

LA FAISABILITE DES PARCOURS D'APPRENTISSAGE AU REGARD DE LA SITUATION DE HANDICAP

AUVERGNE – Rhône-Alpes



LA FAISABILITE DES PARCOURS D'APPRENTISSAGE AU REGARD DE LA SITUATION DE HANDICAP

⇒ Questionnements préliminaires des participants :

- En tant que référent et face aux représentations des collègues, quels sont les arguments susceptibles de confirmer ou d'infirmer le projet de la personne ?
- Ai-je une connaissance suffisante de la réalité des métiers, notamment en ce qui concerne la pénibilité ?
- Faut-il avoir des connaissances préalables sur les typologies de handicap pour décider de la faisabilité et de la déclinaison de ces connaissances au niveau de l'équipe pédagogique (signes autistiques) ?
- Quel niveau de respect du choix des personnes en situation de handicap ?
- Comment repérer les handicaps qui ne sont pas compatibles avec la réalité du métier ?
- Quelles sont les limites de l'accompagnement ?
- Jusqu'où on va et où on s'arrête ?
- De quoi sont-ils capables et quels outils j'utilise pour les apprentissages ?
- Se met-on des difficultés ou des barrières supplémentaires ?
- Quels liens avec l'emploi après la réussite du parcours ?
- Comment peut-on savoir si les personnes avec un besoin important en formation et présentant des troubles du comportement vont pouvoir tenir la totalité de la formation ?
- Comment peut-on mesurer si l'on répond de manière adaptée au besoin de la personne ?
- Apporte-t-on les bonnes réponses pour un public « pour lequel il n'y a pas forcément d'aménagement » ?
- Quelles sont les pistes pour aider en amont les familles et les jeunes à savoir s'ils sont en capacité de s'inscrire dans un projet de « formation métier » compatible avec les conséquences de leur handicap ?
- Peut-t-on toujours intégrer des personnes avec des troubles psychiques ou des personnes sourdes dans tous les groupes et dans toutes les formations (en particulier celles où le temps de formation est relativement court) et rendant difficile la mise en place d'adaptations pédagogiques ?

⇒ Éléments de réponse :

- Des situations perçues comme compliquées en termes de réponses pédagogiques, peuvent se révéler positives et se traduire par une réussite, et à l'inverse, des situations qui peuvent laisser supposer un cheminement aisé vers l'atteinte des objectifs pédagogiques, peuvent conduire à l'échec. Cela pose la question de savoir comment nous communiquons avec la personne, et quelle qualité d'écoute nous lui proposons.
- De l'adaptation nécessaire posée par la loi, le dispositif de formation réglementée, fortement au niveau du ministère de tutelle, (obligation de valider 60 semaines de stages incompressibles), et la contrainte des cahiers des charges des financeurs, rendent parfois impossible la mise en œuvre adaptée (impact sur la rémunération), pour des personnes ayant une grande fatigabilité, concernées par des troubles psychiques, un trauma crânien ou victime d'un AVC.
- De la formation jusqu'à la fin des parcours, il y a des choses qu'on ne maîtrise pas.
- En cas d'évolutivité de la situation du handicap, il est difficile de mettre en œuvre la reconnaissance administrative pour ouvrir les droits à la personne.

⇒ Hypothèses de travail :

- Faut-il être un spécialiste pour accompagner une personne en situation de handicap et les acteurs de son environnement (équipe pédagogique, parents, ...) ?
- Comment faire pour aménager la temporalité en fonction d'une situation de handicap en évolution ?
- Comment évaluer la faisabilité ? Et, faut-il essayer avec tout le monde ?

Situation 1 : un jeune se retrouve en situation d'inaptitude au bout d'une année d'apprentissage par le médecin du travail (réaction allergique aux produits chimiques).

Le contrat d'apprentissage en milieu industriel induit une activité qui présente des risques sur le poste de travail.

⇒ **Nouveau questionnement**

Quels sont les acteurs qui vont permettre de dire « on peut y aller »?

