



Université François Rabelais - Tours  
UFR Arts et Sciences Humaines  
Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

Année Universitaire 2010-2011

# **Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?**

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

Présenté et soutenu par  
Bernadette Quiquemelle

Sous la direction de  
Laurence Cornu, Professeur des Universités

En vue de l'obtention du  
Master Professionnel 2ème année  
Mention Sciences de l'Éducation et de la Formation Tout au Long de la Vie  
Spécialité Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes

## Remerciements

*Pour avoir, à un moment difficile pour moi, tendu une main spontanée et m'avoir aidé, sans le savoir probablement, à poursuivre mon chemin plus sereinement, à Hervé Breton, Anne-Cécile Grodet et Léa Rosamont-Héazard.*

*Pour son accueil chaleureux lors de mon stage au sein d'Avenir Handicap et pour sa confiance, à David Pain.*

*Pour leur aide précieuse, leur accompagnement dans mes démarches comme dans ma « quête » d'informations, pour leurs recommandations ainsi que pour leur disponibilité, Huguette Briet (Conseil Général d'Indre et Loire), Priscilla Couteperoumal (Comète France), Françoise Frauel-Duteil (MDPH), Gilles Fréon (retraité des organisations), Michel Gouban (Association Valentin Haüy), Marina Lagelle (MEDEF), Virginie Lannier (MDPH), Patrick Leproust (APF), Anne Perrin (SVE), Benoit Pontroué (Socia3), Renaud Vieille Ribière (DIRECCTE Région Centre).*

*Pour avoir accepté de me recevoir, de me parler de leur parcours et surtout pour leur humour comme leur gentillesse à Delphine, Ghyslaine, Loïc, Marie et Pascal.*

*Pour avoir accepté un atelier « devoirs de vacances » et effectué une relecture attentive et corrective, à mes parents.*

*Pour son accompagnement dans la construction de ce mémoire, à Laurence Cornu, Professeur des Universités.*

*Merci également à tous ceux que j'ai croisé de façon informelle, qu'il s'agisse de personnes handicapées comme de membres d'associations ou d'organismes, institutionnels ou pas, tous ont apporté une pierre anonyme à ma compréhension de l'environnement du handicap et contribué à l'enrichissement de ce mémoire.*

## **Sommaire**

<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>I. Du trajet au projet .....</b>	<b>9</b>
I.1 L'expérience du déséquilibre .....	11
I.2 Esquisse d'un bouleversement .....	13
I.3 Interrogations .....	15
<b>II. L'environnement du handicap .....</b>	<b>16</b>
II.1 Introduction.....	17
II.2 L'évolution de la législation.....	18
II.3 La classification du handicap .....	20
II.4 Les associations de patients.....	22
II.5 Les modalités autour du handicap .....	24
II.6 Les principaux acteurs.....	30
II.7 Handicap et travail.....	36
II.8 Conclusion.....	40
<b>III. L'approche conceptuelle.....</b>	<b>44</b>
III.1 Introduction.....	45
III.2 Handicap ou situation de handicap ? .....	46
III.3 La transition .....	60
III.4 Quelles stratégies pour qui et pourquoi ?.....	72
III.5 Problématique .....	86
III.6 Conclusion.....	88
<b>IV. Méthodologie et recueil de données .....</b>	<b>89</b>
IV.1 Introduction .....	90
IV.2 Premiers constats .....	91
IV.3 Les observations .....	93
IV.4 Les entretiens.....	98
IV.5 L'étude des candidatures .....	120
IV.6 Conclusion .....	126
<b>V. Proposition de réflexions et d'actions .....</b>	<b>131</b>
V.1 Introduction .....	132
V.2 Au niveau « macro » du handicap .....	139
V.3 Sur le terrain de l'éducation et de la formation.....	146
V.4 Conclusion .....	156
<b>En conclusion.....</b>	<b>159</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>166</b>
Abréviations.....	290
Illustrations .....	292
Sites internet consultés .....	293
Références.....	295
Références bibliographiques .....	299
<b>Table des matières.....</b>	<b>302</b>

## **Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?**

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

# **Introduction**

La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, texte fondateur de la Révolution Française<sup>1</sup> affirme dans son article premier que « *Tous les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit* ». En 1793, l'article passera en troisième position pour devenir « *Tous les hommes sont égaux par nature devant la loi* ». Le droit cède la place à la loi, ce qui n'a plus le même sens, la loi fixant le cadre dans lequel peut s'exercer le droit. En 1795, l'article sera supprimé.

C'est en 1948 que l'égalité resurgit dans la Déclaration des Droits de l'Homme « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.*<sup>2</sup> » Le droit fait son grand retour accompagné d'un concept d'avenir « la dignité ».<sup>3</sup> Dans l'Esprit des lois, Montesquieu (1758 : 151) le disait « *Dans l'état de nature, les hommes naissent bien dans l'égalité; mais ils n'y sauraient rester. La société la leur fait perdre, et ils ne redeviennent égaux que par les lois.* ». Rousseau (1754 : 77) concevait deux sortes d'inégalités « *l'une que j'appelle naturelle ou physique ... l'autre qu'on peut appeler inégalité morale ou politique, parce qu'elle dépend d'une sorte de convention...* », soulignant ainsi notre singularité originelle mais aussi l'ambivalence de l'inégalité sociale « *... autorisée par le consentement des hommes* ». Certes nous ne disposons pas tous des mêmes facultés physiques ou intellectuelles, nos différences ne contredisent pas le fait que nous soyons tous des hommes à part entière. Cette qualité humaine devrait être synonyme d'égalité. Pour autant, il n'en n'est rien. Devrions-nous établir un lien de cause à effet entre nos différences et nos conditions de vie en société ? Sur cette question Rousseau (1762 : 83) nous précise que « *C'est précisément parce que la force des choses tend toujours à détruire l'égalité que la force de la législation doit toujours tendre à la maintenir.* »

Au travers des textes qui prônent les droits des uns et des autres, hommes, femmes, enfants, minorités, étant égaux en dignité, nous pourrions supposer que la diversité semblerait être un droit, elle n'est pas pour autant admise ni respectée de fait. Egaux, le sommes-nous vraiment, même au regard de la loi ? Rien n'est moins sûr, sans quoi cette boulimie de textes pour forcer le respect n'aurait probablement pas de raison d'être.

Pourquoi ce détour ? L'égalité comme la dignité humaine ou le respect des différences ne devraient pas rester des mots couchés sur le papier dans l'attente qu'un regard les visite, ils mériteraient d'être des flambeaux brandis pour éclairer notre conscience collective.

---

<sup>1</sup> Adoptée à Versailles le 26 août 1789 par l'Assemblée Nationale Constituante

<sup>2</sup> Adoptée à Paris le 10 décembre 1948 par l'Assemblée Générale des Nations Unies

<sup>3</sup> Le principe de « demeurer » n'a pas reparu, doit-on le déplorer ?

Vous êtes-vous déjà senti en décalage avec votre environnement ? Avez-vous déjà été introduit au sein d'un groupe et perçu un « vous ne savez quoi » d'anormal ? Des yeux qui vous scrutent, des voix qui deviennent murmures inaudibles, des regards qui se répondent en vous évitant ? Une incompréhension s'installe, mêlée à une sensation de malaise. Vous comprenez que ce qui ne va pas, c'est vous ! Vous ne semblez pas en harmonie avec le cadre, vous n'êtes pas des leurs. Vous êtes étranger. Si, pour finir, dans le conte, c'est un beau cygne<sup>4</sup>, dans la réalité du quotidien, c'est plutôt mauvais signe. C'est celui de la stigmatisation, on vous a reconnu différent, vous l'avez compris. Vous avez probablement un handicap, mais lequel ?

A l'énoncé du mot « handicap », vraisemblablement en première intention viendra l'image du fauteuil roulant, c'est le plus souvent ce qui vient à l'esprit. Si nous focalisons sur la représentation du handicap, il peut avoir plusieurs visages : intellectuel, comportemental, physique, génétique, post traumatique ou lié à une pathologie invalidante. Il peut être inné ou acquis, stable ou évolutif. Notre réflexion se situe dans le champ du handicap physique, non dans son aspect médical ou psychologique, mais dans le contexte des transitions professionnelles qu'il va probablement impliquer. Plus qu'un changement, il s'agit d'un bouleversement dans la propre conception de l'individu, mais aussi dans son statut. Si le traumatisme a induit une forme plus ou moins importante de dépendance à autrui, momentanée ou définitive, redevenir l'acteur principal de sa vie, c'est aussi reprendre le chemin du travail.

Aujourd'hui, l'emploi est placé au cœur des problématiques du handicap. Avoir un travail c'est exister dans la société, c'est occuper la place reconnue d'un individu actif qui participe à la collectivité. C'est du moins répondre aux critères d'inclusions implicites de notre société actuelle. « *Travailler c'est s'engager dans une autre histoire que la sienne propre, pour s'acquitter de ses obligations sociales.* »<sup>5</sup>

Considérant le marché de l'emploi actuel avec son lot de difficultés, d'obligation de compétitivité ou de mobilité, quelles alternatives peuvent s'offrir à une personne handicapée « par nature » ou des suites d'un accident de la vie ? Comment (re)construire un projet professionnel quand le parcours scolaire n'a pas été suffisamment étoffé au départ ou quand la direction suivie au préalable ne peut être maintenue ?

---

<sup>4</sup> Hans Christian Andersen (juillet 1842) *Le vilain petit canard*.

<sup>5</sup> Lhuiller, D. (2009). La praxis et le sujet social p125. In Giust-Desprairies F. & de Gaulejac V. (dir). *La subjectivité à l'épreuve du social : hommage à Jacqueline Barus-Michel*. Paris : L'Harmattan, pp117-127

Pour débiter, au travers d'un rapide exposé des faits qui ont motivé ce choix, nous allons tenter de comprendre ce qui se passe dans le fond de l'être qui voit sa vie basculer dans l'inconnu. Il est important d'appréhender ces sensations pour mieux concevoir les difficultés qui vont résulter de la nouvelle condition du sujet.

Avant d'exposer le concept de handicap, nous planterons le décor qui entoure le handicap au travers de la législation, des modalités particulières au handicap, des associations de patients, de l'organisation en place et des structures spécialisées. Nous poserons également un regard sur la place du handicap dans le monde du travail et nous tenterons de survoler le parcours que pourrait suivre une personne en quête d'une formation ou d'un retour en entreprise.

Après un détour par la norme, nous essaierons de décrypter l'évolution de cette notion de handicap au travers des représentations qui lui sont associées. Plus que tout, nous évoquerons le langage du handicap, expressions ou locutions sont révélatrices, ou contradictoires, de ce que pourrait être le handicap. Nous verrons également à quel point la situation de handicap peut s'avérer subjective et qu'elle contient autre chose que le handicap lui-même. Nous chercherons à analyser ce qui peut l'éloigner du monde du travail et tenterons d'en faire ressortir une dimension conceptuelle.

Pour illustrer le concept de transition, nous considérerons les moyens et les freins qui peuvent jalonner ce parcours au travers de la métaphore d'un voyage organisé. Nous tournerons notre regard vers les Sciences de l'Education pour aborder les réponses qu'elles nous apportent dans le contexte de la transition. Nous essaierons de circonscrire les étapes du trajet qui conduit de l'état de « patient » à celui « d'acteur » de son propre (r)établissement. Nous serons amené à expliquer en quoi le handicap rend la transition plus compliquée, voire plus complexe. Nous brosserons les possibles de l'accompagnement dans ces situations et chercherons à démontrer que la transition professionnelle s'inscrit dans un cheminement plus global.

La stratégie sera déclinée au pluriel. Nous tenterons d'évaluer la part de libre-arbitre dont dispose une personne dans ce cas de figure pour définir sa stratégie personnelle. Un état des lieux de l'organisation en place montrera les effets pervers d'une stratégie dont on n'aurait pas tenté d'évaluer les conséquences, ou qu'on laisserait à l'écart des remontées de terrain. Après avoir identifié les relations qu'entretiennent les organismes et les bénéficiaires, nous pourrions définir ce que pourrait être la définition de leur stratégie respective.

La problématique énoncée et nos hypothèses de travail posées, nous entrons dans la partie méthodologique, recueil de données et analyse. Nous préciserons le modèle d'organisation que nous avons retenu et expliquerons les raisonnements qui nous ont guidés nos choix. Cet exposé sera suivi de la présentation des résultats des recueils de données. Nous avons choisi de collecter les informations sous trois formes distinctes, sachant que nous risquons d'obtenir des échos différents mais qui s'avéreront complémentaires. La première étude sera succincte et rapportera les constatations faites sur le terrain. Les deux suivantes seront plus explicites tant sur le plan de la présentation de la méthodologie que sur le plan des résultats.

Nous procéderons ensuite à l'analyse des données recueillies, de leurs résultats et en examineront leurs conséquences, ceci afin de faire ressortir les éléments les plus pertinents. Nous confronterons les trois études pour vérifier si la substance est identique et observerons les convergences et les divergences s'il y en a. Ceci devrait nous permettre de mettre en exergue les points les plus importants et d'en tirer les conclusions qui s'imposeront. Nous pourrions constater que le bilan est suffisamment alarmant pour justifier que l'on s'investisse dans la recherche de solutions, et que c'est l'affaire de tous.

A partir de cet état des lieux, nous serons en mesure de dégager les problématiques des personnes handicapées en recherche d'emploi et de faire des propositions de réflexions en vue d'entamer une démarche de réflexion stratégique, tant au niveau de l'organisation en place qui devrait peut-être s'astreindre à un établir le constat des actions engagées, que dans les Sciences de l'Education qui ont rôle capital à jouer dans la marche de l'évolution.

Au-delà de cette dimension, nous pourrions nous interroger individuellement sur notre position face au handicap, l'inclusion des personnes handicapées au sein de notre société. Nous ne pouvons faire comme si « *l'être humain isolé qui reçoit l'étiquette d'individu et la pluralité d'êtres humains que nous présentons sous le nom de société étaient ontologiquement différents.* » (Elias, 1987 : 31) Le devenir de notre société réside aussi dans la réunion de nos volontés cumulées.

Quelques données pour information : 12 millions de Français sont porteurs d'un handicap, 5,5 millions de Français se déclarent en situation de handicap, 850 000 Français ont une mobilité réduite, 1,5 millions souffrent d'une déficience visuelle<sup>6</sup> et 85% des handicaps surviennent à l'âge adulte, après 16 ans.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Source Maison Départementale des Personnes Handicapées. Récupéré sur <http://www.mdph.fr/>

<sup>7</sup> Agefiph. (2009). *Guide Handicap et formation*, 97p. Récupéré sur <http://www.agefiph.fr>



## **Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?**

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

### **I. Du trajet au projet**

Notre attachement au respect des différences nous amène à déplorer que leur manifestation ne nous projette parfois dans une telle singularité que l'on a bien du mal à justifier.

A supposer que la nature vous ait affecté d'une quelconque particularité dite invalidante, et que votre univers familial vous ait protégé de la critique, l'entrée dans la société vous rappellera ce que vous semblez être a priori. Et si ces attributs venaient à se manifester inopinément à l'âge adulte, ils seraient d'autant plus pénibles à confronter au regard d'autrui. Car pour qu'il y ait différence, il faut qu'il y ait comparaison. Soit vous vous sentez différent, soit l'on vous reconnaît comme tel. Dans la situation de handicap physique, ces deux affirmations se nourrissent parfois l'une de l'autre.

Quelle que soit la situation, dans l'absolu, chacun serait en droit de prétendre avoir une place dans la société, un rôle en rapport avec ses capacités et ses inclinaisons. Notre société aurait manifestement quelques difficultés à offrir à tous une égale probabilité de satisfaire à cette aspiration. La distribution des rôles ne semble pas toujours très équitable.

Sur le terrain du handicap physique, la problématique de l'intégration en milieu professionnel ne peut résumer à la différence, même si elle est patente. C'est bien dans la volonté de l'individu, comme dans celle des représentants de la structure qui lui fait face, de s'exonérer des représentations, d'envisager les possibles de la collaboration, qui résident, non tant dans l'intégration, que dans l'inclusion au système.

Si l'on est handicapé « par nature », l'inclusion dans le système commence dès le plus jeune âge. Non qu'elle soit plus simple, mais disons que les difficultés en sont prévisibles. Si le handicap s'invite dans notre quotidien à l'âge adulte, à un moment où nous avons déjà construit notre vie, le trajet vers la (ré)intégration professionnelle n'en sera que plus complexe. C'est la difficulté de ce parcours qui nous interpelle, non seulement le trajet à effectuer, mais les étapes qui vont le jalonner.

Si le questionnement prend sa source à de multiples origines, les acquis de l'enfance sont prépondérants, le vécu de la mixité sociale favorisant l'apprentissage de l'autre dans le respect de sa différence, le contact avec des enfants handicapés n'y est certainement pas étranger non plus. Plus tard, dans le secteur hospitalier, comme dans celui des institutions spécialisées qui étaient devenus le quotidien de mon terrain professionnel, j'ai maintes fois croisé le handicap avec son lot de détresse et de questionnement. Quand un jour, il surprend par inadvertance, quelques marches mal intentionnées, on chute, et malgré soi, on va entamer en simultané une descente rapide des barreaux de « l'échelle sociale ».

## **I.1 L'expérience du déséquilibre**

Ne soyons pas surpris si cet épisode est narré sur le ton de l'humour, voire de la dérision. Mais c'est mon histoire et je préfère la placer sous cet angle. D'ailleurs, dans la position du malmené par la vie, nous devenons « la pauvre ! » preuve, s'il en était besoin, que l'adversité nuit à la fortune.

Il est des matins plus durs que d'autres. Plongée dans nos pensées, l'esprit en goguette, un quart de seconde d'inattention, et crac ! Le pied, car c'est bien lui, vient de nous jouer un mauvais tour. On n'essaye même pas de se relever. Notre corps, lui, sait que c'est inutile, il a compris ce que notre esprit peine à entrevoir.

A partir de cet instant, c'est comme au cinéma, vous devenez spectateur des événements. La sirène des pompiers, l'agitation, les discussions, tout est en « voix off », seule la douleur tente de nous rappeler à la réalité. Nous avons bien vu le mouvement de rotation qu'a fait notre pied quand les pompiers ont tendu votre jambe, nous avons bien saisi des bribes de leur conversation, mais cela ne nous concerne pas. Ce sentiment d'inquiétude qui nous envahi n'est qu'une illusion, nous allons nous réveiller de ce cauchemar, c'est certain.

Le service des urgences, c'est fou ce que les lumières font mal aux yeux. Eblouissement, ou plutôt brume du petit matin, on n'est plus très au fait de nos sensations. C'est le lendemain, après l'intervention, que nous pressentons l'étendue des dégâts. Et encore pas tout à fait, le corps médical est avare de mots pour nous dire ce que sera demain. Nous savons juste que le fauteuil roulant va devenir momentanément notre mode de locomotion favori. Pour combien de temps ? Nous venons d'entrer dans l'espace de l'incertitude.

Point de leçon de conduite pour le pilotage du fauteuil, c'est de la solo-formation intégrale. Dans l'hôpital, c'est facile. Les gens sont attentifs, facilitent le passage. Sorti de cet univers, cela devient beaucoup plus sportif, cela s'apparente d'avantage à un raid au fin fond de la jungle amazonienne, mais on finit par y arriver, le tout est de ne pas se décourager (*découragement*, voilà un mot qu'il faudra bannir de notre vocabulaire). Si les muscles de nos jambes fondent à vue d'œil, ceux de nos bras se développent harmonieusement.

Le champ de vision depuis un fauteuil est somme toute assez réducteur, une forêt de jambes pour décor, ça manque de variété. Pour agrémenter notre panorama, nous devons admettre quelques contorsions qui provoqueront à n'en pas douter quelques tensions de la zone cervicale, mais c'est moindre mal.

On constate à nos dépends que notre habitat comme notre urbanisme ont été pensés en hommage à la suprématie du bipède. Quoi que, après le fauteuil viennent les cannes, et bien que debout, les déplacements en extérieurs sont toujours aventureux et continuent de réserver quelques embuscades.

Debout, enfin ! Un peu unijambiste, mais debout. Encore un petit effort et nous pourrions prétendre à rencontrer le médecin conseil qui délivrera le précieux sésame tant attendu. C'est lui qui décidera de notre statut de travailleur potentiel, ou de futur travailleur handicapé. C'est jour de chance, nous ressortons en travailleur conditionnel. Néanmoins, les conditions résonnent plutôt comme une condamnation. Il va falloir changer de travail, au moins provisoirement, et s'il n'y avait que le travail !

Notre activité commerciale est « déconseillée » dans notre état. Il va falloir être inventif car le système ne nous aidera pas, inutile d'envisager un parcours de formation pour faire prendre un virage à notre carrière, notre « inaptitude » n'est pas actée, et quand bien même l'aurait-elle été, même momentanément, cela aurait-il influé le cours des événements ? Ce n'est pas grave, nous avons des compétences ! Elles peuvent être exploitées dans d'autres fonctions en attendant la rémission définitive. L'interim, voilà la solution. On voit des tas de choses différentes, on apprend de nouveaux univers professionnels, c'est très enrichissant en fait. Et puis, nous sommes en montagne, arriver au travail avec des baskets mal lacées et une canne sous le bras ne devrait choquer personne, enfin presque personne.

Et puis un jour le prodige se produit, nous voilà autorisée à reprendre une vie quasiment normale. Notre impatience n'a d'égale que notre motivation à reprendre notre activité première, adieu le handicap. Erreur ! Grave erreur.

Trois années d'inadéquation avec un parcours professionnel sont un handicap majeur aux yeux d'un futur employeur. Nous n'avons plus l'usage correct de nos jambes, on considérera que nous avons simultanément endommagé notre cerveau et il semble évident que nos capacités intellectuelles n'ont plus droit de cité. Inutile d'expliquer nos choix, nous venons de sortir de la normalité, c'est injustifiable. Nous ne ferions qu'encourager une représentation de désastre dans l'esprit de notre interlocuteur, et cette vision il n'en veut pas. Craint-il que le mal ne soit contagieux ? Non, il ne veut pas y penser « éloignons-vous s'il vous plait et allez chercher du travail ailleurs. »

Pour se remonter le moral, le mieux est de penser aux heures de rééducation passées sur le trampoline et se dire qu'on finira bien par rebondir, il n'y a pas de raison.

## **I.2 Esquisse d'un bouleversement**

Une personne de ma connaissance a été confrontée à une épreuve bouleversante, elle a vu sa vie basculer dans le handicap sans aucune assurance de rémission. Je ne raconterai pas son histoire, je vais juste essayer de décrire ce que j'ai observé des réactions et des dommages inhérents à la situation.

Le verdict est tombé très vite, brutal. Le médecin n'y a mis aucune fioriture mais en un sens, si la forme pouvait sembler contestable, le fond se devait d'être énoncé clairement. Nul ne peut se satisfaire du mensonge, ni l'enfant, ni l'adulte, d'autant que sur son lit d'hôpital l'adulte a souvent régressé à un stade proche de l'enfance. L'être humain ne se nourrit pas de faux espoir, il s'abreuve dans la réalité des faits, même inacceptables a priori.

L'on vous demande de rayer définitivement travail et loisirs préférés, et ce sans contestation possible. Quelle réponse peut murir dans les méandres du cerveau de la personne qui reçoit ce message ? Non ! Non, et non ! Il faudrait être un saint d'une quelconque religion ou bien sage d'une autre doctrine pour accepter ce type de sentence sans révolte. Pour suivre, vraisemblablement exacerbés par notre culture judéo-chrétienne, arrivent la culpabilité et son disciple, le châtiment : « Mais qu'est-ce que j'ai fait pour mériter ça ? Pourquoi moi ? » Il n'y a ni pourquoi ni comment, il y a une nouvelle réalité, c'est tout. L'accepter n'est pas encore à l'ordre du jour, laissons le temps faire son œuvre.

Son attitude m'a confirmé que l'accident était synonyme d'un présent à renier, et devenait une démarcation entre « l'avant » que l'on ne veut pas quitter et « l'après » que l'on se refuse à appréhender. Le fait marquant est d'entendre parler au présent d'une situation passée, et de constater l'absence de futur dans le langage. C'est l'arrivée de l'imparfait qui marque le début du processus d'acceptation disent les soignants. La suite des événements démontrera le bien-fondé de cette hypothèse. Pour l'instant, pas de futur envisagé.

Le premier acte de rébellion est de rejeter, à quelques exceptions près, les personnes de « l'avant ». Rentrer dans sa coquille, disparaître aux regards familiers, c'est une réaction tout à fait concevable. Il semble plus aisé de se confronter au regard de l'inconnu, ou mieux à celui d'un pair, comme soi, qu'à celui d'un être proche qui va vous renvoyer l'image de vos transformations. Certainement, l'entourage n'est pas préparé, le dialogue peine à s'établir dans un climat de confiance. J'ai pu constater que la cellule familiale s'est trouvée à plusieurs reprises en situation de voler en éclat. Lutter contre sa propre volonté d'isolement est un challenge inhabituel.

L'agressivité, verbale ou gestuelle, s'immisce dans le quotidien alors qu'elle n'y avait pas sa place au préalable. Sans entrer dans une analyse profonde, ou psychologique, on imagine bien qu'elle reflète le désarroi, le mal-être, l'inconstance du moment.

Mais qui est prédisposé à comprendre vraiment les contradictions d'une personne en souffrance ? Et puis que sait-on des humiliations qu'engendre cette nouvelle condition d'individu handicapé ? Quelles offenses blessent son intimité ?

J'ai la sensation que cet état fait de vous quelqu'un d'autre, sans votre consentement, qu'il est indéniablement malaisé de se trouver d'emblée en accord avec cet être inconnu. Même si, au fil du temps, l'être profond refait surface, les cicatrices morales et physiques laissent une empreinte indélébile. L'acceptation de cet autre soi-même ne semble répondre à aucune règle. On pourrait supposer que l'éducation, la culture, l'environnement puissent encourager cette conciliation, cela reste néanmoins un trajet très intimiste. On doit s'approprier ce corps reformé, que l'on tentera, plus tard, d'aimer intégralement bien qu'il ait changé d'intégrité. Il faut inventer les postures du quotidien, trouver des gestes inédits jusqu'à ce que les réflexes prennent le relai et vous assurent ainsi l'intégration à votre environnement. Le retour au domicile peut alors figurer l'élan d'un nouveau départ.

Néanmoins l'obsession du travail reste prégnante. Quand les portes de votre ancien métier se sont fermées définitivement, il faut envisager d'autres possibles, accessibles. Les entraves se multiplient, la désillusion est souvent au rendez-vous. Les emplois proposés sont plutôt synonymes de « réinsertion au rabais », comme si votre savoir antérieur et votre expérience précédente ne comptaient plus.

Le changement de statut social et professionnel laisse le même sentiment d'injustice que les transformations physiques que l'on subit. Se pourrait-il que seuls les êtres à l'intégrité corporelle parfaite puissent prétendre à des postes empreints de responsabilités ? Pourquoi devrait-on repartir de zéro ? Avec ou sans l'aide d'un tiers, trouver un emploi, sera peut être l'une des voies possible d'une (re)construction. Il est probable que le langage retrouvera la voie du futur, temps indispensable à l'élaboration des projets, le temps de l'avenir.

Se sentir diminué dans son corps, restreint dans son pouvoir d'agir physiquement, conduit la plupart du temps à réduire son potentiel existentiel dans sa globalité. « *Tout patient n'est pas condamné à se déprécier* » (Gardien, 2008 : 132) A se noyer dans l'impraticable, il en oublie les possibles. Malgré cela, il arrive un moment propice à ce qu'il puisse s'emparer de son devenir. Pour autant, pourra-t-il reprendre une vie dite « normale » ?

### **I.3 Interrogations**

En fait, qu'est-ce qu'un handicap physique de nos jours, si ce n'est une différence affichée qui vous stigmatise au regard de vos congénères ? Qu'est-ce au fond que la normalité ? Un cahier des charges établi par des conventions implicites né de l'inconscient collectif et que nul ne peut satisfaire dans son intégralité ? Je n'adhère pas vraiment au concept de normalité, je consens plus volontiers à encourager celui de différence, non comme stigmat, mais comme diversité, richesse qui, à mon sens, ne devrait pas se poser en obstacle à notre légitimité.

Les faits relatés précédemment se sont produits il y a une dizaine d'années, mais s'ils avaient lieu aujourd'hui, en 2011, le déroulement des événements après l'accident serait-il identique ? Les lois ont évolué, certes, mais dans la réalité, ont-elles eu des conséquences palpables pour l'individu ?

Dans notre société française, le travail est un aspect primordial de notre intégration au sein du système, une étude européenne le montre bien (Davoine, L. & Meda, D., 2008). Celui qui, par mégarde, resterait sur le banc de touche serait montré du doigt. Force est de constater que le handicap accentue cette mise à l'écart.

Pourquoi la situation de handicap devrait-elle nous exclure de toute vie ou contribution sociale ? L'égalité des droits et des chances, la non-discrimination sont-elles le quotidien du handicap ? Les conditions du retour à l'emploi véritable sont-elles formellement favorisées ? Quid des volontés des pouvoirs publics et autres acteurs solidaires ? Les décisions sont-elles suivies d'effets sur le terrain ?

Je m'interroge aussi sur les opportunités qui pourraient s'offrir aux personnes victimes de ces bouleversements pour conduire les transitions qui s'imposent et restaurer leur équilibre dans le rétablissement du lien au travail. Quel parcours pour élaborer son projet de retour vers l'emploi ? Quelles étapes doit-on envisager ? Quels investissements pour l'individu ? Sera-t-il accompagné ? Quelles sont les différentes filières ? Certaines vont-elles s'avérer plus pertinentes que d'autres ? Est-on maître de son parcours ?

Toutes ses questions vont nourrir la réflexion de notre étude au fil des pages suivantes.

**Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?**

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

## **II. L'environnement du handicap**



## **II.1 Introduction**

Il nous a semblé impératif de faire ce détour avant d'entrer pleinement dans notre sujet. En effet il serait difficile de parler du handicap, surtout au travail, sans avoir brossé le décor qui l'entoure, même si cela peut paraître un peu fastidieux.

Nous passerons en revue les différentes étapes de la législation afin de bien comprendre comment nous en sommes arrivés à celle qui fait foi aujourd'hui. Nous examinerons ensuite l'évolution de la classification du handicap qui, issue d'une méthodologie médicale, s'est métamorphosée en plaidoyer pour l'intégration de la dimension sociale, voire sociétale des situations de handicap.

Ces éléments indispensables énoncés, nous présenterons les principaux acteurs qui œuvrent autour du handicap. Tout d'abord les associations de patients qui se sont investies depuis des années pour faire avancer les pouvoirs publics en faveur des personnes handicapées et qui ont considérablement contribué à l'évolution de la législation. Nous découvrirons l'organisation autour du handicap par différentes approches, tant médicales que financières, ainsi que la relation avec l'entreprise. Nous présenterons les services publics référents en matière de handicap, pour la gestion des fonds d'une part, pour l'orientation et l'obtention de la qualité de travailleur handicapé, d'autre part. Nous découvrirons également les structures spécifiques dédiées à la formation, au placement ainsi que les établissements professionnels du milieu dit « protégé » (en opposition à ce que l'on nomme communément le milieu ordinaire).

Notre questionnement se situant dans le champ du retour à l'emploi, nous porterons notre regard sur la situation des personnes handicapées au sein des entreprises afin de vérifier si la législation a eu quelque effet sur l'emploi. Nous nous attarderons également sur les Entreprises Adaptées qui, détachées du milieu protégé, sont aujourd'hui intégrées au milieu ordinaire.

