

LES SITUATIONS DE HANDICAP QUI RECONNAIT ?

AUVERGNE – Rhône-Alpes



LES SITUATIONS DE HANDICAP QUI RECONNAIT ?

Un questionnaire est posé sur l'intitulé de cet atelier, l'intervenant rebondit et pose donc la question du pourquoi les participants sont venus ?

⇒ Échange :

- Qui reconnaît la situation et qui reconnaît le référent dans sa détection du handicap ?
- Qui et comment on redynamise quelqu'un, comment on mobilise et qui permet de reconnaître ?
- Le dispositif H+ réunit un nombre important de structures et de nombreuses réflexions globales qui ont étendu cette force, cette possibilité d'être reconnu qui élargit nos compétences sur l'ensemble du public quel que soit le statut.
- C'est important d'avoir des échanges, lorsqu'on le fait, on se rend compte que l'on a tous des situations problématiques. On peut donc se transmettre des informations, avoir le temps de se poser, de réfléchir à comment faire, comment mieux accompagner. On se reconnaît dans les situations présentées par les uns et les autres.
- Le groupe procure de la richesse. Nous sommes souvent confrontés à des situations inédites ; on découvre des situations qui nous servent par la suite.
- Confrontation au « qui fait quoi » au sein de l'équipe, au sein de la direction tout le monde fait mais il n'y a personne d'identifié. Nous, référent, ne sommes que des collègues, nous sommes comme eux : formateur...
- Le fait d'être charté a un impact, ça prend de plus en plus d'ampleur, de 2 à 3 situations de handicap par an, nous en avons 14 actuellement ; de nouvelles situations comme par exemple des personnes relevant du trouble du spectre de l'autisme. Plus de la moitié de la classe en CAPA jardinier rencontre des troubles des apprentissages... C'est sans doute dû « au bouche à oreille ». Les parents sont contents de voir que l'on est là.

⇒ Question de l'intervenant : Vous refusez des personnes ?

Non. On n'a pas le droit ; ils viennent avec un contrat. Selon les situations de handicap, l'objectif ne sera pas le même. On ne visera peut-être pas le diplôme.

Depuis que l'on est identifié comme accompagnant les personnes en difficulté, les personnes viennent parce qu'elles savent qu'il y a 1 accompagnant. On leur demande alors de faire le choix de la formation avant tout.

Nous avons accueilli 1 autiste en contrat d'apprentissage, l'accompagnement a été tellement spectaculaire pour les parents qu'ils ont dû en parler à une association qui nous oriente des personnes. Mais ce n'est pas parce qu'il y a un accompagnement que le jeune est fait pour exercer ce métier. Si les conséquences du handicap ne lui permettent pas d'exercer le métier mieux vaut le réorienter ailleurs.

J'ai participé à quelques ateliers, d'année en année on est confronté à de nouvelles situations. Je suis référent depuis plusieurs années, avant les PH n'étaient pas prises en compte de la même façon. Il y a eu une prise de conscience.

En entreprise d'entraînement on sait que l'on a 4 PH. On a acheté un repose poignet, un fauteuil. On surveille les rythmes. Le problème qui se pose, ce sont les personnes qui n'ont pas travaillé depuis longtemps. Je vais veiller, voir s'il y a le moindre signe mais la formation est courte : 3,5 à 4 mois. Elles veulent reprendre 1 emploi.

Une autre chose m'interroge face à ce qu'on a eu il y a quelques années, un handicap psychique qui est passé inaperçu. Lorsque le handicap est visible, il peut être compensé par un aménagement. Des personnes « dys » aussi qui n'ont pas pu aller au bout de la formation...

Je suis demandeur de ce que les autres ont pu mettre en place. On accompagne des personnes avec des situations plus difficiles qu'il y a des années, voir 10 ans en arrière...

⇒ Remarque de l'intervenant : C'est peut-être parce que ces personnes sont mieux orientées qu'elles arrivent à nous ?