⇒ **Éléments de réponse**

- l'entreprise prend contact avec le médecin du travail qui donne une fiche d'aptitude. Les contre-indications via la personne (qui n'est pas obligée de les préciser) peuvent aider à la prise de décision. Certains référents ne s'autorisent pas à demander les contre-indications à la personne. D'autres constatent la prudence des médecins sur la décision qu'ils prennent en termes d'inaptitude.
- Il y a une différence entre la fiche de poste prescrite et l'environnement ou l'équipe de travail (La question, ce n'est pas l'emploi mais le poste avec une équipe au sein d'un environnement particulier)
- Le principe de précaution peut empêcher la vérification de la faisabilité par la personne elle-même sur son projet professionnel et donc lui enlever la possibilité de faire le deuil de ce dernier.

⇒ **Nouveau questionnement :**

- La faisabilité est-elle une problématique typique de la personne en situation de handicap ?
- Jusqu'où est ce qu'on « pousse »? Qui « pousse » ?
- Jusqu'où on mesure l'adéquation entre les capacités de la personne et l'emploi visé ?
- Quel risque de prendre un jeune pour arriver à une situation d'inemployabilité à l'issue de la période de formation?

⇒ **Éléments de réponse**

- Certains avancent que leur niveau d'implication dans l'accompagnement est quelque fois plus élevé avec une personne en situation de handicap, en raison de sa faillibilité. D'autres indiquent qu'ils n'opèrent aucune distinction et qu'ils ne voient pas la situation de handicap.
- Dans certaines situations, les stagiaires débutent leur parcours avec des certitudes sur leurs capacités à suivre la formation. Au fur et à mesure de l'accompagnement proposé, elles annoncent qu'elles n'ont plus les mêmes certitudes. Le fait pour la personne en situation de handicap de se rendre compte de ses limites et de ses manques peut avoir un aspect consolidant pour elle.
- Par ailleurs, il est remarqué que les mises en situations professionnelles posent d'autres problématiques. Les mises en pratiques dans le domaine du travail social, notamment lorsqu'elles sont à destination d'un public également en situation de handicap ou en grandes difficultés sociales (« quand son handicap est le même que celui dont il s'occupe »), apparaissent comme difficilement envisageables pour des apprenants en situation de troubles psychiques.
- « On aurait dû la refuser la dame qui avait les mains à la place des épaules », en contact avec le public, ce dernier montre des réticences à être en relation avec elle. Cependant, elle est en poste et employable « mais on n'est pas certain qu'elle y reste ». L'aspect varié du contrôle des émotions (de l'utilisateur ou du professionnel ?) est plus ou moins présent selon la culture d'entreprise ou dans certains métiers.
- Aujourd'hui, la notion de parcours est multiple. Le poste de travail après la période de formation n'est pas systématiquement en lien avec la formation que nous proposons.
- Dans l'hypothèse où l'on ne dispose pas d'un historique particulier sur la personne (par exemple l'existence d'un traitement médical) ou aucune contre-indication n'est connue, que reste-t-il ? La tendance des professionnels est toujours de regretter le manque d'acteurs susceptibles d'apporter des réponses et construisent légitimement un réseau pour les mobiliser (on ne peut pas tout maîtriser). La relation avec la personne doit cependant rester principale au regard des indices susceptibles de préciser la faisabilité du projet. Même si on aimerait le voir réussir, il s'agit ici de distinguer les notions de croyances et de certitudes.

Situation 2 : Un jeune en situation d'isolement, présentant des troubles autistiques, n'accepte pas son handicap même si une reconnaissance administrative existe.

L'équipe pédagogique ne sait pas gérer, car le jeune ne s'exprime pas, sauf pour dire qu'il est majeur.

Une difficulté à s'intégrer au groupe est constatée ainsi qu'un niveau scolaire relatif sur l'écrit.

Le jeune est « brillant » dans le domaine des mathématiques. Un dossier sur la nature de son handicap est transmis par sa famille. Aucune discussion sur la situation n'a été engagée avec le groupe classe.