Pour terminer, nous tenterons de schématiser le trajet que va suivre, ou que pourrait suivre, une personne handicapée de la reconnaissance du handicap à l'emploi, que le handicap soit inné ou acquis. Nous constaterons d'ailleurs que dans les deux cas de figure, le trajet comporte un certain nombre de similitudes, voire la totalité du parcours.

## **II.2 L'évolution de la législation**

Dans notre pays, du moyen âge au début du XXème siècle, aucun édit, aucune loi ne régissent le sort des personnes dites infirmes ou indigentes, leurs ressources dépendent le plus souvent de la mendicité ou de quelque charité. Sous l'égide des rois, des lieux d'asiles ont été érigés au fil des siècles, mais pas de législation concernant les personnes en elles-mêmes. C'est après la révolution française, en 1790, que l'on commencera à affirmer le principe du devoir d'assistance de la Nation envers les indigents.

Si en 1898, une loi impose à la charge de l'entreprise une assurance spécifique qui permettra une compensation au titre des infirmités survenues dans le cadre du travail, reconnaissance de l'accident du travail, la loi fondatrice du devoir d'assistance financière aux personnes infirmes est votée le 14 juillet 1905. A l'époque, on estime à 36% le nombre d'indigents (Juery, 1906 : 6) sur le territoire qui « ... *ne sont pas tous absolument « oisifs indigents » car beaucoup travaillent un peu et ne sont que partiellement à la charge de la bienfaisance privée ou publique.* » La proportion peut surprendre, mais la hiérarchie des handicaps n'était pas encore active, seule une nomenclature existait dans les registres militaires, et les hospices, la population civile n'avait pas fait l'objet de ces recensements.

Dans la loi du 24 avril 1924, apparaissent les premières obligations et quota d'emploi, loi concernant les mutilés de guerre dans un premier temps, mais qui vingt-cinq ans plus tard, le 2 août 1949, sera étendue à tous les infirmes. Il viendra s'y ajouter le droit d'accès à la formation professionnelle ainsi que les préceptes de la compensation financière. Les craintes du devenir des blessés de guerre auront contribué à poser la première pierre de la reconnaissance du futur handicap.

C'est en 1957 avec la loi du 23 novembre qui définit le « travailleur handicapé », que le vocable *handicapé* remplace celui d'*infirmes*, qui ne sera plus utilisé pour désigner un individu. Cette loi instaure l'obligation et la priorité de reclassement et confirme le quota théorique d'emplois dans les entreprises. Elle charge la Commission d'orientation des infirmes (qui n'a pas encore changé de nom) de classer l'individu sur trois échelons selon ses capacités professionnelles, pas ses incapacités ; bien que l'on puisse, le cas échéant, amputer son salaire de maximum 20% si la personne n'a pas un rendement égal à celui de ses collègues valides. Cette loi va poser les jalons du « milieu protégé » et du label qui identifiera les produits fabriqués en atelier, ou à domicile par des personnes handicapées. Elle annonce la création d'un conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

En France, la volonté d'intégration, tant sociale que professionnelle, des personnes handicapées apparaît avec la loi d'orientation, votée le 30 juin 1975, établissant la première base des droits des personnes handicapées, quel que soit le handicap, et instaurant l'Allocation Adulte Handicapé. Elle fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics, prévention et dépistage des handicaps, obligation éducative, accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et maintien chaque fois que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie. C'est le texte de référence qui met en cohérence ceux qui l'ont précédé. La loi va confier la reconnaissance du handicap à des commissions départementales dont la COTOREP<sup>8</sup>, qui concerne les adultes de plus de vingt ans. L'Europe a-t-elle influencé ce texte ?

En effet, l'année précédente, le 21 janvier 1974, le Conseil de l'Europe s'est dotée d'un Programme d'action sociale qui met l'accent sur l'intégration des minorités, dont les personnes handicapées, et la lutte contre les discriminations. Pour suivre, le 9 décembre 1975, ce sont les Nations Unies qui adopteront une Déclaration des droits des personnes handicapées. Les années 70 auront été riches en prise de conscience collective de par le monde, il va en découler de nombreuses mutations sur le terrain du handicap.

La loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés verra le jour le 10 juillet 1987. Elle institue pour les entreprises de plus de 20 salariés l'obligation d'employer, à temps plein ou partiel, 6% d'entre eux. Elle s'assortit de pénalités en cas de non-respect de ce quota.

Enfin, le 9 décembre 1989, la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe engage les Etats membres à prendre les mesures nécessaires en vue de garantir aux personnes handicapées l'exercice du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.

A partir de là, les textes, les actions, les rapports, tant nationaux qu'europeens, vont se succéder à un rythme assez soutenu, jusqu'à une refondation de la politique du handicap au travers de **la loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle aura pour effet, en fin de la même année, la modification du Code du Travail, sur la classification des handicaps, entre autres.

Les Nations Unies, en décembre 2006, vont voter une résolution relative aux droits des personnes handicapées. Ce protocole est toujours en cours de ratification, tous les états n'ayant pas encore adhéré à ce texte.

---

<sup>8</sup> COMmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel

Précisons également que le Décret du 17 mai 2006 qui prévoit, d'ici à 2015, l'accessibilité aux locaux recevant du public, entreprises et habitat compris, nous dit dans l'article R. 111-18-1. *« Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ... permettant à un habitant ou à un visiteur handicapé, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer et de communiquer... »* Ce décret entend que *« quel que soit le handicap »*, des aménagements spécifiques doivent être réalisés, si besoin. *« Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des autres publics ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »* Dans l'accès, les parties extérieures aux bâtiments sont également prises en considération. C'est un texte majeur, on voit bien là qu'on nous parle des trois handicaps physiques qui rendent plus difficile la vie en société, comme l'accès au lieu de travail : défauts de motricité, de vision et d'audition.

## **II.3 La classification du handicap**

Jacques Bertillon, médecin, statisticien et démographe, compose en 1898 une première nomenclature des causes de décès. Elle va évoluer pour devenir en 1946 la **Classification Internationale des Maladies (CIM)** et des problèmes de santé connexes, elle codifie les maladies et les traumatismes. Depuis 1948, l'**Organisation Mondiale de la Santé (OMS)** assume la charge de ses mises à jour, elle en devient le garant. L'OMS a lancé en 2007 une consultation sur Internet afin d'associer un plus large panel d'intervenants à la construction de la version CIM11.

En complément de la CIM, les travaux du Professeur Philp Wodd, consultant externe, vont déboucher sur la **Classification Internationale des Déficiences Incapacités et Handicap**. Adoptée en 1980, elle est construite selon des ensembles de réalités se présentant comme des niveaux successifs de conséquences des maladies et traumatismes. Dénommée **Classification Internationale des Handicaps (CIH)**, elle sera traduite en français en 1988. Son modèle est articulé en trois parties :

- les déficiences, perte de moyen ou dysfonctionnement de certaines parties du corps résultant d'une maladie ou d'un traumatisme,
- l'incapacité, baisse de performance, difficulté ou impossibilité de faire certains gestes,
- le désavantage, conséquence des deux premières, déficit d'intégration dans la fonction sociale.

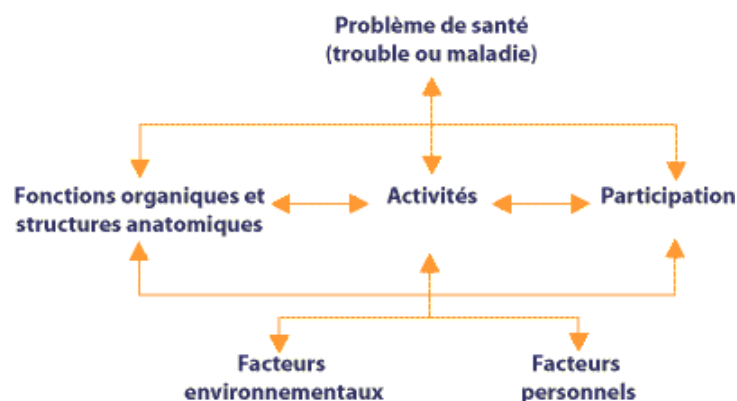
Plus qu'une nomenclature, la CIH prend un virage en intégrant les relations de cause à effet des pathologies. Elle donne un langage commun aux chercheurs du monde entier afin de collecter des informations sur les conséquences des maladies chroniques et invalidantes.

De nombreux praticiens vont faire évoluer les concepts, entre autre les travaux de chercheurs canadiens, dont le Professeur Patrick Fougéyrollas, ou européens, dont le Professeur Claude Hamonet. Ils vont apporter une dimension indispensable : les facteurs environnementaux, liés au contexte, mais aussi à la personne elle-même. On étudie le handicap hors de son champ médical, dans la vie courante, on cherche les relations. Nous changeons de dimension, d'approche aussi, puisque sont mises en causes les fondements du raisonnement : la personne est-elle en difficulté du seul fait de son handicap, ou les situations de vie ne contribueraient-elles pas à installer un handicap ?

Le 21 mai 2001, la **Classification Internationale du Fonctionnement (CIF)** du handicap et de la santé remplace la CIH. Si elle vient en prolongement de la précédente, elle ne concerne plus seulement les personnes handicapées. De nouveaux postulats sont adoptés pour décrire les mécanismes de santé de tout un chacun, la CIF est donc d'application universelle. Nous parlons bien de personnes et non plus seulement de troubles ou maladies.

La CIF permet de décrire des situations relatives au fonctionnement humain et aux restrictions qu'il peut subir, elle organise l'information en corrélation avec les facteurs contextuels, l'individu en rapport avec son environnement, du plus proche au plus global. L'environnement est évalué en termes de facilitateurs ou d'obstacles. Nous appréhendons les interactions multiples entre l'individu, son état, ses activités et son environnement.

#### Interaction entre les composants de la CIF



**Figure 1** - CIF (*Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé*)

Source : Organisation mondiale de la Santé Genève - 2001 - ISBN 92 4 254542 2

On pourrait lui reprocher de porter encore le nom de *classification* mais nous voyons que l'approche a beaucoup évolué. Le handicap seul ne suffit pas expliquer les difficultés que peuvent rencontrer les personnes qui en sont tributaires. Les conditions de vie en société peuvent reléguer la personne concernée dans un état d'isolement quand on pourrait, en abordant sa situation sous un angle complémentaire à la vision médicale, trouver des alternatives qui encouragent le maintien du lien et du rôle social de chacun, faisant que l'individu puisse trouver sa place et qu'elle lui soit reconnue.

## **II.4 Les associations de patients**

Vouloir citer tous les acteurs associatifs qui touchent de près ou de loin à la question du handicap serait illusoire tant ils sont nombreux. Nous allons nous concentrer sur les associations historiques, celles qui ont fait naître les mouvements qui leur ont succédé, et qui œuvrent principalement dans le champ du handicap physique.

Sachant que les structures qui se sont investies dans le soutien aux enfants et adolescents<sup>9</sup> comme celles qui ont soutenu la cause du handicap mental ont tenu un rôle tout aussi important tant dans l'évolution du respect des personnes et de leurs droits, que dans l'action militante visant à ce que chacun ait une place pleine et entière dans notre société, puisque « *Vivre ensemble, c'est pas débile* »<sup>10</sup>.

### **L'ADAPT**

La **Ligue pour l'Adaptation du Diminué Physique au Travail** voit le jour en 1929, à l'initiative de Suzanne Fouché, atteinte de tuberculose. S'appuyant sur le résultat d'une enquête qu'elle a réalisé auprès de ses pairs, elle brosse un constat amer de la condition des malades qui sont relayés dans des sanatoriums, éloignés de l'emploi et, a fortiori, contraints à l'oisiveté.

Dans les années 30, elle va concevoir les premiers stages, cours qui seront proposés au sein de l'institut où elle réside. Puis viendront les premiers « ateliers occupationnels » et « ateliers spéciaux de réentraînement au travail » afin que les personnes puissent se (ré)habituer à travailler, pour suivre apparaîtront des centres de post cure.

---

<sup>9</sup> APAJH (anciennement Association d'aide et de Placement pour Adolescents Handicapés)

<sup>10</sup> Campagne lancée en 1989 par L'UNAPEI (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis)

Après-guerre, la tuberculose en voie d'extinction, L'ADAPT va s'ouvrir aux autres handicaps et initier les premiers ateliers protégés. La loi de 1957<sup>11</sup> va consacrer la naissance du milieu protégé et engendrer la création de Centres de Rééducation par le Travail dédiés aux personnes handicapées, dont certaines ne pourront pas revenir en milieu ordinaire. En parallèle, L'ADPAT s'est beaucoup investie pour les enfants et leur éducation. Quarante ans plus tard, le premier Centre d'Aide par le Travail sortira de terre. En 1983, L'ADPT a remplacé la devise des débuts « *Fais ce que tu peux* » par « *Réussir avec un handicap* », si son appellation n'a pas changé, elle se traduit aujourd'hui par *association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées*. L'ADAPT milite pour que nous passions de la « *discrimination positive à la non-discrimination* ». Association engagée, reconnue d'utilité publique depuis 1934, à la tête d'un nombre conséquent d'établissements de soins, de formation et de travail protégé, L'ADAPT est l'un des acteurs majeurs du monde du handicap.

### L'APF

L'Association des **Par**alysés de **F**rance est née en 1933 sous la férule de André Trannoy et de ses amis atteints de poliomyélite en révolte contre l'exclusion dont ils se sentaient victimes. Sa vocation première, et toujours primordiale, est d'œuvrer pour l'intégration des personnes atteintes de déficiences motrices dans la société, dans la droite ligne du respect des Droits de l'Homme. Les messages de l'APF s'adressent tout autant aux familles qu'à l'entourage des personnes, dans le même esprit d'humanité.

Dès sa création, se met en place un système d'échanges épistolaires dénommé « les cordées », fil rouge qui permet aux personnes et à leur famille de sortir de leur isolement. Principe précurseur de partage d'expériences il est aujourd'hui relayé par le net. Dotée d'une délégation par département, l'APF sera reconnue d'utilité publique en 1945.

Au-delà de son combat militant, de son engagement dans la recherche médicale, l'APF s'est impliquée dans la création, la gestion de centres médico-éducatifs, de foyers d'hébergement pour adultes handicapés et de structures de travail adapté. Elle œuvre en parallèle pour faciliter le maintien au domicile au travers des **S**ervices d'**A**ccompagnement à la **V**ie **S**ociale et à la restauration du lien social avec les **S**ervices d'**A**ccompagnement **M**édico-**S**ocial pour **A**dultes **H**andicapés. Elle dispense également une prestation de formation destinée aux équipes pluridisciplinaires qui encadrent la personne.

---

<sup>11</sup> Confère p. 18

« *Acteur et citoyen* » l'APF est à l'origine de nombreuses actions en faveur de la prise de conscience, de la reconnaissance et de l'inclusion des personnes handicapées moteur, que ce soit dans les établissements scolaires comme dans les entreprises ou les administrations. Au-delà du handicap moteur, l'APF est un porte-parole de l'acceptation et du respect de la différence dans la société.

## **II.5 Les modalités autour du handicap**

### **II.5.1 L'inaptitude**

La notion d'inaptitude est liée au monde professionnel et se rapporte au poste de travail occupé par la personne au moment où elle est déclarée. C'est la médecine du travail qui jugera la situation et prononcera l'inaptitude s'il y a lieu. Elle pourra être partielle, en ce cas l'employeur devra prendre en compte les propositions du médecin du travail ou notifier son refus ; ou totale et dans ce cas si l'employeur ne peut satisfaire l'obligation de reclassement, le licenciement sera prononcé, accompagné des indemnités qui s'y rapportent. S'il peut y avoir compensation dans le cas d'une inaptitude partielle, l'inaptitude totale mènera la personne vers le médecin conseil de la caisse qui statuera sur son invalidité potentielle.

L'accident du travail comme la maladie professionnelle relèvent d'un mode gestion et de rémunération différent des autres cas de figure. Il en va de même des situations liées aux accidents où un tiers est impliqué puisque les assurances viendront prendre le relai en termes d'indemnisations, éventuellement de rentes.

### **II.5.2 L'invalidité**

L'invalidité est liée à la capacité de la personne à travailler ou non. Prononcée par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie à laquelle est rattachée la personne, il en précisera le taux et la personne pourra prétendre, qu'elle travaille ou non, au versement d'une pension d'invalidité, financée par les caisses d'assurance maladie. Cette pension a pour objet de compenser la perte de salaire résultant de la réduction de la capacité de travail, hors du champ de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle. Pour calculer la pension d'invalidité, l'Assurance Maladie prend en compte le salaire annuel moyen à partir des dix meilleures années d'activité, ce qui sous-entend que la personne ait eu une activité professionnelle.



Tout dépend également de la catégorie d'invalidité attribuée par le médecin conseil. Elle est corrélative aux capacités de la personne à travailler :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : être capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée,
- 2<sup>ème</sup> catégorie : ne plus pouvoir exercer d'activité professionnelle,
- 3<sup>ème</sup> catégorie : avoir besoin de l'assistance d'une tierce personne dans les gestes essentiels de la vie courante.

Le versement de cette pension est également tributaire de l'évolution de la situation de la personne. Etre bénéficiaire d'une pension d'invalidité n'implique pas nécessairement être détenteur d'une carte d'invalidité. L'obtention de cette carte est liée au handicap lui-même, pas à la capacité de travail.

### **II.5.3 La RQTH**

La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** est délivrée par la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)**, devenue guichet unique, résultant de la fusion de la COTOREP et de la CDES<sup>12</sup>. Seule la personne concernée, ou la personne ayant autorité, peut établir la demande de reconnaissance. Définie dans l'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1957<sup>13</sup> « *Est considéré comme travailleur handicapé pour bénéficier des dispositions de la présente loi, toute personne dont les possibilités d'acquérir, ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.* », la qualité de travailleur handicapé n'a pas changé.

La RQTH n'induit pas un mode de rémunération plus qu'un autre, c'est la situation de la personne qui va la rattacher à tel ou tel organisme payeur. Il s'agit d'une démarche administrative, chacun peut faire la demande de dossier sans obligation d'être accompagné ou reçu, ni pour le remplir ni pour le présenter. Le formulaire est commun pour toute demande d'aides liées au handicap, qu'il s'agisse d'un enfant ou d'un adulte, il est accompagné d'une notice explicative. La première partie concerne les renseignements administratifs, puis une page est consacrée à l'expression libre du projet de vie, attentes ou besoins tant en matière d'aides à la vie courante qu'en matière de scolarisation, de formation ou d'emploi. La seconde partie est relative à la nature des aides demandées, cartes (dont stationnement), prestations, RQTH, etc.

<sup>12</sup> Commission Départementale de l'Education Spécialisée

<sup>13</sup> Confère p. 18

Sera joint au dossier le certificat du médecin, et/ou le certificat d'incapacité de la médecine du travail ou d'invalidité du médecin conseil de la caisse. Aucun autre document, comme le cursus scolaire ou le curriculum vitae par exemple, ne sera demandé. La procédure simplifiée prévoit, afin de privilégier un traitement plus rapide, que la commission puisse statuer en l'absence de l'individu concerné.

#### **II.5.4 La CDAPH**

La mission de la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées** est d'examiner la situation de l'individu dans sa globalité, de statuer sur l'obtention de le RQTH, d'orienter le parcours d'insertion professionnelle et sociale, de proposer un choix de solutions, d'établissements d'accueil potentiels, de se prononcer sur l'obtention des allocations diverses. La RQTH, délivrée à titre provisoire, est soumise à un réexamen régulier, dont le rythme varie en fonction de chaque situation.

La CDAPH apprécie le niveau d'incapacité général en fonction d'un guide-barème, dans la continuité de la loi de 2005.<sup>14</sup> Le champ des décisions qui relève de cette commission est défini par le Code de l'Action Sociale et des Familles en lien avec le Code du Travail. La CDAPH, quand elle siège, est composée en fonction des cas étudiés, de membres du Département, de la DIRECCTE,<sup>15</sup> des organismes d'assurance maladie et de prestations familiales, des représentants des associations représentatives de parent d'élèves, de personnes handicapées ainsi que de membres du conseil départemental consultatif des personnes handicapées désignés par leurs pairs, et de représentants des organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées. Elle rendra ses décisions et les communiquera à la personne, si elle n'était pas présente ni représentée.

En préalable à la CDAPH, une évaluation sera faite par l'équipe médicale pluridisciplinaire, en présence d'un référent Handicap de Pôle Emploi, d'une assistante sociale (caisses), d'un Conseiller d'Insertion Professionnelle, de représentants de Cap Emploi et d'un Centre de Réadaptation Professionnelle, qui débattront de l'orientation à proposer. Postérieurement à la CDAPH, une troisième étape peut avoir lieu à l'issue des bilans, quand ils ont été prescrits, qui consiste en une nouvelle réunion, toujours avec les mêmes intervenants pour valider l'orientation définitive vers une formation, si elle est estimée nécessaire, et plus précisément vers quel lieu de formation la personne va être définitivement dirigée.

---

<sup>14</sup> Confère p. 19

<sup>15</sup> Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Nous avons donc à minima deux phases durant lesquelles la personne n'aura, dans la très grande majorité des cas, jamais été rencontrée, plus une troisième qui intervient après que la personne ait été en contact avec au moins une structure dispensatrice de bilans ou d'une prestation de suivi. Par contre, et ce fait est à souligner, à aucun moment la personne ne participera aux délibérations internes aux services, ni ne sera présente aux réunions durant lesquelles seront prises les décisions la concernant.

### **II.5.5 L'AAH**

L'Allocation aux Adultes Handicapés, créée en 1975<sup>16</sup>, s'adresse en principe aux personnes de plus de 20 ans, à partir de 16 ans sous certaines conditions. Il s'agit d'un revenu minimum garanti accordé aux personnes dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % et à celles dont le taux d'incapacité est compris entre 50 et 80% qui sont dans l'impossibilité de se procurer un emploi (articles L.821-1/2 CSS<sup>17</sup>).

L'AAH, prestation de la Caisse d'Allocation Familiale, est soumise aux conditions de ressources du foyer. Le droit à l'allocation n'est ouvert que lorsque la personne handicapée ne peut prétendre à un avantage de vieillesse, d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail d'un montant au moins égal à celui de l'AAH.

L'articulation est assez complexe entre l'AAH et les autres avantages liés à l'invalidité et aux accidents du travail. Il faut savoir qu'en 2007 l'AAH a été revalorisée et que les règles de cumul entre l'AAH et un revenu professionnel se sont sensiblement améliorées en 2011 afin de favoriser le retour à l'emploi. Depuis 2011, la personne bénéficiaire se voit dans l'obligation d'effectuer une déclaration trimestrielle. L'AAH peut se cumuler avec un revenu du travail pendant six mois, elle sera ensuite dégressive, voire supprimée.

Tous les travailleurs handicapés en recherche d'emploi ne touchent pas l'AAH, la plupart est rémunéré comme tout un chacun par les minima sociaux, en fonction des situations, quand ils ne relèvent pas de l'Allocation de Retour à l'Emploi. A l'occasion de la demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH une procédure de RQTH est systématiquement engagée. Après examen du dossier, la commission devrait procéder à l'audition du demandeur avant de se prononcer sur son attribution.

---

<sup>16</sup> Confère p.19

<sup>17</sup> Code de la Sécurité Sociale

### **II.5.6 La PCH**

La Prestation Compensatoire du Handicap peut venir en soutien des personnes handicapées, cette prestation est placée sous l'égide des Conseils Généraux et son attribution soumise à la décision de la CDAPH. La loi de 2005<sup>18</sup> prévoit dans son article L.114-1-1. que « *La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.* »

Cette prime, financée en partie par le Conseil Général, doit permettre de soutenir le projet de vie de la personne, donnant les moyens de le mettre en œuvre au quotidien. Les conditions d'attribution de cette compensation ne s'appuieront pas uniquement sur le taux d'incapacité et/ou les revenus, mais principalement sur l'évaluation personnalisée des besoins qui aura été faite en collaboration avec une équipe pluridisciplinaire, en vue de procurer à la personne, ou à son entourage, une forme d'autonomie dans certaines activités. Elle peut intervenir dans cinq domaines : les aides humaines, les aides techniques, l'aménagement du logement et du véhicule, le surcoût lié aux transports, les charges spécifiques et exceptionnelles (réparation de matériel par exemple), les aides animalières.

Cette Prestation de Compensation du Handicap rejoint les préceptes énoncés dans la loi de 2005<sup>19</sup> comme dans les textes européens et dans ceux des Nation Unies.

### **II.5.7 La DOETH**

La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés concerne les entreprises du secteur privé comme du secteur public. Les différentes modifications apportées à la législation qui impose aux entreprises un quota de travailleurs handicapés proportionnel à leurs effectifs font qu'à ce jour, tout employeur de plus de 20 salariés, en équivalent temps plein, est tenu d'employer 6% de travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés (par assimilés, on entend entre autres, et dans des conditions particulières, les veuves de militaires percevant une pension d'invalidité, ou leurs orphelins). L'employeur se doit d'établir sa déclaration annuellement. En cas de non-respect de l'obligation d'emploi, les employeurs devront verser une pénalité, dont le montant sera proportionnel au nombre d'emplois manquants par rapport à l'effectif total de l'entreprise. A contrario, l'entreprise sera aidée si elle embauche ou maintient dans l'emploi des personnes handicapées.

---

<sup>18</sup> Confère p.19

<sup>19</sup> *Ibidem*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les entreprises publiques et privées sont soumises aux mêmes obligations. Il faut savoir que les modalités sont relativement fluctuantes, et qu'elles devraient, en principe, changer au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il existe des alternatives permettant de libérer l'employeur de ces obligations, partiellement ou dans leur totalité :

- verser une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer à l'un des organismes collecteurs,
- négocier un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme de trois ans en faveur des travailleurs handicapés, comportant notamment un plan d'embauche en milieu ordinaire,
- passer des contrats de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aides par le travail. Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi,
- accueillir des personnes handicapées dans le cadre d'un stage, dans la limite de 2 % de l'effectif total et pour une durée égale ou supérieure à 40 heures,
- mais également les frais engagés dans la participation à certaines actions, comme les forums pour l'emploi ou le soutien à des associations actives en faveur du handicap.

Nous nous interrogeons sur le bien-fondé d'un dégrèvement pour l'accueil d'un stagiaire, sachant que ce stagiaire ne sera probablement pas rémunéré, et que peu d'entreprises reconnaissent le stage comme une expérience professionnelle. A notre connaissance, aucune mesure de dégrèvement quelle qu'elle soit n'existe pour le recrutement d'un stagiaire valide. De même en ce qui concerne la participation à des forums spécialisés, s'assure-t-on qu'ils soient vraiment vecteurs d'embauches avant d'en déduire la totalité ?

Nous avons vu précédemment que les employeurs avaient la possibilité de procéder à un abattement du salaire d'au maximum 20% pour l'emploi d'une personne qui n'était pas en mesure d'offrir le rendement attendu<sup>20</sup>. Cette mesure a été en quelque sorte inversée dans le sens qu'aujourd'hui, si l'entreprise maintient en emploi, ou vient à embaucher, des personnes qui ont fait l'objet d'une **R**econnaissance de la **L**ourdeur du **H**andicap (RLH), et qui sont de fait moins compétitives, c'est elle qui devient bénéficiaire. Le surcoût généré pour l'entreprise est évalué et défini afin de calculer les montants de compensation accordés pour que la personne puisse exercer son emploi.

---

<sup>20</sup> Confère p.18

## **II.6 Les principaux acteurs**

### **II.6.1 Le corps médical**

Nous ne pouvons parler du handicap sans évoquer le corps médical. C'est sur lui que repose les décisions qui vont provoquer le changement de « statut » de la personne. Quelle que soit l'étape, demande initiale ou renouvellement, rien ne se fait dans le champ du handicap sans un avis médical.

Si la personne est en emploi, c'est bien le médecin du travail qui sera le premier intervenant dans la chaîne du handicap en prononçant l'inaptitude au poste. Si elle ne l'est pas, le médecin hospitalier ou para-hospitalier, relayés par les assistantes sociales des caisses, ou les associations présentes en leurs locaux et/ou le médecin traitant, orienteront vers le médecin conseil des caisses ou vers la demande de RQTH. Et si la personne est orientée vers le milieu protégé, elle y retrouvera un suivi médical plus ou moins significatif.

### **II.6.2 Les services publics de référence**

#### **L'Agefiph**

Le 15 septembre 1988 voit la création de l'Association pour la **gestion** du **fonds** de développement de l'**insertion** **professionnelle** des personnes **handicapés**. Instituée par la loi de juillet 1987, l'Agefiph est soumise au contrôle de l'Etat et associe le CNPF,<sup>21</sup> la CGPME,<sup>22</sup> la CFDT<sup>23</sup> et des associations représentatives des personnes handicapées.

C'est elle qui perçoit les contributions des entreprises et en assure la gestion. Outre la formation, l'octroi des primes aux salariés comme aux entreprises, nous trouvons également dans ses attributions la distribution d'aides aux entreprises favorisant la mise en œuvre des obligations du décret du 17 mai 2006.<sup>24</sup>

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, c'est à l'Agefiph que les employeurs adressent leur DOETH, qui au préalable parvenait à la DIRECCTE. C'est également l'Agefiph qui est maintenant en charge de la RLH dans sa globalité et dans ses implications. Elle reprend également la responsabilité des formations pré-qualifiantes.

---

<sup>21</sup> Conseil National du Patronat Français

<sup>22</sup> Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises

<sup>23</sup> Confédération Française Démocratique du Travail

<sup>24</sup> Confère p.20

L'Agefiph s'appuie sur quatre services :

- Alther, qui conseille les entreprises dans la définition et la mise en œuvre de leurs actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
- Cap Emploi, qui assure le suivi des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, et collecte des offres d'emploi réservées,
- Sameth, qui vient en appui des entreprises dans la recherche et la définition de solutions pratiques adaptées au maintien dans l'emploi les personnes handicapées,
- Vie au travail, dont les experts évaluent les risques et accompagnent l'entreprise dans la gestion de carrière des collaborateurs handicapés.

Quand nous avons évoqué la DOETH<sup>25</sup> nous disions que les modalités de l'Agefiph étaient fluctuantes. Il est vrai que, d'une part, certaines procédures de l'Agefiph s'avèrent être différentes d'une région à l'autre, et d'autre part, on le sent bien, l'Agefiph n'a pas encore trouvé le bon équilibre dans la gestion des situations, entre contraintes et aides aux entreprises. Cette instabilité se ressent sur le terrain tant du point de vue des entreprises que de celui des acteurs de l'accompagnement et de la formation, que des personnes handicapées elles-mêmes. La nouvelle offre d'interventions élaborée dans le cadre de la démarche « Trajectoire 2012 » n'est pas encore consultable, mais l'interview de Pierre Blanc, directeur de l'Agefiph, laisse entrevoir des mutations profondes<sup>26</sup> à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### Le FIPHP

Le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique** est né à l'aube de l'année 2006 en droite ligne de la loi de 2005<sup>27</sup> pour assurer la collecte des fonds en provenance des organismes rattachés à la fonction publique. Renforcé par le Décret n°2006-501 du 3 mai 2006, le FIPHP est un établissement public à caractère administratif dont la gestion est confiée à la Caisse des Dépôts. Deux instances régissent son action, la première est un comité national qui délibère et définit les orientations générales du Fonds, composée de représentants des employeurs publics, des personnels et des associations intervenant dans le champ du Handicap, la seconde se répartit en vingt-six comités locaux placés sous la présidence des Préfets de région et animés par les Délégués Interrégionaux Handicap qui déclinent la politique du comité national dans chacune des régions.

