Ça prend du temps. C'est normal
Réponse : Il peut réussir. Il fera peut-être son parcours en 3 ans au lieu de 2 ans.
Intervenant : J'espère que ça a été vu en amont qu'il peut réussir.
Parfois, on peut dire qu'on est soi-même dans le déni, ça déconstruit le savoir vous avez vu comme le savoir se déconstruit aujourd'hui avec les nouvelles technologies par exemple, en amphi, les étudiants sont connectés et vous corrigent. Ça ouvre une interaction nouvelle.
On peut entendre que quelqu'un soit gêné par le handicap. Ça déconstruit/construit son rapport à l'autre.

Participant : Le parent reconnait donc l'enfant peut se reconnaitre.
Ça ne peut pas être acceptable si l'autre ne le reconnait pas.
Est-ce que le jeune culpabilise pour ses parents ?

Participant : Je rencontre le même problème avec mes collègues. Ils ne comprennent pas pourquoi moi je suis référent, ça m'a été proposé, ça m'intéresse. Mais je me sens perdue face à certaines choses. Ils me disent « oui on savait que tu allais être perdue ». Des collègues me présentent des dossiers et me proposent de le faire ensemble. Ils m'apprennent. D'autres me « refilent le BB ». Ils ne collaborent pas.
Participant : Sur les difficultés que l'on observe, il y a plein d'organismes. C'est intéressant de les connaitre : ils sont là pour faire. Par exemple, je ne fais plus de dossier d'adaptation, c'est le CAD qui s'en occupe.
Réponse : Le fait que je ne travaille pas en journée pose un réel problème.

Participant : j'ai une situation problème avec un formateur en BP charcuterie. Le professeur est venu me demander « il sort d'où ce gamin ? ». J'ai dressé un portrait de la situation et il a répondu : « on ne va pas y arriver ». Je lui ai dit que si. On va le préparer au mieux pour le présenter à l'examen dans les meilleures conditions, avec les adaptations etc.…
C'est un professeur assez directif, face à un jeune auprès duquel il faut expliquer de nombreuses fois.
Nous sommes en contact avec la maman. Nous nous sommes mis en relation avec les autres établissements qu'il a fréquentés.
En conseils de classe en abordant la situation et avec les retours positifs des autres enseignants du centre, il a fini par changer son regard.
Aujourd'hui ce professeur l'a pris sous son aile, il l'aide dans l'organisation de son travail, il aménage le tiers temps face à sa fatigabilité. Il a pris des initiatives mais ça a mis un an avant qu'il se passe quelque chose.
Et c'est notamment lors des conseils de classe, en écoutant l'avis des autres formateurs qu'il a pu changer son propre regard. Il a compris qu'il n'était pas seul.

Intervenant : Avez-vous conduit la parole ?
Réponse : J'ai fait s'exprimer les collègues sur le travail fait en amont des adaptations, à domicile et de façon factuelle. Ils ont annoncé qu'il avait fait des progrès… Le professeur s'est dit qu'il avait fait des progrès partout sauf avec lui… Donc il s'est adapté ! On serait tellement content s'il réussit parce qu'il se donne beaucoup.

Autre participant : S'il réussit le collègue va bouger.
Intervenant : C'est dur hein, ça demande que ce soit vous qui lâchiez en premier. Tant que vous lui demandez de lâcher, ça résiste, c'est un bras de fer…

Autre participant : On a un jeune qui a de grosses grosses difficultés. Dans l'équipe, il n'y a pas de difficulté mais une formatrice particulièrement engagée, qui fait des aménagements et ça a porté ses fruits. Donc si on fait des adaptations…
Intervenant : Par ailleurs ça se passe bien avec les autres. Continuez comme ça avec eux…
Regarder le cas précédent, la référente isole le formateur : « tu ne veux pas jouer eh bien ne joue pas » et elle lui montre. Si vraiment vous laissez tomber eh bien il voudra rentrer sur le terrain. Et toute l'énergie que vous passez là, vous n'êtes pas en train de jouer.
Participant : Est-ce que ce n'est pas le formateur qui a besoin d'accompagnement ? Il ne sait pas comment s'y prendre ?
Autre participant : La poule qui trouve un couteau !
Autre participant : Ok on est dans H+ mais ça prend des années et des années. Maintenant j'envoie les bilans, il y a des solutions et certains les mettent en place. Certains pourtant disent encore : « c'est ton élève ». Ça demande du temps.

