

*L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE
HANDICAP ; L'IMPLICATION DE TOUS AU SEIN DE
L'ORGANISATION ?*



L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE HANDICAP ; L'IMPLICATION DE TOUS AU SEIN DE L'ORGANISATION

TOUR DE TABLE // SITUATIONS PROPOSEES

Participant A - PA : Je pense à un jeune apprenti qui m'a révélé avoir des troubles autistiques mais qui me dit que ça n'a pas d'incidence dans son parcours alors que sa mère m'a fait part de son inquiétude.

PB : Je pense à une personne qui se demandait si son handicap lui poserait problème durant son parcours : est-ce que je m'y suis bien prise pour lui en parler ?
Une autre personne DYS que j'ai eue en cours : je ne me suis pas rendu compte de son handicap et on l'a su après son diplôme

PC : Je viens pour avoir des clés pour impliquer des personnes dans l'équipe pédagogique qui sont réticentes par rapport aux adaptations.

PE : Comment sensibiliser l'équipe pour qu'elle ne voie pas le handicap comme une contrainte ?

PF : Comment impliquer et motiver certains formateurs pour les adaptations ou, à la fin des cours, pour les études individualisées pour les élèves en situation de handicap ? Après huit heures de cours, Ce n'est pas facile d'enchaîner. Pour certains, c'est démotivant.

PG : Quand un Référent a l'appui d'un responsable pédagogique, c'est mieux.

PA : Le plus difficile, c'est quand la direction ne porte pas le projet

L'intervenant propose que l'on parte de la proposition de PF

PG : On a mis en place un centre de ressources avec un responsable pédagogique et des formateurs. Les jeunes peuvent aussi être actifs et tuteurs : ça donne de belles réussites, des jeunes qui se révèlent dans cette entraide et ce partage.

Dans la détection des jeunes en difficulté, on avait mis des choses en place. Là, ça prend une ampleur plus grande car la responsable pédagogique récupère des infos auprès des formateurs. Sur la question de comment impliquer davantage les formateurs : quand l'un d'eux a un problème, si on peut lui apporter une solution, s'il voit que les jeunes réussissent plus, il devient partenaire.

La direction a sa place et son rôle à tenir pour aider les jeunes : on est une équipe. Dans le projet pédagogique, il y a une partie dédiée aux difficultés des élèves, pas que ceux en situation de handicap.

PI : J'ai vu la progression de la démarche H+ chez nous car la direction a mis en place un process d'accueil écrit et partagé, avec un focus pour les stagiaires qui sont en situation de handicap.

Avec une fiche spéciale pour la Référente si la personne ne souhaite pas partager avec le formateur.

Dans mon activité, on a chiffré les heures qu'on me donnait pour la mission : j'ai donc un temps identifié. De plus, ma direction m'envoie en formation avec le CRDI quand j'en ai besoin et m'autorise à participer aux journées régionales annuelles. De plus, on est dans une démarche qualité ISO 9001 dans laquelle H+ est incluse : ça clarifie les choses, je suis bien identifiée, j'ai du temps pour faire ce que je dois faire.

PG : Avant, on me donnait du temps mais la direction était absente ou ne travaillait pas avec moi. Aujourd'hui, c'est le cas : c'est important qu'elle s'implique.

PA : C'est aussi une question de cadre. La direction participe de ce cadre.

PG : Officiellement, j'ai une dizaine d'heures par semaine et ce n'est pas suffisant
Nous avons 1000 élèves dont 25 RQTH et de 40 à 70 élèves en difficulté, de toutes sortes.

PJ : Noémie, la personne qui se demandait si son handicap lui poserait problème durant son parcours BPJEPS : est-ce que je m'y suis bien prise pour lui en parler ?

Lors du 1^{er} contact durant l'info collective, c'est elle qui est venue me parler de ses problèmes de santé lors d'un entretien en tête à tête. Elle me demandait si ça allait être un obstacle dans les prérequis pour l'entrée en formation. J'ai répondu « non » car ce sont ses motivations qui comptent. De plus, elle finançait sa formation et ne voulait pas d'aide en lien avec une reconnaissance. Elle ne voulait pas « avoir d'étiquette ni vivre aux crochets de la société ». Elle ne voulait pas non plus que le groupe soit au courant. Elle a demandé si elle pouvait être absente pour ses examens médicaux et si cela valait justificatif

Là, récemment en réunion d'équipe durant laquelle nous parlions de chacun des stagiaires du groupe, j'ai dit avoir rencontré une personne qui ne veut pas de la RQTH que je lui ai proposée au vu de ses problèmes de santé. J'ai su ensuite qu'une collègue (en charge des dossiers financements) est allée directement la voir pour prendre RDV afin d'insister pour qu'elle ait une RQTH. Je me suis sentie en porte-à-faux. Je me suis demandé si j'aurais dû mieux accompagner la personne ; faire un RDV plus spécifique avec elle dès la rentrée.