---

<sup>25</sup> Confère p.29

<sup>26</sup> Interview du 21/07/11 en annexe. Récupérée sur <http://www.agefiph.fr/Actualites/Presentation-de-la-nouvelle-offre-d-interventions-de-l-Agefiph-2012>

<sup>27</sup> Confère p.19

Le FIPHFP propose des services aux entreprises publiques comme aux personnes handicapées, et intervient dans le financement du maintien et/ou du retour en emploi tant côté entreprise que pour la personne handicapée. Le FIPHFP finance également les actions de formation ou celles qui pourraient permettre à la personne de définir un projet professionnel. Elle favorise aussi l'entrée des jeunes dans la fonction publique via l'alternance, comme l'entrée de nouveaux salariés via le recrutement sur contrats.

Si la finalité est la même que l'Agefiph, on voit que le fonctionnement diffère, néanmoins, les deux structures ont engagé des partenariats pour certaines actions.

### **II.6.3 Autres alternatives**

#### **La CNSA**

La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie est un établissement public dont la loi de 2005<sup>28</sup> a renforcé les missions. Dans le champ du handicap, elle finance les aides en faveur des personnes handicapées, dont la PCH, elle est chargée de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps. Elle assure une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes. Elle vient en appui technique aux projets concernant, entre autre, le handicap. Cette caisse intervient également auprès des personnes âgées.

#### **L'OETH**

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés est une association créée dans le cadre d'un accord de branche, agréé depuis 1991 par le Ministère du Travail, conclu avec les organisations syndicales salariales entre la Croix-Rouge Française, la FEHAP<sup>29</sup> et le Syneas.<sup>30</sup>

La mise en œuvre des actions de l'Accord est suivie et contrôlée par le Comité Paritaire de l'Accord qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. Cet accord inclut les quatre plans prévus par la législation : embauche en milieu ordinaire, insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques et maintien dans l'entreprise, complété par des plans d'actions spécifiques.

---

<sup>28</sup> Confère p. 19

<sup>29</sup> Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne Privés Non Lucratifs

<sup>30</sup> Syndicat des employeurs associatifs action sociale et santé



Les établissements du secteur sanitaire et social rattachés à cette branche versent leur contribution non pas à l'Agefiph, mais à OETH directement. L'OETH investit également pour la prévention des maladies professionnelles au travers de mise en place d'outils diagnostics et d'un réseau d'animateurs, mais aussi dans le cadre de la Prévention des Risques Psychosociaux.

#### **II.6.4 Les structures dédiées**

##### Les OPS

Les **Organismes de Placement Spécialisé** sont quasi exclusivement représentés par le réseau Cap Emploi de l'Agefiph. On a tendance à les appeler structures de suivi, mais, comme leur nom l'indique, leur mission est le placement. Elles entretiennent une base parallèle d'offres d'emploi réservées aux travailleurs handicapés, leur objectif étant de satisfaire à ses offres. Précisons que ces structures sont objectivées quantitativement, comme la plupart des services de l'Agefiph.

##### Les CRP et ERP

Une **Ecole de Rééducation** (ou de Reconversion) **Professionnelle**, est un service social classifié dans les **Centres de Rééducation Professionnelle** et spécifiquement dédiés aux adultes handicapés. Les CRP sont des établissements médico-sociaux gérés par des organismes publics ou privés. Leurs objectifs sont de dispenser une formation qualifiante aux personnes handicapées dans un environnement médico-social adapté, qui s'appuie sur des équipes pluridisciplinaires, et de (ré)entraîner la personne au travail, en vue d'une (ré)insertion professionnelle.

L'offre de formation est établie en concertation avec la DIRECCTE, l'Agefiph et éventuellement la Région. Un mécanisme qui entre aujourd'hui dans les Programmes Régionaux d'Accompagnement de la Perte d'Autonomie établis, en concertation avec la CNSA, dans une logique d'équité territoriale.

Les actions de formation s'étalent entre deux et trente mois et se déclinent dans trois domaines, les formations dites de pré-orientation qui aident à l'élaboration du projet professionnel, celles préparatoires dites de pré-qualification, et les formations qualifiantes, qui débouchent sur des diplômes homologués par l'Etat.

La rémunération du stagiaire au titre de la formation professionnelle est fonction de sa situation antérieure à l'entrée en stage, elle se partage entre l'Agefiph et la Région. Elle est cumulable avec les pensions d'invalidité et les rentes versées par la Sécurité Sociale, les indemnités journalières d'Accident du Travail, les allocations propres aux personnes handicapées, sous certaines conditions. Les coûts pédagogiques sont pris en charge majoritairement par les caisses d'assurance maladie.

### Les ESAT

Les **E**tablissements et **S**ervices d'**A**ide par le **T**ravail ont remplacé les CAT.<sup>31</sup> Ils sont la plupart du temps gérés par des associations privées à but non lucratif et placés sous le contrôle de la délégation territoriale de l'Agence **R**égionale de **S**anté (ARS). Centre médico-social régi par les dispositions du Code de l'Action Sociale et des Familles, l'ESAT n'est pas vraiment une entreprise, même si la production qu'elle génère participe à son budget, mais sa vocation première est d'offrir un accompagnement de la personne handicapée au travers d'activités diverses à caractère professionnel, éducatif et de soutien médico-social.

Les conditions d'entrée en ESAT sont déterminées par au moins l'un des critères spécifiques tel qu'avoir une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité d'un travailleur valide, présenter des difficultés d'adaptation en milieu ordinaire ou en entreprise adaptée, avoir besoin d'un soutien psychologique, médical ou socio-éducatif. Les personnes handicapées majeures, orientées par la CDAPH, ne sont pas salariés mais usagers, les relations sont formalisées non par un contrat de travail classique, mais par un contrat d'aide et de soutien par le travail. L'orientation en ESAT octroie de fait la RQTH.

Hors l'hygiène, la sécurité, la gestion des absences et la médecine du Travail, les dispositions du Code du Travail ne sont pas applicables en ESAT puisque nous sommes en milieu protégé. La Médecine du travail est cependant accréditée à valider les aptitudes de la personne et l'aménagement éventuel du poste ambitionné. Le travailleur perçoit une rémunération qui peut se cumuler avec les autres prestations perçues à condition que leur cumul n'excède pas un certain plafond. Si le licenciement de la personne est impossible, le directeur de l'ESAT peut néanmoins prendre, à titre de mesure conservatoire, la décision de suspendre le maintien d'un travailleur dans la structure si son comportement met gravement en danger sa santé, sa sécurité, ou celles des autres.

---

<sup>31</sup> Centre d'Aide par le Travail

L'ESAT étant rattachée au milieu protégé, afin de permettre l'évolution des usagers vers le milieu ordinaire de travail, les personnes peuvent être mises à disposition d'une entreprise du milieu ordinaire afin d'y exercer une activité à l'extérieur de l'établissement. Elles restent toutefois rattachées à leur ESAT qui peut conclure une convention d'accompagnement avec toute entreprise employant un travailleur handicapé de sa structure. L'entreprise qui ferait appel aux services des personnels d'un ESAT a la possibilité de déduire de sa DOETH 50% des frais engagés.

### **II.6.5 La MDPH**

Créées par la loi de 2005,<sup>32</sup> définies par le décret 2005-1587 du 19 décembre 2005, les **Maisons Départementales des Personnes Handicapées** vont remplacer les instances départementales existantes. Elles ont été initiées sous la forme de Groupements d'Intérêt Public placés sous tutelle administrative et financière du Département. Leur statut vient d'être consolidé<sup>33</sup> en structures à durée indéterminée, le statut de leurs personnels adapté et leurs compétences clarifiées. Une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens sera mise en œuvre. Le fonds départemental de compensation, géré par les MDPH, reçoit les financements de contributeurs réunis dans un comité de gestion qui décide de leur emploi.

Le paradoxe est qu'en parallèle de la mise en place des MDPH, le Plan Handicap qui était Départemental soit devenu Régional.

Les MDPH associent dans leur fonctionnement les services de l'État, les organismes de protection sociale, Caisse d'Allocations Familiale et Caisses d'Assurance Maladie, ainsi que les associations représentatives des personnes handicapées. Chaque MDPH est dotée d'une CDAPH qui lui est rattachée. Chacune dispose des équipes pluridisciplinaires offrant un panel de compétences nécessaire à l'instruction des dossiers. Lieu d'accueil, sa mission de service public est d'informer, d'orienter et d'accompagner les personnes handicapées et leur famille. Il est aussi de leur mission d'organiser des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux, de désigner un référent pour l'insertion professionnelle des adultes handicapés ou pour l'insertion scolaire, d'assurer la mise en place des dispositifs nécessaires à chacun et de gérer un service d'urgence.

---

<sup>32</sup> Confère p. 19

<sup>33</sup> LOI n° 2011-901 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap (28 juin 2011). Journal Officiel du 30 juillet 2011.

Véritable guichet unique, elles ont été conçues pour faciliter les démarches et le suivi des personnes handicapées, quel que soit leur âge et la nature de leur handicap. Si leur mission est clairement énoncée, les MDPH n'ont visiblement pas les moyens de la mettre en œuvre dans sa totalité. Nous pouvons dire que, dans l'immédiat, nous sommes plus en présence d'une plate-forme de gestion administrative que face à un acteur présent au côté des personnes handicapées, ce que l'on pourrait regretter.

D'un département à l'autre le délai d'instruction diffère, mais l'afflux des demandes fait qu'il est pratiquement impossible de recevoir la personne en amont de la décision de la CDAPH. Cette situation fait que les décisions sont prises sur dossier, qu'elles vont induire des préconisations qui pourraient sembler contestables, alors que l'avenir de la personne en dépend. La MDPH n'est prescripteur que de bilans d'appui pour les cas les plus difficiles à appréhender. Son rôle se limite à préconiser l'orientation en milieu ordinaire ou protégé, la personne dans l'absolu conserve la liberté de choisir, mais dans les faits, elle suivra probablement la direction qu'on lui a indiquée par méconnaissance des dispositifs. Tout reposera ensuite sur la structure qui prendra le relai du suivi.

## **II.7 Handicap et travail**

### **II.7.1 Les entreprises dédiées**

#### Les EA et les CDTD

Anciennement Ateliers Protégés, nés par la volonté des associations de parents qui souhaitaient disposer d'une alternative à l'ESAT, les **E**ntreprises **A**daptées ont été détachées du milieu protégé, de la même manière que les **C**entre de **D**istribution de **T**ravail à **D**omicile. Une EA est une entreprise du milieu ordinaire qui se doit d'employer au moins 80% de travailleurs handicapés et de leur offrir des postes et conditions de travail compatibles avec les possibilités de chacun. Pour qu'un futur salarié puisse intégrer une EA, il doit avoir une capacité au moins égale au tiers de celle d'un travailleur valide. Le travail confié au salarié par un CDTD est exécuté au domicile de la personne, si l'état de la personne le nécessite. Jusqu'à maintenant, ces établissements recevaient les personnes sur avis de la CDAPH, de l'orientation du service public de l'emploi et des OPS. Depuis peu, leur recrutement a été élargi aux personnes en sortie d'ESAT, changeant d'EA ou de CDTD, aux personnes sans emploi depuis au moins un an à compter de la date de la RQTH, ou à des personnes suivies par un service d'accompagnement social.

Régies par le Code du Travail, ces entreprises émettent un contrat de travail, à durée déterminée ou non, en temps plein ou partiel. Le salarié perçoit donc un salaire fixe en rapport avec la convention collective du secteur concerné. La règle du cumul des prestations s'applique de la même manière que précédemment jusqu'au plafond déterminé. Un salarié d'une EA peut, avec son accord, être mis à la disposition d'une entreprise dans le cadre de son projet d'évolution professionnelle, avec un objectif éventuel d'embauche.

En leur qualité d'employeurs, les EA et CDTD perçoivent les aides et primes à l'emploi, mais leur procédure d'agrément repose dorénavant sur un contrat d'objectifs triennal qui détermine notamment les perspectives d'accueil, de suivi et d'accompagnement des travailleurs handicapés. Il devrait obliger l'entreprise à présenter sa stratégie de développement économique comme son projet socioprofessionnel en faveur des salariés, en retenant les critères de valorisation, promotion, formation et mobilité professionnelle. L'Etat, signataire de ce contrat, adaptera son soutien financier au regard de ces éléments constitutifs. A contrario, bien qu'il soit considéré comme étant en milieu ordinaire, le salarié qui entre en EA ou en CDTD ne touchera pas la prime de l'Agefiph, c'est l'entreprise d'accueil qui est bénéficiaire des aides.

En théorie, une personne peut passer d'une EA vers un ESAT et réciproquement en fonction de son évolution, et le retour en milieu ordinaire, s'il est possible, devrait être encouragé ; en pratique ce n'est pas si évident à mettre en œuvre. Il est très difficile de gérer ses changements de structures, comme il est difficile de passer d'une EA en entreprise du fait des contrats initiés. Si les anciennes EA, toujours gérées par des associations, tentent de remplir leur mission initiale, on voit mal avec les conditions de gestion qui leur sont imposées comment elles pourraient faire perdurer leur action.

### Les GEIQ TH

Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification des Travailleurs Handicapés ont été encouragés par la DIRECCTE devant le constat que la majorité des travailleurs handicapés peu qualifiés était en quelque sorte délaissée et stagnait dans l'attente d'une alternative. L'objectif de ces associations est donc la formation et la qualification des personnes via l'alternance. Le GEIQTH est l'employeur pendant toute la période de formation (apprentissage ou contrat de professionnalisation, puisque pour les travailleurs handicapés il n'y a pas de limite d'âges pour l'une ou l'autre formule), le salarié est mis à disposition dans l'entreprise qui est en recherche d'un personnel et qui l'a sélectionné.

L'objectif est double, la montée en qualification et l'emploi durable. Nous sommes en milieu ordinaire, la personne a donc le même statut que n'importe quel autre salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le salarié touchera la prime de retour à l'emploi de l'Agefiph. Cette formule présente l'avantage, pour une entreprise qui hésiterait à embaucher un travailleur handicapé, de sécuriser l'embauche du salarié, qu'il soit formé aux besoins de l'entreprise, et que la phase d'intégration soit chapeautée par un tiers. Pendant toute la durée de la prise en charge par le GEIQTH, il est assuré un tutorat au sein de l'entreprise, mais aussi un tutorat social de façon à lever les freins propres à la personne et trouver les solutions qui vont lui permettre de reprendre le travail de manière plus sereine.

Il n'existe que deux départements pourvu d'un GEIQTH à ce jour, mais d'autres ouvertures sont prévues prochainement. La plus-value attendue, si toutefois la personne n'était pas embauchée au final, c'est que la période passée en entreprise qui est a minima de 50%, et souvent plus proche de 70%, de la durée du contrat est considérée comme une véritable pratique professionnelle reconnue par les employeurs à la différence des stages qui n'ont pas valeur d'expérience pour l'entreprise.

### **II.7.2 Les entreprises ordinaires**

Que s'est-il passé dans les entreprises à l'avènement de l'obligation d'emploi édicté par la loi de 1987<sup>34</sup> et des pénalités qui l'accompagnaient ? Nombres d'employés ont été sommés de se faire connaître, et on a su les « encourager » à se faire « reconnaître » Travaillleurs Handicapés de façon à entamer le quota de l'intérieur<sup>35</sup>. Preuve qu'il y avait au sein des entreprises des personnes handicapées protégées par l'anonymat, et qu'elles étaient en emploi. Combien se sont vus dans l'obligation de sortir de l'ombre pour afficher leur handicap au grand jour ? Quelle incidence a pu avoir cette démarche sur les individus ?

L'embauche de travailleurs handicapés n'a pas pour autant atteint le niveau attendu. Devant le peu d'effet produit, l'on a renforcé les dispositions, mais « ... *cinq ans après l'adoption de la loi qui renforce l'obligation d'emploi des entreprises, le taux de chômage des personnes handicapées est encore de 20 %, (le double de la moyenne nationale) et les travailleurs handicapés restent deux fois plus longtemps au chômage.*<sup>36</sup> »

---

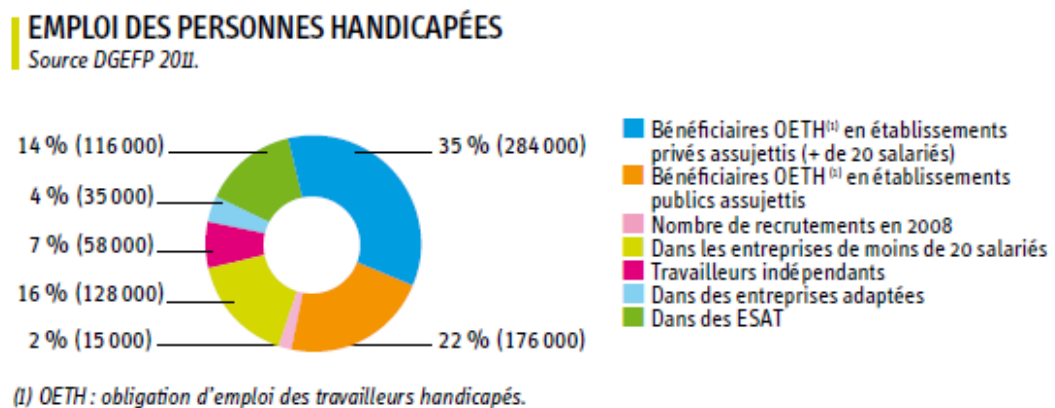
<sup>34</sup> Confère p.19

<sup>35</sup> Bon, C. (2003, mars). Effet d'étiquetage et jeux des institutions dans le parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap. *Education permanente* n°156, pp. 79-87.

<sup>36</sup> L'Adapt. (2011). *Priorités handiap 2011 - Avançons des solutions pour l'emploi*. Consulté le 19 février 2011, sur [www.prioriteshandicap2011.com](http://www.prioriteshandicap2011.com)

La fonction publique, qui jusque-là était le premier employeur des personnes handicapées, devient moins performante « *le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique atteint 3,55 % alors que les employeurs publics affichaient jusque-là un chiffre de 4,5 %, et que le pourcentage est de 4,4 % pour le secteur privé.* »<sup>37</sup> Elle s'est ressaisie depuis puisqu'elle est revenue au même niveau que les entreprises.<sup>38</sup>

Dans les faits aucun des deux secteurs n'atteint son quota de 6%, alors qu'à eux deux ils ne représentent que 57% des personnes en emploi.



**Figure 2** - Répartition des personnes handicapées en emploi.  
Source : CNSA - 2011, *les chiffres clés de l'autonomie* - juin 2011- p.3

Pourquoi ce manque d'appétence quand 16% des personnes handicapées travaillent dans des entreprises de moins de vingt salariés qui, elles, ne sont pas assujetties à la DOETH ? On disserte beaucoup sur la « représentation » des entreprises, elles auraient une mauvaise image du handicap, un guide des stéréotypes a même été édité à l'intention des salariés,<sup>39</sup> mais est-ce la seule raison ? Et cette alternance de la carotte et du bâton entretenue en toile de fond n'est-elle pas lassante au final ? N'aurait-on pas, sans le vouloir, complexifié à outrance les rapports entre employeur et personne handicapée ?

La contrainte devait faciliter l'intégration du handicap, les modalités de pénalité associées aux dérogations auront donné à l'entreprise l'occasion de s'en affranchir. Vouloir faire porter aux entrepreneurs seuls le faible taux d'emploi des Travailleurs Handicapés ne serait-il pas un raccourci qui tendrait à négliger la part potentielle de l'organisation en place ?

<sup>37</sup> FIPHFP. (2006) Rapport activité. Récupéré sur <http://www.fiphfp.fr>

<sup>38</sup> FIPHFP. (2009) Rapport activité. Récupéré sur <http://www.fiphfp.fr>

<sup>39</sup> IMS Entreprendre pour la cité. (2011). *Les stéréotypes sur les personnes handicapées - Guide pratique*. 56p. Récupéré sur <http://www.imsentreprendre.com>

## II.8 Conclusion

Retenons que la loi de 2005<sup>40</sup>, dont nous avons beaucoup parlé, s'intitule « ***pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*** ».

Le handicap acquis commence souvent à la constatation de l'inaptitude, et plus de 60% aboutissent à un licenciement.<sup>41</sup> C'est probablement l'un des gros points d'incompréhension du système, puisque les interlocuteurs qui vont succéder au corps médical s'appuieront sur cette inaptitude pour justifier de la (ré)orientation, sans forcément prendre en compte le contexte de ladite inaptitude. L'affaire est complexe puisqu'un salarié peut être déclaré inapte par le médecin du travail mais valide par le médecin conseil de la Caisse. On peut n'être ni inapte, ni invalide et pourtant se voir accorder la RQTH avec un taux d'incapacité.

L'arrivée du CIF a modifié l'interprétation de l'incapacité. L'obtention de la RQTH va au-delà de la notion médicale, puisqu'elle intègre des notions de situation de handicap qui sont beaucoup plus subjectives que le handicap lui-même. De plus, elle peut être accordée de façon temporaire pour faciliter les périodes de transition. En première intention on pourrait se laisser aller à penser que le rattachement au groupe « handicap », qu'il s'agisse d'enfants ou d'adultes, viendrait remédier à un système social défaillant par ailleurs. « *Le handicap n'est-il pas très prosaïquement une catégorie administrative construite pour gérer, et venir en aide, à une population fragile, impossible à définir autrement que par des limites arbitraires ?* » (Stiker, 2009 : 208).

Le message véhiculé par les institutions est que cette « qualité » ouvrirait des avantages complémentaires comme la prescription de stages de préformation professionnelle ou de rééducation professionnelle, le soutien du réseau de placement spécialisé ainsi que le bénéfice des primes dans le cadre du retour à l'emploi, et qu'elle mettrait en bonne place pour prétendre au retour en entreprise via les primes et aides directes versées à l'employeur. C'est un appel pour le moins surprenant qui aurait tendance à inciter les institutions à baliser la direction de la CDAPH comme solution « miracle ».

Ce que nous pouvons retenir de la partie rémunération, c'est que, sauf accident du travail ou de la route, la rémunération du handicap ne fait pas de nous des nantis du système, nous aurions même tendance à penser que la RQTH ne va pas forcément nous aider à le devenir. Il se pourrait même qu'elle nous plonge plus loin que prévu dans l'exclusion.

---

<sup>40</sup> Confère p.19

<sup>41</sup> Source APF (2011). Accédé le 14/04 2011 sur <http://www.moteurline.apf.asso.fr/>



Pour ce qui est des institutions nous avons noté un fait surprenant, c'est que l'Agefiph soit en situation de quasi-monopole sur toute la chaîne du handicap. Si certains de ses services sont sous-traités, elle reste instigateur et décisionnaire des politiques de terrain. Elle est placée en position de collecteur, gestionnaire, financeur, et indirectement prescripteur, via les OPS Cap Emploi. Nous serions sur un secteur marchand que cette entreprise serait montrée du doigt.

Nous avons évoqué le manque de moyens ou de marge de manœuvre des MDPH que nous pensons être à l'origine de certains dysfonctionnements. Nous avons constaté qu'en préalable à la CDAPH, la MDPH s'appuie pour l'évaluation des dossiers sur laquelle repose l'orientation des personnes, sur des experts extérieurs qui ont partie prenante dans la suite du parcours de la personne, ce qui nous a paru étonnant. La réunion d'évaluation se fait en présence d'une équipe pluridisciplinaire dont des représentants de Cap Emploi et d'un CRP. Il est surprenant que ces deux derniers organismes, dans un souci d'équité et d'objectivité, soient présents à ce niveau d'instruction du dossier. Si l'on voulait satisfaire au principe d'équité et statuer sur une juste orientation, aucun représentant d'organismes susceptibles d'avoir un quelconque intérêt ne devrait être présent dans les réunions ou commissions prenant des décisions dans ce sens, ni en amont ni en aval de la CDAPH.

L'accès au milieu protégé semble aléatoire, mais la sortie l'est plus encore. Ce qui devrait être une halte pour certains ou un lieu d'accueil privilégié pour les autres, peut si l'on n'y prend garde devenir un lieu de séjour prolongé qui n'est peut-être pas adapté à tous. Sur le département d'Indre et Loire, 600 orientations en milieu protégé ont été prononcées par la CDAPH en 2010 et la majeure partie des personnes n'y a pas donné suite<sup>42</sup>. Est-ce parce qu'il n'y a pas de procédure d'accompagnement prévue à cet effet par les institutions, parce que les places sont insuffisantes, ou parce que les personnes ne veulent pas s'y rendre ?

Sans remettre en cause l'action des CRP, ce n'est pas notre propos, nous nous interrogeons sur la facilité avec laquelle on oriente en CRP et sur les suites de l'orientation quand la première étape est constituée d'un CRP. Le bilan de pré-orientation vous conduit le plus souvent dans un CRP, celui d'origine ou un autre, et nous sommes amenés à nous interroger sur la proportion de personnes qui auraient pu être redirigées vers le milieu ordinaire et ne l'ont pas été. Devant l'absence de statistiques disponibles sur ce sujet, nous ne pouvons que supposer que cette éventualité existe.

---

<sup>42</sup> Source MDPH 37

L'entreprise adaptée, bien qu'un rapport nous en démontre les avantages économiques,<sup>43</sup> est-elle en adéquation avec la mission de transit ou d'alternative qui devrait être la sienne, et, considérant son rattachement au milieu ordinaire, a-t-elle vraiment la possibilité d'exercer le rôle social qu'elle devrait jouer ? Force est de constater qu'il y a aujourd'hui une ambivalence dans les EA, nous avons les « anciennes », issues d'associations, et les « nouvelles » qui se multiplient depuis quelques temps. Il y a des initiatives tout à fait intéressantes et respectueuses de l'humain, mais il se crée aujourd'hui des EA dont on s'étonne qu'elles puissent voir le jour, ne respectant d'ailleurs pas les conditions qu'elles devraient suivre.

Devant les conditions d'embauche, on pourrait y voir un encouragement à la précarité ou à l'exploitation du handicap dit « léger », ce qui nous paraît en relative contradiction avec la loi de 2005<sup>44</sup> et ne nous semble pas favoriser l'inclusion. Le paradoxe est que les entreprises qui sous-traitent un marché aux EA bénéficient d'une déduction de 50% des montants engagés sur leur DOETH. Cela pouvait se justifier dans les conditions précédentes, mais cela se conçoit-il pour certaines EA que l'on pourrait nommer « de complaisance » ?

Si l'on se penchait sur l'entreprise, vouloir dénouer le lien RQTH et DOETH pourrait faire l'objet d'une thèse, tant il faudrait creuser en profondeur la question. Néanmoins, nous voyons bien qu'il y a peu d'espace de conciliation entre les organisations et les entreprises. Nous en reparlerons, du moins dans le contexte de la partie émergée de l'iceberg que nous avons rencontré.

Intéressons-nous au « suivi » des personnes. Dans l'absolu, si le principe de libre choix existe, il est même exprimé dans les textes, dans les faits, que pouvons-nous constater ? Les préconisations d'orientation sont évaluées sur dossier, les OPS sont privilégiées, alors même que le fonctionnement de l'OPS nous semble, sur le principe de l'égalité des chances et de non-discrimination, en contradiction avec l'esprit de la loi. « *Une orientation doit-elle toujours être décidée par défaut, en fonction de l'offre existante ?* »<sup>45</sup> Bien évidemment, chacun devrait être libre de refuser, mais comment le pourrait-il dans la méconnaissance des implications à venir ? D'ailleurs, nous nous interrogeons à savoir en quoi ces organismes sont-ils plus spécialisés que les autres, de par la formation de leurs équipes ou du seul fait qu'ils entretiennent une base d'offres d'emplois réservés ?

---

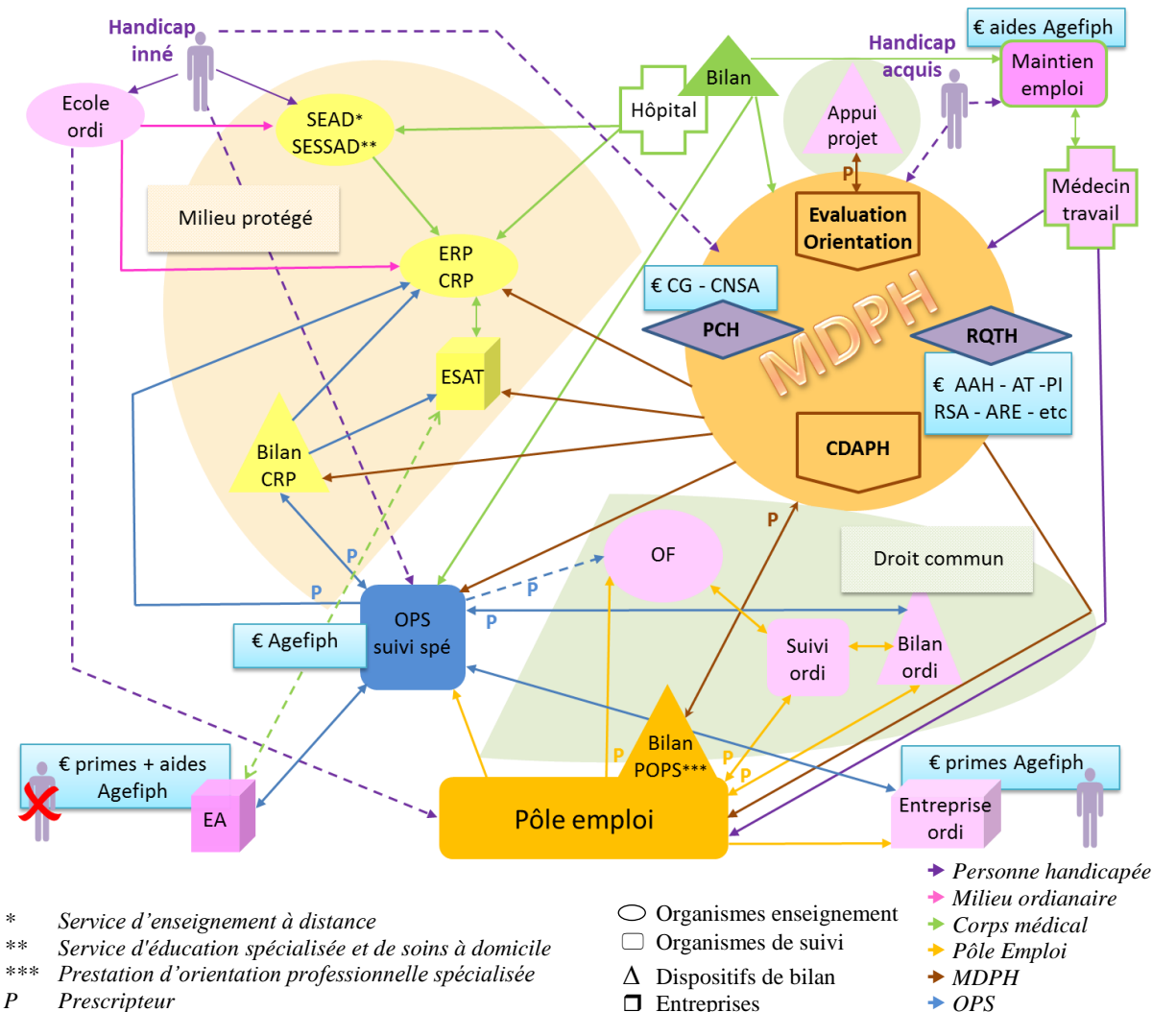
<sup>43</sup> KPMG. (2010). *La valeur ajoutée économique et sociale des entreprises adaptées*, 30p.

<sup>44</sup> Confère p.19

<sup>45</sup> Bon, C. , 2003, *op. cit.* p86.