Autre participant : Le déni de la part des collègues tient aussi à l'ignorance. Soit je fais une information lors de l'entrée en stage, en mentionnant que s'il y a des personnes en situation de handicap, elles peuvent venir me rencontrer. Je proposais que les jeunes non handicapés aident leurs collègues en situation de handicap.
Sur les 18 formateurs, plus de la moitié m'a dit « ça va prendre du temps sur le temps de formation, ça va stigmatiser les personnes handicapées et les autres, ça ne les concerne pas ». Ça m'a choqué car dans la société il y a des handicapés.
L'information générale a été refusée. La liste de stagiaires est transmise aux formateurs. Si la personne est en situation de handicap, un astérisque est apposé à son nom.
Les formateurs m'envoient les personnes concernées. Ils n'ont pas d'information particulière sauf les besoins d'adaptations. Si la personne ne voulait pas que ça se sache, elle subit la conséquence de notre façon de faire.
Intervenant : Si la personne vous en parle, elle n'est pas dans le déni.
Réponse : Quelquefois, il faudrait faire les adaptations sans en parler

Autre participant : j'ai actuellement deux situations :
1 autiste en parcours scolaire en classe de 3ème avec un accompagnement SESSAD. Avec la famille, on s'est mis d'accord pour pouvoir aborder le profil du jeune autiste auprès des élèves de sa classe. Généralement les jeunes en 3ème ne sont pas toujours tendres entre eux. Eh bien, ça se passe très bien. Pour la seconde situation, il s'agit d'une maman qui est dans le déni. La situation n'est pas claire. Pour personne ; ni pour moi en tant que référent, ni pour le jeune, ni pour la maman. Et dans la classe, c'est « le bordel » parce que rien n'est dit.
Intervenant : Ce n'est pas clair pour moi non plus.
Réponse : La maman a demandé à me rencontrer. Elle m'explique que son enfant a été déscolarisé pendant 3 ans. Il présente un problème de dyscalculie. J'ai creusé. Elle répond qu'en fait, il ne se plait pas à l'école, qu'il suivait des cours via le CNED. Mais en tant que mère, elle se rend compte qu'à 15 ans, il a besoin de contacts avec ses pairs.
J'ai demandé si les démarches auprès de la MDPH avaient été faites. Elle répond qu'elle allait s'en occuper, qu'il a eu une AVS 8h.
Quand j'ai rencontré le jeune, c'était convivial. Il voulait faire de l'informatique. Pour les stages, la maman le prend dans son agence de voyage. Très rapidement sur les temps de classe et hors classe, on remarque un comportement qui nous interpelle. On pense à une déficience mentale.
On revoit la maman avec l'enseignant référent en lui soumettant qu'il n'y a pas que de la dyscalculie… Elle répond qu'il va très bien. Le stage et le retour de stage sont très bons… Il répond au téléphone, gère des dossiers.
Là, il est allé en stage ailleurs…

Intervenant : Qu'attendez-vous de ce stage ?
Réponse : Voir s'il peut s'inscrire dans un cadre professionnel autre que dans l'agence de sa mère. On a proposé à la maman qu'elle fasse un accompagnement à l'Hôpital avec le SESSAD. La mère refuse.
Autre participant : Pourquoi avoir accepté le stage chez la maman ?
Réponse : Je n'ai vu que la notification, pas le dossier complet de la MDPH
Intervenant : Pourquoi voir le dossier ?
Réponse : Pour savoir comment l'aider
Autre participant : Ce qui m'interpelle c'est que vous vous entretenez sur la déscolarisation, mais quels en étaient les éléments ?
Réponse : Il était scolarisé en Suisse, je ne sais pas dans quel établissement.
Intervenant : Le discours est parfait.
Réponse : Les résultats attestent un niveau 5ème…
Autre participant : dans nos pratiques on n'est pas tout seul. S'il a eu un AVS, il « est signalé », il faudrait voir avec l'AVS, ou la MDPH, ou des professeurs qui peuvent vous renseigner.
Réponse : J'avais fait intervenir un tiers du CRDI pour présenter H+ en équipe face à 1 collègue réticent.
Intervenant : Quelle est la question ?