Il est considéré par le référent qu'il est impossible de prévenir la classe sans son accord préalable. La question se pose de savoir ce que pense l'entourage personnel du jeune de cet éloignement ?

On constate un problème de reconnaissance de ses propres difficultés, renforcées par le fait que le jeune se retrouve dans une situation d'isolement (dans une UFA éloignée de son domicile avec une seule alternance de 6 mois en centre de formation et 6 mois en entreprise) en raison de son nouveau statut d'interne.

⇒ **Éléments de réponse**

- Le temps de l'internat peut être investi pour envisager une approche dans un autre cadre que celui de la pédagogie.
- Le jeune en retrait n'est pas une spécificité de l'autisme. En termes de gestion de la diversité, il doit y avoir le respect de la difficulté à être dans un groupe surtout si son métier futur ne l'exige pas.
- La possibilité de faire un point, avec un vocabulaire approprié, sur ses difficultés repérées peut être un cas de figure. Cependant, l'inviter à en parler ouvertement peut également le placer dans une situation compliquée pour lui (peut-il parler de sa difficulté ?).
- Il peut aussi s'agir de vérifier si le groupe est perçu par le jeune comme un appui potentiel dans son apprentissage (après un travail de co-construction initié avec le groupe). L'expérimentation serait de lui permettre de valider cette possibilité par des mises en situation d'entraides réciproques, concrètes et quotidiennes. Cette expérimentation doit passer par l'information préalable du groupe. Ce dernier peut être aidant/levier dans l'apprentissage d'un jeune en situation de handicap et qui peut en retour bénéficier des compétences de ce dernier, « brillant » en math.
- Dans les cas où l'ensemble des acteurs présents (formateur, groupe classe, référent, ...) ne sont plus en mesure de composer avec le jeune (qui leur fait tenir un rôle qu'ils ne souhaitent pas), il peut s'avérer possible de prendre l'initiative personnelle d'informer le groupe sur la situation et les besoins de ce dernier, afin de refaire du lien en lui laissant la possibilité de participer à cette information). Il faut travailler avec le groupe sur la notion de différence (comment parler d'une personne avec une différence, dans un contexte normé), avant de présenter et d'intégrer sans stigmatiser.

Situation 3 : une étudiante, qui a réussi les sélections pour se former au métier d'éducateur spécialisé, est en situation de maladie invalidante, associée à des troubles moteurs.

Une réflexion sur les aménagements potentiels est engagée sur le temps de la formation dont la durée est de 3 ans.

Une piste concernant la possibilité de mi-temps sur les stages est proposée, induisant un élargissement des temps de formation (une année supplémentaire).

Au-delà de la dimension financière qui se pose (absence de dérogations légales disponibles sur l'allongement des allocations du stagiaire), des difficultés d'intégration peuvent voir le jour, notamment par rapport à la pédagogie proposée dans laquelle le groupe, considéré comme « porteur » dans l'apprentissage, à une place centrale.

La proposition d'une formation déclinée sur 4 ans est refusée par l'intéressée en raison de son impossibilité de prendre en charge financièrement l'année supplémentaire de formation.

Un aménagement des cours est alors envisagé sur la possibilité d'une partie de la formation à distance.

⇒ **Éléments de réponse**

- Un désavantage est ici constaté alors que le point de départ avait pour origine une mesure de compensation. Ces contraintes dépassent les professionnels pourtant positionnés comme référents handicap, garant des mesures de compensation posées par la loi, et dont la posture est alors mise à mal (l'aménagement du rythme n'est ici pas réalisable). Il y a donc un décalage entre faisabilité des parcours et contraintes légales/institutionnelles.

- Dans ce cas de figure, il est cependant constaté que les limites rencontrées peuvent amener à l'innovation, notamment dans le cadre d'une implication collective et d'une anticipation (report de formation à envisager) par l'équipe de travail.

Situation 4 : un stagiaire concerné par des troubles psychiques présente une hygiène corporelle incompatible avec les attendus du métier de cuisinier.