Pour illustrer notre propos, nous avons essayé de schématiser les trajets qui s'offrent aux personnes handicapées pour gérer leur retour à l'emploi. Une flèche verte signifie qu'il y a un avis du corps médical quel qu'il soit. Regroupés sous l'appellation « hôpital » les centres de rééducation fonctionnelle, ou autres établissements de soins, dispensent des bilans internes, ou des associations présentes sur site sont en mesure de faire une pré-orientation. Pour un adulte, le corps médical, médecin du travail ou hospitalier, va privilégier en première intention le maintien dans l'emploi. Nous aurions aimé éviter que des flèches ne se croisent mais cela n'a pas été possible. Nous avons fléché en ligne discontinue les trajets plus occasionnels, mais possibles. Nous voyons nettement trois circuits enchevêtrés, la MDPH, Pôle Emploi et l'OPS, sachant que la personne peut cumuler un certain nombre d'allers et retours entre les différents organismes.

C'est à partir de ce schéma pour le moins complexe que nous allons développer notre sujet.



**Figure 3 - Schéma actuel de circulation des personnes handicapées au sein de l'organisation du retour à l'emploi - juillet 2011**

**Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?**

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

### **III. L'approche conceptuelle**

### **III.1 Introduction**

Notre sujet nous invite à nous pencher sur le handicap. Peut-on le définir comme concept, et si oui que cache-t-il ? Après avoir tenté de le raccrocher à une norme, d'en avoir abordé les représentations, issues d'un construit collectif duquel nous avons quelques réticences à nous détacher, et qui indirectement envoient des reflets significatifs à la personne qui les reçoit, nous débattons du vocabulaire du handicap. Le poids des mots en quelque sorte, accompagnera un épisode grammatical destiné à vérifier que les mots soient positionnés à leur juste place. Nous évoquerons la situation de handicap et nous verrons qu'elle n'est pas si facile à placer en synonyme du handicap lui-même, cette locution nous est apparue relativement subjective et n'être plutôt que la constatation de la relation de cause à effets du handicap. Plus ardu encore serait de vouloir établir une corrélation entre handicap et RQTH, la reconnaissance prenant là une toute autre dimension que celle attendue. En repartant aux origines du vocable handicap, nous constaterons que le mot pourrait avoir été bien choisi.

Nous avons placé notre sujet dans le cadre de la transition professionnelle, mais nous définirons d'abord ce que représente la transition. Nous l'avons inscrite dans un contexte d'évolution à plusieurs dimensions. Nous traduirons les maux de la transition au travers d'une métaphore pour mieux en voir les aspects aléatoires. Nous verrons surtout en quoi parler de transition nous paraît plus adéquat que de développer sur le répertoire de la reconversion habituellement utilisé en pareilles circonstances. De ce fait nous percevrons la dimension cachée du « *re* » et ce qu'elle implique pour la personne. Nous irons ensuite vérifier en quoi la transition vers l'emploi nous apparaît plus complexe quand elle concerne une personne handicapée. Se pose également la question de l'accompagnement, que nous ne pourrions qu'effleurer tant elle est personnelle. Nos conclusions devraient faire comprendre en quoi le choix de la transition nous semble judicieux dans notre contexte.

Pour ce qui est de la stratégie, nous dirigerons notre regard vers les personnes handicapées et soupèserons leur marge de manœuvre au sein de l'organisation générale du handicap. Ensuite, nous nous tournerons vers les organisations qui leur font face et nous nous interrogerons sur les dispositions en place, afin de vérifier s'il y a la concordance entre les objectifs affichés et les résultats induits par les politiques emploi/formation. Ce qui nous interpelle c'est la relation qui s'est installée avec les bénéficiaires, tout autant que les messages émis par certaines structures et qui alimentent une représentation pour le moins surprenante du handicap.

## III.2 Handicap ou situation de handicap ?

### III.2.1 Préambule

Le handicap relève en premier lieu d'un présupposé médical. Si nous consultons les définitions du handicap trouvées sur deux sites différents « *désavantage ou infirmité plaçant un individu en état d'infériorité.* »<sup>46</sup> et « *le handicap est la limitation des possibilités physiques et/ou mentales d'une personne, dû à une déficience congénitale ou acquise au cours de l'existence.* »,<sup>47</sup> nous constatons qu'elles sont assez « rugueuses ». Peut-on néanmoins s'exonérer totalement de l'aspect médical lorsque nous parlons de handicap, et que nous l'associons à une personne ?

Deux formes d'appréciation sont en présence, l'une fondée sur la prépondérance de l'approche médicale, l'autre qui s'installe dans la représentation sociale, voire sociétale, du handicap. On imagine bien que les réponses aux problèmes posés vont être pour le moins dissemblables, sans pour autant être toujours contradictoires. Dans la loi du 11 Février 2005<sup>48</sup>, l'article L.114 illustre bien cette nouvelle orientation :

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

Au travers cette définition, l'on ressent bien la mutation qui s'opère, tant dans la formulation que dans les nuances entre « *limitation des possibilités physiques* » et « *participation à la vie en société* ». Précisément, la vie en société nous amène au travail. Transposées dans le monde du travail, quelles sont les conséquences du handicap ? Tout dépend de ce que l'on met dans le mot *handicap*. Il n'a pas la suprématie d'être uniquement dédié au monde médical. Il est aussi du sens commun « *ce qui empêche quelqu'un ou quelque chose de développer, d'exprimer au mieux toutes ses possibilités ou d'agir en toute liberté.* »<sup>49</sup>, il a pour synonyme entrave ou gêne. Il concerne les instants de la vie où l'on n'est pas à l'aise, en fonction de ses potentialités. Ce qui nous amène à la situation de handicap.

<sup>46</sup> <http://dictionnaire.doctissimo.fr/definition-handicap.htm>

<sup>47</sup> <http://www.docteurcllic.com/dictionnaire-medical/handicap.aspx>

<sup>48</sup> Confère p.19

<sup>49</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*

Dans le déroulé qui ce qui va suivre, nous effectuerons une remontée dans le temps, ce qui va nous conduire à adopter littéralement le langage de nos aïeux. Nous souhaitons apporter une précision en ce qui concerne les mots qui vont être employés. Certains pourraient choquer, mais soulignons qu'ils étaient en usage en leurs temps, et que rien ne permet d'affirmer qu'ils avaient une quelconque connotation péjorative à leur époque. Nous ne les entourerons donc pas de guillemets. Ce serait les rendre inadéquats ou semblerait être une exonération à n'avoir pas trouvé le mot juste.

N'oublions pas que, plus que les mots, l'intention cachée derrière l'expression peut dévaloriser le sujet. Si l'on n'a pas d'appréhension pour les mots, n'ayant pas l'ombre d'une mauvaise intention, ils ne choqueront pas. D'aucuns vous parleraient d'un handicapé avec un mépris sous-jacent, pour notre part, nous vous parlerons d'une personne handicapée avec respect. Jamais nous n'oublierons que derrière le qualificatif subsiste un être humain intrinsèquement égal à un autre. Malgré tout, notre société semble nous dire qu'une personne handicapée est à considérer aux frontières du « hors normes ».

### **III.2.2 Anormal ou pas ?**

En opposition à la nature qui nous a fait ce que nous sommes, la norme vient tacitement régenter nos comportements, nos pensées, notre mode vie. C'est bien nous, les hommes, qui avons dressé cet inventaire de normes dans un objectif obscur, de régulation peut-être. Mais normalité ici sera anormalité ailleurs et réciproquement. La norme n'est pas universelle, elle est attachée au groupe d'hommes qui l'a engendrée, le groupe à un environnement et l'environnement à une société, etc. Ce qui fait que nous évoluons au cœur d'un amalgame de normes composites qui régissent notre univers familier sans que nous ayons adhéré volontairement à leur cahier des charges implicite, et dont, fort de cet inconscient, nous avons parfois quelques difficultés à nous extraire.

Brugère et Le Blanc (2009 : 10) nous disent que « ... *une norme n'est posée que pour autant qu'elle peut être contestée de l'intérieur d'une vie, introduisant dès lors au problème du hors-normes* ». En prenant notre sujet de l'intérieur, nous nous sommes posé la question de savoir si c'était le handicap lui-même qui pouvait sembler hors normes ou si c'était l'homme qui le possédait qui de fait serait considéré comme tel. Devant cette éventualité nous pouvons aussi nous demander si l'on peut différencier un homme normal de celui qui ne l'est pas, si tant est que cela soit possible, et dès lors comment contester que l'un soit *dans* et l'autre *hors* les normes.

La norme renvoie à la règle comme à la moyenne, l'anormal dans son sens médical définit une « *Personne atteinte d'une anomalie physique ou mentale* ». <sup>50</sup> Dans le même dictionnaire, l'anomalie, c'est l'expression d'un écart à la norme, tout au plus une bizarrerie. Il n'y a pas de règle qui définisse les limites du handicap et Canguilhem (1966 : pp. 96-117) ne se résout pas à donner un sens à une quelconque volonté de vouloir traiter la question en s'appuyant sur une hypothétique moyenne. « *C'est l'anormal qui suscite l'intérêt pour le normal. Des normes ne sont reconnues pour telles que dans les infractions* » nous dit-il (1966 :139). Est-ce à dire que la norme s'appuie sur la différence, sur les écarts pour exister ? Si la maladie, le handicap n'étaient pas là, la norme n'aurait pas de raison d'être ? S'il le handicap contribue à définir la norme, il ne peut pas être *hors*, il est aux frontières de la norme, mais il y participe, il est donc bien en relation avec la norme, à l'écart du centre de la norme, mais dans la norme. D'ailleurs, la maladie, c'est normal, sinon nous n'aurions pas reçu en héritage cette armée d'anticorps pour nous en prémunir.

Le handicap écarté, voyons pour l'homme. Malgré nos recherches, nous n'avons pas trouvé le moindre étalon ni aucun critère qui nous permettent de définir la normalité de l'homme. Le Blanc (2003) fait de l'homme normal « ... *une entité abstraite, débarrassée des conflits des normes dans lesquels sont situés les sujets...* ». A ceci près que l'être humain est défini par les lois biologiques qui font qu'atteint de maladie, de handicap ou en parfaite santé, il est et n'en restera pas moins un être humain normal. Non, la norme « handicap » n'existe pas, il faut rattacher l'homme à son milieu pour reprendre le fil de la norme. Et le milieu induira une forme de norme à l'image des représentations qui lui sont propres.

### **III.2.3 Représentations et reflets**

Lorsque nous pensons un mot, une situation, notre esprit tend à les rapprocher d'une image, d'une sensation, de quelque chose qui puisse les rattacher à une réalité que nous croyons tangible. Sommes-nous totalement maîtres des associations d'idées qui vont se produire ? Les métaphores qui nous habitent sont souvent le fruit d'un héritage que nous pourrions relier à une forme d'inconscient collectif. L'inconscient collectif serait composé de toutes ces informations que nous emmagasinons, véhiculées par des messages que notre subconscient a consigné à notre insu. A dose homéopathique, nous avons enregistré que le handicap ne pouvait se concevoir autrement que laid, réducteur, voire repoussant. Il faut passer dans la sphère du conscient pour s'affranchir de ces atavismes.

---

<sup>50</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*



Probablement avons-nous en mémoire ces hordes de mendiants difformes dont on nous a conté l'existence, ces gueux que l'on croisait au coin des rues sombres ou ces monstres que l'on exhibait sur les foires. Toute cette cour des miracles nous habite encore, relayée par les images virtuelles que l'on a construites. Au-delà du corps mutilé, nous voyons se profiler la pauvreté, la solitude, la mort disent certains auteurs. A bien réfléchir, plus que la mort on y voit aussi l'image de ce que nous serons demain, l'allégorie de la vieillesse. Nul ne songerait à se moquer d'une personne âgée en difficulté, le grand âge n'a pas à rougir de ses handicaps, c'est l'homme immature qui en craint la confrontation. Cela ne nous semble pas dans l'ordre des choses de voir un de nos semblables afficher une telle différence sans scrupule ni de l'entendre revendiquer un droit d'équité identitaire.

Pourtant, au fil des âges, des civilisations et des cultures le handicap, qui ne portait pas encore son nom, s'est présenté sous d'autres aspects. La mythologie possède sa cohorte de dieux présentant des difformités notoires qui ne les déchoient pas pour autant de leur statut. Dans l'hindouisme, si la caste vous stigmatise, le handicap, lui, est une bénédiction. Dans les peuples d'Afrique centrale, une personne handicapée a sa place, on la croit douée de pouvoir surnaturel et l'on en vient à craindre son mécontentement. En Occident, l'enfant né handicapé n'avait pas le beau rôle, exposé sur la place publique à Athènes comme à Rome, ses chances de survie étaient minces. En France, mais probablement ailleurs de par le monde, le handicapé inné était excusable si l'on était bien né. L'histoire de France ne manque pas de barons ou autres nobles aux corps imparfaits qui trouvaient jolies femmes et menaient grande vie, tant que leur escarcelle était bien remplie. Acquis au combat, le handicap était synonyme de bravoure, on se pressait pour saluer ces valeureux soldats.

Mais que le handicap frappe un pauvre et la sanction tombait, sans possibilité de travail ni de revenus, il prenait le chemin de l'exclusion. Nous n'avons pas non plus oublié que des lieux leur étaient destinés, indigents et infirmes sous le même toit, et les faibles d'esprit cloîtrés loin du regard (Foucault, 1972). Tout cela encombre notre mémoire. Même si le temps a voilé les images, si notre fort intérieur nous enjoint d'oublier pour construire une autre réalité, nous sommes tributaires du passé. Les représentations ancestrales ont encore droit de cité et si nous avons parlé à l'imparfait par endroit, le présent aurait tout aussi bien convenu.

Que perçoit la personne atteinte d'un handicap confrontée à ses contemporains ? Le miroir est à deux faces, si le premier rejette l'image du second, il lui renvoie aussi ses craintes, ses doutes qui se convertissent en autant de messages d'incompréhension et de rejet pour la personne qui les reçoit. Le reflet est déformé, dans le regard d'autrui on ne se reconnaît pas.

### **III.2.4 Les mots du handicap**

Nous avons remarqué que les vocables désignant les personnes atteintes de handicaps ont évolué dans le temps. En dix siècles nous sommes passés de *l'estropié* pour parvenir à *la personne en situation de handicap*. Quelle réalité se cache derrière ces mutations, si l'on considère que le handicap, lui, est toujours le même ?

Dans le langage commun, et pendant plus de dix siècles, le mot le plus couramment utilisé pour désigner les défaillances du corps, était *infirm*. Du latin *in-firmus*, c'est d'abord un adjectif, il exprime le non-ferme, le sans force, c'est-à-dire le faible et par extension, la faiblesse. Ne parlait-on pas des faibles d'esprits, avant de parler d'infirmité dans toute situation, pour en arriver aux faiblesses du corps. Le terme semblait approprié, être faible de quelque chose, sans préciser de quoi. D'ailleurs, les infirmiers sont restés eux, qui soignaient les faibles d'antan, et prennent encore soin des malades, les infirmeries sont toujours là elles aussi. Pour décrire les dommages subis par les militaires en opération, nous avons le mot *mutiler*, qui depuis le Moyen Age signifie « *retrancher un membre ou une partie du corps* »<sup>51</sup> et qui illustre précisément les conséquences de certaines blessures. Cette locution « mutilé de guerre » est toujours présente dans les textes officiels, nous la trouvons dans l'actuelle DOETH.

L'estropié, le boiteux, le borgne, le bossu, le paralytique, l'aveugle ou le sourd, tous ces mots paraissent indécents à nos oreilles de peuple dit « évolué ». Pourtant, dès le Moyen-Age, ils n'ont souvent d'autres fonctions que celle de désigner l'individu dont on parle. Les homonymes très fréquents, on prit l'habitude de nommer la personne par un surnom, un sobriquet qui permettait de l'identifier. Si certains étaient affectueux, d'autres étaient liés au métier, au lieu d'habitation, aux qualités physiques ou morales, ils faisaient souvent référence à une caractéristique visible, permettant d'identifier tangiblement l'individu. Ce pouvait être ses cheveux, sa taille, ou son handicap, il n'y avait pas là matière à s'en offusquer. A partir du XVème siècle, on prend conscience qu'il faut que chacun porte un nom et un seul, Louis XIV interdit d'ailleurs d'en changer sans son autorisation. Après la Révolution, la mise en place des registres de l'état civil fixe définitivement notre système actuel de patronymes.<sup>52</sup> L'on peut dès lors constater que beaucoup de surnoms, ou sobriquets, sont devenus des noms de famille officiels, que le fils, comme la fille, hériteront du patronyme de Leboiteux ou Leborgne, caractéristiques physiques d'un lointain aïeul.

<sup>51</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*

<sup>52</sup> La loi du 6 fructidor de l'an II (23 août 1794)

Nous n'acceptons plus de ces mots-là qui véhiculent avec leur histoire des stigmates que nous voulons oublier. Par quoi les avons-nous remplacés ? Invalide, non-voyant, mal entendant, incapacité, mobilité réduite, illettré, inadapté, inapte... N'est-il pas incongru, inapproprié, voire injuste, d'avoir accepté que ces mots soient tous précédés d'un préfixe exprimant soit le contraire soit la négation pure et simple de la fonction primitive du radical, ou qu'ils soient accompagnés d'un adjectif réducteur ? Certes, mais pensons trouver la parade dans la *situation de handicap*, encore que. Nous y reviendrons.

Nous pourrions, comme les anglais, utiliser le préfixe *de/dis* moins catégorique que *in* puisqu'il exprime la *différence* ou *l'absence de* et non *le contraire de*. Avec *de*, nous pouvons évoquer la déficience. D'abord employée pour les affections mentales, elle a rejoint le vocabulaire du handicap physique, en voici une définition (Delcey, 2002) :

« Une déficience physique est une atteinte (perte de substance ou altération d'une structure ou fonction, physiologique ou anatomique) de la motricité, c'est à dire de la capacité du corps ou d'une partie du corps à se mouvoir, quels que soient le but ou la fonction du mouvement produit... »

Comme l'infirmité, la déficience suggère la faiblesse, avoir une faiblesse du corps, ce serait correct comme définition. C'est aussi une insuffisance, ce qui n'est pas suffisant n'est *pas assez*, *pas complètement*, mais n'est pas non plus *pas du tout*. La seule difficulté c'est que la déficience a été trop longtemps associée aux troubles mentaux pour que l'on n'y mette pas, par mégarde, une image décalée quand on voudrait l'associer au handicap physique.

Quant au mot *déviante* que l'on peut lire ici ou là, il nous semble inapproprié puisqu'il voudrait dire que c'est le sujet qui se met hors de normes par lui-même, ce qui, nous le concédons, peut aussi se produire, mais ne reflète pas la réalité de la majorité. In fine, dire d'une personne qu'elle est victime de « déviance » semble péjoratif. Ce serait une autre forme de discrimination, qui elle n'a pas de préfixe, mais instaure une différence entre les personnes en se fondant sur des critères distinctifs

Avec le *dys* nous nous rapprochons du langage médical, très prisé pour exprimer les maux du handicap, encore très présent dans les textes de classification, trop pour avoir une quelconque relation avec le quotidien et être compris du commun. Non, nous ne pouvons pas désigner une personne par sa pathologie, ce serait une confusion des genres. Il y a bien le dysfonctionnement, il dit que quelque ne fonctionne pas correctement ou mal, mais sans en préciser le degré, nous aurions là une alternative, peut-être.

Il y a là un paradoxe, quand on sait que les cours de communication que l'on dispense aux professionnels des fonctions commerciales ou marketing ont parmi leurs objectifs celui de leur faire perdre, tant que faire se peut, toute formulation négative : on ne dit pas « je ne suis pas là », on dit « je suis absente » ou « je serai de retour le... ». Cette contrainte a pour mérite de vous prédisposer à rechercher des mots à inclure dans une formulation positive.

En l'état de notre vocabulaire, puisque *infirm*e est tombé en désuétude, que *déficience* semble inadapté, lui substituer *handicap* semblerait, le choix le plus judicieux, puisque lui non plus ne dévoile pas sa nature et lui n'est accolé à aucun préfixe négatif ni adjectif réductif. Réducteur, il l'est par lui-même. Mais alors, quelle formulation employer en parlant de quelqu'un, doit-on dire qu'il est handicapé ou qu'il a un handicap ?

### Etre ou avoir ?

Nous sommes en présence de deux auxiliaires. Par définition, ils devraient nous aider à composer la bonne nuance dans la complexité de notre langage. La difficulté avec eux, c'est que ce qui les suit ne s'accorde pas sur le même registre. Etre, c'est exister ; avoir, c'est posséder.

Si *je suis*, j'accorde l'adjectif qui m'accompagne « je suis handicapée », ce qui accentue encore l'interdépendance entre « moi » et « ce que je suis ». Si *j'ai*, ce qui suit ne nécessite pas l'accord puisqu'un article viendra nécessairement préciser la chose « j'ai un handicap », cette formulation conserve la distance nécessaire avec la condition énoncée.

Avec l'article, l'adjectif devient substantif et renforce l'idée que l'on cherche à nous identifier ou à nous identifier nous-mêmes. Si je suis *une handicapée* cela suppose que nous ayons défini les critères de cette condition. Si *je suis une*, soit je considère que *j'appartiens à*, soit, énoncé par un tiers, il considère que *j'appartiens à*, donc il vient de me catégoriser, et si par mégarde je revendique ce statut, je contribue à mon propre rattachement à cette catégorie Je suis incarnée en « Handicapée ». Alors que si *j'ai un handicap*, je le possède, je l'ai avec moi, je peux le regarder, le toucher, il n'est pas *moi*, il est *à moi*, il m'appartient. La distance entre nous existe. On pourrait dire que c'est *l'article* qui montre du doigt, subséquent au verbe *être*, il désigne le stigmate mieux que personne « c'est un handicapé ». Cette formulation personnifie la discrimination quand elle concerne un être humain. Pour qu'elle ne le soit pas, soit on relaye le handicap au rang d'adjectif en suite de l'être, soit au rang d'attribut de l'avoir. Nous ne pouvons être en substance « des handicapés ». Nous sommes des hommes atteints d'un handicap, ne nous y trompons pas.

La particularité de l'homme est qu'il veuille à tout prix nommer les choses et le gens pour pouvoir les ranger dans une catégorie, puis une sous-catégorie, etc. Peut-on toujours nous classer, hors certaines caractéristiques intrinsèquement humaines telles que mammifère, omnivore ou autre ? Le danger serait d'oublier l'individu derrière le vocable qu'on lui aurait attribué, et que *l'adjectif* ne devienne *substantif*, que le *sujet* ne se change en *objet*. Nous ne sommes pas face à *un* aveugle, mais à *une personne* aveugle, c'est là toute la différence. Si nous remettons l'adjectif à sa vraie place, le terme de non-voyant se justifierait-il ?

### Handicap sujet ou objet ?

Tout d'abord de quel sujet parlons-nous ? Du grammatical, qui induit que le sujet est l'auteur d'une proposition, voire ce dont on parle, ou du sujet soumis à une tierce autorité ? Nous pouvons prétendre à être des sujets acteurs et maîtres des propositions. En sa qualité de pathologie, le handicap est le sujet dont on parle. Pour la soumission, lequel domine l'autre ? Il impose sa présence et ses contraintes, la volonté peut l'apprivoiser, jamais le réduire en esclavage ; alors que pour nous, humains, la servitude au handicap est un risque. C'est le paradoxe du handicap dont nous parlons, il illustre la complexité de sa définition.

Le propre de l'objet est d'avoir été généré par la main de l'homme, la main ou l'esprit. Si le handicap est une pathologie, c'est dans sa manifestation qu'il devient l'objet de nos tourments. L'objet est subordonné à l'humain, mais surtout l'objet ne se conçoit que précédé d'un article, dans la langue française tout du moins. C'est donc *un* ou *le* handicap. Alors que nous, nous sommes représentés par des pronoms, ou des noms, mais propres, avec une majuscule. Ce n'est pas comparable.

D'aucuns avaient pensé en leur temps, que certains sujets, objets imparfaits, ne répondant pas aux indications de la normalité définie sur des critères fallacieux, n'avaient plus droit de cité et se devaient de disparaître du paysage. Il est toujours à craindre que si nous nous obstinerons à vouloir qualifier l'être avec un substantif et pas un adjectif, à transformer les mots et leurs places au lieu d'en inventer ou d'en composer de nouveaux, mieux adaptés, nous courons le risque d'encourager la stigmatisation plutôt que de l'éradiquer.

Toute la difficulté de notre langage, qui somme toute s'avère relativement pauvre, réside dans le fait d'arriver à désigner quelqu'un sans le mettre au rang de l'objet. C'est probablement ce qui nous a conduits, pour éviter l'amalgame, à inventer le concept de « personne en situation de handicap ». Mais alors, un homme en situation de handicap est-il un homme handicapé ?

### **III.2.5 Situation de handicap, qualificative ou subjective ?**

Nous avons beaucoup parlé du *handicap* seul, voyons ce qu'il adviendra lorsque nous l'aurons attaché à la *situation de*. La situation nous amène sur le terrain de l'environnement, en prenant la dérivation initiale du verbe *situer*, nous arrivons dans un espace que nous allons borner. Se situer suppose la connaissance de la forme globale du milieu. Nous disposons d'un repère, longitude ou latitude, pour nous localiser géographiquement. En son absence, nous allons nous situer par rapport à un point donné, au-dessus, à côté de quelque chose, l'unité de mesure utilisée nous précisera notre situation. La situation peut être géographique, plus imagée, elle se trouvera dans l'expression de la position sociale. Nous y trouvons la même représentation qui suppose que l'on ait défini un étalon. Se situer quelque part suppose que l'on soit arrêté. La situation n'engendre pas le mouvement, elle est statique. Nous nous situons à un endroit précis à un moment précis. En délaissant la géographie pour un aspect plus abstrait, nous pouvons dire que toute situation est liée à un contexte particulier, qu'elle est une photographie d'un instant singulier.

Mais soyons circonspects, si nous *sommes en situation de* et que nous y ajoutons un substantif nous aboutissons à la définition d'un état, qui précise que les conditions sont réunies pour que le *substantif* devienne réalité. Dans l'absolu, il ne le deviendra peut-être pas. Par exemple, si je suis en situation de gagner, je peux y arriver, ou pas ; mais en tout état de cause, au vu des paramètres mesurés à cet instant précis, je le peux. Si je suis en situation de danger, le danger menace certes, il faut être vigilant, mais je puis encore me prémunir, puisque j'ai conscience du danger, peut-être vais-je lui échapper.

Dans la situation de handicap, nous pouvons en déduire que nous sommes en difficulté dans cette situation, que quelque chose n'est pas à sa place, ou que nous ne sommes pas en capacité d'exercer notre plein pouvoir sur l'action. Dans cette situation. Dans une autre, la situation de handicap a-t-elle sa raison d'être ? Pas forcément. Nous pouvons nous trouver en situation de handicap dans un contexte précis alors que nous ne le serons pas dans un autre, avec ou sans handicap médical.

Vouloir remplacer *personne handicapée* par *personne en situation de handicap* nous semble paradoxal. Etre une personne handicapée, c'est un état permanent, celui d'une personne en situation de handicap serait plutôt intermittent. La situation de handicap en devient un qualificatif impertinent. Il serait peut-être plus juste de qualifier la situation de handicap, plutôt qu'elle nous qualifie.

Une personne qui a perdu une jambe est probablement en situation de handicap devant un escalier sans rampe, elle ne le sera pas si elle est appareillée d'une prothèse. La situation de handicap nous semble très éloignée d'une caractéristique que l'on puisse attribuer à l'homme indépendamment du contexte dans lequel elle s'est manifestée.

Si elle ne peut être qualificative, serait-elle subjective ? Et de quelle subjectivité, celle de la philosophie « *qui est propre à un sujet déterminé, qui ne vaut que pour lui seul* »<sup>53</sup> ou celle de la psychologie « *qui ne correspond pas à une réalité, à un objet extérieur, mais à une disposition particulière du sujet qui perçoit* »<sup>54</sup> ? Si la situation de handicap est liée au contexte qui la génère, l'on pourrait dire que le contexte devient le sujet et la situation subjective au regard de sa définition philosophique. Hors du contexte, la situation de handicap ne pourrait qu'être subjective au sens psychologique, seule, elle n'aurait pas de réalité, ne serait qu'une perception, une vue de l'esprit. La situation de handicap n'est-elle pas plutôt corrélative aux conséquences du handicap dans un contexte donné ?

### **III.2.6 Handicap et conséquences**

L'un des premiers éléments qui pourrait contribuer à installer la personne en décalage avec ses contemporains, c'est le temps. Le temps d'accepter d'abord. Si le handicap nous surprend, s'il est en voie d'évolution, il faut un temps pour faire sienne cette nouvelle situation. Le handicap aura peut-être bouleversé notre horloge interne comme notre vitesse de progression. Le temps de faire peut demander d'allonger la durée du faire.

Le temps de la réflexion aussi va prendre une place non négligeable. Contraints de changer ses habitudes, le corps comme l'esprit réclament un délai d'adaptation, quelques haltes nécessaires à la consolidation. Mais notre société peut-elle encore laisser une place aux temps non productifs ? Stiker (2009) essaie de placer le handicap dans notre dimension temporelle et démontre bien cette difficulté de correspondance. Si « *ceux qu'on appelle les valides sont des mangeurs de temps* » (2009 : 77), ceux qui ne le sont plus tout à fait aimeraient pouvoir le déguster pleinement et disposer du temps de digestion.

Le handicap ne semble pas toujours compatible avec les exigences de performance et de rapidité qui nous sont demandées. Blanc (2006 : 94) s'en fait la remarque « *... au moment historique où les distances se réduisent, la déficience les maintient et les inscrit dans l'espace, le temps raccourci n'est pas le leur* ».

---

<sup>53</sup> Le Trésor de la Langue Française Informatisé

<sup>54</sup> Ibidem

L'espace, le déplacement dans l'espace peuvent s'avérer sujets de complication. Se situer dans un espace, un environnement suppose, valide ou non, que l'on ait des repères. Quand il faut se réapproprier son espace vital, en changer peut-être, que les espaces communs deviennent difficiles d'accès ou que le trajet qui y mène se complique, la vie en société devient une succession de situations de handicap. Le handicap n'est jamais seul, il entraîne avec lui une chaîne de dépendances et d'interactions qui vont, à n'en pas douter, engendrer des ricochets qui, si nous n'y prenons garde, peuvent nous placer en situation d'isolement. Les rythmes imposés par une pathologie, parfois même indépendamment du handicap lui-même par le traitement de la maladie, sont autant d'obstacles à envisager. On voit bien que le retour en société et par là même à l'emploi, n'est pas une promenade de santé.

### **III.2.7 De la reconnaissance à l'exclusion**

Nous l'avons vu, en France le travail est synonyme d'intégration sociale, de « normalité ». Il semble légitime qu'une personne sans emploi, que l'on situe en marge de la société, soit en quête d'inclusion sociale, de (re)trouver une place pour exister au regard d'autrui. S'il est maintes situations où un individu, quel qu'il soit, se trouve en situation de handicap face au retour à l'emploi, le handicap physique complique la situation.

Nous avons au fil du temps élaboré une échelle sociale dont les barreaux sont de plus en plus éloignés les uns des autres, pour (re)monter la pente, le handicap ne facilite pas l'ascension, puisqu'hélas c'est en terme d'élévation que nous devons nous exprimer. Les étages supérieurs seraient-ils trop encombrés pour qu'on repousse les candidats à la marche de la reconnaissance ? Sous prétexte du handicap, une personne devrait rester en marge de la société dans l'attente d'une quelconque pension ?