Moi je dirais que c'est la loi de 2005, avant une institutrice pouvait refuser un enfant

D'une certaine façon, oui on nous connaît

C'est la loi de 2005 et c'est pour ça que ces jeunes peuvent continuer. C'est la même chose pour les adultes, je trouve ça super. Avant il y en avait moins, ils n'arrivaient pas jusqu'à nous

On recrute de plus en plus de personnes en situation de handicap, mais le problème, ce sont les situations de handicap psychique pour l'Entreprise d'entraînement parce qu'il faut qu'elles sachent se comporter avec les autres.



Par exemple, une personne maniaque dépressive a été entourée par le groupe mais elle n'a pas pu finir la session. Je me suis battu pour apaiser les tensions et l'accompagner le mieux possible, ça n'a pas été évident et sa situation a empiré, elle s'est fait hospitalier.

Situation :

On a eu une situation similaire, avec une personne schizophrène.

Quand une crise survenait, on l'invitait à venir au centre de ressources. Elle était seule avec moi, elle « déversait », je l'écoutais.

On a mis un partenariat en place avec l'infirmière mais elle n'a pas pu finir sa formation. Elle a dû l'interrompre pour se soigner.

C'était quelqu'un qui avait un très bon niveau et qui nous a bluffé sur les tests, et son comportement était « normal » lors des tests. C'est après que l'on s'est aperçu que malheureusement il y avait des soucis de santé et qu'elle était déjà accompagnée par un référent psy... On fait de notre mieux mais nous ne sommes pas des médecins, on n'est pas des spécialistes.

Ça repose la question de ce matin c'est la posture à adopter ; c'est impliquant et on s'implique. On est facilitant, c'est l'accompagnement qu'il faut viser.

Mais en amont, comment on détecte ? Quand on a l'orientation d'un SESSAD ou IMPRO, c'est facilitant. Enfin ce n'est pas facile, mais « on sait », on a des clés, on fait intervenir l'association. Mais quand on ne sait pas... On sent qu'il y a des troubles psy et des gamins ne sont pas accompagnés.

La détection « qui fait quoi » et « qui reconnaît qui » on n'est pas des spécialistes.

A force on y arrive un peu mieux mais la personne qui arrive, « tu fais comme tu le sens ».

La personne venait d'un autre dispositif et ma collègue qui ne m'avait pas mis en garde, ne l'avait pas repéré. C'est quand elle s'est trouvée en formation que mes collègues me l'ont dit. Je me suis retourné vers ma collègue qui m'a dit oui en effet mais comme son handicap n'a pas posé de soucis, elle n'a même pas pensé à m'avertir. Effectivement, les conséquences du handicap ne posaient pas de soucis face à l'apprentissage mais de fonctionner dans 1 groupe là, au final sa santé s'est dégradée...

Intervenant : Je ne suis pas d'accord avec vous quand vous dites que vous n'êtes pas des spécialistes. La formatrice est fine, elle a repéré le handicap et l'a laissé accéder en formation... Cette dame veut entrer en formation. Elle a peut-être un doute mais, elle la laisse y aller. Elle fait son travail quand même ! Et là ça se pose...

Réponse : « Spécialiste », on ne s'entend pas sur le terme. On est spécialiste H+, c'est comme ça que l'on nous voit. Nous avons fait appel à des spécialistes de la gestion de ce handicap. On peut être spécialiste dans nos métiers et avoir la capacité. Mais je ne suis pas spécialiste du handicap. Je suis parfois démuni. On accueille des jeunes qui ne sont pas conscients qu'ils arrivent dans le milieu du travail. Il faut des clés que l'on n'a pas toujours. J'utilise le mot spécialiste mais c'est que parfois nous ne sommes pas armés pour ces publics.

Intervenant : de quoi faudrait-il être spécialiste ? On ne vous demande pas d'être spécialiste du handicap mais d'être des formateurs ; votre spécialité est d'abord là. C'est par le biais de cette spécialité que vous allez être spécialiste du handicap. La spécialité va faire apparaître le handicap, la difficulté de l'un ou l'autre.