Réponse : Il a un niveau de compréhension très faible. Il ne comprend aucune consigne que ce soit sur les enseignements généraux ou pratiques.
Par exemple : mettre la table. Il l'a fait plusieurs fois et ne se rappelle plus où sont les choses. Les jeunes ne discutent plus avec lui parce qu'il ne participe pas aux conversations. Les copains se moquent de lui. Lui font faire n'importe quoi.
Question : Il en souffre ?
Réponse : Je ne crois pas, il est content d'être là. C'est nous qui en souffrons.
On pense qu'on est limite dans la malveillance. On a fait une intervention auprès du groupe mais ça n'apporte rien. Pour les apprentissages on ne lui apporte rien. Il va jouer, prend le ballon mais ne joue pas avec les autres. La maman me fuit.
Intervenant : Oui, vous lui voulez quelque chose.
Vous dites deux choses. Vous recevez ce jeune, vous savez qu'il a eu une AVS, il a fait un stage, en janvier il a eu un entretien à mi année et vous lui demandez ce qu'il a ? La maman vous répond : « dyscalculie » et vous dit qu'il n'y a rien. C'est à vous de lui dire ce que vous avez fait avec ce jeune.
Réponse : Il y a eu un retour
Intervenant : Il a pris un ballon et pour lui il a joué avec les autres ! J'ai l'impression que vous avez développé quelque chose. Vous lui avez donné le ballon même si vous ne comprenez rien.
Deuxième chose, vous voyez la maman au sujet du dossier MDPH.
Qu'est-ce que vous cherchez ? La prochaine fois vous irez dans leur chambre !
Réponse : L'AVS demande aussi ce qu'elle doit faire.
Intervenant : Oui, elle aussi. On attend que vous parliez.
Participant : J'ai été AVS. Les progrès se mesurent par fixation d'objectifs simples. Exemple, lève-toi, va voir ta maîtresse et dans la cours, il venait me voir et me dire regarde « j'ai fait mon objectif ! ». Et il me disait parfois « tu as vu, j'ai fait ça et tu ne me l'as même pas demandé »
Réponse : En dehors de ses 6h avec l'AVS, il s'occupe.
Intervenant : Alors ? Vous le mettez dehors l'année prochaine ?
Réponse : Je ne sais pas au vu de ce qu'on se dit…
Intervenant : N'a-t-il pas besoin de plus d'heures d'AVS ? Sont-ils d'accord pour ? Vous allez refaire le triangle avec la MDPH ?
Réponse : Oui, on va gagner du temps.
Autre participant : Avant, on prenait aussi l'orientation de l'accompagner plus sur son évolution face aux autres dans la société… Il faut peut-être penser au fait qu'il soit bien ici.
Réponse : Il faut bien faire un projet de vie, mais je ne vais pas le faire qu'avec moi-même.
Intervenant : Faites lui une proposition avec aussi plus d'heures avec l'AVS comme par exemple « si vous restez, c'est avec plus d'heures d'AVS ».
Réponse : J'ai besoin que ma structure dise d'accord, ce jeune on l'accueil et on tente ça et avec l'AVS. J'attends aussi le retour de l'autre stage. La maman propose un stage dans la grande distribution, elle connaît quelqu'un.

Participant : Ah le cercle…
Intervenant : Faites de la maman une partenaire.
Autre participant : Le jeune que j'ai suivi comme AVS il y a 4 ans va bien. Ça prend du temps…
Intervenant : Votre question c'est « qu'est-ce qu'on fait ? ».
Réponse : J'ai des pistes.
Intervenant : L'AVS est dans une position « de dingue ». Le gamin est dyscalculique mais il ne veut pas de l'AVS en cours de maths et l'équipe dit d'accord.
Ne peut-on ouvrir ? Demander : qu'est-ce qu'on tente avec ce jeune ?
Autre participant : Et le papa ?
Réponse : Je ne l'ai jamais rencontré.

Autre participant : Dans une autre situation qui m'y fait penser, concernant le papa de mon jeune, la maman, sa femme, est une mante religieuse !
Intervenant : Il a choisi, il est moteur aussi de se faire manger !
Participant : Il est juste un messager. Il ne sait pas ce qu'est la dyslexie, je lui ai donné un dépliant l'expliquant.

Atelier du 13 octobre 2016

TOUR DE TABLE // SITUATIONS PROPOSEES

PA (Participant « A ») : J'ai le cas d'un jeune qui ne s'estime pas suffisamment dyslexique pour avoir un 1/3 tps. « Tu es sûr que ça ne va pas te gêner ? ». Il a répondu que c'était surtout la lecture à voix haute.

PB : Nous sommes confrontés à beaucoup de situations de handicap sur le terrain et à des situations problématiques. Je pense surtout à un jeune qu'on a perdu.

PC : Une personne en formation pour devenir opérateur commandes numériques mais qui avait peut-être une déficience intellectuelle. Il n'y arrivait pas. Les patrons disaient que ça se passait mal. Il 'est mis en colère quand j'ai tenté de lui en parler. Il se trouvait des excuses.