Nous avons adjoint au travailleur tant de qualificatifs peu compatibles avec la nature humaine qu'ils semblent ne pouvoir s'accorder avec le travailleur handicapé. Rendement, compétitivité, souplesse horaire, polyvalence, tous ces mots sont-ils vraiment contraires à la qualité de travailleur handicapé ? « ... ils mesurent combien leur chances sont faibles et combien l'écart qui les séparent des autres est quasi incompressible. » (Blanc, 1999 : 55). Tout dépendra de la relation entre le handicap, la motivation de l'individu, la nature des fonctions occupées et la politique de l'entreprise. Ce n'est pas tant le handicap qui serait la cause de l'inadéquation que les règles imposées par le rythme des marchés. Ces règles, mais aussi les normes de notre environnement qui peuvent constituer un frein. Et pour envisager le travail, encore faut-il pouvoir s'y rendre et accéder à l'entreprise !



Côté employeur, les a priori ne manquent pas, Stiker (2009 : pp 97-117) en a fait une analyse circonstanciée. On peut les résumer à un sempiternel questionnement : la personne sera-t-elle être en capacité de mener sa tâche à bien, va-t-elle s'adapter dans l'entreprise, ne fera-t-elle perdre son temps à certains, sera-t-elle productive, voire compétitive, ne va-t-elle pas être en arrêt maladie trop souvent, au fait c'est quoi sa maladie ? Et si ça se passe mal, si je dois m'en séparer, comment vais-je faire ? Et les autres salariés, comment vont-ils le prendre, aurais-je des remarques si le rendement n'est pas au rendez-vous ? Trop compliqué, trop risqué. Question : en quoi le cheminement d'un recruteur serait-il différent pour un candidat valide ? Tout recrutement comporte une part de risque, quel que soit l'individu en présence. La seule chose qui pourrait différer c'est que le poste de travail, ou son accès, soit à aménager. Les aides ne manquent pas pour réaliser la chose.

En milieu ordinaire, l'appréhension d'un employeur face aux conditions d'intégration d'une personne handicapée est une réalité. La conjoncture est complexe, la disparité de traitement entre travailleur handicapé et valide pose problème à elle seule. Mais la situation va se complexifier encore si la personne somatise sur son handicap, brandit ses droits comme une oriflamme. Elle peut faire entrevoir un avantage pour l'entreprise qui comblerait une partie de ses obligations, mais peut aussi l'angoisser au point de la faire renoncer à enrôler ce parangon de tourment. Le paradoxe c'est que chacun des protagonistes se défie de l'autre, se méconnaît et s'acharne à se rejeter la responsabilité. Comment établir un dialogue quand ni l'un ni l'autre ne sont armés pour se comprendre ?

C'est peut-être la manière d'appréhender le handicap qui pose problème. D'un côté comme de l'autre, le handicap semble passer avant la question élémentaire : la personne a-t-elle les compétences du poste à pourvoir ? Si oui, a-t-elle le potentiel pour assumer les fonctions du poste en question ? Le poste a-t-il été décliné en termes attentes/contraintes ? Qu'en est-il de sa motivation ? Quelle valeur ajoutée peut-elle apporter à l'entreprise ? Le handicap pourrait-il passer en arrière-plan si la personne se présentait et était reçue en qualité de futur collaborateur et non comme un ersatz de débours ?

Si l'accès au milieu protégé n'est pas envisageable, face au monde du travail en milieu ordinaire, une personne handicapée devient virtuellement polyhandicapée. Elle cumule handicap physique et handicap tout court. Oui, une personne handicapée est en situation de handicap quand il s'agit de se mesurer à l'emploi. La signature *handicapé* se doit-elle de parapher le travailleur ? Handicapé ou valide, un travailleur est un travailleur. L'homme au travail doit-il s'effacer devant son handicap ?

### **III.2.8 Synthèse**

Revenons un instant aux origines du mot *handicap*. Les avis divergent sur la signification de l'expression « hand in a cap », compensation d'un troc inégal, jeu de hasard, c'est selon. Par contre, il n'y a pas à douter que cette locution soit à l'origine du mot handicap que nous emprunterons aux anglo-saxons au début du XIX<sup>ème</sup> siècle. C'est d'ailleurs un paradoxe que la définition du « handicap » puisqu'elle figure, à son arrivée en France, une course de chevaux où l'on cherchait à établir une égalité de condition entre les compétiteurs « *Épreuve qui offre théoriquement à tous les concurrents des chances égales de succès, en leur attribuant des désavantages ou des avantages selon leur qualité supérieure ou inférieure*<sup>55</sup> ». Si cette notion est toujours présente dans certains sports pratiqués de nos jours, c'est en 1924 que le mot *handicap* prend un autre sens « *désavantage, défaut ou point faible*<sup>56</sup> » qui sera bientôt employé dans diverses situations pour, au final, dans les années cinquante, désigner le résultat des déficiences du corps ou de l'esprit humain. D'une approche visant à l'équilibre des forces en présence, nous sombrons dans l'expression de l'inégalité, de l'in-équité. Le plus étonnant est que nous utilisions un mot étymologiquement anglais, quand les anglo-saxons le nomment « disability » dont la racine est française, bien que l'emploi de « dis-habile » n'aurait pas sa place dans notre vocabulaire courant.

Les règles véritables du « *hand in cap* » se sont probablement perdues car on en trouve maintes versions, mais la mémoire collective en a retenu deux notions : le hasard et la compensation. C'est étonnant. In fine, le handicap porterait-il bien son nom ? Le handicap, inné ou acquis, est majoritairement le fruit d'un incident qui n'a rien à devoir à la génétique. Pourquoi dans un accident de voiture l'un en ressort-il indemne et l'autre pas ? Pourquoi une maladie invalidante se déclare-t-elle ? On pourrait donc considérer que le handicap est le fruit du hasard. Une déficience physique entraîne le corps à compenser, d'une manière ou d'une autre. Un sens défaillant, ou absent, va souvent permettre à un autre de se développer au-delà de la normale. En situation de handicap physique, un homme est capable de déployer des trésors d'ingéniosité pour compenser ses faiblesses, (re)trouver son autonomie dans la tâche qu'il souhaite accomplir. Il est d'ailleurs surprenant que pour sécuriser son projet de vie, une personne se trouve dans l'expectative d'une Prime de Compensation de son Handicap. Les mots voyagent parfois dans le temps et leur sens se multiplie, voire se dénature, quand d'autres reviennent à leur source, le handicap est de ceux-là.

---

<sup>55</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*

<sup>56</sup> *Ibidem*

Que cherchons-nous à cacher derrière cette querelle de vocabulaire ? Un sentiment de culpabilité probable ? A gommer nos représentations ? A masquer nos réticences ? A travestir nos intentions ? Les mots ne sont pas tout, ni ne peuvent à eux-seuls tout changer. Quels que soient ceux que l'on choisit d'utiliser, la syntaxe demeure l'aspect primordial du sens du discours. Le discours seul ne suffit pas non plus, c'est au travers des actes qu'il peut enfin dévoiler toute son intention.

Le handicap n'est pas un état, il n'est tout au plus qu'un aléa de la vie qui peut frapper tout un chacun, sans logique et de façon inégalitaire. Si nous pouvons conceptualiser le handicap, vouloir le rapprocher de la qualité de travailleur handicapé n'apparaît pas comme une évidence. Le groupe « handicap » que nous avons constitué via la RQTH est pour le moins hétérogène au point que nous nous sommes interrogée sur la pertinence d'un traitement à parité de situation. Cela nous obligerait à envisager deux sortes de handicap et cela aurait-il un sens ? Ce que nous pouvons dire, c'est que la RQTH est devenue un stigmate « *marque visible, signe apparent de quelque chose de pénible, d'accablant ou d'avalissant* »<sup>57</sup> qui nous distingue visiblement au regard du monde du travail, même si le handicap, lui, peut rester anonyme, puisque 80% des handicaps ne voient pas<sup>58</sup>.

Nous n'avons pas développé les concepts d'autonomie ni de dépendances car l'un comme l'autre sont liés au contexte, comme la situation de handicap d'ailleurs. Peut-on définir le handicap seul, en l'absence de ses attributs médicaux, ou ses successions de difficultés qui vont l'accompagner, représentant autant de handicaps supplémentaires ?

Pour conceptualiser le handicap générique, nous nous appuyons sur les travaux de Michel Gouban (2007) qui nous enjoignent à nous interroger sur la relation autonomie/dépendance. Nous sommes tous dépendant de quelque chose ou de quelqu'un, notre quotidien est régi par ces chaînes de dépendances qui nous placent en situation de les analyser pour s'en rendre libre. Libre ne veut pas dire indépendant, mais accepter que la relation de dépendance existe, c'est à cette frontière que commence l'autonomie. Partant de ce postulat, nous pourrions dire que « le handicap est une métamorphose, qui nous place devant la responsabilité de gérer autrement nos relations de dépendances. » Indépendamment des représentations, si l'on intègre le message que nous adresse la société, nous ne pouvons qu'entamer une démarche d'introspection qui nous conduira, nous l'espérons, à accepter de reconnaître que « *La déficience est une antiphilosophie.* » (Blanc, 2006 : 94).

<sup>57</sup> Le Trésor de la Langue française Informatisé

<sup>58</sup> Source APF (2011) accédé le 14/04/2011 sur <http://www.moteurline.apf.asso.fr/>

### **III.3 La transition**

#### **III.3.1 Préambule**

Choisir de parler de *transition* dans notre contexte n'est pas anodin. Son étymologie latine *transire* « aller au-delà » nous amène à l'agonie, son sens premier. De la vie à la mort, par extension elle est venue imaginer le « *passage d'un état à un autre* »<sup>59</sup>, d'un âge à un autre, d'un sujet à un autre. Le passage latin *transitus* nous est resté sous la forme du transit qui nous invite au voyage, au mouvement en quelque sorte. Sachant que le mouvement suppose un point de départ et un aboutissement, nous entrons dans la dimension du trajet.

Si nous prenons l'image d'une des plus belles transitions qui soit, celle de la nuit au jour, nous voyons que ce passage revêt de multiples reflets. Dans la noirceur de la nuit, les lueurs blanches de l'aube laisse deviner le changement qui va se produire ; l'aurore et son cortège de nuances colorées présage l'arrivée de l'astre solaire quand enfin la lumière matérialise le jour. C'est d'ailleurs un détournement du langage que cette transition puisque qu'on symbolise le lever du soleil, quand ce n'est que la terre qui chemine et lui présente tour à tour une autre part d'elle-même. Que l'on se situe au pôle ou à l'équateur, et la durée de cette transition se modifie ; que le ciel soit ennuagé et elle perdra toute sa palette colorée pour se transformer en lueur diffuse. Ce passage de l'obscurité à la lumière peut aussi être artificiel. En intérieur, nous pouvons reproduire cette transition, elle devient quasi instantanée en activant un interrupteur, produisant ainsi l'illusion du jour.

Nous voyons bien que le même phénomène prend des formes différentes en fonction des lieux, des conditions extérieures et du contexte de la scène ; il en va de même des transitions qui rythment notre parcours, elles sont singulières. Il n'en reste pas moins que la transition s'inscrit dans le temps et dans l'espace. Nous pourrions dire que la transition trouve sa place dans un processus qui va de zéro à l'infini, ou plutôt à l'indéfini ; qu'elle peut est brusque, quasi instantanée, ou s'installer dans la durée et s'en trouver ponctuée de phases successives comme d'étapes intermédiaires ; qu'elle résulte d'une volonté d'engager une démarche de changement mais qu'elle peut aussi être imposée par des facteurs extérieurs. Pour synthétiser, disons que la transition est donc plus ou moins longue, plus ou moins linéaire et qu'elle sera choisie ou contrainte. Décidée ou imposée, la transition rapportée à notre sujet s'accompagne indubitablement d'épreuves fortuites.

---

<sup>59</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*

### **III.3.2 Les maux de la transition**

L'origine du mouvement se trouve dans l'incidence qui va interférer sur l'état de départ. A cet instant précis, nous venons de monter dans le premier wagon de la transition. Cette phase pourrait être assimilée à la prise de conscience que le changement est inéluctable, nous envisageons, ou la situation nous impose, de nous mettre en quête d'autres possibles. Ce premier stade nous conduit à rechercher la meilleure destination possible, c'est souvent la destination dont on semble se préoccuper en premier lieu, les finalités et les moyens se réfléchissent après. Les premières difficultés arrivent quand précisément on ne sait pas trop où aller, bien qu'elles soient latentes même dans le cas d'un projet précis. La logique voudrait que l'on s'accorde le temps de la réflexion avant de choisir une destination, que l'on s'interroge sur la finalité, sur l'état futur. En l'absence de cette introspection, nous risquons de remettre tout ou partie de notre avenir entre les mains d'un intermédiaire, qui dans notre contexte est quasi incontournable.

Le principe de l'intermédiaire c'est qu'il nous prend en charge et s'occupe de satisfaire tout ou partie de notre attente, tel un voyageur. Pour que le voyage soit source de satisfaction, tout va reposer sur la qualité de ce médiateur. Soit il aura passé suffisamment de temps à analyser les attentes de son client, et à n'en pas douter il va lui concocter un séjour de rêve, soit il ne l'a pas fait, et le projet pourrait tourner au cauchemar. Prenons donc le chemin du premier guichet qui va nous remettre le précieux sésame pour entamer notre parcours.

Bien qu'aillant exprimé notre désir de nous rendre à un endroit précis, l'agent d'accueil nous invite à envisager une autre destination plus attrayante à son sens, il va d'ailleurs faire son possible pour prouver que sa proposition est la meilleure. Quand bien même aurions-nous maintenu fermement notre projet d'origine, s'il n'a pas été mûrement pesé à l'aune du résultat attendu, les conséquences pourraient vraisemblablement s'avérer identiques.

Nos doutes levés par l'intermédiaire, munis de notre billet, de nos bagages et d'un descriptif sommaire des conditions d'arrivée, nous entamons le voyage par le train qui nous a été indiqué. Le trajet est rarement direct, il comporte le plus souvent un *via*, halte probable de la transition, le transit. La situation de transit prévoit que l'on soit placé dans un espace inséré entre deux dénouements, la provenance et la destination. Si le transit routier prévoit que la marchandise ne change pas nécessairement de camion pour passer d'un état à un autre, le transport ferroviaire ou aérien nous oblige à descendre d'un engin pour en reprendre un autre et nous place dans l'obligation de séjourner dans l'espace réservé à cet effet.

Cette attente va nous confronter à la signalétique du lieu. Il nous faut trouver le quai duquel partira notre prochain train. La première angoisse est de trouver de quel train nous parlons. Si nous allons jusqu'à la gare terminus, il devrait être facilement repérable, mais si notre arrêt est prévu plus en amont, il faudra d'abord connaître le terminus pour repérer notre train, car notre billet ne mentionne que le numéro du train, pas sa destination finale. Il arrive que le détail du trajet d'un train ne soit disponible que sur le quai de départ, il nous faut donc trouver ce quai. S'il s'avère que la gare est en travaux, ou tout simplement que sa configuration soit compliquée et son plan absent de l'affichage, nous devons nous fier aux panneaux. Le jeu de piste n'est pas toujours clair, le risque de se tromper évident. La solution qui pourrait paraître la plus simple serait de demander son chemin, mais encore faut-il trouver le bon interlocuteur. Une information erronée peut nous conduire sur une voie de garage ou à l'opposé de l'endroit où devrait se trouver notre train. Cette quête d'informations peut aussi consommer beaucoup de temps, trop de temps, ce qui peut augmenter la probabilité que nous rations notre correspondance.

La correspondance entre deux transports peut parfois demander un certain temps. L'attente pourra alors être passive ou active. On peut très bien faire des emplettes, visiter cet espace borné qu'est le lieu de transit, tourner en rond ou simplement attendre sur un banc. Que l'on meuble l'attente par l'observation, la lecture ou le jeu, le temps de l'attente, surtout s'il est oisif, se conjugue souvent à celui de la réflexion, même si le lieu ne semble pas propice. Ce peut être le moment où l'on s'interroge sur la destination, ou sur le moyen de transport que l'on a choisi. Avons-nous envie d'être là, d'aller là-bas ? Devons-nous l'attendre cette correspondance ou sortir de la zone bornée du transit pour reprendre possession de notre itinéraire, avec toutes les incidences que cela ne manquera pas de déclencher ?

Pendant cette phase où l'on se retrouve face à soi-même, peut-on encore modifier son orientation ? Cette question se posera de la même manière si l'on a raté la correspondance ou si l'on s'est trompé de train, faute d'avoir vu ou reçu la bonne information. Que ferons-nous si le délai pour un prochain départ nous semble trop long, ou arrivés à l'endroit inconnu où nous aura déposé le train que l'on aurait emprunté par erreur ? Nous entamerons une nouvelle étape de transition, et à ce niveau-là, s'il n'y a toujours pas eu de phase introspective, si l'on n'est pas parvenu à se rendre maître du trajet, nous courrons le risque de devenir de plus en plus dépendant des intermédiaires et multiplier les étapes de la transition pour finir dans un état qui n'était pas celui ambitionné.

La métaphore ferroviaire illustre bien ce que peuvent être les aléas comme les limites imposées de la transition dans le sujet qui nous intéresse. Alors, comme pour le lever du jour, doit-on parler d'une transition ou d'une succession de transitions avant le changement d'état vécu comme définitif ? Chaque étape est-elle une transition en soi, fait-elle de nous un autre à chaque arrêt ? La transition, s'inscrit-elle dans la continuité ? Peut-on modéliser la transition et ces étapes comme un construit applicable à tous, ou ne devrait-on pas considérer qu'elle est, comme le nombre de haltes qui la composent, propre à chacun ?

### **III.3.3 Construction, reconversion ou transition**

On envisage généralement les mutations professionnelles indépendamment des évolutions personnelles. On les ramène parfois à la substitution d'une situation par une autre en mode instantané comme si l'on appuyait sur un interrupteur, une commutation en quelque sorte. Dans son application professionnelle, on réduit la transition à un changement de fonction ou de statut, mais la transition nous parle de changement d'état. Et l'état n'est pas un statut, c'est une manière d'être, c'est un construit. Changer d'état c'est changer de conditions de vie, c'est modifier ses relations aux événements, c'est adopter une autre position. Un état peut aussi être provisoire, intermédiaire ou définitif.

Dans les Sciences de l'Education, si l'on fait un parallèle avec notre exemple, on évoquera plus volontiers la transition dans le choix des différents guichets, des moyens de transport, disons qu'on nous parlera surtout des outils et dispositifs, on y explorera des méthodes pour gérer certaines étapes de la transition. Il nous manque la dimension symbolique du trajet induit par la volonté ou la nécessité de la transition. Bien qu'elle soit présente dans certains ouvrages, et que l'on s'intéresse à la prépondérance du parcours, la traduction sur le terrain n'en est encore qu'au stade du balbutiement. Nous pouvons dire de manière schématique que la transition vue de cet angle s'articule autour de trois axes, orientation, évaluation, accompagnement. Ils reposent et interagissent sur les outils que sont le projet, le bilan et la formation. Nous reviendrons sur la dimension de l'accompagnement, regardons pour l'instant les deux autres principes.

Toute la difficulté de la transition réside dans les choix de l'orientation, et surtout les conditions dans lesquelles ils seront faits. Pour se mettre en position de choisir, il faut s'informer, se projeter dans un autre univers, imaginer, s'appropriier les possibles, évaluer, soupeser, anticiper, mais anticiper quoi ? On a encouragé l'anticipation socio-économique pour orienter utile, s'orienter par défaut, par sécurité plus que par affinité.

Aujourd'hui, « *c'est moins dans l'anticipation de l'avenir que dans la récapitulation préventive que s'ébauchent désormais les projets d'orientation.* »<sup>60</sup> La compétence mise en portefeuille comme support à l'orientation. Il est surprenant de voir que nous hésitons entre projection et rétrospective alors que quoi qu'il advienne, il nous faudra envisager les deux.

Parmi les dispositifs à notre disposition pour faciliter la transition, le bilan de compétences devrait nous aider à faire le point. Faire un bilan c'est clore un exercice, bien évidemment nous commencerons le suivant avec un solde, mais il s'agit tout de même d'une étape de fin de parcours, que l'on ne peut que difficilement dissocier de l'impact comptable qu'elle insinue. Les objectifs seraient également d'analyser des situations vécues pour passer à autre chose, il y a comme une notion latente de deuil qui induit une discontinuité du parcours. On fait un bilan pour élaborer un projet professionnel, pour valider une direction à suivre. Il devrait aussi nous aider à trier les bagages que nous souhaitons conserver avec nous, et ceux qui seront utiles à la poursuite du voyage, puisque probablement, nous prendrons ensuite le train de la formation. Une fois le bilan validé par l'expert, nous engageons un processus de changement baptisé reconversion dont le pivot est la formation continue.

*Re*, le préfixe est posé, il ne nous lâchera plus, *ré*-orientation, *re*-commencer, *re*-conversion, *ré*-apprendre, *re*-construction, Il y a dans le *re* quelque chose d'abstrait qui semble nous dire que l'on a déjà mais qu'il faut encore plus. Suivant comment on l'accouple, il peut insinuer l'inverse, que l'on n'a pas assez ou pas du tout et qu'il faut autre chose. Et quand on nous parle de reconversion, nous entendons « faire table rase ». Il y a dans le *re* comme une erreur que l'on aurait commise, le *re* restreint, il décourage parfois. A contrario, il peut encourager l'espoir d'une condition meilleure, d'un avenir doré.

La conversion est un demi-tour sur place, pour un skieur cela demande une grande dextérité, devons-nous en déduire que la reconversion est un tour complet ? Même en prenant la seconde définition de la conversion qui est une transformation, nous n'y trouvons pas notre compte. La reconversion professionnelle semble nous dire qu'il faut changer de métier, bousculer tout pour « se reconstruire » selon la formule consacrée. Dans le bâtiment, quand un édifice a besoin d'un rafraîchissement on le restaure, s'il a besoin d'un aménagement on dépose un permis de construire, on ne le *re*construit pas. On n'abandonne pas l'existant pour faire du neuf à côté en laissant l'ancien tomber en ruine.

---

<sup>60</sup> Heslon, C. (2008, mars). S'orienter dans le transitoire au fil de l'âge : de l'anticipation à l'opportunité. *Education permanente* n°176, p.45



On voit se matérialiser la crainte que l'on ne sape les bases sur lesquelles nous reposons, nos fondations. Et de fait, c'est bien ce dont on parle, plutôt que de privilégier la circonspection et préparer la personne à la dimension fondamentale de cette approche. On oublie sans doute que la reconversion a un effet pervers c'est qu'elle va faire de nous un « débutant », un novice sans expérience. Elle peut indubitablement nous ramener en arrière, obligeant symboliquement à redémarrer de zéro, consacrant ainsi l'interruption du trajet. Cette situation peut être un « challenge » si l'on est armé pour y faire face mais elle n'est pas sans risques. Elle peut même se traduire par l'effet inverse à celui attendu qui serait de nous laisser sur le bord de la route à ressasser notre besoin de renouveau mêlé d'une impression d'échec avec en ligne de mire la projection d'une transition à refaire. Si la réussite d'une reconversion s'appuie sur les moyens mis en œuvre comme sur la forme qu'ils vont prendre, la pierre angulaire repose sur la motivation et la volonté de la personne de voir aboutir son projet, d'assumer sa construction.

Les temps changent, les méthodes aussi, mais certains piliers restent en place. Dans la difficulté d'élaboration d'un projet professionnel, ou dans le but de le consolider avant l'entrée en formation, les tests psychologiques sont toujours pratiqués. Non qu'ils soient à bannir mais ils devraient se placer en simple indicateur, alors qu'ils sont souvent l'un des seuls qui sera pris en considération ouvrant ainsi la porte de la remise en cause le travail qui aurait pu être fait en amont, sonnante ainsi la retraite du projet.

Les acteurs de la Formation Tout au Long de la Vie réprouveraient cette approche réductrice, mais le sésame qui favorisera la conduite du projet est aux mains des politiques emploi-formation. Tous sont confrontés à cette difficulté, l'organisation des systèmes en place semble une entrave à leur libre expression comme à la logique de transition.

### **III.3.4 Les transitions du handicap**

La transition professionnelle choisie présente cet avantage qu'elle nous laisse le temps de nous y préparer, même si l'on rencontrait des difficultés, nous serions en position de force pour les affronter. Quand elle est imposée, elle vient en réaction aux événements, n'a fait l'objet ni de la réflexion qui aurait dû l'accompagner, ni des préparatifs nécessaires. C'est souvent cette urgence de traitement qui va rendre la transition plus difficile si elle n'est pas correctement appréhendée. On peut se demander en quoi la transition professionnelle associée au handicap serait différente de celle que nous venons d'évoquer. C'est que le temps de passage sera probablement beaucoup plus sinueux, plus long et plus lent aussi.

C'est que la personne handicapée doit gérer en premier lieu la transition imposée par son état de santé. Suivant la gravité de la situation, sur ce point l'approche par le deuil est clairement exprimée par les différents acteurs depuis très longtemps, bien que nul n'ait pu prouver le bien-fondé de faire durer à outrance le processus, ni que faire le deuil entre pairs, c'est-à-dire hors du monde des valides, soit plus pertinent. La difficulté de cette transition, est qu'elle est articulée par le corps médical autour d'un patient en état de faiblesse morale et en compagnie d'un entourage qui peine à construire de nouveaux repères.

En fonction de la nature du handicap, cette étape s'inscrit dans une durée variable qui n'empêche nullement de commencer en parallèle à entrevoir le devenir professionnel si la personne le souhaite. Les conditions d'approche vont d'ailleurs différer puisque l'entrée par compétences telle que nous l'avons vue précédemment peut s'envisager mais impose d'être vigilant. La compétence ne pourra être pertinente en tant que telle que dans la mesure où le corps nous permet de l'exercer. Il faudra peut-être la traduire en connaissance pour qu'elle conserve la place qu'elle se doit d'avoir. C'est pourquoi certains estiment que les dispositifs du milieu ordinaire ne sont pas adaptés pour une personne handicapée. C'est l'une des raisons qui pousse certains à privilégier le milieu protégé pour la réalisation des bilans, mais aussi pour les formations à venir. Ce choix, que l'on fait pour elle la plupart du temps, place-t-il la personne en position d'égalité des chances ? L'une des appréhensions de la personne handicapée est précisément de craindre, de croire plus que de raison, qu'elle doive recommencer de zéro. C'est pourtant ce qui risque de se passer si elle reste dans cet espace-là. Dans son retour à l'emploi, l'équité ne sera pas de mise non plus, la personne reviendra sur le marché du travail avec l'étiquette « handicapé » qui n'est pas si facile que ça à porter.

Ce qui diffère d'un parcours classique, c'est que la personne handicapée ne dispose que de peu de marge de manœuvre pour s'exprimer. Le point de départ de la transition c'est la survenue du handicap. Elle est de fait prise en charge par le corps médical, et doit se soumettre dans un premier temps à la décision des médecins et soignants. Les hommes en blanc sont dotés des attributs de la toute-puissance, peu se risquerait à remettre en cause leur jugement, nous retournons au stade infantile face au dictat qu'ils imposent. C'est pour la personne handicapée la première marche de la dépendance, la perte de son autonomie, son pouvoir de décision. Elle avait déjà dû apprivoiser sa nouvelle situation, peut-être accepter certaines relations de dépendances auxquelles elle n'était pas préparée, mais dans cette domination du corps médical, elle se trouve dans l'obligation de se placer en position de soumission, ce qui ne se fait pas toujours sans réticences.

D'autres déconvenues vont suivre quand il va s'agir de son orientation, la confusion des genres entre frein médical et frein au retour en société fait que chacun des interlocuteurs qu'elle va rencontrer peut être tenté d'exercer une relation de paternalisme qui, si elle peut être en apparence bienveillante, peut s'avérer destructrice pour la (re)construction de la personne. La plupart des décisions d'orientation qui seront prises le seront hors de sa présence, ou lui seront signifiés par des tiers. Qu'on se soumette au corps médical, soit ; mais nul ne devrait avoir à subir cette forme de dénégation de sa propre responsabilité.

Ceci nous amène à nous interroger sur « *la liberté de choisir* » qui, dans le champ du handicap présente un réel obstacle à l'affirmation de l'individu. Patrick Guyot<sup>61</sup> s'est penché sur cette question, il propose que ce principe soit érigé en article premier de la loi et que les principes d'égalité des chances, d'inclusion et de compensation lui soit subordonné. Ceci montre à quel point cette question demeure cruciale pour que la personne puisse exercer un pouvoir sur sa transition.

L'influence s'exerce jusqu'à la sélection des lieux de transition. S'ils peuvent en apparence sécuriser la personne, a contrario, ils peuvent contribuer à l'isoler d'avantage. La topologie de ces lieux réservés est particulière. Tout d'abord, ils sont souvent situés à l'écart des zones urbaines, ils réunissent entre eux des personnes de mêmes conditions. Leur éloignement fait que la plupart des personnes y résident en internat. Dans l'internat, nous trouvons la racine de l'assignation à résidence, l'une des formes de l'exclusion, et le rappel médical. Des équipes médicales sont d'ailleurs présentes sur ces sites, ce qui semble gage de confiance. Ce mode de vie imposé s'il peut effectivement être une oasis dans certains cas, peut s'avérer très déstabilisant pour d'autres, puisque de cette manière la coupure est aussi consommée avec l'entourage. On pourrait dire que l'on y est en état d'isolement au milieu de ses pairs. Au nom du sacrosaint principe du deuil à effectuer, on en arriverait à amputer la personne de son libre arbitre.

Les besoins de l'un ne sont pas ceux de l'autre, dans le monde du handicap on a la sensation que l'on aurait modélisé à outrance les trajets du retour en société. On voit bien là que la transition du handicap ne peut pleinement se comparer aux autres. Le temps comme l'espace viennent ajouter une dimension plus complexe. Le handicap lui-même, comme ses conséquences, bouleversent les approches.

---

<sup>61</sup> Guyot, P. (2010, Décembre). Essai sur la liberté (de choisir) dans le champ du handicap. *Bulletin d'information du CREAI Bourgogne* n° 309, 11p.

Le chemin à parcourir est plus encombré que la moyenne. « ...la logique de la transition laisse entendre qu'une situation porte en elle la suivante. »<sup>62</sup> Que porte en elle la situation qui met la docilité de la personne à l'épreuve des institutions ? Le schéma de soumission initié en milieu hospitalier peut-il influencer sur le comportement de la personne au point de lui faire perdre la volonté de s'exprimer ? Et si oui, pour combien de temps ? Et si non, comment peut-elle en l'état exercer son pouvoir d'agir ? C'est une question sur laquelle nous reviendrons, elle nous paraît revêtir une importance primordiale dans notre contexte.

Il est une situation qui peut faire que les choix de vie des personnes soient respectés, c'est que le milieu social d'origine permette de s'affranchir des décisions prises par autrui. Ce fait n'est pas réservé au domaine du handicap d'ailleurs, pour tout un chacun, la position sociale est un tremplin non négligeable à la construction d'un projet et à la mise en œuvre de son parcours indépendamment des limites bornées par les institutions. Si le choix de notre parcours vers le retour à l'emploi nous appartient jusqu'aux limites imposées par les institutions, pour la personne handicapée, les possibles du choix semblent plus souvent corrélatifs à la qualité des rencontres et peut-être des accompagnants.

### **III.3.5 Peut-on accompagner la transition ?**

L'accompagnement des transitions est-il toujours nécessaire ou, tout du moins, quelle forme d'accompagnement pourrait contribuer à faciliter la transition ? Doit-on privilégier la réussite de l'aboutissement ou s'intéresser à la qualité au respect des étapes indissociables de la transition, in fine l'issue est-elle toujours prévisible ? Dans l'accompagnement, nous avons l'idée du déplacement *avec*, aux côtés. Si on venait à le considérer comme un guide, l'accompagnant serait alors devant, et en position d'autorité. La place de l'accompagnant est difficile à mettre en mots, son rôle par contre peut s'envisager sous différents aspects. Le Bouëdec nous dit que « *l'accompagnement ne saurait constituer un métier, même si c'est une fonction sociale essentielle.* »<sup>63</sup> Cette conception nous apparaît tout à fait pertinente pour illustrer l'ambivalence de l'accompagnement. On ne se décrète pas accompagnant, c'est la situation qui nous pose en position d'accompagner. On pourrait dire qu'un accompagnement se devrait d'être choisi, et non imposé par la conjoncture ou par des institutions.