Le contenu pédagogique ne va pas aller, parce que lui, par exemple, ne tient pas en place, ou ce que j'avais prévu ne convient pas, mais c'est autre chose. On a besoin d'aller chercher quelqu'un d'autre, un autre spécialiste.

L'agefiph dédie un financement.

Vous êtes spécialisé, ça ne vous empêche pas de faire appel à des ressources extérieures.

Participant : Dans cette démarche, nous assurons la transmission du savoir, et encore, c'est imparfait... Mais dans des situations où le handicap se révèle, même si la personne n'a pas de statut, et quand ça relève du médical, nous nous sommes appuyés sur une association qui nous a donné des clés et c'est en ça que le spécialiste intervient.

On constate qu'il y a un nœud et là, je dois transmettre en interne.

Le problème, c'est de sortir du rôle strict de référent et comment impliquer des équipes ?

Qui reconnaît quoi et qu'est-ce qu'on en fait ?

Ma collègue ne m'a rien transmis ... ça a bousculé en interne ! C'est pas plus mal qu'elle ne me l'ait pas dit ; la situation s'est déroulée... Le couac c'est que ma collègue ne m'a pas alerté... Mais si elle l'avait fait ainsi qu'auprès des collègues, ils auraient dit « oh attention c'est une entreprise d'entraînement »... Vous êtes référent et vous vous prenez ça dans la figure...



Cette dame a un QI supérieur au mien, un savoir, une culture impressionnante. Elle est accompagnée, prise en charge depuis des années... mon espoir, c'était qu'elle aille au bout... c'est quelqu'un qui avait une bonne compréhension de sa situation. Les formateurs avaient repéré les problèmes mais...

Intervenant : Finalement c'est quoi le problème ? Ça secoue cette expérience ?...

Réponse : Oui aussi parce que certains de mes responsables m'ont renvoyé que je suis là pour donner leur chance à des personnes. Ma compétence est de tout mettre en place pour que la personne puisse atteindre son objectif et même si elle ne l'atteint qu'à 80%, c'est énorme.

Intervenant : Sur ce chemin vous allez rencontrer une difficulté : déconstruire votre formation c'est votre souhait d'accompagner et vraiment venir en aide.

Former c'est accompagner. Il y a aussi une forme de contrainte. On sait qu'ils n'auront pas le diplôme, mais il y a le certificat de compétence.

Participant : Pour revenir sur la détection du réel handicap, on a envie de les accompagner mais pour certains ce n'est pas possible. On va leur donner des éléments et peut être que l'on se trompe. Mais on peut les emmener plus loin.

Si je dis « schizophrène » personne ne rentre dans la classe !

Mobiliser les équipes mais jusqu'où ? Lorsque l'on doit faire de la transmission d'informations ?

On peut s'appuyer sur le CAD.

Est-ce qu'on demande à tous un bilan orthophonique ?

Les gamins dans la classe se demandent pourquoi un tel dit des gros mots....

Situation :

Une jeune prépare un CAP de SAP. Elle a fait sa scolarité normale, puis est allée en MFR, puis chez nous après la 3ème. Elle avait 19 ans. Elle a un comportement complètement décalé.

Dès le 1er jour je remarque sa façon de s'exprimer, elle prend une voix de petite fille. Je lui demande de me parler normalement et elle y arrive quand elle s'adresse à moi. Mais elle en joue avec un autre formateur.

Elle est toujours dans des situations infantiles, à conter des histoires. Pendant le cours, elle se réfère à des choses de sa petite enfance et elle n'en sort pas.

Lorsque je lui dis qu'il y a un problème, elle est sur la défensive et répond qu'il n'y a pas de problème. Avec moi elle essaie d'avoir une autre posture mais sinon, elle est sans arrêt dans l'infantile et on dirait qu'elle en joue.

Je relève tous les faits au fur et à mesure, ça se passe mal en entreprise, chez nous, je rencontre la famille plusieurs fois qui répond « oui, on le sait ».