PE : J'ai une situation où je vois bien que la personne est dans le déni. Je suis depuis le début cette étudiante infirmière qui est en 3ème année et il y a eu un moment où j'ai eu du mal à lire ses écrits. Elle est DYS, elle a eu des 1/3 tps et elle a même une reconnaissance MDPH. J'ai vraiment ressenti qu'elle avait peur d'être stigmatisée. En apprenant qu'elle était la seule à avoir un 1/3 temps, elle en a refusé la possibilité.
Autre situation : un étudiant de 40 ans, en reconversion. Il était dans la banque, est arrivé dans cette formation infirmier mais ça ne se passe pas bien côté stages. Il met les patients en danger : par exemple avec les piqûres d'insuline. Je me demande ce qu'on peut faire pour essayer de l'aider, pour ne pas le laisser seul face à son échec. Je ne sais pas s'il a une reconnaissance.
Autre situation : une jeune femme 21 ans qui a un parcours de stage où l'on voit bien qu'elle est en difficulté. Je lui ai dit qu'à un moment, il faudra peut-être qu'elle l'aborde avant que l'employeur ne s'en rende compte. Récemment, elle m'a dit qu'elle en avait parlé avec ses parents et qu'elle allait se faire accompagner.
Une autre situation : une personne qui souffre de la maladie de Charcot a une espérance de vie de cinq ans. Sur le coup, cela nous a interpellés mais nous nous sommes vite dit « Et alors ? Ça lui appartient si elle a envie de faire ce parcours ». Un vrai travail sur les représentations à faire partout.

PF : Une jeune fille qui avait une RQTH. La difficulté se situait plutôt du côté des parents qui ne voulaient pas admettre que leur fille ne serait pas capable de travailler en milieu ordinaire.
Très compliqué. Sa famille n'a pas tout dit. Elle a eu des crises d'épilepsie durant un stage en maternelle devant des enfants.

PG : J'ai le souci pas du déni, mais de la reconnaissance : des personnes qui savent qu'elles ont un handicap et qui ne veulent pas qu'on le sache ou dise.
J'ai l'exemple d'une personne d'une trentaine d'années qui avait un trouble envahissant du développement que les gens lui renvoyaient souvent mais elle ne comprenait pas pourquoi. Mais le déni a plus joué du côté des parents : ils n'arrivaient pas à reconnaitre que leur fille ne serait jamais totalement autonome, pas en capacité de travailler en milieu ordinaire, ni même à Messidor qui n'arrivait pas à l'employer. Résultat des courses ? Point d'interrogation…
Pour ce qui est du passage élève/étudiant à salarié : les jeunes ont parfois l'impression qu'une fois le diplôme en poche, enfin on va leur « foutre la paix ». Je ne sais pas si on est encore dans le déni mais c'est compliqué car toujours cette peur d'être stigmatisé.
Autre situation : je vais accompagner un jeune multidys dont la maman a besoin de se raccrocher à cette idée plutôt qu'à une déficience intellectuelle ou autisme. Et c'est difficile de faire sans les parents même si le jeune est majeur. Par exemple, un parent coiffeur qui dit que son fils va venir travailler avec lui alors qu'il est dyspraxique
J'accompagne aussi beaucoup de personnes qui souffrent du dos par exemple. Pour eux, la mesure du handicap reste difficile. « Moi, ce que je veux être, c'est chauffeur de bus ! » Mais j'ai constaté qu'ils ont besoin de faire un stage de 15 jours qui leur permet d'entendre ce que j'aurais pu mettre 6 mois à faire passer : ça leur permet de faire le deuil et de passer à autre chose.

PI : J'ai deux élèves dont une dont je viens d'apprendre qu'elle était peut-être dans le déni de sa dyslexie assez grave : elle inverse les chiffres et les lettres. Or, dans son futur métier, il faut qu'elle prenne des noms, des plaques d'immatriculation.
Il y a 3 ans, j'ai eu un jeune en fauteuil qui avait une déficience visuelle et qui disait que ce n'était pas grand-chose mais dont on s'est aperçu qu'elle était très importante. On a vu ensemble comment envisager les prochains entretiens professionnels en cernant bien ses capacités et les limites. Ensuite, je me dis que j'allais pouvoir l'élargir aux autres élèves. Ça va être riche pour nous.

L'intervenant : L'idée des ateliers est qu'on puisse prendre des situations et qu'on les décortique un peu, qu'on voie ce qui coince dans notre positionnement ou chez la personne ; trouver des voies praticables, etc. Quand cela coince, si on va tout contre, ça ferme.

PA : Dans le cas du jeune qui ne s'estime pas suffisamment dyslexique pour avoir un 1/3 temps. Vu qu'on n'est que Référent H+ est-ce qu'on peut se permettre de dire à la personne qu'elle a un problème ? »

PB : Notre impression est juste mais c'est plus une question de crainte.

PC : On le voit, même en entreprise.

PE: Je le vois bien. D'ailleurs, chez nous, la personne a « avoué » qu'elle était épileptique. Vous voyez que je dis « avouer » ! Je lui ai dit « je pense que ça ne vous gêne pas dans votre formation puisque ça ne vous a jamais gêné ? » Alors que c'est plus difficile de le dire sur le terrain de stage. « Est-ce que c'est votre épilepsie qui fait que vous avez besoin de plus de temps pour valider vos compétences ? » Après, j'ai vu qu'il avait un 1/3 tps mais je ne suis pas sûre que ce soit en lien…

L'intervenant à PB : « C'est une impression mais comment être sûrs que c'est du déni ? Je propose de partir de **:** ***« On ne peut pas être sûr que c'est du déni »*****.** Les représentations à chaque fois, ce sont des erreurs. On accède à la réalité par le biais d'erreurs.