---

<sup>62</sup> Jullien, F. (2008) « Repérer les impensés de notre pensée pour penser l'accompagnement. » In Boutinet, J.P., Denoyel, N., Pineau, G. et Robin J.Y. (dir) *Penser l'accompagnement d'adulte Ruptures, transitions, rebonds*, Paris : PUF, p.224

<sup>63</sup> Le-Bouëdec, G. (2008). « Tous accompagnateurs ? Non : il n'y a d'accompagnement que spirituel. » In Boutinet J.P., Denoyel N., Pineau G. et Robin J.Y. (dir) *Penser l'accompagnement d'adulte Ruptures, transitions, rebonds*, Paris : PUF, p. 188

Par exemple, nous choisissons un confident, ce n'est pas l'autre qui décide d'être confident, c'est bien nous qui le plaçons dans ce rôle. L'accompagnement pourrait répondre aux mêmes injonctions, dans l'absolu, ce serait à la personne de décider si elle souhaite à ses côtés une présence avec qui partager sa transition comme la personne qui va symboliser l'accompagnement, *la* ou *les* personnes car l'accompagnement ne se conjugue pas toujours qu'au singulier. Dans la pratique, chacun, intronisé par sa fonction, pourrait se réclamer du statut d'accompagnant, au risque d'étouffer la personnalité de l'accompagné, qui perd ainsi son rôle d'acteur principal.

La confusion des genres est possible, accompagner pourrait rimer avec diriger, et diriger n'est jamais bien loin de commander. Cette citation « *Aucun homme n'a reçu de la nature le droit de commander aux autres.* »<sup>64</sup> met bien en lumière notre propos. Accompagnement et prise de pouvoir risquent de se mélanger pour constituer un amalgame que l'on voudrait nommer *soutien*, mais est-ce bien le rôle de l'accompagnant de soutenir ? On se place en position d'éviter à l'autre de tomber, mais ne reporterons-nous pas sur l'autre nos propres appréhensions voire nos propres désirs ? L'accompagnement implique un renoncement à son *soi* pour laisser s'épanouir le *soi* de l'autre, on pourrait dire, vu sous cet angle, que l'accompagnement serait plus une qualité qu'une fonction.

Si accompagner n'est pas diriger, ce n'est pas non plus orienter. A supposer que j'oriente quelqu'un cela signifierait que je le place dans la direction voulue, et nul ne peut décider de la direction que prendra autrui. Celui qui veut aller quelque part a besoin des indications pour s'y rendre. Notre rôle se limiterait à lui indiquer sa position géographique et celle de l'endroit où il veut aller, on peut à la rigueur lui indiquer les différents chemins qui mènent à sa destination si on les connaît, mais en aucun cas se substituer à son libre-arbitre. Si nous revenons sur notre métaphore ferroviaire, l'accompagnant serait celui qui fournirait le plan de la gare, le détail des trains en partance, les quais, qui expliquerait la signalétique et avertirait des difficultés latentes. C'est dans l'absence d'un balisage clair que l'embarras grandit et que la personne se trouve dans la position de quérir un accompagnement. D'aucuns diront qu'il serait préférable de lui prendre la main et l'amener à destination, puisque la personne ne sait pas lire un plan, elle ne s'en sortira pas. Certes, dans ce cas, la mission première serait de le lui apprendre, mais peut-on apprendre à celui qui le désirerait à s'émanciper de l'accompagnement ?

---

<sup>64</sup> Diderot, D. & d'Alembert, J. (1751) *Encyclopédie*. Tome I. Edition originale scannée. p.898 Récupéré sur <http://books.google.fr/books>

La difficulté pour tout un chacun est de se rendre maître de son itinéraire, et il est vrai que la plupart d'entre nous se trouve en position d'accepter cet accompagnement pour déjouer les méandres de la transition. Nous aurions pu faire notre voyage précédent en voiture, en pilotant nous-mêmes, en ayant recueilli au préalable les renseignements nécessaires, en se munissant des cartes routières, d'une boussole, en choisissant ses lieux de haltes avec la liberté de changer notre projet de départ puisque certains événements rencontrés nous auraient certainement amenés à modifier notre direction. Notre voyage aurait quand même pu se heurter aux frontières de l'organisation en place qui ne nous laisse peut-être pas l'opportunité d'exercer notre autonomie.

Les qualités d'un accompagnant seraient, entre autres, l'ouverture d'esprit, l'écoute, le respect, l'attention, la conscience de l'autre, l'abstraction de lui-même ainsi que la connaissance des éléments constitutifs de la transition. Peut-on trouver tout cela rassemblé en une seule personne ? Le Bouëdec nous dit qu'accompagner est un « art »,<sup>65</sup> Prodhomme que l'accompagnant se place en « recours ».<sup>66</sup> Si beaucoup d'entre nous sont en capacité d'être virtuellement des accompagnants, nos qualités pourraient se trouver contrariées par les objectifs des organisations, ce qui nous interroge à savoir s'il ne serait pas plus judicieux de rechercher l'accompagnement en dehors des institutions, en amont de la formation.

### **III.3.6 Synthèse**

Nous avons souhaité parler de transition seule pour les personnes qui envisagent un retour à l'emploi ou pour qui il est envisageable. Parler de transition professionnelle devient réducteur en soi, même si nous nous devons d'accepter cette locution. Nous préférons penser qu'elle s'inscrit dans un projet de vie global de la personne comme nous le dit Prodhomme :

*« Vivre une transition professionnelle, analyser son parcours, se projeter dans l'avenir ne sont pas des opérations superficielles qui ne toucheraient qu'à la facette professionnelle de la personne. Au contraire, les transitions sont des occasions de remises en cause profondes ; elles questionnent sur la personne elle-même, sur son identité, sa valeur, ses choix, ses relations avec les autres, sa place au sein de la société, le sens de la vie... »<sup>67</sup>*

---

<sup>65</sup> Le-Bouëdec, G., 2008, *op. cit.*

<sup>66</sup> Prodhomme, M. (2009, Décembre). Accompagnement de projet professionnel et bilan de compétences. *Education Permanente* n°153, pp. 79-89.

<sup>67</sup> *Ibidem*, p.84

Cette vision est d'autant plus pertinente si l'on veut exprimer ce qu'est la transition pour une personne qui vient d'être confrontée au handicap. Cette personne est en route pour des phases de transition compliquées à gérer. De l'intégrité du corps à réinventer, à l'inclusion sociale, il lui faudra intégrer une nouvelle temporalité, une autre approche de la spatialité, faire face aux représentations, digérer l'image reflétée d'elle-même, et comme tout un chacun construire un projet professionnel avec des outils qu'elle devra s'approprier.

Ce que nous pourrions dire au regard des éléments dont nous disposons au chapitre II, ce serait que le trajet de la transition des personnes handicapées semble mal orchestré, que les lieux de transit qu'elles fréquentent ont une signalétique défailante, que peu d'outils semblent adaptés à prendre en compte leurs spécificités et que l'accompagnement dont elles disposent semble prodigué sur un mode contraint et directif. Or, tous ces éléments apparaissent difficilement compatibles avec le fait de pouvoir conduire les transitions qui les attendent dans des conditions optimales.

Ce n'est probablement pas tant dans la définition d'une durée planifiée ni dans un nombre inventorié d'étapes potentielles que se situe la réussite de la transition que dans le respect du rythme de chacun à passer d'un état à un autre. La temporalité de la transition est propre à l'individu, si la transition en forme de commutation peut s'avérer une réussite pour certains, d'autres prolongeront l'aube ou l'aurore de leur reconstruction, tout est affaire de circonstances. C'est bien dans l'individualisation du parcours que réside la qualité de la transition. C'est en acceptant ces conditions que le passage prend sa signification véritable. La transition professionnelle est l'une des étapes de ce trajet, elle est incluse dans la transition de l'individu, et ne peut s'envisager sans réflexion et sans son assentiment, ni sans qu'il n'ait d'alternatives appropriées.

Pour conclure, nous pourrions dire que « la transition est un trajet intimiste, qu'elle est l'espace-temps nécessaire à la construction du parcours à venir vers une destination choisie, qu'elle se décompose en haltes et qu'elle ne doit pas faire l'objet d'interactions extérieures trop intrusives sans que l'intéressé ne les ait sollicitées. » La transition ne peut s'encombrer d'objectifs de réussite imposés par un tiers, son aboutissement en sera délibérément estimé par l'intéressé.

### **III.4 Quelles stratégies pour qui et pourquoi ?**

#### **III.4.1 Préambule**

Dans la Grèce antique, le stratège était élu par l'Assemblée du Peuple, il recevait les pleins pouvoirs en cas de conflit. Quand la France s'empare de la stratégie, elle est alors casernée dans un environnement militaire, réservée au haut commandement. L'entreprise s'en est saisie dans les années soixante, consciente de la plus-value qu'elle pouvait représenter. Elle est aujourd'hui une pièce maîtresse du jeu des organisations, elle regroupe un « *ensemble des choix d'objectifs et de moyens qui orientent à moyen et long terme les activités d'une organisation, d'un groupe.* »<sup>68</sup> Il est malaisé de relier la stratégie à une réalité concrète, de lui accoler une image familière par analogie, une sensation ou même un synonyme qui nous parlerait peut-être davantage. La stratégie n'est pas que l'équivalent du plan d'actions au travers duquel on tend parfois à la limiter.

La première constatation est qu'il n'existe aucune déclinaison de la stratégie hormis son adjectif. La stratégie n'a pas de verbe qui lui corresponde et c'est bien là son grand principe. Nous ne stratégions pas, nous sommes des stratèges. La stratégie est un substantif et la nature de sa substance émane d'une autre dimension, celle de l'intellect. Même si l'on peut lui adjoindre des adjectifs pour la qualifier, elle n'existe que parce qu'elle a été façonnée par ailleurs. La démarche qui mène à matérialiser la stratégie ne s'anime que s'il y a un problème à résoudre ou un objectif défini, peut-on parler de stratégie quand l'action est uniquement la conséquence d'une décision prise sans analyse des situations en place ? Au commencement d'un conflit, le stratège étudie les données connues, cherche l'inconnu, puis il bâtit des scénarios, soupèse les conséquences de ses déplacements dans l'incertitude de ceux de son adversaire, prévoit une suite de coups, ajuste ses réflexions et, son plan défini, il passe à l'action. C'est ce qui nous amène à dire que la stratégie, pour prendre toute sa dimension et devenir tangible, nécessite qu'on l'épingle à d'autres concepts. Nous la relierons à la pensée en priorité, à la réflexion ensuite, même si l'issue du processus devient palpable, ce n'est pas elle qui donnera la réalité aux choses, elle ne leur donne qu'une forme virtuelle. Penser, c'est former des idées, pas des objets. Réfléchir, c'est concentrer sa pensée, la faire entrer dans l'espace-temps, c'est ruminer l'objet de ses pensées. Nous pourrions dire que « la stratégie est le fruit calibré d'une germination intentionnelle ».

---

<sup>68</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*



Processus « *suite continue de faits, de phénomènes présentant une certaine unité ou une certaine régularité dans leur déroulement* »<sup>69</sup> est un concept qui lui va bien pour décrire sa gestation. Pour définir le préalable de la stratégie, le plus simple est de le faire vivre dans une succession de verbes, qui sont autant d’agir dont elle se nourrit. Penser et réfléchir seraient son pain quotidien, les autres verbes symbolisant les plats du jour. Et la cuisine peut être aussi variée que possible, comme avoir un goût de réchauffé si on la mange sans pain. Pour ne citer que quelques recettes, parlons d’examiner, d’analyser, d’évaluer, de hiérarchiser, de consulter, de prévoir, d’anticiper, de calculer, d’écouter, de douter, de vivre en somme. La stratégie naît du doute et ne doit jamais se négliger.

Le fondement même de la stratégie est de s’interroger. La stratégie est par vocation introspective. Où suis-je, où vais-je si la situation reste en l’état, qu’est-ce que je veux obtenir, pourquoi, comment, quels sont les indicateurs nécessaires, de quels moyens je dispose, jusqu’où suis-je prêt à aller, à quelle conditions, dans quels délais, avec qui, etc. ? Toutes ces questions ne vont pas trouver réponse simultanément, la démarche réflexive de la stratégie nécessite des navettes incessantes entre analyse, pensée et projection qui lui permettront de hiérarchiser ses possibles. S’il est un moment où les choses semblent se fixer, où chaque élément trouve sa place, il n’en reste pas moins que la porte doit rester ouverte à l’imprévu « *car la stratégie se mène en travaillant avec et contre l’incertain, l’aléa, le jeu multiple des interactions et rétroactions* » (Morin, 2005 : 21).

L’élaboration d’une stratégie nécessite souvent une analyse précise de l’existant, du contexte dans lequel se jouent les enjeux. Les forces et les faiblesses en présence sont alors évaluées en relation avec les résultats acquis versus ceux espérés. La réflexion va s’appuyer sur un certain nombre d’indicateurs, dont il convient de hiérarchiser la pertinence au regard de l’objectif premier. Nous disons premier, car dans le trajet qui précède la mise en œuvre de la stratégie, l’objectif final ne sera peut-être pas celui de départ, cela tend à prouver que le projet devient plus mature, qu’il s’est enrichi des échos extérieurs. Car si la décision repose souvent sur une seule personne, il peut s’avérer profitable selon les circonstances d’entamer une démarche participative, nous dirions même coopérative et collaborative, dans la phase d’analyse. Cette ouverture peut être interne à l’organisation, mais si la stratégie implique des acteurs extérieurs, les consulter, voire les inclure dans l’intervalle réflexif peut contribuer à l’émulation. La concurrence des idées est souvent très constructive si elle est bien orchestrée et si chacun s’y trouve à parité d’estime.

---

<sup>69</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*

La dernière qualité intrinsèque de la stratégie, quand elle aura exprimé les besoins en moyens, envisagé les possibles, serait de ne pas s'arrêter à sa mise en œuvre. La stratégie est réflexive dans le sens philosophique « *réflexion se prenant elle-même pour objet* ». <sup>70</sup> Elle se doit de vérifier les effets produits, de se remettre en question si l'objectif n'est pas atteint, s'il est toujours d'actualité. Car le principe même de la stratégie est de remettre régulièrement dans la balance la légitimité de son objectif initial. Comme elle ne peut rester sourde aux imprévus qui vont jaloner sa mise en pratique. La stratégie c'est un sens en action, un phénix en perpétuelle recomposition.

Lorsqu'on approche l'univers du handicap, on est frappé par le nombre d'informations contradictoires qui s'entrecroisent, nous détaillerons ultérieurement les plus significatives. Retenons pour notre constat de l'existant, que nous sommes en présence de personnes handicapées, majoritairement à bas niveau de qualification, <sup>71</sup> qui souhaiteraient construire leur avenir via un retour à l'emploi, dont une grande partie envisageraient un parcours de formation qualifiante, qui font face à une *organisation* <sup>72</sup> qui a fondé sa politique de retour à l'emploi sur des aides financières, sous forme de primes, réparties pour environ 1/3 au salarié et 2/3 à l'entreprise, et ce, sans avoir mis en place un réel « plan d'action » ciblé et construit en faveur de l'orientation et de la formation. Cela nous paraît surprenant puisque l'un des acteurs sous la férule des Pouvoirs Publics intervient en sa qualité de financeur et de prescripteur via le réseau des OPS. Devant l'échec de cette mission, c'est d'ailleurs ce qui le fait se tourner vers les acteurs du droit commun, que sont Pôle Emploi et la Région à partir de janvier 2012, pour tenter de trouver des solutions à ce « *point noir* » <sup>73</sup> qu'est la question de la formation mais aussi à la difficulté d'emploi que la collecte des offres spécifiques ne semblent pas résoudre.

En première analyse, ne nous laissons pas aller à penser que l'*organisation* aurait failli par son absence de stratégie en matière d'orientation et de formation. La tactique employée pourrait aussi avoir dévié la stratégie. C'est ce qu'il nous faut comprendre, si l'on veut voir la situation évoluer. Il est important d'identifier les carences, car la stratégie se nourrit d'abord de l'analyse des expériences passées.

---

<sup>70</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*

<sup>71</sup> + de 80% des personnes ont un niveau inférieur au niveau IV (source APF, *op. cit.*).

<sup>72</sup> Pour faciliter la lecture, par convention, nous parlerons d'une *organisation*, sachant qu'elle comprend l'Etat, l'Agefiph et ses services comme acteurs principaux, en second plan nous trouvons aussi les CRP, les Pouvoirs Publics dont la CDAPH et la MDPH, les institutionnels de la formation continue, les Caisses, Pôle Emploi et en toile de fond les lois et différents codes auxquels le handicap est rattaché (se référer au chapitre II, *L'environnement du handicap*).

<sup>73</sup> Interview Pierre Blanc (2011), *op. cit.*

La seconde évidence c'est que le taux d'emploi des personnes handicapées n'a guère progressé, leur niveau de qualification non plus par ailleurs. Parmi les indicateurs disponibles, nous n'avons pas trouvé ceux qui nous auraient paru pertinents, à savoir une étude qualitative de l'existant et un suivi des résultats dans le parcours bilan-formation-emploi. Cette absence de statistiques sur la période de transition est surprenante de la part d'une organisation à dominante financière, mais somme toute elle est révélatrice. Nous sommes face à une attente qualitative d'un possible devenir à laquelle on répond par une logique comptable d'emplois occupés et de temps inoccupés. D'un côté on exprime un projet de vie, d'évolution, de formation, de l'autre on répond insertion professionnelle. Parle-t-on le même langage ? Nous allons nous placer tour à tour dans la position de chacun des protagonistes et allons examiner s'il subsiste un espace de conciliation entre les deux démarches stratégiques.

### **III.4.2 Quelle autonomie pour penser sa stratégie ?**

Imaginons un instant que nous soyons une personne handicapée en marche vers l'emploi. Nous venons de vivre un épisode de conflit avec nous-mêmes, avec notre entourage ou tout du moins la société qui nous entoure, quand se profile devant nous l'image de ce que nous pourrions appeler un parcours du combattant.

Tout d'abord, vérifions quelles sont les alternatives qui s'offrent à nous. Dans alternative nous pouvons entendre la représentation du choix, comme celle du va-et-vient. Dans le sens du choix, a minima deux sont possibles. De fait, il n'y en a pas plus, milieu ordinaire ou protégé, mais ils ne s'offrent pas, ils se préconisent par ailleurs. En référence au « Schéma de circulation des personnes »<sup>74</sup> explorons notre champ de bataille. Le milieu ordinaire est symbolisé par Pôle Emploi, qui va examiner notre profil. Pas longtemps, à moins d'une employabilité évidente dont il reste à démontrer l'objectivité, normalement il devrait nous renvoyer vers l'OPS, Cap Emploi. Là aussi notre orientation va être mise à l'épreuve de notre employabilité. L'employabilité, voilà bien une question à donner des cauchemars, « suis-je employable ? » Dans l'absolu, et légalement, le seul à pouvoir établir de manière formelle notre « in-employabilité » est le médecin de la caisse d'assurance maladie sous le couvert du taux d'invalidité qu'il va estimer. En théorie nul autre ne peut, ni ne devrait d'une manière ou d'une autre nous classer dans cette catégorie, qui n'est d'ailleurs pas clairement définie.

---

<sup>74</sup> Figure 3, p. 43

Cette notion récente, dont le mot n'est pas très mélodieux à entendre, est à mettre en relation avec les capacités individuelles de chacun à se maintenir dans un emploi ou à en trouver un. Plus ancrée dans l'entreprise, sa vulgarisation date de la fusion des services publics de l'emploi puisqu'il est de la mission des conseillers de vérifier ladite employabilité, mais comment et sur quels critères ? Sur une source habituelle,<sup>75</sup> pas de trace d'employabilité, il faut aller chercher ailleurs. Ce serait « *Prendre en main sa trajectoire, acquérir les compétences qui dynamisent un parcours, changer de poste ou de métier pour élargir ses expériences, c'est sécuriser son parcours. L'employabilité n'est rien d'autre que cela : une démarche et une manière d'être qui favorisent l'emploi durable.* »<sup>76</sup> Laquelle manière d'être ? Toujours est-il que notre employabilité, toujours évaluée par un tiers, va faire que l'on reste ou non en milieu ordinaire. Quand on sait que l'obstacle au retour à l'emploi ne se trouve pas tant dans les représentations des entreprises que dans le faible niveau de qualification des personnes handicapées,<sup>77</sup> il y a de quoi s'interroger. Nous sommes en présence d'une spirale descente : pas formé, pas employable ; handicapé, pas employable ; et les deux cumulés... milieu protégé assuré. C'est-à-dire en CRP, et une fois engagé dans cette direction, il y a peu de probabilité de retour en arrière.

Pour l'instant nous sommes à l'OPS, qui est une structure de placement. Supposons que nous soyons facilement employable, il n'y aura pas trop de difficultés si l'on accepte le travail proposé. On nous parle beaucoup de projet, il faut en avoir un, mais dans la balance de l'emploi, il est aussi léger qu'une plume, seul comptera le point en plus que nous serons devenus. Plusieurs auteurs ont dénoncé ces dérives comme celles de l'orientation,<sup>78</sup> mais elles sont inhérentes au fait que ces structures sont objectivées et que *n* équivalents temps plein c'est *n*, pas moins, il en sera question plus loin. De l'OPS, si notre employabilité ne sautait pas aux yeux, nous pouvons être amenés à faire un bilan dans un autre organisme. Fonction du bilan, on recalculera notre employabilité à l'aune de nos résultats et du projet exprimé. S'il y a une opportunité, on peut peut-être espérer une formation en milieu ordinaire, mais ça ne semble pas la plus fréquente. Et après, on revient à l'OPS, et on voit si on a progressé sur l'échelle de l'employabilité.

---

<sup>75</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*

<sup>76</sup> Non signé. Consulté le 10/06/11 sur [http://blogemployabilite.com/?page\\_id=83](http://blogemployabilite.com/?page_id=83)

<sup>77</sup> Source APF, *op. cit.*

<sup>78</sup> Blanc, A. (2003, juillet). Employabilité limitée et discrimination : les personnes handicapées à l'épreuve de l'insertion professionnelle. *Education permanente n°156*, pp. 123-129 - Bon, C. (2003, mars). Effet d'étiquetage et jeux des institutions dans le parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap. *Education permanente n°156*, pp. 79-87. - Stiker, H.-J. (2009). *Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours*. Grenoble : PUG.

Maintenant, supposons qu'en fait, la situation présageant des difficultés à venir, nous soyons orientés vers un bilan CRP ou une formation CRP, que va-t-il se passer ? Nous entrons en milieu protégé. La description en a déjà faite, par contre ce qu'il faut savoir c'est que le niveau, la nature et le délai d'entrée des formations en CRP sont également mis en cause.<sup>79</sup>

Il y aura peu de probabilité que notre parcours augmente tangiblement notre employabilité, puisque le niveau n'est pas vraiment reconnu, et de plus nous venons indirectement de signer notre CV du label « milieu protégé », nous sommes définitivement étiquetés « handicapé » pour le milieu ordinaire. On ne comprend pas très bien pourquoi ce parcours est préconisé même à des personnes qui n'aurait pas relevé de cette orientation, à part que le financeur des coûts pédagogiques de formation soit différent, on n'en voit pas clairement l'intérêt. On pourrait penser à une forme de régulation, statistique s'entend, ou peut être un plus comptable.

En fait d'alternatives, le quotidien de notre parcours serait plus proche de la définition dans son sens premier : le va-et-vient, Pôle emploi - OPS, OPS - bilan, bilan - OPS, OPS - formation, OPS - emploi ou OPS - EA, EA - OPS, employable - inemployable. Et toutes les étapes ne sont pas comptées. En fait de trajet, ce serait plus un parcours d'orientation, une course d'endurance, un terrain d'entraînement éprouvant notre résistance.

Tout cet imbroglio de trajet, pour n'être parfois arrivé nulle part, a consommé du temps ; du temps et de l'énergie, quand précisément on en manque. Il en aurait fallu d'avantage si nous étions arrivés avec l'étiquette « inapte » qui plonge le conseiller dans une grande perplexité. Mais, où est passé le moral de battant que nous avions avant d'entrer dans les filets de l'*organisation* ? Nous sommes entrés dans l'engrenage démunis.

Nous aurions dû certainement faire une reconnaissance des lieux avant de nous engager, adopter la technique de l'espionnage, ruser, vérifier qui était qui, qui faisait quoi, évaluer les forces en présence et découvrir leurs intentions cachées ? Nous aurions dû, mais nous n'avions pas envisagé les conséquences puisque personne ne nous en avait alertés. A quel moment avons-nous été en mesure d'influer sur le cours des événements ? A quel instant notre parole, notre choix aurait-il pu être entendu ? Alors, à quoi s'est résumée notre stratégie dans cette affaire ? A espérer que ce que l'on décidait pour nous soit la bonne voie. Nous avons adopté la stratégie de la confiance, au vu des effets produits, nous avons l'impression d'avoir été trahi.

---

<sup>79</sup> *Ibidem*

Abandonnons maintenant la position de la personne handicapée pour reprendre notre place d'observateur. Nous pourrions modéliser la stratégie de la personne handicapée en recherche de renouveau sous la forme du jeu de l'oie. D'aucuns verraient un sacrilège dans l'introduction d'un jeu de hasard dans un sujet de stratégie, mais la situation ne nous laisse pas le choix. C'est l'un des plus anciens jeux de parcours, certains y ont vu une dimension initiatique, nous y voyons l'empreinte de la soumission au hasard, la personne n'est pas maître du jeu. Ce sont les dés, les maîtres, c'est bien le joueur qui lance le dé, mais c'est le dé qui décide sur quelle face il va tomber.

Le résultat fera avancer de deux cases, reculer de trois ou obligera à attendre au fond du puits ou perdu dans le labyrinthe que quelque âme secourable passe ou que les autres aient joué pour reprendre le pèlerinage. Tel est le sort du participant du jeu de l'oie, soumis aux aléas d'un parcours qu'il ne peut contrôler. Pourtant, l'oie a peut-être sonné l'alerte, mais il ne pouvait l'entendre, il n'avait ni les armes appropriées, ni les compagnons de route adéquats pour mener à bien cet assaut à l'*organisation*, il a capitulé.

Et quand on le sentiment d'être vaincu, comment repartir à l'offensive et s'enrôler pour une nouvelle campagne ? A-t-on le choix, l'illusion du choix ou peut-on réagir ? Il faudrait que la personne trouve un lieu d'entraînement plus conforme à ses attentes. Il s'agirait déjà de faire renaître ces attentes, de leur redonner une forme, il lui faut façonner son devenir. Elle a besoin de prendre du recul, avant de repartir au front. L'*organisation* ne semble pas avoir prévu d'espaces de liberté pour s'adonner à la réflexion stratégique, elle ne semble pas avoir pensé l'autonomie en dehors de sa zone d'influence. Comment devenir acteur de ses propres mutations autrement qu'en prenant le chemin de l'émancipation ?

### **III.4.3 Que se passe-t-il dans l'organisation ?**

Tournons-nous maintenant vers l'*organisation*. Nous n'avons pas été en mesure d'analyser l'*organisation* de l'intérieur, mais nous avons été en relation avec plusieurs de ses services, nous l'aborderons donc au travers de ce qu'elle reflète. Nous ne l'interrogerons que dans la mission d'insertion professionnelle qu'elle s'est donnée, c'est-à-dire dans sa relation aux personnes ou aux entreprises. Nous chercherons au travers de ses comportements à dégager quelques concepts qui nous permettraient d'identifier la nature de la stratégie en place. Nous examinerons également ce qui est tangible, c'est-à-dire les effets produits sur le terrain, car la mise en œuvre d'une stratégie se traduit par des résultats concrets.

Tout d'abord, parlons de sa mission d'insertion. Insérer c'est « *introduire un objet dans une chose, entre d'autres choses, en général dans un espace réduit ou prévu à cet effet* »<sup>80</sup>. Il s'agit, dans le cas présent, de positionner dans un espace réservé. L'espace serait le marché de l'emploi, et le portefeuille d'offres distinctes entretenu par l'*organisation* serait la réserve. On pourrait dire que l'insertion vue par l'*organisation* consiste à combler ces espaces vides en y plaçant un travailleur, que le travailleur soit prévu à cet effet ou pas. Alors que ce que l'on semblerait attendre de l'*organisation* serait à l'inverse qu'elle contribue à l'arrivée du travailleur dans un espace qui lui soit conforme à lui. A cet instant nous pourrions dire que la stratégie de l'*organisation* s'appuie sur un mode restrictif.

Les services de l'*organisation* sont gérés sur le mode de l'objectivation, quantitatif en l'occurrence. Rempli-t-elle sa mission en agissant ainsi ? S'il n'y avait une dimension humaine, on pourrait dire que oui. Dans un contexte de services rendus à la personne, nous pouvons relever une ambivalence, puisque cette manière d'agir ramène la personne au rang d'objet, ce qui ne sera pas sans conséquence pour elle. « *L'objectivation a pour conséquence de soumettre l'individu aux objectifs fixés par l'organisation en l'enfermant dans un discours présenté comme rationnel, fermé à tout autre discours qui n'emploie pas ses termes.* »<sup>81</sup> Indirectement, l'objectivation amène la sélection, ce qui nous éloigne de l'égalité des chances et pourrait plonger certains plus rapidement dans l'exclusion. De la restriction, nous approchons une forme de domination, l'objet quantitatif ramène la personne au rang de sujet soumis en lui enlevant sa dimension de sujet humain.

Dans ses actions d'orientation, nous avons vu que l'*organisation* traite du sujet sur un mode plutôt directif. L'*organisation* s'est approprié le choix de la direction à suivre, quels intérêts sert-elle ? A l'origine l'*organisation* est dévouée à la gestion, elle s'est donné une mission de services, mais gérer n'est pas servir. Gérer, c'est administrer pour son compte ou celui d'autrui, nous sommes dans une dimension comptable. Servir, c'est s'acquitter d'un devoir, c'est se mettre au rang de subalterne, on rend service, on s'implique dans le service rendu. Peut-on gérer et servir en même temps ? Oui, si l'on a prévu d'articuler ses missions en conséquence. Force est de constater que dans le cas qui nous intéresse, la réflexion stratégique de l'*organisation* a placé sur un rang d'égalité les deux fonctions ce qui conduit au mélange des genres, donner aux services une résultante comptable.

---

<sup>80</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*

<sup>81</sup> Pagès, M. - Bonetti, M. - De Gaulejac, V. - Descendre, D. (dir). (1979). *L'emprise de l'organisation* (éd. 1998). Paris : Desclée de Brouwer, p.151

Le groupe « handicap » a un niveau de qualification inférieur à la moyenne, c'est l'un des obstacles à son retour à l'emploi. Nous aurions pu attendre de l'*organisation* qu'elle analyse cette donnée, l'indicateur est significatif. Une action ciblée dans le sens de la montée en niveau de formation des personnes pourrait peut-être faciliter l'insertion, même directive. La formation, la qualification sont comme des murs porteurs du retour à l'emploi. Former n'est pas seulement donner à l'individu la configuration que l'on souhaite qu'il ait, c'est lui donner la possibilité de prendre la forme qu'il souhaite. A ce stade, nous pourrions dire qu'il y a confusion de langage, et que la stratégie, si elle avait voulu agir dans l'intérêt des personnes avait manqué soit de réflexion, soit d'analyse, soit d'un apport extérieur.