Le groupe réagit

PF : Chaque année, je rencontre plusieurs personnes dans ce cas et j'explique la démarche en présence des parents mais après, ça ne sert à rien d'insister.

PJ : Peut-être qu'après le RDV avec ma collègue, la jeune n'aura pas évolué dans sa réponse.

L'intervenant au groupe

Qu'est-ce qui nous dérange là-dedans ?

PI : Qu'elle ait mis la Référente en porte-à-faux.

PG : Et sa crédibilité de Référente H+ en jeu.

PC : Il faut respecter que la personne ne veuille pas d'étiquette. Pour avoir des aménagements, on n'est pas forcé d'avoir une RQTH. C'est déjà arrivé qu'on fasse des adaptations sur nos fonds propres.

PI : Si on a une RQTH, on peut mobiliser des financements de la part de l'AGEFIPH et de la Région.

L'intervenant : Lors de votre réunion, pourquoi avez-vous évoqué le cas de Noémie ?

PJ : Là, on faisait le tour des dix stagiaires pour faire un point sur leur situation financière et comment s'était passé la rentrée.

L'intervenant : Vous êtes une grande Référente H+ ! Supporter ça, c'est grand ! Vous ne restez pas plantée-là : vous allez à l'atelier et vous n'êtes pas vraiment mise en porte-à-faux puisque vous utilisez nos échanges.

PE s'adressant à PJ : Ça ne t'a pas touchée ?

PJ : Non, cette collègue fonctionne à l'élan. Mais je me suis demandé si j'avais donné les bonnes informations.

PE : Elle aurait dû t'informer de sa démarche. Ce n'est pas respectueux.

L'intervenant : Lorsque le TOUS ENSEMBLE ne fonctionne pas (et c'est de plus en plus courant aujourd'hui), on peut avoir recours au A PLUSIEURS. C'est assez simple : du UN PAR UN avec un AXE (ou un cadre).

PC : Je pense que lorsqu'il y a plusieurs personnes sur un suivi, il faut qu'elles communiquent.

L'intervenant s'adressant à PA : Concernant le jeune autiste qui dit qu'il n'a pas de problèmes, vous vous demandiez qui vous devez impliquer. Comment vous allez procéder ?

PA : Je vais y aller chronologiquement : relire le dossier profondément. Ça dépendra aussi de s'il trouve une entreprise. Je ferai au cas par cas, selon mon ressenti.

L'intervenant : Ce qui me vient à la question « qui dois-je impliquer ? ». J'ai envie de dire « personne ».

PG : Imaginons qu'en septembre, il arrive avec une entreprise. Comment vas-tu faire ? Comment vas-tu communiquer avec l'équipe ? En fait, quand j'ai une situation, je communique avec l'équipe sur les besoins de l'apprenti.

L'intervenant à PF : Comment vous avancez sur votre situation ?

PF : Je n'avance pas vraiment

L'intervenant : L'implication de vos collègues, est-ce qu'on attend ça d'eux officiellement ?

PF : Non

L'intervenant : Sur quoi voudriez-vous qu'ils s'impliquent ?

PF : S'occuper des jeunes lors des études personnalisées pendant le temps où ils gardent la classe.

PG : Si on a des financements pour mettre ça en place, il faut soit rétribuer le formateur soit faire venir un intervenant.

L'intervenant à PF : Vous n'avez aucune solution. Là, il n'y a pas de cadre : il vous faut trouver un lien au cadre.

PJ : Tu pourrais participer aux réunions.

PG : Il faut que la direction se saisisse de la question.

PF : Je travaille avec la CMA qui vient au sein de l'OF pour détecter, par exemple et pour mobiliser des prestataires sur les cartes mentales, la gestion du stress. Mais ces interventions n'ont pas été reconduites par la MFR.

L'intervenant : Votre responsabilité de référent est de trouver les partenariats, et de les valoriser lorsqu'ils sont efficaces à vos yeux. Ensuite, la direction prend la responsabilité de reconduire ou pas les interventions. Si vous avez fait votre travail de valorisation et de communication en interne, après ce n'est plus de votre ressort.

PC : Il y a toujours des récalcitrants. Pour autant on peut intervenir pendant les réunions d'équipe pour rappeler le rôle du Référent. Utiliser par exemple le jeu « Keski ? »

L'intervenant : S'il n'y a pas de dehors, il n'y a pas de dedans. Pour qu'il y en ait qui suivent, il faut qu'il y en ait qui ne suivent pas. Si on insiste, ça ne marche pas. Mais il n'empêche qu'il faut un cadre. La consigne c'est qu'on accueille des PSH et qu'on met en place des adaptations.

Par exemple, Gaëtan, pour lequel on a dit qu'il fallait une police plus grosse, un interligne plus grand etc. Est-ce qu'il y a des professeurs qui ne le font pas ?

PC : Oui. Dans ce cas, les jeunes se débrouillent avec les copains.