PB : Il y a le déni des autres formateurs « il est bête, il est sot, il ne comprend rien ! » Ou « La dyslexie, elle a bon dos, c'est un fainéant et il y en a marre ! » Moi j'ai l'impression que mon impression est bonne mais il y a ces réactions en face.

L'intervenant au groupe : On prend la situation que vous voulez pour commencer.

PB : Je propose celle du jeune qui fait que j'ai été confronté et au déni du jeune et au déni des autres. Un problème de concentration et de précocité intellectuelle. C'est assez difficile car on croit que c'est des gamins qui vont tout savoir mais non. C'est la Référente H+ qui m'a dit de le laisser sortir régulièrement et l'alimenter régulièrement » et c'est tout ce qu'elle m'a dit. Du coup, j'ai transmis aux autres formateurs qui m'ont répondu qu'en fait, c'était un gros fainéant. Il s'est avéré que le jeune était très souvent absent, ce qui a renforcé les critiques des formateurs. Je suis retournée voir la Référente H+ pour lui demander si elle avait des nouvelles. Au début, oui, ça s'est bien passé entreprise sauf que les absences du jeune commençaient à poser problème, notamment les matières techniques qu'il manquait. Je suis retournée voir la Référente pour lui dire qu'il fallait organises une réunion avec A et le psychologue pour comprendre le problème. J'ai trouvé que la psy n'était pas très ouverte au dialogue, ça a été compliqué de faire parler le jeune aussi. Il s'est avéré qu'il s'agissait d'une phobie scolaire. Je lui ai dit « On va mettre des choses en place, on va te faire un parcours individualisé : tu viendras le jeudi, il n'y aura que toi et le formateur. Mais il n'est venu que 2 fois. Je lui ai dit qu'il fallait absolument qu'on en discute avec l'entreprise : ça a été un imbroglio pas possible : la Référente est partie en entreprise avec la psychologue sans me le dire et je n'ai pas eu de retour. Avec ma responsable, on a téléphoné à son psychanalyste. Un monsieur très ouvert qui nous a dit qu'on n'arriverait à rien avec A…., qu'on était dans le burn-out scolaire.

L'intervenant : Une fois qu'on a posé ça, quelle est la question ?

PB : Je suis allé revoir le jeune. « Je veux bien t'aider mais il faut que tu nous aides aussi. Pourquoi tu ne vas pas en entreprise ? Il faut peut-être accepter que notre parcours d'alternance ne te convient pas. Il faut peut-être te poser tranquillement à la maison, passer ton permis par exemple pour avoir de l'indépendance » (son excuse c'est que quand il se réveille en retard, il n'a plus de train). Il répond « Oui ». Une fois que j'aurai passé mon permis, je reviendrai». « Oui, mais A… est-ce que le problème ne va pas au-delà de ça ? » Je pense qu'il n'arrive pas à voir que cette formation ne lui convient pas du tout. Je me demande s'il n'y a pas un problème autistique mais comme c'est verrouillé…

L'intervenant : Mais rien ne vous arrête !

PB : Oui, je perds ce jeune. Qu'est-ce qu'il va faire ?

L'intervenant : Il vous l'a dit : il reviendra

PE : Qui est dans le déni ?

L'intervenant à PB : Vous rencontrez une difficulté, là.

PB : Oui. Je n'ai pas les moyens de l'aider.

PF : Est-ce qu'il a besoin de ce parcours ?

PB : J'ai l'impression qu'il avait vraiment envie de suivre ce parcours normal.

PG : Je trouve qu'il y a un grand absent : l'entourage.

PB : Je n'ai jamais vu la famille et pas eu d'informations sur l'entourage familial.

L'intervenant : vous pouvez nous parler de lui en situation de cours ?

PB : Il est plutôt à l'aise avec les autres, parfois bavard mais il pouvait aussi rester dans un coin assis à ne rien dire pendant deux heures, faisant ce qu'on lui demandait, sans approfondir. Pas de difficulté de lecture ou de compréhension. Notes moyennes.

L'intervenant : pour vous, il y a là un cas de déni ?

PB : Je lui ai demandé « Est-ce que tu veux qu'on parle à l'entreprise de ton problème de concentration ? » Il a répondu non. Mais j'ai su que la Référente H+ et la psychologue en avaient déjà parlé à l'entreprise et que son problème allait au-delà du problème de concentration.

L'intervenant : Est-ce que vous avez constaté autre chose au sein de son groupe classe ?