Mais alors, quelles relations l'*organisation* entretient-elle avec ses « bénéficiaires » ? Nous pouvons dire que l'*organisation* exerce un pouvoir, dans un sens c'est normal. « *Le pouvoir est la capacité pour certains individus ou groupes d'agir sur d'autres individus ou groupes* » nous dit Bernoux (1985 : 178) mais le rapport de pouvoir ne se réduit pas à instaurer un rapport de force. « *L'exercice du pouvoir ne consiste pas à ordonner, à prendre des décisions, mais à délimiter le champ, à structurer l'espace dans lequel sont prises les décisions.* »<sup>82</sup> Or l'impression que nous donne l'*organisation* c'est qu'elle semble exercer une emprise sur les individus au-delà de ce que sa position devrait la cantonner. La stratégie en place ne s'apparente pas à la conquête. Elle se placerait plutôt en pays conquis en voie d'éradiquer toute rébellion. Nous pourrions la nommer, la stratégie du missionnaire, chargé de convertir les personnes à son mode de pensée, nous ne sommes pas loin de l'idéologie.

Comment l'entreprise perçoit-elle la stratégie de l'*organisation* ? Son rapport est contraint, la loi est claire. Qu'il y ait contraintes n'implique pas nécessairement de les rejeter, cela met en position de les intégrer et si l'on peut de les apprivoiser. L'entreprise ciblée est sollicitée par au moins trois services différents pour l'encourager à satisfaire ses obligations, chacun avec son discours, mais tous ont en commun de forcer la responsabilité de l'entreprise. Nous sommes face à une double contrainte. Non seulement on renvoie l'entreprise à son manque de citoyenneté présumée, mais encore on vient s'ingérer dans ses modalités de fonctionnement. Ce qui ne l'encourage pas non plus, c'est qu'on lui brandisse tous les épouvantails du handicap et qu'on se propose de venir les éradiquer à sa place. A contrario, on lui demande de bien vouloir considérer le handicap comme différent, puisqu'on la prie de sélectionner des emplois qui seront externalisés du circuit de recrutement habituel, et rattachés à une procédure bien spécifique.

---

<sup>82</sup> Pagès, M. - Bonetti, M. - De Gaulejac, V. - Descendre, D. (dir). (1979). *Op. cit.* p68



Le traitement du handicap en entreprise fait donc indirectement l'objet d'une disposition « extraordinaire ». Puisqu'il n'est pas commun, comment arriver à le considérer comme normal ? A vouloir intégrer le handicap à tout prix, voire à n'importe quel prix, la stratégie de l'*organisation* conduirait à une forme d'instrumentalisation du handicap. Ce qui « ...tend à ne reconnaître l'individu qu'en fonction de son utilité pour l'organisation, utilité mesurée par l'évaluation quantifiée de son rendement et de son adaptation aux règles et mécanismes qui véhiculent les exigences du système. »<sup>83</sup> Le ton de la partition est donné, nous allons voir qu'elle se poursuit sur un autre registre.

Il semble qu'il soit dans les priorités de l'*organisation* de communiquer sur le handicap. La campagne 2008-2010 présente trois affiches. Sur chacune d'elles notre devise nationale est métissée de handicap « *Handicap, égalité, fraternité* ». Nous aurions pu entendre « *Handicap, liberté, égalité, fraternité* », synonyme d'inclusion dans la société, mais nous voyons que le handicap nous enlève au moins un attribut de notre citoyenneté, un différent à chaque affiche. Deux des affiches montrent des personnes handicapées, ce qui semble contraire à la plus élémentaire déontologie d'une part, mais plus simplement à la loi. La campagne 2011 s'appuie sur une personnalité présentant un handicap pour nous dire que « *nous sommes 630 000 personnes handicapées dans les entreprises, et c'est normal* ». Le chiffre, à peine 1% de la population, soit environ 5% des personnes handicapées devrait nous interpeler, mais il est présenté en résultat positif. Outre l'instrumentalisation de l'image du handicap, la stratégie marketing pourrait entretenir des représentations discutables.

#### **III.4.4 Les effets induits de la stratégie**

En lisant ces dernières pages, on pourrait croire que nous venons de démontrer que la stratégie de l'*organisation* est contestable au regard des individus. Il n'en est rien, ce que nous venons d'investiguer ce sont les effets produits par la stratégie sur le terrain qui nous intéresse. Nous ne pouvons pas déduire que l'*organisation* n'a pas de stratégie, ou que celle en place ne serait pas conforme à la dignité humaine. Nous pouvons juste dire que quelle que soit la stratégie envisagée par l'*organisation*, elle aura produit l'effet inverse à celui attendu. Il est évident que l'on ne peut pas croire que le résultat observé sur le terrain puisse être une volonté délibérée de l'*organisation* d'instituer une forme de pouvoir idéologique. Nous sommes peut-être en présence d'une démarche stratégique incomplète, ou d'une erreur tactique lors de sa mise en œuvre.

---

<sup>83</sup> *Ibidem* pp. 147-148

Ce que la stratégie devrait envisager, ce sont précisément les conséquences de sa mise en œuvre, c'est là un point crucial de la stratégie. L'absence d'anticipation ou de projection des effets induits sont les principaux points d'achoppement d'une stratégie précipitée. La stratégie s'impose quand on veut obtenir quelque chose, qu'il y a un but. Dans le cas présent le but est que les personnes handicapées trouvent leur place dans l'entreprise. Pour y parvenir quelles voies a-t-on privilégié ? La voie financière apparaît comme une évidence :

- obligation d'emploi contre pénalités. A-t-on mesuré l'impact que cela allait produire sur l'image du handicap et sur les représentations ?
- pénalités réduites si emploi en EA. De quelle inclusion parlons-nous ?
- pénalités multipliées contre dérogation. C'est l'image même de la contradiction.
- emploi contre prime à l'embauche. Je prends d'une main et je redonne de l'autre, l'image est-elle cohérente mais surtout a-t-on mesuré l'impact sur le candidat qui devient monnaie d'échange ?
- dans la DOETH, 1 contrat de six mois vaut 1 point + 1 prime, 2 contrats de six mois valent 2 points + 2 primes quand 1 CDI (Contrat à Durée Indéterminée) vaut 1 point et 1 prime. S'est-on posé la question de la prolifération de la précarité ?
- prime à l'embauche pour le candidat. Est-ce le placer au rang de compétiteur qui cherche une récompense ou acheter son adhésion à l'emploi contraint ?
- aides techniques sur dossier pour les candidats. N'est-ce pas une évidence que de donner la priorité aux moyens du retour l'emploi ?

Nous pourrions continuer cette liste mais ce que nous voulons mettre en évidence c'est que nous sommes bien face à une application comptable de cette stratégie. Quels indicateurs a consulté l'*organisation* pour en arriver là ? C'est la grande question, nous ne pouvons pas le savoir, ce que nous pouvons supposer c'est que la stratégie a été pensée par des personnes qui n'avaient pas la connaissance du handicap, ou qui n'ont pas jugé utile d'engager une concertation sur la conduite à tenir, ou qui elles-mêmes se sont laissés aller inconsciemment à projeter leurs propres représentations du handicap.

En l'absence d'analyse, de réflexion et de projection, le processus de la stratégie qui aurait dû amener à définir les moyens adéquats est tronqué. Les moyens semblent avoir été déployés sans pilote ce qui n'est pas sans incidence sur le quotidien des personnes. On peut « rectifier le tir » pour atteindre sa cible. La stratégie ne s'arrête pas à la mise en œuvre des politiques qu'elle a engendrées. Elle se doit d'être à l'écoute, en veille des résultats obtenus.

La stratégie impose la mise en place d'évaluations, et il y en a plusieurs possibles, celles du court, moyen et long terme, mais aussi celle du micro environnement jusqu'à celle du macro environnement. C'est l'effet papillon, si résoudre un petit problème là en cause un plus grand à côté, il faut revenir en urgence sur la phase de réflexion stratégique. Force est de constater que là aussi, les critères de l'évaluation semblent se limiter à une dimension quantitative et que ce choix pourrait avoir pour effet de fragiliser d'avantage la situation des personnes comme de donner de l'*organisation* une image en décalage avec sa mission.

Ce qui est surprenant, c'est que l'*organisation* en soit arrivée à avoir avec ses bénéficiaires une relation incarnée par le rapport de force. Tout invite à la soumission ; c'est pourquoi nous nous sommes tournée vers le choix d'un ouvrage relatif à l'emprise.<sup>84</sup> Il peut paraître étonnant d'avoir choisi un ouvrage qui traite de la relation qu'entretient une multinationale avec ses employés pour étayer notre sujet, mais le rapport qui s'est installé entre l'*organisation* et ses bénéficiaires, comme ses partenaires, ramène indubitablement à cette image-là. De son côté, la personne qui reçoit les messages de l'*organisation* comme dévalorisant, comme contraire à sa dignité, comme déni de son identité nourrit des pensées guerrières, voire rumine quelque action terroriste.

Et c'est logique, nous sommes dans une relation asymétrique, la disproportion des moyens d'action entre les protagonistes est flagrante. L'*organisation* forte de son pouvoir semble vouloir nier aux personnes le moindre pouvoir d'agir par elles-mêmes sur leur condition. C'est David contre Goliath. Maintenant que les finances vont manquer,<sup>85</sup> et que l'on va imposer à la personne de se prendre en charge, quelle stratégie va-t-on imaginer pour redonner leur autonomie aux personnes, et quelle sera la réponse de la base ?

#### **III.4.5 Pouvoir contre pouvoir d'agir, quelle conciliation ?**

On attribue au pouvoir une dimension qui n'est pas intrinsèquement la sienne. Le pouvoir place celui qui le détient en capacité de faire, de décider, d'agir. On le donne ou on le prend, mais seul il n'est rien, il faut le qualifier. C'est l'autorité qui accomplit sa définition dans le pouvoir sur autrui. C'est elle qui lui donne sa puissance, et l'autorité se prend ni ne se donne, elle s'exerce. Ce n'est donc pas tant le pouvoir qui pose problème dans notre cas, il est légitime qu'il soit aux mains de l'*organisation*, c'est dans la manière de l'exercer que l'*organisation* semble avoir failli à sa mission.

<sup>84</sup> Pagès, M. - Bonetti, M. - De Gaulejac, V. - Descendre, D. (dir). (1979) *op. cit.*

<sup>85</sup> Interview Pierre Blanc (2011), *op. cit.*

Toute organisation a un langage, elle exprime sa pensée au travers de ses actes qui deviennent les phrases de son discours. Celui à qui l'on tient un langage, l'interprète avec son dictionnaire à lui. Pour reprendre cette phrase de Bourdieu (1982 : 16) « *Le paradoxe de la communication est qu'elle suppose un médium commun mais qui ne réussit ... qu'en suscitant et en ressuscitant des expériences singulières, c'est-à-dire socialement marquées.* » nous pouvons dire que l'organisation et ses bénéficiaires ont engagé un dialogue de sourds, puisque les messages que perçoivent les personnes les ramènent à leur traumatismes, plutôt qu'à les en extraire.

Toute la communication autour du handicap dit aux personnes « vous ne pouvez pas faire seules » comme quand elles étaient hospitalisées, ou qu'elles étaient enfants. Comment peut-on se construire dans de telles conditions ? L'organisation a oublié que ses bénéficiaires étaient meurtris et la souffrance « *...elle déshumanise, chosifie, rabaisse l'individu en deçà de sa condition d'homme.* »<sup>86</sup> Placée dans un état d'incertitude, la personne a déjà connu la soumission au corps médical, pourquoi la ramener à cette condition ? La stratégie de l'organisation a placé les personnes en état de dépendance et martèle le discours disant qu'elles ne sont pas autonomes. Mais l'organisation a-t-elle laissé à leur autonomie la place de s'exprimer ou ne leur aurait-elle pas plutôt confisqué leur pouvoir d'agir ? Le principe du grand stratège chinois<sup>87</sup> est qu'une guerre réussie est celle qui n'a pas lieu parce que l'on a su décourager nos ennemis de la mener. Il s'applique bien à la situation présente. La stratégie de l'organisation a permis l'exercice d'un pouvoir arachnéen qui tend à paralyser le pouvoir d'agir de ses bénéficiaires.

### **III.4.6 Synthèse**

Nous voyons que pour les personnes handicapées, rien n'est simple. Ce qui paraît paradoxal c'est que les différents acteurs de l'organisation encouragent les personnes à venir se faire reconnaître, ils présentent la RQTH comme un avantage dont le plus significatif serait de bénéficier de bilans, de formations, et d'un circuit de l'emploi spécialisé, ce qui suscite nombre d'interrogations. On pourrait dire de façon imagée, que la RQTH serait la garantie qu'on ne vous laissera pas tomber, et qu'on va vous guider. Pour aller où ?

---

<sup>86</sup> Bouilloud, J.P., D. (2009). Vivre la souffrance : d'une perte à une potentialité de sens. P176. In Giust-Desprairies F. & de Gaulejac V. (dir). *La subjectivité à l'épreuve du social : hommage à Jacqueline Barus-Michel*. Paris : L'Harmattan, pp117-127

<sup>87</sup> *Sun Tzu, qui aurait vécu à la fin du VI<sup>e</sup> siècle av. J.-C.*

On nous dit qu'on est dans le milieu protégé avec ses pairs, que c'est en quelque sorte un bienfait, mais est-ce la seule alternative possible ? « *Parmi les siens, l'individu stigmatisé peut faire de son désavantage une base d'organisation pour sa vie, à condition de se résigner à la passer dans un monde diminué.* » (Goffman, 1975 : 33) Et au nom de quoi devrait-on se résigner ?

N'y a-t-il pas de place pour le handicap dans notre société ? Nous avons vu que les personnes handicapées sont contraintes à s'éterniser au jeu de l'oie dans la toile qu'on a tissé à leur intention et que plus elles l'arparent, plus le poison sera lourd à évacuer. En vertu de ce principe, nous pourrions dire que la seule stratégie possible pour les personnes serait celle de l'émancipation intellectuelle pour (re)devenir un homme libre de penser et d'agir.

« La stratégie d'une personne handicapée serait de rechercher et d'étudier tous les moyens possibles et actions réalisables favorables à l'expression de son libre-arbitre ».

Pour l'*organisation*, nous constatons que la stratégie en cours s'apparenterait à la stratégie de la rustine, qui consiste à obturer les fuites sans changer de chambre. Nous doutons que cette stratégie puisse durer éternellement sans que l'on ne trouve à un moment donné dans l'obligation de remettre en question la méthodologie appliquée. Il arrivera sans doute un temps où l'on pourra à nouveau se concentrer sur une vision à plus long terme.

La première stratégie à envisager serait celle de l'ouverture. Ouvrir les yeux, les oreilles et s'interroger sur au moins deux principes : le premier « *Au nom de principe de solidarité, les travailleurs handicapés sont maintenus à l'extérieur de droit commun qui, organise leur insertion.* » (Blanc, 1995 : p.101) et le second « .... *la meilleure façon de permettre la vie pleine sans nier la condition malheureuse des humains est de respecter les itinéraires de ceux-ci.* » (Stiker, 2009 : p.66).

La deuxième stratégie envisageable serait celle de la participation, ouvrir l'espace de réflexion pour permettre à la stratégie de se penser ensemble. Dans *ensemble*, il y a l'*organisation* mais aussi tout ce qui gravite autour et dans le champ du handicap, c'est-à-dire les personnes elles-mêmes, les entreprises et leurs représentants ainsi que les associations externes à l'*organisation*.

« La stratégie de l'*organisation* serait d'encourager toutes les bonnes volontés à se joindre à la réflexion et à l'élaboration participative d'une stratégie à propension humaine. »

### **III.5 Problématique**

Les problématiques liées au handicap sont nombreuses, nous dirions même que le champ du handicap est miné de problématiques. Il nous faut en choisir une sur laquelle nous puissions travailler, en lien avec notre question de départ qui est « Handicap et transitions professionnelles, quelles stratégies adopter ? »

Adopter supposerait qu'elles existent déjà et que l'on va les intégrer dans notre cercle familial. Par extension, dans le langage courant, c'est « *accorder à quelqu'un une protection bienveillante et durable* ». <sup>88</sup> Il y a dans cette définition *accorder* qui nous semble un symbole musical fort, gage d'harmonie, l'idée de la bienveillance nous paraît tout à fait appropriée à notre sujet et *durable* en serait la finalité recherchée. En fait *adopter* serait l'aboutissement clé de notre question.

Nous avons vu que le handicap suggère des mutations intérieures parfois profondes et une chaîne de dépendances à réinventer, que la transition ne se limite pas à une approche professionnelle simple mais à un cheminement de construction personnelle complexe dont l'emploi est l'un des constituant, que l'*organisation* parle un langage qui reste incompris par les destinataires du message.

En complément nous savons que le groupe « handicap » né de la RQTH est hétérogène et ambivalent, que le niveau de qualification est inférieur à la moyenne, que le milieu protégé ne répond pas aux besoins de la majorité, que le milieu ordinaire reste pour l'instant dans un possible envisageable mais non encore opérationnel en l'état, que les entreprises ont une appréhension à accepter des collaborateurs handicapés.

Et pour finir sur les notions plus abstraites ou subjectives, nous avons constaté que les représentations seraient entretenues par l'*organisation* elle-même, à son corps défendant sans doute, que nous assisterions aujourd'hui à une forme d'instrumentalisation, voire à une forme d'exploitation du handicap et que la communication sur le handicap nous semble inadaptée, entre autres dans sa présentation aux entreprises et du fait qu'on encourage la personne à « vendre » sa qualité en place de ses capacités.

Au regard de ces éléments, nous nous interrogeons également sur l'application de la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

---

<sup>88</sup> *Le Trésor de la Langue Française Informatisé*

Au vu de ce qui précède, nous avons la sensation que le centre des préoccupations de l'*organisation* se situe dans une logique comptable plus que dans la dimension individuelle du parcours en tant que tel. Il nous semble important d'établir une forme de constat de la situation actuelle vu par les principaux acteurs, c'est-à-dire les personnes handicapées elles-mêmes. Nous voudrions examiner en quoi poser les bases d'une réflexion stratégique, que l'on souhaiterait à propension humaine, pourrait permettre aux personnes de (re)prendre possession de leur devenir, et par là-même favoriser une meilleure gestion du retour à l'emploi, et comment encourager cette réflexion en ouvrant les frontières de l'*organisation* à d'autres acteurs potentiels. Notre problématique serait de savoir s'il est un moyen de (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs afin de privilégier la qualité des prestations dispensées. Dans ce cadre, nous pouvons poser en hypothèses que :

- la nature et/ou les conséquences du handicap place les personnes dans des situations inégales face au retour à l'emploi comme dans leur inclusion en société,
- le marché de l'emploi parallèle tel qu'il est ordonnancé encouragerait indirectement la précarité,
- privilégier l'orientation en milieu spécialisé, OPS et CRP ne tiendrait pas compte des spécificités de chacun et désavantagerait le parcours de formation,
- le trajet que sont amenées à faire les personnes au sein de l'*organisation*, tel qu'il est articulé, ne favoriserait pas la construction d'un projet individuel en toute autonomie,
- l'*organisation* pourrait maintenir elle-même les conditions de dépendances des personnes comme elle contribuerait à entretenir certaines représentations qui ne sont pas en accord avec l'égalité des chances.

Afin de vérifier ses hypothèses, nous avons choisi de pratiquer des entretiens avec des personnes handicapées qui ont eu à gérer une période de transition professionnelle dans les modalités propres à l'*organisation*.

En parallèle nous allons collecter un certain nombre d'informations au travers de notre participation à différentes manifestations organisées par plusieurs acteurs de l'*organisation*. Nous avons également prévu d'assister à des événements destinés aux entreprises et en relation avec notre sujet.

Nous appuierons également notre recherche sur une sélection de rapports, statistiques et autres éléments susceptibles d'étayer la compréhension de l'environnement du handicap, et propres à dégager une analyse exploitable dans le domaine qui nous intéresse.

### **III.6 Conclusion**

Cette approche conceptuelle nous aura permis d'explorer notre terrain de recherche dans un espace plus large et de préciser les axes à privilégier dans la poursuite de notre travail. La problématique qui s'en dégage met en exergue la dimension que nous souhaitons aborder et qui se trouve dans le sous-titre « peut-on (re)mettre l'humain au centre des dispositifs ? ».

Le concept du handicap tel que nous l'avons abordé montre bien à quel point il est périlleux de vouloir à tout prix catégoriser les personnes, nul groupe arbitrairement constitué n'est plus hétérogène que celui du handicap. Le groupe handicap est assimilé à une minorité, avec cette spécificité que cette minorité-là est présente dans toutes les communautés quelles que soient leurs origines et indépendamment de leur statut social. Le handicap est en quelque sorte un dénominateur commun à l'espèce humaine. Il est de ce fait universel et reste pourtant méconnu, refoulé, voire inhibé. Pour rester sur le terrain des philosophes que nous avons cités, nous dirions que rien n'est plus naturel que le handicap.

Les transitions rythment notre vie, à bien y regarder on pourrait considérer la vie comme une transition générique constituée d'une multitude de transitions composites. Il en est qui prennent plus d'importance que d'autres comme l'entrée à l'école, l'adolescence, l'entrée dans le monde professionnel, l'arrivée d'un enfant, le passage à la retraite, la vieillesse, la mort même est une transition. Toutes celles-ci sont prévisibles, elles sont inscrites dans nos trajets probables. Le handicap impose une transition subite qui ramènera la mémoire des transitions passées ou anticipera des transitions futures. C'est son imprévisibilité qui en fait une transition majeure car elle va nécessiter toute notre énergie, alors que précisément à cet instant elle nous fait défaut. Il ne faudrait jamais oublier de laisser à chacun un espace et un temps suspendus pour que la transition puisse s'opérer pleinement.

La stratégie a pu sembler un prétexte à l'analyse des forces en présence, elle n'en reste pas moins une substance essentielle pour mener les transitions de notre existence. Le handicap est un combat de tous les jours ; la réflexion stratégique, si elle était enseignée, pourrait être un support non négligeable dans la phase d'adaptation et du retour en société. C'est une démarche très constructive, et la personne handicapée, pour (re)devenir acteur de son parcours, doit pouvoir élaborer elle-même ses projets et décider de son itinéraire. L'avantage de cette approche, c'est qu'elle est introspective, qu'elle ne se résume pas au seul projet et aussi qu'elle familiarise avec les concepts d'imprévu, d'opportunités à saisir ce qui peut être fondamental comme conception.



**Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?**

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

## **IV. Méthodologie et recueil de données**

## **IV.1 Introduction**

Notre recherche a pour objet la période de mutation professionnelle qui succède, dans la plupart des cas à l'arrivée d'un handicap, période que nous avons dénommée : la transition. Après une approche conceptuelle du handicap et de cette transition, nous avons esquissé la stratégie dans les possibles qu'elle pourrait offrir aux personnes comme à l'*organisation*. Nous avons choisi de travailler sur le problématique qui interroge sur la possibilité de (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs.

Nous pourrions dire que notre méthodologie va consister à identifier et analyser les phases critiques de la transition professionnelle des personnes handicapées dans son déroulé actuel au sein de l'*organisation* pour permettre de poser les bases d'une réflexion stratégique participative à propension humaine qui favoriserait leur inclusion dans l'emploi durable.

Après un rappel du déroulement de notre recherche nous établirons un premier bilan de nos constatations concernant le sujet qui nous intéresse. Nous passerons ensuite à la phase méthodologique. Nous expliquerons ce qui a motivé nos choix, et la manière dont nous avons sélectionné nos options de travail. Nous détaillerons les méthodes d'analyse que nous avons retenues.

Nous ferons une brève relation des observations terrain que nous avons sélectionnées et en ferons ressortir les éléments qui nous ont semblé pertinents pour étayer notre raisonnement. Nous passerons ensuite aux deux recueils de données sur lesquels nous allons nous appuyer, les entretiens et la base de données. Pour chacun, nous détaillerons la méthodologie appliquée et les résultats obtenus dont nous ferons une analyse explicite. L'examen des entretiens sera décomposé en deux parties, l'une quantitative, l'autre plus tournée vers les aspects langage et communications implicites.

Nos premières appréciations établies, nous tenterons d'identifier les éléments significatifs qui s'en dégagent, et si les trois études mènent, ou pas, aux mêmes constatations. Si nous pouvons démontrer une concordance entre les trois études, ou déterminer ce qui les éloigne et pourquoi, nous serons en mesure d'en tirer les conclusions qui s'imposent.

Ces conclusions feront ressortir les points forts de l'analyse de manière à hiérarchiser les difficultés identifiées et leurs issues possibles. Ce sera le prélude à la présentation de propositions d'actions éventuelles.

## **IV.2 Premiers constats**

La lecture des textes seule ne suffit à appréhender l'environnement du handicap dans sa complexité. Nous avons orienté notre recherche vers la compréhension de cet environnement avant de tenter d'en faire une analyse plus pertinente. Le terrain de stage aura été un observatoire tout à fait privilégié pour découvrir les incidences de l'*organisation* sur les bénéficiaires. Il nous a permis de nous concentrer aussi sur les dispositifs en place et de vérifier s'ils étaient ou non spécifiques aux personnes handicapées.

En qualité de stagiaire ou d'étudiante, la participation à de nombreuses manifestations a été source de recueil informel de données et a grandement contribué à la construction de ce qui va suivre. Il a également été propice aux rencontres, et nous n'en n'avons négligé aucune, notre recherche s'est voulue active mais aussi attentive à toute information fortuite.

La lecture d'ouvrages tout à fait pertinents ainsi que quelques constats établis grâce aux rencontres informelles initiées sur le lieu de stage, vont nous permettre de faire un premier bilan, en première intention, avant de poursuivre ou de réorienter notre démarche :

- la plupart des personnes handicapées en recherche d'emploi sont suivie par un OPS,
- le niveau de qualification est inférieur à la moyenne en formation initiale comme en formation continue,
- que le handicap soit inné ou acquis, in fine le résultat est le même. Le déficit de formation initiale met les personnes concernées dans la situation d'avoir à gérer des périodes de transitions et d'orientation dans des conditions quasi identiques,
- pour la personne isolée qui souhaite agir par elle-même, l'une des difficultés réside dans le fait d'avoir connaissance des dispositifs formation,
- la rémunération des personnes handicapées est également source d'interrogations. Hors accident du travail ou de la route, nous pouvons constater que les personnes sont rémunérées par l'AAH et ceux qui ne la toucherait pas finirait par percevoir le RSA à l'issue de leur prestation chômage. Nous sommes donc en présence de minima sociaux avec tout ce que cela implique,
- pour ce qui est de l'approche du handicap par les entreprises, nous sommes amenés à penser qu'un certain nombre de clichés perdurent sur l'attitude des recruteurs face aux personnes handicapées, mais leurs attentes se situent également sur un niveau de compétences que les travailleurs handicapés n'ont pas forcément. La législation qui articule Lois et Code du Travail semble complexe,

- si certaines données statistiques peuvent sembler pertinentes à étudier, nous avons pu constater que rien ne nous informait clairement sur cette période de transition.

Au vu de tous ces éléments, nous avons donné un nouvel élan à notre recherche, nouvel élan et légère bifurcation également. La marche de la recherche n'est pas linéaire et les imprévus rencontrés vous conduisent parfois à réévaluer les priorités, voire la direction suivie. La formulation de la problématique s'en trouve par conséquent modifiée.

Notre méthodologie de travail s'apparente à celle que Quivy et Van Campenhoudt (1995 : pp. 206-209) nomment la « *field research* » qui sous-entend que la démarche ne peut être linéaire et que l'approche du chercheur doit rester « *flexible* ». Le fait est qu'arrivée à certains paliers de la recherche, nous avons plongé parfois dans une incertitude plus grande qu'au départ. On n'aborde pas un sujet sans perception de ce qui l'entoure, nous ne sommes pas vierges d'impressions, de sensations ni d'idées reçues, mais la recherche nous ouvre les portes d'une réalité que nous n'avions pas discernée au préalable.

Une halte réflexive permet de se distancier des événements pour nous recentrer sur les faits. Il nous est alors apparu clairement que la complexité de l'environnement que nous observons et les attentes que nous serions amenée à formuler ne pouvaient se réduire à la seule ingénierie. Modifier des contenus, inventer de nouveaux modules ou aménager des dispositifs existants ne suffirait pas à répondre pas aux besoins de changement exprimés par les sujets, comme d'ailleurs par certains membres de la communauté des acteurs ou associations. L'ingénierie de formation que l'on pourrait envisager d'expérimenter ne pourrait se concevoir sans une volonté de réflexion stratégique préalable.

Une approche stratégique implique de regarder le sujet de recherche sous différents angles afin d'en apprécier la dimension spatiale et d'en faire ressortir certains aspects qui peuvent se révéler contradictoires. Elle suppose également de faire des constats précis, de ne pas se limiter aux seules informations visibles. Nous avons décidé d'élargir notre champ d'investigations hors des institutions afin d'entrer en relation avec des associations externes, comme les associations de patients, mais aussi d'approcher d'autres structures dont certaines sont porteuses d'initiatives qui pourraient s'avérer intéressantes à observer de plus près. Nous avons essayé de hiérarchiser notre plan d'action de façon à bien cerner les points d'achoppement. En complément des rapports existants, nous avons décidé de constituer une base de données avec les CV présents sur notre lieu de stage, dont l'analyse pourrait apporter un éclairage complémentaire aux observations de terrain.

La complexité de l'*organisation*, son instabilité, nous a encouragée à faire dans un premier temps des entretiens exploratoires auprès de différents responsables des principaux acteurs et associations. Chacun a d'ailleurs contribué à clarifier notre compréhension tout autant qu'à nous plonger dans la perplexité. Il n'en reste pas moins que les acteurs, d'expérience, n'ont pas toujours la meilleure vision de l'univers dans lequel ils gravitent. Lorsque l'on est dans l'action, on n'a pas toujours le recul nécessaire pour évaluer les difficultés à leurs justes valeurs, dans un sens comme dans l'autre d'ailleurs. Dans notre position, la meilleure approche consistait donc à interroger les personnes elles-mêmes. Cette option nous est apparue clairement durant le cheminement de notre quête d'informations. Qui peut exprimer son ressenti et établir le constat du fonctionnement d'une organisation mieux que les personnes qui en sont tributaires et qui le vivent au quotidien ?

Le recueil des données tel que nous l'avons envisagé va se répartir en trois volets, la classification des observations terrain au travers d'une synthèse des principales informations recueillies ; les entretiens, qui seront analysés ensuite ; la constitution d'une base de données anonyme permettant d'étudier, tout du moins en partie, les parcours professionnels de personnes handicapées en recherche d'emploi.

### **IV.3 Les observations**

Nous l'avons dit, le terrain de stage nous a permis d'entrer en relation avec les différents intervenants des organismes institutionnels, et de participer à plusieurs manifestations. Dans la position de stagiaire, nous retiendrons la participation à trois forums initiés par des acteurs distincts sachant que nous sommes passée de l'observation à l'observation participative pour terminer sur une implication totale. Dans la position d'étudiante, nous avons été invitée par un syndicat patronal, en qualité d'observateur silencieux, à une matinée d'information sur le thème du handicap en entreprise. Toujours en observateur, nous avons assisté au séminaire d'une entreprise, préparé par une association, dont l'objectif est d'accompagner la prise de conscience du handicap par l'expérimentation.

En visiteur externe, nous nous sommes rendue à un forum coordonné par un organisme privé qui a accepté que l'étudiante que nous sommes puisse suivre les ateliers de recherche d'emploi. Nous avons également eu l'opportunité de visiter des Entreprises Adaptées. Nous allons détailler certains éléments qu'il nous a semblé important de décrire, d'autant qu'ils ont influencé le cours de la recherche.