Sollicite beaucoup la coordinatrice. Chez cette personne, la parole est déliée, aisée. Des compétences écrites avérées sont aussi repérées.

Cependant, la personne ne reconnaît plus le cadre.

Un entretien avec la formatrice est proposé en vue d'une réappropriation par la personne des règles de vie collective.

⇒ **Nouveau questionnement**

- Doit-on tout accepter du handicap psychique ?
- Faut-il sortir du cadre normal de notre champ d'intervention ?
- Comment parler d'hygiène ?

⇒ **Eléments de réponse**

- Questionnements pour agir : quel est son environnement quotidien ? Est-ce que le manque d'hygiène est installé depuis longtemps ? Existe-il une légitimité particulière pour ce manque d'hygiène (par exemple, s'isoler du groupe ?)
- Ces situations touchent l'intime. Dans l'hypothèse d'une impossibilité de négocier la situation (rappel du cadre pour un engagement réciproque, ...), le rappel à un cadre qui « dépasse tout le monde » peut permettre la mise en confiance du stagiaire. Ce cadre de référence désincarné, peut être un outil pour pouvoir se « placer » du côté du stagiaire, et donner des limites quelques fois nécessaires pour les temps d'échanges. Par exemple, mettre un terme à l'entretien pour des raisons de motifs indépendants de la relation qui se joue.

Situation 5 : Dans le cadre d'une remise à niveau sur l'écrit pour un public d'ESAT (6 personnes) concerné par des troubles psychiques et suite à une première évaluation réalisée avec l'outil du Photolangage, un travailleur nécessite un accompagnement plus important. L'intervenante doit cependant respecter la prise en compte des besoins des autres participants.

Une première proposition a été de lui faire expliquer le détail de son travail d'écriture. Dans ce travail d'approfondissement progressif et lors de séances suivantes, le stagiaire a lui-même trouvé sa méthode, en utilisant le tableau présent dans la salle de cours, afin de préciser encore plus ses écrits.

⇒ **Eléments de réponses**

- Au-delà des aspects techniques liés au travail d'écriture, le processus pédagogique a permis à ce stagiaire de trouver une limite : la surface du tableau. Pour certains stagiaires du milieu protégé, la notion de limite ne peut pas être impulsée par une tierce personne. Au-delà de l'utilité relative de l'explication de ses écrits, le fait que quelque chose fasse réellement « bord » comme la surface d'un tableau peut faciliter la possibilité d'une relation apaisée avec l'apprenant.
- Dans certains accompagnements, l'intervenant doit pouvoir être en mesure de « lâcher » sur ses méthodes afin que l'apprenant puisse en proposer également.
- Pour les autres, l'apprentissage est devenu plus interactif (implication du groupe sur l'expression écrite au tableau).

Situation 6 : Lors d'un parcours formation emploi (PFE) censé proposer un accompagnement individualisé, construit avec plusieurs partenaires intervenant sur plusieurs étapes, allant jusqu'à une certification, un stagiaire est reçu en entretien par le référent H+, bien après le début de l'action (4 mois environ). Le stagiaire, concerné pas de fréquents assouplissements et sous traitement, était formé pour conduire des machines automatisées.

En dehors de quelques échanges informels (difficulté de passer de la théorie à l'évaluation pratique, réponse inadaptée par rapport aux exigences du milieu industriel), la multiplicité des interlocuteurs (accompagnateur social, responsables pédagogiques, formateurs ne relevant pas tous du même organisme) n'a pas facilité la remontée d'informations vers le référent H+ et la recherche d'une solution commune.

En entreprise, le stagiaire abandonne le deuxième jour de sa période de stage. Les différentes personnes qui abordent la situation avec lui remarquent qu'il n'a pas réellement conscience du décalage entre les attendus de la formation et le développement de ses compétences.