PB : Non. Mais il ne voulait pas aller en cours avec un formateur de l'après-midi. Ça allait mieux avec celui du parcours individualisé mais il n'est venu que 2 fois. Je n'ai pas réussi à savoir vraiment pourquoi. Il me reparlait de ses réveils tardifs, de problèmes de sommeil…

L'intervenant : C'est bien que ça s'arrête ?

PF: Je pense que oui, qu'on est arrivé au bout, là.

PB : Ça devenait compliqué pour lui et pour nous.

L'intervenant : Comme ça devient compliqué pour l'OF, du côté de l'équipe, ça devient féroce. On appelle le psychologue, le psychanalyste ... L'aide, c'est l'enfer. Rappelez-vous le film *Intouchables*. L'ami qui demande au personnage de François Cluzet : « Comment tu peux te faire aider par ce lascar ? », il répond : « c'est le seul qui n'a pas pitié de moi. »

PB : Moi, je veux l'aider à s'en sortir

L'intervenant : Votre travail c'est d'accompagner, pas d'aider à tout prix.

PE : Je trouve qu'il a été vachement pisté. Psychologue, psychanalyste… !

L'intervenant : En fait, ça me touche beaucoup, cette situation. Ce gamin, il est où ? Il y a un bout de lui mais dès qu'on lui pose des questions, il se referme. Peut-être que là où il est, c'est dans son absentéisme. Pourquoi chercher à le lui enlever ?

PB : On a fait les choses à l'envers

PG et le groupe : Non ! Vous avez essayé de faire. Ça partait d'un bon sentiment !

L'intervenant : Attention aux bons sentiments.

PC : Je pense à une personne qui voulait faire Employé libre-service et dont les patrons ont dit qu'il n'était pas fait pour cela car il était lent, on ne pouvait pas lui donner plus d'une consigne à la fois, etc. Mon questionnement c'est : « est-ce que c'est une déficience intellectuelle ? » Je me suis dit qu'avec une reconnaissance, il pourrait avoir un poste adapté

L'intervenant : C'est là, l'invention du cinéma !
Rires

L'intervenant : Vous avez quelqu'un qui sort de chez lui, il claque la porte. Le plan d'après, il est au volant de sa voiture. Nous, on fait le lien, on se raconte l'histoire. On rencontre quelqu'un, paf ! On se fait un film et puis après on voit la suite…

PC : Je me pose la question de savoir si j'étais légitime pour lui demander ce premier entretien.

L'intervenant : Décrivez, s'il vous plait.

PC : J'ai repris les bilans de stage, je lui ai demandé comment ça s'était passé. Il m'a dit qu'il s'était contenté de poser des produits en rayon. Quand je lui ai demandé s'il avait vérifié les DLC par exemple (les collègues le faisaient), il m'a répondu que non. Je lui ai montré le rapport de stage : il s'est énervé et il est parti.

L'intervenant : Ce monsieur a bossé un moment dans l'industrie, dans une chaîne.

PC : Oui et je me pose la question pour le métier d'Employé de libre-service. Est-ce qu'il ne devrait pas suivre une autre formation… ?

L'intervenant : Là, c'est déjà votre film ! Ça existe des supermarchés où l'on ne demande que certaines tâches à certains collaborateurs.

PC : Il avait trouvé des stages avant même d'arriver en formation (orientation professionnelle) sauf qu'on n'avait pas encore travaillé sur son orientation professionnelle…

L'intervenant : C'est un savoir-faire que de trouver des stages

PC : Dans des boîtes à stage comme Leclerc...

L'intervenant : Là, il y a du déni.
Au groupe : **Est-ce qu'on pourrait dire, après ce témoignage, que le déni c'est toujours réciproque ?**

Certains acquiescent de la tête.

L'intervenant : Il a une idée : de votre point de vue, il est dans le déni. Mais vous êtes dans une autre conception alors il s'en va car vous ne comprenez rien.

PC : Je me demande pourquoi il a choisi ELS employé libre-service.

Le groupe : Parce que c'est là qu'il y a du boulot !

PB : Je suis d'accord avec le déni réciproque. Les formateurs possèdent le savoir et certains ont du mal à descendre de leur position.

L'intervenant : Quand on demande à quelqu'un de sortir du déni, on lui demande de descendre, de se mettre en danger. Ça peut être mortel.

PG : Les gens cheminent au gré des entretiens, c'est ça l'essentiel. On n'a pas tous les pouvoirs.

PB : J'aimerais bien trouver. Ça me fait de la peine

PE: Oui, c'est vrai que ça nous fait de la peine. On voudrait faire plus pour aider.

L'intervenant : Justement, pour reprendre l'exemple de l'infirmier. Après nos échanges, qu'est-ce que vous en dites ?