L'intervenant : Là, il faudrait juste faire apparaître qu'il y a un écart à la norme.

PC : C'est ce que je fais. A propos du formateur qui ne fait pas, on me répond « il est comme ça... »

L'intervenant : l'élève se plaint ?

PC : Oui, c'est lui qui va s'adapter et pas le professeur.

Par exemple, on avait reçu un malentendant. La consigne était de parler en le regardant. Un professeur a continué à faire son cours en écrivant au tableau tout en parlant dos à la classe...

L'intervenant : Comment ça s'est passé pour lui ?

PC : Bien, on avait fait des cours de soutien et fait venir une interprète qui, elle-même, ne comprenait pas le prof en question car il ne se retournait pas !

L'intervenant : On pourrait dire que celui qui est en situation de handicap, c'était le professeur. Et autour de lui, les choses se mettent en place.

PC : Sur nos soixante formateurs, on en a quatre ou cinq comme ça, dont un ou deux très récalcitrants.

PI : Avant qu'on se lance dans la signature de la charte, on a pris le temps d'en parler pour que tout le monde soit d'accord pour y aller. La situation de PF est inversée

L'intervenant s'adressant à PF : Faites attention à vous, vous êtes hors cadre et c'est d'abord dangereux pour vous. Sans compter que c'est contre-productif pour la visée de H+.

PG : J'ai connu ça il y a quelques années. J'aurais pu dire « j'arrête ». Je ne l'ai pas fait, peut-être par ego ou peur de perdre quelque chose. Aujourd'hui, si je ne pouvais pas le faire dans de bonnes conditions, j'arrêtera. Pour impliquer les professeurs, je pense que comme dans les sports de combat, on doit se servir de la force des autres. On va créer une Dropbox dans l'espace ressources pour partager des outils pour, petit à petit, donner l'envie à tous les formateurs de les utiliser.

PI : Parfois, ça fait peur, on s'en fait une montagne. C'est important d'être là auprès des équipes en soutien et pour partager.

PC : Ce professeur-là n'a pas peur. Il est braqué.

PJ : Il a des obligations : il y a une loi.

L'intervenant : Il vient, il fait cours. Par contre, il ne veut pas faire d'adaptations. Il est évalué là-dessus. Mais là où l'établissement marche, c'est qu'il y a des choses mises en place pour pallier ce qu'il n'y a pas dans le cours du collègue. La question est : est-ce qu'on fait le boulot ou pas ?

PE : Le thème de l'atelier c'est l'implication de tous, non ?

L'intervenant : Je vais envoyer un RAR au CRDI pour modifier le thème de l'atelier ! Pour modifier le « tous » en « chacun » dans l'intitulé de cet atelier (Situations de handicap ; l'implication de tous au sein de l'organisation ?)

PE : Ce que je suis venue chercher, c'est comment impliquer les collègues sans les contraindre ?

PG : C'est un cheminement, on commence à un ou deux et puis ça grandit.

PE : L'idée c'est d'être tous pour la même cause

L'intervenant : Il y a la cause commune et ce qui nous cause. Je vous propose de décaler la cause. La cause commune, c'est patriarcal. Aujourd'hui, on est invité à s'appuyer sur le travail avec les autistes pour fonctionner.

PE évoque les cours de danse qu'elle donne à titre privé durant lesquels elle a à cœur que tout le monde participe, quel que soit le niveau de chacun.

PF : En fait, tu veux que tout le monde soit aussi investi que toi ?

L'intervenant : Le travail en atelier fait émerger la nécessité d'un pas de côté. Il faut avoir du respect pour la réticence aussi. Dans votre cours de danse, avec la personne qui ne veut pas danser, qu'est-ce qu'on fait ?

PE : Dans mon cours, je vous garantis que tout le monde danse ! Je pratique l'autodérision, je dis qu'on est ici pour s'amuser, pas pour se regarder les uns les autres. Si dans notre équipe, il y en a un qui ne participe pas, c'est les autres qui ont du travail supplémentaire. Je le vis comme un échec.

L'intervenant : Pour faire sans contrainte, faites comme pour la zumba : vous savez faire.

PF : Ces ateliers c'est sympa mais on ne repart pas avec beaucoup d'outils

PC : C'est vrai que repartir avec des outils, c'est bien. On a créé tous ensemble entre Référents handicap une fiche de mission du Référent Handicap qui devra être validée par la direction.

L'intervenant : Les ateliers n'ont pas vocation à produire des livrables.

PG à PF : Est-ce que tu t'es rapproché d'autres Référents H+

PF : Non

L'intervenant : Le volet institutionnel est important. Quand la direction nous demande ce que ça rapporte, il ne faut pas laisser cela vide : il faut lui répondre sur l'intérêt pour la structure. Si on ne fait pas ça, on loupe une dimension importante du Référent.

En lien avec votre remarque sur les outils, on peut prévoir une réflexion sur le livret d'accueil par exemple