Le référent H+ demande formellement une réunion de concertation pour parler de la situation avec ses collègues (non suivie d'effets) et se rapproche rapidement du prescripteur pour une demande de prestation ponctuelle spécifique avec l'ADAPT. Mais cette intervention ne pourra se réaliser que dans le dernier mois du parcours. A ce stade, sa mission consiste à préparer la suite de ce dernier, qui s'est révélé chaotique et qui ne se concrétisera pas par une certification.

⇒ **Nouveau questionnaire**

- Y aurait-il une procédure pour permettre l'identification du référent H+ et renforcer la circulation de l'information afin d'anticiper (point régulier sur les parcours, prise de décision) ?
- Comment le stagiaire est-il arrivé à ce stade du parcours, au regard de ses difficultés, et a bénéficié de la mise en place d'un parcours de suite par le référent ?
- Peut-on demander un certificat d'aptitude médicale alors même que le dispositif ne le prévoit pas ?
- Qui est le plus en difficulté sur le traitement de la situation : le référent ou le stagiaire ?

⇒ **Éléments de réponse**

- Dans le cas de PFE porté par plusieurs partenaires, se rapprocher systématiquement du responsable dès la première phase de confirmation du projet (ce dernier a-t-il été validé ?). Si un doute existe, valider lors de la phase suivante de pré certification (présentation des métiers).
- Les difficultés de nature structurelle (confusion entre le lien hiérarchique et les missions transversales du référent par exemple) sont à prendre en compte mais leurs résolutions ne relèvent pas de la responsabilité du référent H+ (pas de prise sur les aspects de l'organisation).
- Dans ce contexte, la focale doit être déplacée sur la parole de la personne. Cette dernière n'est d'ailleurs pas apparue en difficulté durant son parcours. Le fait qu'il s'endorme en situation de travail ne semblait pas être un problème pour elle. D'autre part, la réunion de concertation demandée par le référent aurait pu être compliquée pour lui.
- Le référent a utilisé toutes les ressources possibles, avec évocation possible pour un milieu plus adapté. D'autres professionnels vont prendre le relais avec le bénéfice de son travail préalable. Il est nécessaire de poser les limites de son champ d'intervention de référent.
- Pour des situations de danger, il convient de rechercher des informations sur l'aptitude médicale en lien avec le projet professionnel ou la formation (contact du médecin par le référent avec demande d'information ou de RDV avec accord préalable du stagiaire)
- En cas de portage multiple d'une action, une communication préalable sur la présence d'un référent handicap lors des informations collectives peut permettre une meilleure coordination dans l'accompagnement (rappel pour les collègues, positionnement facilité des futurs stagiaires en situation de handicap).

Situation 7 : Un jeune apprenti sourd bénéficie d'une attention plus marquée de la part des formateurs, qui se retrouvent donc moins disponibles pour le reste du groupe. Par ailleurs, lors de la présence de l'interprète, le cours est ralenti. Une information sur le dispositif d'accompagnement défini pour ce jeune a été donnée en début d'année. Cependant, le groupe classe présente des difficultés à comprendre ces avantages alors que certains des membres de ce même groupe éprouvent également des difficultés à suivre (sentiment d'injustice).

Le jeune ne voit pas le problème. Il est considéré comme sympathique et charismatique.

Après information prise auprès de l'URAPEDA, la référente a recueilli certaines informations inhérentes à la nature de ce handicap. Un centrage important sur soi est une composante fréquemment rencontrée chez les personnes sourdes. Une demande d'attention est souvent à prévoir en termes d'accompagnement. Le handicap est visible. La référente prend connaissance d'un traitement particulier et disproportionné lors d'un contrôle tiers temps pendant lequel l'apprenti a bénéficié du double du temps prévu (et non d'un tiers du temps).

⇒ **Nouveau questionnement**

- Est-ce le handicap qui pose problème ou le tempérament de la personne ?