PE : On peut le laisser continuer et le système fera qu'il n'aura pas son diplôme.

PC : Il sera en échec

L'intervenant : Et alors ?

PE : C'est vrai que c'est un cheminement aussi. Pour l'instant, il y croit toujours, il ne voit pas où est le problème. Quand on fait référence à ses erreurs, Il ne sait pas expliquer. Il dit « j'ai eu un traumatisme, est-ce que ça vient de là ? »

L'intervenant : Comment on fait pour avoir une discussion avec quelqu'un ?

PE : Je peux lui proposer de le rencontrer dans le cadre d'H+

L'intervenant : C'est une embrouille ! Pour ouvrir une discussion, il faut être à sa disposition, le laisser venir.

PE : C'est vrai. Il ne sait même pas qu'on est dans la démarche H+

L'intervenant : On peut toujours dire à quelqu'un « Je veux vous voir, j'ai entendu parler de vos difficultés. Quand est-ce que vous êtes disponible ? » Une fois qu'il vient, vous pouvez lui dire « Vous n'allez pas pouvoir être diplômé. Il y a un dispositif qui existe, ça peut peut-être vous aider ». Et vous le laissez parler.

PG : Je le fais systématiquement. Je les fais venir pour qu'ils me connaissent, pour qu'ils sachent que quelqu'un est là.

PE : Je me pose la question de proposer qu'on se rencontre. Je n'ai peut-être pas non plus à m'immiscer…

L'intervenant : Ce qu'il faut repérer, c'est que vous êtes déjà « immiscée ». Allez-y ! Au moment de l'entretien, vous le laissez venir.

PG : Ils n'ont peut-être pas besoin d'aide mais de quelqu'un qui les accompagne ?

L'intervenant demande au groupe comment chacun chemine dans cette histoire de déni.

PI : C'est intéressant l'effet miroir. J'ai plein de situations qui me sont revenues.
Quand on est dans l'apprentissage, il y a un cadre car il y a l'employeur, le statut salarié. Je suis étonnée de la situation dont parlait PB qui s'est étirée dans le temps, comme ça.

PG : Si l'employeur décide de continuer, ça continue. C'est l'entreprise qui prend les mesures disciplinaires. Au centre de formation, on doit suivre.

L'intervenant : On peut se saisir d'un collègue qui nous dit « là, avec lui, j'en peux plus »
Il y a aussi des situations comme celle du jeune qui sera boulanger avec son père et qui n'assure pas en formation : il n'aura pas le diplôme mais il aura du travail. Le centre de formation doit s'adapter.

L'intervenant s'adressant à PA : « Et vous, avec votre situation, vous avancez ? »

PA : Pour notre responsable pédagogique, le handicap invisible ça n'existe pas. L'année dernière, on avait un sourd : pour lui, ça c'est clair. J'ai lâché. Je suis là aujourd'hui et j'irai à la journée handicap psychique.

PF : Peut-être qu'on se fourvoie nous-mêmes. Quelqu'un qui est en fauteuil, ça ne nous viendrait pas à l'esprit de lui dire de marcher !

PG : Je trouve très intéressant ce que vient de dire PF. Comment on s'adapte sans être dans le « je l'aide » mais dans comment mettre en place des adaptations.

PF : Quelqu'un qui est en fauteuil ne peut pas descendre à la gare de Belleville-sur-Saône…il faut qu'il descendre à l'autre station. Quand le handicap est moins visible, ça devient plus compliqué.

L'intervenant à PF : Vous aviez une situation tout à l'heure. Vous avancez ?

PF : Vouloir obtenir d'un jeune quelque chose qu'il n'est pas en mesure de faire, c'est une forme de déni mais si nous ne sommes pas au courant de la situation…

L'intervenant : Voilà ! Question : le jeune de tout à l'heure, est-ce qu'il est dans le déni ? Il ne dit pas grand-chose en fait. Et l'étudiant infirmier ? Mais ce sur quoi ça ouvre, c'est un truc de dingue…alors il redemande un stage.

PE: Est-ce qu'on sait en fait ? Si la personne elle-même sait qu'elle a un handicap ?

PB : Dans mon cas, il sait qu'il est H+

PY : Qu'est-ce ça veut dire être « H+ » ?

PB : Ça veut dire qu'il a un dossier RQTH et qu'il a rencontré la Référente H+

PB : Je sais que je suis trop maternelle. J'ai conscience qu'il faut que je m'arrête.

L'intervenant : C'est super ce que vous dites-là.

PB : Pas facile de dire « je suis là », de laisser la porte ouverte et qu'il ne saisisse pas les perches.
C'est difficile de dire « tant pis ! »

L'intervenant : On peut témoigner de son inquiétude. On peut dire « Je vois bien que c'est compliqué. Ça m'inquiète. Je pense qu'on a des choses à te proposer ». Mais à un moment, il faut que ça s'arrête.