Dès le départ, on s'est interrogé sur ses compétences. En entreprise, elle va ramasser des pâquerettes et revient sur son poste longtemps après !

Elle n'a pas de reconnaissance. Si elle l'avait que pourrait-elle faire ? Quel aménagement du poste envisager ?

L'entretien des locaux sans doute mais pas la toilette des personnes. Ses collègues peuvent-ils la faire à sa place ?

Intervenant : En tant que référente, vous avez le droit de dire que ça ne va pas être possible et « je vous le demande ». Je n'aurai pas envie que cette dame s'occupe de ma maman, par exemple !

Réponse : J'ai tenu ce discours aux parents mais ils sont au CA... j'ai un poids, mais suis lucide face à cette situation...

Intervenant : On ne peut pas aller au-delà de ce que l'on nous donne comme prérogative. En effet vous avez agi et vous avez envie que ça se passe bien, mais ça ne peut pas être à tout prix. Les parents sont-ils dans le déni ?

Imaginons qu'elle ait son CAP ? Vous avez alerté, c'est maintenant aux parents, aux accompagnants à prendre une décision.

Cette jeune fille mettra peut être les personnes dont elle s'occupe en danger. Peut-être qu'elle va trouver un emploi 15 jours et après ne trouvera plus de travail...

Lorsque vous lui dites, elle ne veut rien savoir. Et vous avez un problème avec les parents qui sont au CA. Si les parents ne veulent pas reconnaître, vous ne pouvez pas lutter.

Il y aurait à supporter une rupture avec cette jeune fille.

Réponse : J'ai essayé de lui trouver une autre orientation.



Intervenant : Non ! C'est tout le contraire de la séparation. Il serait nécessaire que votre rupture coupe ; « pas chez moi parce que tu me déranges trop ! ». Peut-être que c'est le meilleur service à lui rendre de lui dire stop ; voir à ses parents aussi, puisque personne ne veut rien en savoir. Vous avez averti les parents, la jeune ne veut pas entendre, on n'est pas des magiciens, votre mission s'arrête là.

Vous ne pouvez pas reconnaître le handicap sans la personne ! Et sans les autres non plus. Là vous le reconnaissez toute seule dans votre coin.

Réponse : Non pas toute seule avec l'équipe et le professionnel.

Intervenant : Scolairement parlant elle s'en sort bien ?

Réponse : Non elle a beaucoup de difficultés. On peut faire le CAP sur 3 ans.

Intervenant : Mais là c'est anticiper sur votre problème pas sur le sien. Bien sûr, il y a une prise en charge extérieure mais sans la personne alors que l'on a besoin d'elle !

Intervenant : C'est parce que vous êtes plusieurs à dire « attention, il y a 1 problème » que ça pourrait déclencher une prise de conscience. On ne sait peut-être pas faire mais, il y a un problème et de le maintenir plusieurs fois... peut être que ça pourrait passer... Mais il faudrait déjà accepter qu'il soit possible que rien ne se passe, être prêt à lâcher pour que les parents lâchent...

Lorsque les parents sont dans le déni, c'est difficile. Lorsque l'on détecte une situation, on demande aux parents si on peut les positionner via le CAD. Certains parents refusent ou bien le jeune « j'en ai marre depuis que je suis petit on me fait passer des tests ça me saoule »... On ne peut plus rien faire, on fera des adaptations mais on ne pourra pas aller plus loin. Dès que l'on dit le mot « handicap », les parents ne veulent pas en entendre parler.

⇒ **Remarques des participants :**

Nous avons rencontré une situation où les parents ne voulaient pas aller vers la reconnaissance. En tant que référente, j'ai répondu : « je suis inapte. J'ai des situations de handicap au quotidien, là j'y suis. Soit vous m'aidez soit je n'y arrive pas, alors je relaie ».

Le relais n'est pas une situation d'échec, s'il y a blocage, ce n'est pas forcément nous le blocage, ce peut être la famille face au déni. On ne peut pas être en situation d'incompétence dans toutes les situations.