⇒ **Éléments de réponse**

- En dépit de la volonté des formateurs d'accorder à ce jeune apprenti une plus grande attention afin de l'aider dans ses apprentissages, le référent H+ doit tempérer l'équipe pédagogique et reprendre les modalités de fonctionnement de l'année précédente (aucun souci à cette période).
- Il ne s'agit pas d'influer sur la posture du jeune. Ce dernier a effectivement besoin de compensation. Ce sont les modalités de réponses qui doivent être réajustées objectivement et en lien avec les aspects règlementaires. Il ne sera pas forcément nécessaire d'expliquer à l'apprenti la régulation envisagée, parce que ce dernier peut être déjà conscient de la posture décalée des professionnels qui l'entourent.

Situation 8 : Un jeune dyspraxique, intéressé par la coiffure et appuyé par sa famille propriétaire d'un salon de coiffure, exprime son souhait de suivre un CAP. Le référent H+ sollicite le Centre d'Aide à la Décision qui, après des tests, déconseille pour ce jeune le suivi de cette formation. Le jeune choisit tout de même de poursuivre son projet en apprentissage dans le salon de coiffure familial.

Ce jeune a donc bénéficié de la mise en place d'adaptations pédagogiques en centre : aménagement de l'emploi du temps, aide au devoir à domicile, investissement fort de l'équipe pédagogique.

Lors de l'examen, il échoue. Une rencontre avec la famille génère la prorogation du contrat d'apprentissage pour une année supplémentaire. Certains aménagements sont reconduits mais les perspectives de réussite restent nuancées, malgré une amélioration visible sur le comportement et l'autonomie et qui ont suscité chez la famille le sentiment d'une possible réussite (malgré les mises en garde de l'équipe pédagogique). La famille souhaite qu'il se positionne ensuite sur le brevet professionnel.

Le jeune, sortant d'Ulis, s'exprime peu. Il comprend les consignes simples. Il répond aux sollicitations mais présente des problèmes d'attention. Quelques petits accrochages avec ses collègues de classe ont été signalés mais sans conséquence sur l'ambiance générale du groupe.

D'une manière générale, le jeune cherche le contact, l'amitié, sourit beaucoup. Majeur prochainement, ses troubles sont considérés par le référent comme multiples et non seulement dyspraxiques.

La première année, le jeune était « interdit » de ciseau. Par la suite, une mise en pratique a été possible sur « modèle ». La famille se prête à ce rôle. La personne qui intervient à son domicile s'y prête aussi. Le jeune n'exprime pas ses doutes lorsqu'il coupe.

⇒ **Nouveau questionnaire**

- Comment le faire entendre et le dire ? Trouver le juste milieu ?
- Que va devenir ce jeune par la suite ?

⇒ **Éléments de réponse**

- Une progression a été identifiée durant le parcours. L'accompagnement sur l'autonomie est précieux. Lorsqu'on parle de la formation tout au long de la vie, les éléments qui peuvent être transmis sur les compétences acquises sont très importants pour les personnes relais qui interviendront par la suite (Importance du diagnostic que l'on laisse)
- Proposition d'un petit portefeuille de compétences avec un séquençage précis des acquisitions en situation de travail (livret pour mesurer la progression)
- Travailler sur ce qu'il sait faire et sur le maintien de ses acquis : ce qu'il apprend doit rester.
- Le fait de constater qu'il y a des modèles qui se font couper « pour de vrai » engage la réflexion sur la possibilité d'exercice du métier de coiffeur par ce jeune (« il doit y avoir une réponse »). Cependant, et malgré toutes les solutions aujourd'hui mises en place à son endroit et la bienveillance dont il bénéficie, ce dernier ne sera pas en mesure d'exercer en autonomie et sans risque pour le client.
- Hors de ce contexte particulier, la parole du professionnel (l'entreprise) peut compter dans la prise de conscience de l'individu sur la « non faisabilité » de son projet (participation au bilan en fin de mise en situation professionnelle), en particulier sur la réussite au diplôme visé. Cependant les compétences acquises doivent pouvoir faire l'objet de solutions alternatives en termes de répartition des tâches au sein de l'entreprise et être négociées en amont avec l'employeur.
- Lors d'une implication importante de la famille dans le projet de son enfant et dans la mesure du possible, la relation doit pouvoir prévoir des temps d'accueil ou de régulation sans la présence systématique des parents.