PB : J'ai un autre jeune. Un jeune dyspraxique. Je voyais bien que c'était très compliqué alors je lui ai dit « Prends ton ordinateur ». Il dit toujours « oui » mais ne l'amène pas alors qu'il l'utilise à la maison. Mes collègues n'arrivent pas à le déchiffrer : elles rayent et ne peuvent pas corriger. Il est un peu perturbateur et la plupart des formateurs ne sont pas très chauds pour qu'il revienne. Le professeur responsable lui a dit, il le sait.

L'intervenant : Ah ? On lui dit, alors il sait ?!

PB : Il le reconnait lui-même. Il s'est calmé. Mais il ne vient toujours pas avec son ordinateur…

L'intervenant : Vous pouvez lui demander de venir avec l'ordinateur.

PB : Je voudrais que ça vienne de lui.

L'intervenant : Si je lui dis « Toi, la prochaine fois que tu viens, je veux que tu aies ton ordinateur, sinon je ne t'accepte pas », il a le choix : c'est lui qui voit.

PB : Est-ce que là, on est dans le déni du côté du jeune ?

L'intervenant : Répondez…

PB : Peut-être du côté des autres.

L'intervenant : Il n'y a pas « des autres », les autres c'est toujours nous-mêmes.

PB : Je vais essayer ce que vous dites

PG : Moi, ça me choque. On l'oblige, là ! On ne peut pas lui dire : soit tu as ton ordinateur, soit tu ne viens pas.

L'intervenant : Comment vous feriez ?

PG : Nous, on voit souvent que vers la fin de l'année, quand ils sont fatigués, les jeunes finissent par dire ce dont ils ont besoin. Pour moi, c'est à eux de choisir.

L'intervenant : C'est vrai. Donc ça ne se joue pas là. Mais du coup, il faut éclairer. Il y a quelque chose de possible, là.

PF : J'avais un jeune dans ce cas, je lui ai donné mon point de vue : « Ton idée est hyper intéressante, c'est dommage qu'on ait du mal à la saisir ; ça me déplait de ne pas pouvoir tout comprendre. Par contre, quand tu le fais sur ordinateur, on a entièrement ton idée, on te comprend ». Ça a marché. Je pense à une autre jeune dyspraxique qui me donne l'impression d'être un oiseau dans une cage. Il faut être patient car une réponse peut prendre dix minutes au lieu de deux mais ce qu'elle a à dire, c'est très intéressant et touchant.

L'intervenant : comment ça se passe dans le groupe classe ?

PF : Très bien. Ils savent que c'est C….Et elle intervient malgré sa difficulté.

PI : Et si le jeune ne module pas ? Que la fin d'année approche et que rien ne change…

L'intervenant : Regardons déjà si ce n'est pas nous qui contre-modulons…car c'est nous qui compensons.

PI : On le presse, on ne lui donne aucune possibilité d'être ce qu'il est.

L'intervenant : « Pas de bras, pas de chocolat » comme dans le film. Là, on reconnait qu'il n'a pas de bras, ça a donc une conséquence singulière.

PE : Je réfléchissais à ce que disait PF. Par exemple, comment on fait pour demander aux collègues de lâcher le coté écriture pour s'attacher au contenu ?

PB : J'ai des collègues qui disent « non !».

L'intervenant : c'est une question. Comment on donne envie à quelqu'un ? Et comment on donne envie à quelqu'un de travailler ?

PE : Par exemple, par le certificat du médecin mais c'est une contrainte.

PF : Par la formation. Notre directeur nous invite à nous former. Ça fait vachement évoluer les choses.

PE : L'idée c'est d'arriver à mettre en place des adaptations mais sans contrainte.

PI : On peut moduler les notes par exemple. On peut voir ce qu'on aménage pour tout type de handicap. Globalement, c'est bien accueilli chez nous.

En bref :

- Le travail du Référent c'est d'accompagner, pas d'aider à tout prix.
- Comment on s'adapte sans être dans le « je l'aide » mais dans comment mettre en place des adaptations.
- Vouloir obtenir d'un jeune quelque chose qu'il n'est pas en mesure de faire, c'est une forme de déni => le déni c'est toujours réciproque.
- Les gens cheminent au gré des entretiens, c'est ça l'essentiel.
- On peut témoigner de son inquiétude. On peut dire « Je vois bien que c'est compliqué. Ça m'inquiète. Je pense qu'on a des choses à te proposer ». Mais à un moment, il faut que ça s'arrête.
- L'idée c'est d'arriver à mettre en place des adaptations mais sans contrainte.
- Etre « H+ »/ne pas être » H+ »: l'habit ne fait pas le moine, la RQTH ne fait pas forcément le « H+ » !