Le référent ne parle jamais que pour lui mais pour l'équipe, si elle n'est pas impliquée ça ne peut pas marcher.

Ce n'est pas qu'une question de handicap. Lorsque l'on reçoit les jeunes on ne traite pas le handicap. On fait de la pédagogie individualisée.

Impliquer les équipes, repérer c'est ça notre boulot

Et comment je fais pour que ce ne soit pas un sacerdoce ?

A un moment on ne peut pas aller plus loin

Je suis sortie de l'échec mais je suis passée par toutes les étapes, c'est la 1^{ère} fois que je vis ça mais ça me conforte, ce qu'on se dit ici.

C'est la question de la posture.

Face au déni, ça fait douter c'est là que le « pas tout seul » compte.

La formulation de l'inaptitude est géniale ! Moi je ne sais pas faire mais vous pouvez aller voir ailleurs.

L'Atelier est une forme de travail qui pourrait être reprise en équipe en s'arrêtant aux faits.

On a essayé dans l'équipe, la « mission », la posture. Là en étant dans l'équipe, je suis moins en lien avec les jeunes, du coup, je reconnais comment moi ? Avec les yeux de l'équipe donner des clés à l'accompagnant. Comment mobilise-t-on l'équipe ?

Par exemple, lors d'une réflexion sur la thématique dys, en échange de pratique avec d'autres OF du réseau, on entend : « oh la, la, c'est un « H+ », ça c'est pour toi » (= le référent H+ !) ; Mais dans « H+ », il y a le + c'est-à-dire pour **tous** !!!! Comment faire pour que les équipes intègrent que le référent n'a pas à tout faire tout seul ?

Ce qui est important c'est la posture de la direction. C'est primordial.

J'ai vécu depuis que je suis référent une 3^{ème} direction.



J'avais entraîné ma direction, elle me donnait la parole, l'autre direction qui ne voyait pas l'intérêt, ne m'a pas permis d'avoir des moments à partager.

Et, là, avec la nouvelle direction : je reprends une place dans l'équipe. Toutes les relations avec les collègues ont changé depuis 15 jours et ça a des effets sur le référent.

Je ne suis pas tout à fait d'accord. J'avais un directeur qui ne s'en préoccupait pas mais qui me laissait la souplesse d'action. Je lui expliquais que ce n'était pas des « conneries », mais du temps pour les parents... Il faut être conscient que derrière, nous, en tant que référent, on donne l'impulsion ; c'est ce qui manque actuellement au référent qui me remplace (NB : l'intervenant a pris le poste de direction il y a quelques mois).

J'ai envie qu'il me dise « j'ai envie de faire ça ». Faut que les référents n'oublient pas « d'y aller » ; besoin des espaces. Faut trouver quelqu'un qui trouve cette place, c'est une place.

Intervenant : Vous avez une posture qui pourrait contrebalancer votre collègue... « Moi j'ai envie mais mon directeur ne me reconnaît pas » et vous « moi j'ai envie, ça tient au-delà de mon directeur ». C'est le directeur qui doit dire ça. C'est dans le cadre de ses missions.

Mais pour vous, comment faites-vous pour laisser la place à quelqu'un d'autre ?

Réponse : Je change, j'essaie de le mobiliser. Il a un poste, il a des heures en fonction des problèmes que l'on rencontre. Je sais qu'il n'y a qu'une seule PH et, cette personne travaille le soir. Il faut trouver le relais auprès des équipes. Ce qu'il fait en dehors de ses heures est pris en charge. Ça fait un an que l'on travaille sur la charte. Il s'est formé, il y a un tuilage. Ce n'est pas facile quand même. Nous avons un problème de temps.

Participants : Le problème avec certains formateurs, c'est comment les impliquer. Certains se sentent handicapés face à ces publics.

Exemple : un formateur face à une personne malentendante rétorque « je ne peux pas le regarder ; je ne peux pas fonctionner que pour une personne »... Comment fait-on ?