Situation 9 : un jeune en situation de handicap, concerné par deux arrêts en cours de formation (durée de 1 an avec à terme la conclusion d'un contrat de professionnalisation), est réintégré une troisième fois par la structure.

Le jeune est malentendant et ne peut rester assis, présente des troubles moteurs. L'équipe s'interroge sur : on peut ? On ne peut pas ? On ne sait pas faire ? On sait faire ?

⇒ **Éléments de réponse**

- Renoncement de l'équipe pédagogique à proposer des cours traditionnels. Le point de départ a été d'identifier ce qu'il avait envie de faire. Ici le processus d'assimilation du savoir est passé par une proposition de passer les tests du code de la route.
- L'approche est plus individualisée car on ne se focalise plus sur ce que le jeune doit apprendre. Ainsi l'équipe ne s'interroge plus de savoir si « elle sait » ou « ne sait pas » et s'autorise à pouvoir envisager le parcours de ce jeune avec des périodes de rupture.
- L'individu peut acquérir des connaissances mais là où on ne les attend pas.

⇒ **Nouveau questionnaire**

- Quel intérêt de proposer des cours de français si la personne refuse ou est réfractaire ?
- Comment gérer l'écart entre la commande (vérifier la capacité des personnes en situation de handicap à s'intégrer dans le monde du travail et de les faire progresser sur des compétences de bases) et la production d'un outil spécifiquement adaptée qui nécessite du temps de réalisation ?



Eléments de réponse

- Une approche différente du cours signifie la possibilité de se détacher de ce qui est prescrit. A titre d'exemple, la création d'un livret avec différents types d'exercices dont le choix est laissé à la discrétion des apprenants, peut faciliter les apprentissages qui ne sont plus « confinés » à une prescription.
- Même si certaines notions sont impératives pour évoluer professionnellement (mise en adéquation avec la demande du monde du travail), le champ d'intervention est quelque fois centré sur l'acquisition des habiletés sociales, indispensables et préalables à l'apprentissage des connaissances fondamentales.
- Les métiers de la formation changent. La posture du formateur est redéfinie face à des stagiaires requalifiés par certains pédagogues de « clients » ou qui remettent de plus en plus en question l'autorité. En raison d'une commande prescrite de plus en plus contraignante, les marges de manœuvre sont de plus en plus limitées et réduisent donc de fait les possibilités d'un accompagnement adapté.
- Nécessité d'accompagner les équipes sur ces nouvelles contraintes inhérentes aux marchés publics (nouvelles variables) et sur ce processus de désacralisation du métier de formateur.



Moyens identifiés pour mesurer la faisabilité

- D'un point de vue majoritaire, l'appréciation de la faisabilité est renforcée par le degré de motivation de la personne.
- Si la motivation des personnes est déterminante, elle est aussi influencée par le lien qui va s'instaurer avec le référent/ou l'équipe pédagogique. La posture des professionnels est aussi un moyen.
- Etayer par une mise en situation professionnelle : évaluation en milieu de travail ou MRS de pôle emploi.
- Bilan par l'ADAPT (évaluation au niveau cognitif) pour aider à la décision dans le cadre des prestations ponctuelles spécifiques
- Mobilisation des adaptations pédagogiques pour financer des temps supplémentaires en formation ou en entreprise.
- Mobilisation de l'association ARPEJH qui propose des placements en stages avec leurs entreprises adhérentes, et ayant un accord spécifique pour l'accueil des personnes en situations de handicap.
- Les dispositifs de l'orientation peuvent prévoir de mesurer une capacité à s'engager, les tests de la chambre des métiers peuvent aider à la décision ainsi que la découverte professionnelle prévue durant le parcours en collège.
- Les mises en situations en entreprise peuvent permettre la confrontation avec une réalité professionnelle parfois incompatible avec le profil du porteur de projet et notamment avec les conséquences du handicap dans un environnement donné.
- Le rôle du corps médical est aussi à prendre en compte.