En même temps, il faut faire attention à ceux qui en jouent et ne pas devenir une maman !

Situation :

Nous avons accueilli en centre, une jeune autiste de 26 ans. Parfois, elle venait en pleurs. On ne savait pas pourquoi. Je n'étais pas armée, on ne savait pas comment faire. Le père est venu présenter son handicap, ses manifestations, devant la classe.

Nous avons convenu que lorsqu'elle sentait qu'elle allait se mettre à pleurer, elle puisse quitter la classe et qu'elle viendrait au centre de ressources. Je l'écoutais. Un jour le papa me dit « vous surprotégez ma fille. Elle est en milieu ouvert, pas de privilège ». J'ai reçu cela comme un boomerang.

Intervenant : C'est toute la problématique, vous reprochez aux formateurs de sous accompagner. On est toujours sur le fil du rasoir.

Et surtout, il n'y a pas de règles. Quand on demande aux équipes de s'impliquer ça ne veut pas dire les aimer et on n'a pas le temps.

Participants :

L'équipe H+ sait quels jeunes ont une RTH. Depuis 3 ou 4 ans, on les laisse suivre normalement 2 ou 3 sessions avant d'intervenir. Les formateurs ne savent pas qu'ils ont des personnes en situation de handicap puis un référent fait le lien avec les formateurs.

Exemple : un jeune en IME, a eu son CAPA brillamment, la seule aide a consisté à revoir certains points avec lui.

On va détecter des jeunes qui n'ont pas de RTH et ... très surprenant, qui ne sont pas détectés par les formateurs...

Qu'est-ce qu'on doit dire ou pas lorsque l'on détecte des jeunes en grande difficulté ? On appelle les parents, certains refusent. On fait positionner ceux qui veulent.

Parler face à lui, jusqu'où je vais, jusqu'où je lui mets des choses en place dont la personne n'aura peut-être pas dans le monde du travail ... Quel est le rôle du centre de formation sur l'aspect de « préparer à » ?

Rappel de la loi de 2005 et du droit à compensation.



Intervenant : Pourquoi vous parliez de faire ces ateliers en équipe ?

Réponse : Parfois un formateur éprouve un certain mal-être et pense qu'il ne sait pas faire donc il ne fait pas.

Intervenant : Il ne sait pas faire quoi ?

Réponse : adapter le cours...

Intervenant : Entre nous, vous y croyez qu'il ne sait pas faire ?

Réponse : Je le crois oui, je le vois en difficulté face à ce public... Il y a aussi des retours de jeunes comme quoi il les ignore.

Intervenant : C'est le rôle du directeur ; il y a un recadrage à faire.

Groupe : Il faudrait écouter la parole des apprenants voir le jeu des apprentis. En faisant attention aux postures « je suis le sauveur du jeune » ; attention à la triangulation persécuteur/sauveur ... Vous pouvez provoquer des rencontres avec le jeune, le formateur et la position particulière à adopter.

Intervenant : Moi je mettrais une situation intermédiaire d'adulte à adulte avant de le mettre face à face avec le ou les jeunes pour éviter de le mettre en difficulté en attestant de ses difficultés.

Intervenant : Qu'est-ce qui motive votre collègue à prendre la suite ?

Réponse : Il est dans le monde associatif et intervient auprès de personnes en situation de handicap. Impliquer c'est aussi détecter ceux qui ont cette sensibilité d'accompagner au départ

C'est purement pratique que ce ne soit pas lui qui soit là. Il travaille le soir, je l'ai impliqué sur la charte H+. Il a suivi les formations proposées et il fait le lien entre les équipes du soir et du jour....

Il a bien pris son rôle et fait un bon travail d'accompagnement.

Le problème de l'implication c'est comment on donne envie à quelqu'un d'avoir envie.

On peut lui demander comment on va faire ?

Qu'est-ce que je peux mettre en place pour t'aider... ce sont les clés de l'implication

Le groupe :

Les questions qui se posent : celle du temps pour que les formateurs revoient leurs modules, des moyens dédiés par la direction, de l'adhésion de la direction, on a besoin d'outils, les co-construire en équipe est idéal.

Intervenant : En ouverture de matinée je me suis dit que vous étiez reconnus : la moitié des effectifs d'une classe en situation de handicap, montre que vous êtes reconnus par les gens, les associations, les parents. A la fois c'est génial et à la fois ça clignote...

Si « trop de « vouloir » » que ça marche pour l'autre, les PH et les collègues le savent et s'impliquent moins ! Ça doit être géré, ça ne concerne pas que le référent, vous devez sortir de là. Trop de vouloir les uns sur les autres, ça résiste et c'est plutôt bon signe. Une équipe qui refuse de s'impliquer, c'est qu'il y a peut-être trop de vouloir sur eux...

Participant : Face à une situation de handicap, il existe des outils et des moyens d'agir ... je me permets pas de dire que les outils du formateurs ne sont pas adaptés ça permet de poser les choses.

Tous les formateurs sont passionnés par ce qu'ils font, on est entre prof avec les mêmes objectifs. Mais quelques formateurs ne veulent pas se donner les moyens. Il y a des fortes têtes On n'est pas avec eux en formation, on ne voit pas ce qu'il se passe mais généralement, ça fonctionne. Les taux de satisfaction sont de 80 à 90%. Faut aussi laisser venir les formateurs à nous. C'est bien lorsqu'ils viennent me voir et me disent je suis en difficulté. On est 3, on échange beaucoup entre nous

Intervenant : Vous les aidez pour les adaptations pédagogiques ?

Réponse : on échange sur des outils ou on en montre.



Participant : Je voudrais qu'on accueille plus de PH. Sur 2000 personnes accueillies sur 3 sites, il doit y avoir 30% de personnes en situation de handicap en compétences 1ères et 15% sur les formations privées. Chaque année on en accueille de plus en plus, et je suis convaincu qu'il en reste encore beaucoup qui n'accèdent pas à la formation. Mon objectif c'est de n'écarter personne.

Intervenant : Oui on retrouve l'idée de ce matin et ça rejoint la loi 2005. Il n'y a pas de handicap mais des situations et on aimerait dire oui tout le temps. Mais ça ne fonctionne pas ça ?

Participant : Mais les handicaps les plus lourds n'arrivent pas jusqu'à nous... Par exemple, on n'accueille plus de personne à mobilité réduite.

Le regard change ; il y a une prise de conscience des formateurs, il y a moins de résistance qu'avant

Intervenant : Les fortes têtes sont importantes. On peut s'en servir comme des alliés. Ils viendraient toujours dire qu'il y a du handicap et que c'est compliqué. Donc il y aurait toujours quelque chose à surmonter.

A votre place je m'en ferais mes alliés secrets. Ils sont les handicapés, ils sont ceux qui font que ce n'est pas parfait.

Participant : En CAPA, des jeunes en situation de handicap réussissent aussi bien que ceux qui ne le sont pas. La moitié des personnes qui réussissent ont 1 RTH...

Intervenant : S'il n'y a plus d'échec, il n'y a plus de réussite.

Participant : Sur du qualifiant on n'a pas d'objectif de réussite. Le formateur attribue l'attestation d'acquis. La personne n'a pas l'épée de Damoclès sur la tête. Il n'y a pas de pression, la personne avance normalement et acquiert de nouvelles compétences et le formateur les valide.

⇒ **Intervenant** : Est-ce que le contenu d'un atelier comme celui-ci peut vous servir ? Qui reconnaît ?

Le groupe :

- La PH.
- Reprendre conscience de la légitimité que l'on a.
- C'est aussi une démarche d'auto évaluation dans l'échange de pratiques.
- Voir l'importance de l'équipe, le regard de la direction même s'il est important de se rendre compte que la posture de direction n'est pas la même.
- La force d'un mouvement, la mise en lien est nécessaire.
- J'ai beaucoup aimé « je suis inapte » !! Contrebalancé par aidez-nous à voir les choses autrement