### **IV.3.1 Les forums**

Pour le premier, n'ayant pas de rôle actif, nous nous sommes contentée d'observer le déroulement, d'engager le dialogue avec des représentants d'organismes ou d'entreprises et, quand la chose a été possible, avec des candidats. Le constat est que cette manifestation avait été orchestrée sur un mode exclusivement directif. Les candidats étaient convoqués, devaient se présenter à telle entreprise, à telle heure et chacun attendait son tour par ordre de passage prévu, si bien que certaines entreprises attendaient également sans candidats. Plusieurs ont d'ailleurs pris l'initiative de venir proposer aux candidats en attente un entretien qui n'était pas planifié. Il est vrai que même si un recruteur s'est déplacé pour un poste en particulier, il n'en reste pas moins toujours à l'écoute d'autres candidatures pour de futures embauches. Il y avait néanmoins une sensation de pesanteur. Nous avons entrevu des candidats résignés, obéissants et silencieux, leur attitude nous a paru surprenante.

Le deuxième était le forum tous publics, dans le cadre de la semaine de l'emploi. S'il a été l'occasion de nombreux échanges, prises de contact avec des organismes ou associations potentiellement complémentaires, nous étions en position d'accueillir les candidats sur le stand afin de les faire patienter ou de prendre en note les premiers éléments. Notre rôle consistait également à diriger les personnes vers un autre organisme. Ce sont les premiers vrais échanges que nous avons pu avoir avec des personnes handicapées hors de la structure que nous représentions. Elles étaient venues de leur plein gré, en quête d'un emploi ou d'une formation, s'exprimaient sans intermédiaires et ces discussions informelles ont dévoilé distinctement leur détresse. Peut-être le fait de se trouver en face d'une stagiaire a-t-il favorisé ce « lâché » de parole visiblement libérateur pour elles. Si tel nous dit que ceci ou cela ne va pas, nous pouvons l'entendre, mais qu'une trentaine de personnes ait tenu le même discours, et qu'elles n'aient pour la plupart pas voulu aller dans la direction que nous leur indiquions, prouve que le malaise exprimé mérite une attention particulière. La répétition du discours a fait que nous ne pouvions pas nier que ceci ou cela n'allait peut-être effectivement pas si bien, ce qui nous a enjoint à explorer dans cette direction.

Notre étions l'organisateur du troisième en collaboration avec un acteur de l'*organisation*, soutenu par Pôle Emploi. Nous avons diffusé l'information à un plus large éventail de partenaires que de coutume. Ils avaient relayé l'événement sous forme d'affichage et d'appels téléphoniques. Beaucoup de personnes, se sont présentées spontanément sans avoir été adressées par une structure en particulier, très satisfaites de participer à ce genre d'action.

Nous avons été surpris, car ces personnes sont sorties de l'ombre d'elles-mêmes alors qu'elles sont censées être rattachées à un organisme. Mais voilà, nous étions face à « l'inemployable » qui erre dans la nature en plein désarroi, et pour certaines depuis longtemps. La plupart ont été prises en charge par des organismes de formation présents, en relai avec Pôle Emploi, l'emploi n'est peut-être pas leur première porte d'entrée, mais espérons qu'ils auront trouvé le tremplin dont ils avaient besoin. Pour le reste, passé l'accueil, le forum étant placé en circulation libre, nous avons observé les comportements. Nous n'étions pas dans l'ambiance lourde du premier forum, mais on sentait bien que certains avaient du mal à prendre l'initiative, ils avaient juste besoin d'un peu d'encouragement pour oser. Ils n'étaient pas certains de pouvoir faire ce dont ils avaient envie. C'est un fait marquant de constater que des personnes puissent douter de leur liberté d'action. Dans l'espace du forum il devait y avoir plus de 160 personnes tout confondu, dont une seule en fauteuil roulant, eh bien c'est elle qui a fait la une du journal le lendemain, tendant à prouver que la représentation du handicap passerait inexorablement par l'image du fauteuil roulant.

Le quatrième, était organisé par le privé, payé par les entreprises. Nous y avons été accueillie en qualité d'étudiante. Nous sommes entrée dans une autre dimension, l'organisation, l'ambiance, le questionnaire de satisfaction destiné aux candidats. Au niveau des ateliers, c'est que les équipements nécessaires aux personnes atteintes de déficiences visuelles étaient présents, et qu'une visio-transmission permettait la transcription de l'exposé du formateur en langage des signes, un forum pour tous. Nous avons assisté aux ateliers en lien avec l'entretien d'embauche. On n'y tenait pas le même discours que dans les limites de l'*organisation*. On s'adressait à des adultes, responsables avec un discours professionnel, les exemples retenus étaient très pertinents. Nous attendions l'évocation du handicap, elle a été claire, simple, non culpabilisante, dynamique et sans « kleenex à la main ». Le message pourrait se résumer à « rien ne vous oblige à parler de votre handicap et si possible n'en parlez pas cela va vous émouvoir, ne vous servez pas de la RQTH en premier entretien, en toute fin de recrutement éventuellement, n'en énoncez pas les avantages à l'entreprise, elle les connaît mieux que vous ». Ce n'était pas du coaching, juste du bon sens.

Cette approche tout à fait différente, respectueuse des individualités, a été très enrichissante, avoir un regard extérieur à l'*organisation* était stratégique. Nous avons échangé avec des personnes qui ont participé à ces ateliers, elles nous ont dit leur satisfaction d'être traitées d'égal à égal, de pouvoir échanger, elles se sont senties en confiance, comprises. Nous avons également parlé avec les organisateurs ce qui nous a permis de vérifier un point important.

Ils organisent des manifestations sur toute la France, et étaient bien placés pour lever le doute de savoir si les difficultés que nous avons pu trouver ici étaient présentes ailleurs ou pas. Elles le sont et ce sont les mêmes, nous n'étions donc pas en face d'un phénomène local ou spécifique, nous allions bien parler d'une généralité. En revanche nous les avons interrogés sur leur formation personnelle, et les trois intervenants présentaient des parcours mi commercial, mi ressources humaines. Est-ce leur cursus qui change le discours ? Certes, ce n'était pas impossible d'après eux, mais ils pensaient que ce serait aussi pour beaucoup le fait de venir de l'entreprise et de ne pas être rattaché à l'*organisation* en général dont le message est très culpabilisant.

#### **IV.3.2 Les manifestations réservées aux entreprises**

La première s'est déroulée en présence d'un syndicat patronal, d'une douzaine de représentants d'entreprises (directeurs ou directeurs des ressources humaines) et d'un certain nombre d'organismes qui venaient présenter leurs actions. Auditrice silencieuse, nous avons eu le loisir d'observer les réactions aux différentes présentations et surtout d'écouter attentivement les questions posées. Et elles concernaient principalement les compétences, ou plus exactement les profils attendus, comment s'assurer de l'adéquation au handicap sans poser directement la question, les risques, les aides humaines (tutorat), somme toute des questionnements très « côté pratique ». Quand un représentant de l'un des acteurs de l'*organisation* a présenté sa mission, nous avons entendu un discours pour le moins étrange. Les personnes handicapées ont été présentées comme ce que l'on pourrait qualifier de « bouche trou diminué », et qu'en l'occurrence les entreprises avaient bien quelque part « un trou à boucher pas trop compliqué » avec force exemples à la clé et échanges financiers à l'appui, et nous ne relaterons pas la suite de l'exposé. Une grande gêne s'en est suivie, interrogés à l'extérieur, des participants nous ont avoués avoir été aussi quelque peu choqués. On peut se demander comment l'*organisation* peut espérer le moindre intérêt de l'entreprise quand son message l'en découragerait plutôt, et comment on pourrait la considérer comme représentant ou expert du handicap dans ces conditions.

La seconde se tenait dans un hôtel où les salons avaient été aménagés en « ateliers handicap ». Une cinquantaine de cadres d'une grande entreprise française allaient expérimenter différentes situations. Les ateliers étaient animés par des personnes handicapées, concernaient sept handicaps différents et prévoyaient un appareillage adéquat afin que les participants puissent se trouver dans une situation similaire à la réalité.



Toujours observatrice silencieuse, nous nous sommes attachées à essayer d'oublier les animateurs des ateliers pour nous concentrer sur les échanges entre les personnes mises en situation. Il était très surprenant de voir comment ils sont entrés rapidement dans la peau de leur personnage, malgré quelques appréhensions au départ où on les voyait hésitant. Ils y ont mis beaucoup d'eux-mêmes pour comprendre, pour trouver les possibles, et à part un ou deux trublions, l'entraide a été immédiate. Les animateurs prodiguaient des conseils destinés à leur faire comprendre comment réagir s'ils devaient demain travailler avec quelqu'un atteint de leur handicap. Ce qui nous a étonnée c'est l'attention que les cadres portaient aux ateliers, et comme ils s'expliquaient l'un à l'autre leur compréhension. La pause déjeuner a été orchestrée pour que soient assis à une même table des personnes qui n'avaient pas participé aux mêmes ateliers. Très riche en échanges. Il n'y avait dans cette salle que quelques personnes que l'on aurait pu rattacher aux stéréotypes de nos représentations. Nous ne faisons pas assez appel à l'homme, aux qualités des hommes, quand nous avons une démarche vers l'entreprise, et cette journée en a été pour nous l'illustration.

#### **IV.3.3 Synthèse**

Ce que nous retenons de ces manifestations, c'est qu'il s'avère que la relation entre les personnes handicapées et l'*organisation* est vécue sur un mode contraint et conflictuel. Il semble que les personnes subissent plus qu'elles ne le souhaiteraient leur accompagnement et ne soient pas en accord avec la manière dont les événements se déroulent. Il en découle soit une révolte affichée soit une forme de passivité tout à fait singulière.

Du côté des entreprises, ce qui nous a surpris c'est d'entendre à deux reprises parler de l'*organisation* sur un mode similaire à celui des personnes handicapées, non pas le reflet d'un miroir, plutôt l'image qui se mire dans l'eau, ce n'est pas tout à fait pareil, mais on reconnaît la forme, l'on voit ainsi très bien qui se reflète. Même si l'on arrivait à démystifier le handicap, il n'en resterait pas moins que la relation entreprise/handicap mettrait du temps avant de devenir une entente cordiale. Il n'en reste pas moins que ces expériences auront mis à mal nos propres représentations, puisque nous en sortons, disons, retournée.

Il était prématuré au vu de ces éléments de vouloir en tirer des conclusions trop hâtives, c'est pourquoi nous avons poussé plus en profondeur notre recherche afin de vérifier, ou tout du moins de comprendre, la réalité de certains des aspects que nous venions d'entrevoir.

## **IV.4 Les entretiens**

### **IV.4.1 Méthodologie**

Pour la réalisation des entretiens, nous avons délibérément choisi de ne pas utiliser notre terrain de stage comme source d'investigation afin d'éviter toute tentation de sélectionner des personnes dans un objectif tracé. Nous souhaitions œuvrer en terrain inconnu de façon à ce que la nature des difficultés rencontrées par les personnes puisse être exprimée, plutôt que de restreindre les éventualités et partir sur des préjugés qui auraient, à n'en pas douter, faussé notre interprétation. Pour respecter cette condition de neutralité, nous avons sollicité plusieurs associations reconnues afin de faciliter la mise en relation avec des personnes qui, à un moment de leur vie, suite à l'arrivée du handicap, se seraient trouvées en situation d'avoir à modifier l'orientation de leur parcours professionnel.

Cette solution nous a permis de nous trouver en présence de personnes dont nous ne connaissions ni l'histoire, ni le handicap, ni la situation actuelle. Le choix de cette position fait que la probabilité de se trouver face à des témoignages hétérogènes était bien réelle, ce pouvait être une difficulté complémentaire mais elle nous a paru nécessaire à la bonne compréhension de notre sujet.

Bien que les futurs interrogés aient reçus une liste de questions en préalable à notre entretien, il est apparu dès le premier contact, que nous devrions abandonner l'idée de mener des entretiens d'explicitation qui nous auraient engagés trop avant dans l'histoire personnelle de chacun. Nous ne voulions pas non plus que cela se transforme en histoire de vie, mais plutôt en segment de vie : la relation de la période de transition vue dans son aspect pratique, découpée en événements, sous la forme d'un entretien semi-directif.

Pour l'analyse de ses relations, nous resterons sur le terrain de notre recherche, c'est-à-dire le rapport de l'usager à l'*organisation* et à ses acteurs dans le cadre des différentes étapes de la transition, le ressenti de ses relations ainsi que la vision que projettent les personnes sur une éventuelle amélioration de leur condition de retour à l'emploi.

Nous avons beaucoup hésité sur la manière de procéder du fait que nous souhaitions une analyse à au moins deux entrées, à savoir : d'une part le langage employé et plus largement l'ambiance de l'entretien et ce qui s'y exprime ; d'autre part la situation, la position du discours, de quoi nous parlait-on ? Sommes-nous dans l'*organisation*, dans la transition... ? Et ensuite, pour quelle motif, parce que c'est compliqué, parce que je m'adapte... ?

Nous en avons conclu que les thèmes seraient rattachés à des sous-thèmes dans un tableau qui nous préciserait l'environnement dont on nous parle ; et que tout ce qui se rapportait au langage dans l'intégralité des entretiens serait traité à part, de façon à ne pas perdre une séquence de phrase à analyser. Pour définir les thèmes et le découpage en séquences, il nous a fallu réfléchir. Ce que nous voulions c'était comparer les discours, et comparer induit indirectement de compter, mais comment compter ? Nous avons donc décidé de partir de l'échelle d'un événement. Dans un événement une même phrase peut se rattacher à plusieurs thèmes, nous allons donc la découper et la répartir en thème et sous-thème.

Pour respecter l'étalon de l'évènement, cela implique d'écarter de l'analyse ce qui relate des faits hors du champ de la transition. Nous avons pris l'entrée dans l'entreprise comme issue de la transition. Afin d'obtenir une vision plus équitable de chacun, nous avons éliminé les répétitions quand elles se rapportaient à un seul et même événement, sauf si elles se déclinaient dans un thème qui n'avait été abordé lors de la première évocation.

Devant la richesse des témoignages, nous en avons conservé la dimension sociétale. Ce qui fait que si la personne nous parle sans être forcément dans la transition, mais que son discours vibre dans une dimension sociétale, psycho-sociale, nous avons conservé la partie concernée puisqu'elle ne pollue pas le reste de l'analyse.

A l'oreille, nous savions que nous avions deux groupes distincts, nous aurions pu choisir d'analyser ces témoignages séparément, mais nous avons trouvé plus judicieux de les traiter à parité dans une grille d'analyse commune. Nous verrons que cette approche permet très nettement de différencier les deux profils. Et nous constaterons que l'origine de ce manque de concordance entre les deux groupes peut s'expliquer.

#### **IV.4.2 Choix des thèmes**

La répartition des thèmes et sous-thèmes a évolué au fur et à mesure des découpages, et du comptage qui se faisait en parallèle. De douze au départ, nous sommes arrivée, après plusieurs versions, à six thèmes incompressibles. Il en a été de même des sous-thèmes qui semblaient pouvoir se rattacher à deux thèmes. Nous avons là très exactement ce que nous recherchions. Il a fallu s'interroger avec le support des entretiens pour statuer sur la place la plus appropriée des sous-thèmes de façon à ce qu'ils deviennent pertinents. Par exemple, nous avons longtemps hésité à placer la représentation dans la société ou le handicap, mais sa place est bien dans le thème handicap. Et ainsi de suite, jusqu'à l'équilibre recherché.

Nous obtenons un premier « couple » *organisation-acteurs*. Scinder ce qui se rapporte à l'*organisation* nous semblait impératif, nous avons vu qu'elle pèse sur le quotidien des personnes et nous avons voulu savoir comment elle était perçue. Nous sommes bien sur le niveau le plus haut de l'*organisation*, c'est-à-dire dans les contraintes qu'elle génère et dans les effets qu'elle produit.

Nous descendons ensuite au niveau des acteurs de l'*organisation*, c'est-à-dire les structures elles-mêmes. Nous ne cherchons pas à pointer un acteur plus qu'un autre, ce n'est pas notre propos, c'est pourquoi ils sont tous mis sur le même rang. Ce que nous voulons savoir c'est si l'acteur remplit sa mission, et comment il la remplit, ou précisément ne la remplit pas. Nous cherchons à identifier les carences les plus significatives des acteurs mises en avant par les personnes interrogées.

Le deuxième couple société-handicap a été le plus difficile à cadrer. La société est traitée sans le handicap, c'est-à-dire comme contexte et comme entité abstraite. C'est pourquoi les sous thèmes qu'on y trouve peuvent sembler subjectifs. Nous avons hésité jusqu'au bout à savoir s'il fallait rapprocher identité et inclusion, mais il nous a semblé que l'on parlait bien de deux choses différentes.

Le handicap lui est bien réel, et nous avons listé les rubriques qui s'y rattachent. Ce qui fait que c'est le thème qui est le plus riche en sous thèmes puisque chacune des notions qu'on y aborde ne pouvait pas se fondre avec une autre, elle devait rester singulière.

Le troisième couple transition-pouvoir d'agir est le cœur de notre sujet. Nous avons voulu dans la transition retrouver tous les concepts qui s'y rattachent qui se divisent en deux groupes, la temporalité et spatialité qui sont bien réels ; quatre stades de la transition qui nous ont paru pertinents et bien sur l'accompagnement, non pour voir comment il était perçu mais pour vérifier la place qu'il prenait dans le discours. Nous le compterons à chaque fois qu'il apparaîtra en toile de fond du discours.

Le pouvoir d'agir s'est imposé de lui-même au regard de nos observations sur le terrain, nous avons estimé qu'il représentait à lui seul une problématique phare pour les personnes handicapées elles-mêmes. Pour ce qui est de la prise de décision, nous allons essayer de vérifier si elles la subissent ou si elles en sont, si ce n'est à l'origine, du moins les maîtres. C'est pourquoi nous avons introduit cette notion « d'illusion » dans le pouvoir d'agir sur la décision, qui nous semble être représentative des situations que nous avons rencontrées.

Nous avons réparti notre arborescence de la manière suivante :

### L'organisation

Contestation	➤ quand le sujet exprime sa révolte par rapport à l' <i>organisation</i> en place
Paradoxe	➤ quand le sujet nous montre un aspect illogique de l' <i>organisation</i>
Hégémonie	➤ quand le sujet ressent le poids ou les contraintes de l' <i>organisation</i>
Complexité	➤ quand le sujet nous fait part de la difficulté à appréhender l' <i>organisation</i>

### Acteurs

Multiplication	➤ quand le nombre d'interlocuteurs est important
Inadéquation	➤ quand les acteurs ont une réponse a priori inadéquate à la situation évoquée
Emprise	➤ quand le sujet évoque qu'on le prive de son libre arbitre
Compétences	➤ quand le sujet nous fait part de la compétence avérée d'un acteur

### Société

Situation de handicap	➤ quand le sujet est en difficulté en société du fait de son handicap
Reflet	➤ ce que le sujet reçoit du regard de la société
Inclusion	➤ quand le sujet est ou souhaite être inclus à part entière dans la société
Identité	➤ quand le sujet est ou souhaite avoir une identité sociale
Contribution	➤ quand le sujet exprime son désir de contribution au collectif social

### Handicap

Temporalité	† ➤ quand le handicap influe sur le temps d'agir
Subjectivité	➤ quand le texte ou la situation évoque le handicap de façon subjective
Statut	➤ quand le handicap devient corrélatif au statut
Représentation	➤ quand le texte ramène à la représentation collective du handicap
Refus identitaire	➤ quand le sujet refuse l'assimilation au groupe "handicap"
Précarité	➤ quand le handicap plonge le sujet dans la précarité
Pairs	➤ quand le sujet fait référence au groupe "handicap"
Lutte	➤ quand le sujet se bat du fait de son handicap
Exclusion	➤ quand le sujet se sent ou est exclu
Adaptation	➤ quand le sujet s'adapte aux situations du fait de son handicap

### Transition

Temporalité	➤ le temps de la transition
Spatialité	➤ les lieux de la transition
Projet	➤ quand le sujet exprime qu'il a (ou a eu) un projet personnel
Orientation	➤ quand le sujet aborde des questions d'orientation
Incertitude	➤ quand le sujet doute de son avenir
Accommodation	➤ quand le sujet s'adapte ou saisit une opportunité hors institutions
Accompagnement	➤ quand la fonction d'accompagnement est évoquée (besoin ou réalité)

<b>Pouvoir d'agir</b>	
Soumission	➤ quand le sujet se soumet à la décision d'un tiers
Illusion	➤ quand le sujet croit qu'il décide (choix imposé)
Réaction	➤ quand le sujet réagit contre, ou décide
Emancipation	➤ quand le sujet a dépassé la situation

Il est un sous-thème pour lequel nous descendrons à un niveau inférieur c'est celui de l'inadéquation de la réponse des acteurs. Nous la détaillerons en cinq subdivisions, afin de repérer comment se répartit l'inadéquation. Nous la décomposerons en :

<b>Inadéquation acteur</b>	
Information	➤ quand l'acteur n'a pas communiqué la bonne information
Incompréhension	➤ quand le sujet s'estime (ou est de fait) incompris
Implication	➤ quand l'acteur se désintéresse du sujet
Evaluation	➤ quand l'acteur n'a pas évalué le sujet correctement
Dispositif	➤ quand le dispositif est en cause (bilan, formation)

Nous reviendrons également en détail sur le sous-thème de l'orientation, lié au thème de la transition, mais nous utiliserons une autre méthode, le constat via les entretiens.

#### **IV.4.3 Résultats**

Récapitulatif quantitatif par thèmes et sous-thèmes :

	<b>Ghyslaine</b>	<b>Delphine</b>	<b>Pascal</b>	<b>Loïc</b>	<b>Marie</b>
<b>L'organisation</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Contestation	9	15	12	0	0
Paradoxe	6	13	3	0	0
Hégémonie	9	6	2	0	0
Complexité	10	13	6	3	4
<b>Acteurs</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>36</b>
Multiplication	1	4	1	3	0
Inadéquation	1	17	14	13	25
Emprise	2	4	2	7	8
Compétence	1	4	1	0	3
<b>Société</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Situation de handicap	6	9	8	0	0
Reflet	8	3	7	0	0
Inclusion	9	10	6	4	4
Identité	6	4	3	0	0
Contribution	4	2	5	0	0

	Ghyslaine	Delphine	Pascal	Loïc	Marie
<b>Handicap</b>	<b>46</b>	<b>64</b>	<b>47</b>	<b>13</b>	<b>9</b>
Temporalité	1	3	0	1	0
Subjectivité	11	14	4	1	3
Statut	4	3	3	0	0
Représentation	12	9	8	0	0
Refus identitaire	1	0	0	2	2
Précarité	3	8	5	3	1
Pairs	1	4	4	0	0
Lutte	8	10	9	0	0
Exclusion	2	10	6	2	0
Adaptation	3	3	8	4	3
<b>Pouvoir d'agir</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>21</b>
Soumission	2	4	1	2	10
Illusion	2	9	5	1	5
Réaction	10	16	13	5	6
Emancipation	11	4	9	4	0
<b>Transition</b>	<b>27</b>	<b>55</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>30</b>
Temporalité	6	4	3	2	7
Spatialité	1	5	3	2	10
Projet	3	7	3	0	0
Orientation	4	8	4	3	1
Incertitude	8	9	2	2	0
Accommodation	2	7	5	5	2
Accompagnement	3	15	10	5	10

Récapitulatif quantitatif pour le sous-thème Acteur/inadéquation :

	Ghyslaine	Delphine	Pascal	Loïc	Marie	Total
<b>Inadéquation</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>70</b>
Information	0	0	1	2	4	7
Incompréhension	0	5	4	3	3	14
Implication	1	2	4	3	4	14
Evaluation	0	3	5	4	7	20
Dispositifs	0	7	0	0	7	15

#### ***IV.4.4 Analyse***

En première lecture, bien que nous y trouvions un certain nombre de points communs, les témoignages font apparaître clairement la disparité du discours en fonction de la situation et du handicap de la personne. Nous nous apercevons que nous avons deux catégories d'exposés qui ne s'inscrivent ni dans la même temporalité, ni dans le même espace mais dans deux dimensions bien distinctes, quand bien même un fil conducteur les rapprocherait. Certains ont détaillé plus que d'autres leur vécu, c'est pourquoi les passages qui relèvent du domaine du privé, du handicap ou du traitement médical ont été supprimés, seule l'empreinte en est restée sous la forme (...).

Nous pouvons dire que la teneur des entretiens nous oblige à envisager deux groupes. Nous nommerons le groupe A celui constitué de Loïc et Marie et le groupe B celui formé par Ghyslaine, Delphine et Pascal. La clé de la disparité de discours se trouve probablement dans le handicap. Nous n'avons pas précisé le handicap dont était atteint la personne dans la transcription des entretiens, mais nous devons l'esquisser ici pour la compréhension de ce qui va suivre. Les personnes du groupe A ont un handicap qui ne se voit pas et peuvent, de plus, mener une vie sociale dans l'anonymat de leur handicap. Pour les personnes du groupe B, deux d'entre eux ont un handicap qui se voit et pour tous les trois le quotidien comme la vie en société se trouvent perturbés par le handicap.

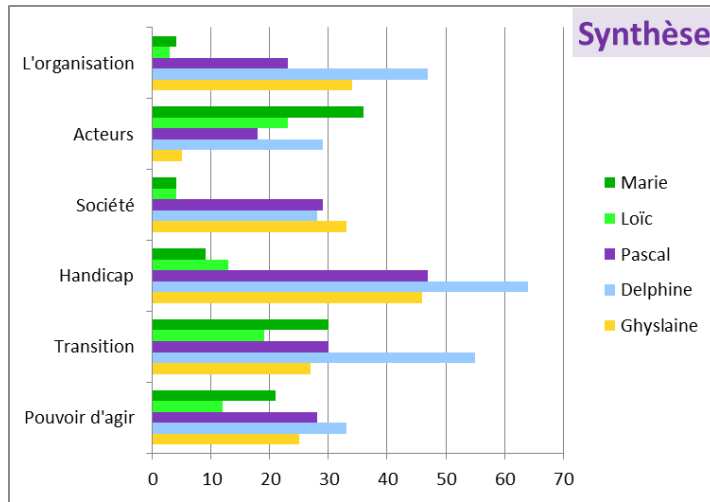
Nous l'avions dit, notre analyse va se faire en deux temps : la partie thématique d'une part, suivie de la partie langage et expression d'autre part. Il y a dans les témoignages une dimension qui va bien au-delà de notre sujet, elle se situe au niveau macro du handicap, dans la sphère publique, elle sonne un peu comme un message qu'ils auraient voulu transmettre. Nous n'occulterons pas la pensée profonde qui en émane, nous reportons simplement son examen en conclusion de ce mémoire.

##### ***IV.4.4.a Analyse thématique***

Cette première partie d'analyse va plutôt se situer dans le repérage des centres d'intérêt des personnes afin d'en faire ressortir leurs propres problématiques. Celle-ci va se combiner avec notre approche conceptuelle mais la recherche d'un lien direct avec les concepts que nous avons développés sera plus pertinente dans la seconde partie.



Dans un premier temps regardons la synthèse des résultats pour voir comment se situent les uns et les autres sur l'échelle quantitative du discours. Delphine ayant plus parlé que les autres, il est normal qu'elle arrive un peu « en tête », il faut donc pondérer un peu.

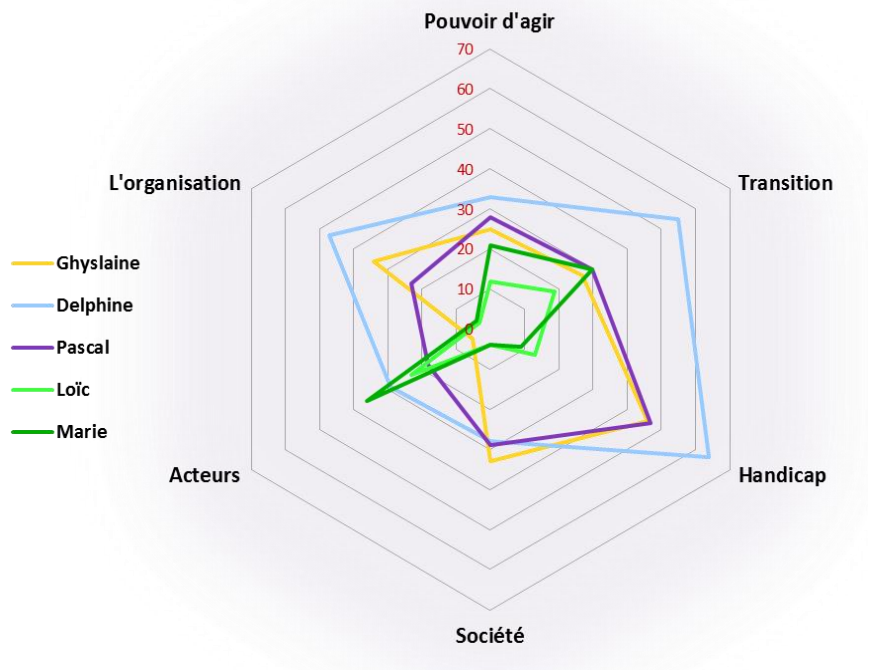


La première remarque c'est que le groupe A est peu centré sur les dimensions *organisation* - société mais plus sur celle des acteurs.

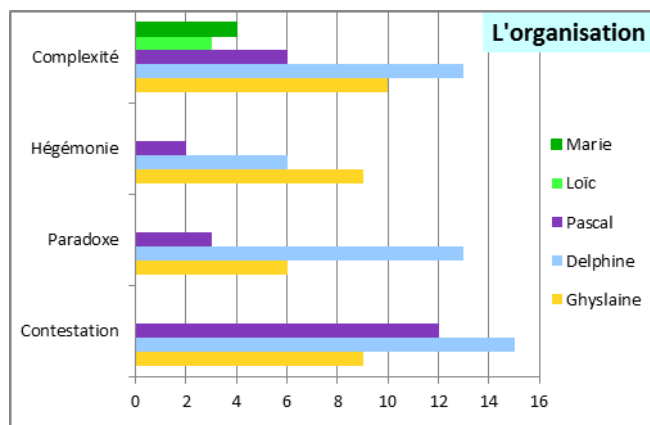
La seconde c'est que le discours du groupe B est centré sur le handicap, *organisation* et société.

La transition et le pouvoir d'agir sont la substance de notre sujet.

Si nous présentons ce même graphique dans une vision plus spatiale, nous voyons mieux que la part commune des discours est très concentré sur un triangle handicap - transition - pouvoir d'agir et sur la partie gauche nous voyons bien le pic du groupe A sur *acteurs*, à la différence du groupe B qui se dirige plus sur *organisation* et société. Si l'on exclut *acteurs*, puisque Ghyslaine ne nous en parle quasiment pas, on voit que la forme du graphe est identique pour les membres d'un même groupe, nous pouvons dire que les composantes de chaque groupe ont un dénominateur commun. Nous voyons que chacun des groupes produit une forme différente. C'est ce que nous recherchions à identifier, le nombre d'occurrences a engendré la forme du discours. C'est ce nous confirme que nous sommes bien en présence de groupes distincts.



Voyons en détail comment se répartissent les sous-thèmes au sein de chacun des thèmes que nous avons distingués.



L'*organisation* est perçue par le groupe A comme complexe, manifestement ce groupe n'a rien à en dire d'autre. Il ne semble pas subir l'*organisation*. Quant au groupe B, il est majoritairement dans la contestation, soulève des paradoxes et nous dit que l'*organisation* exerce sur lui une forme d'hégémonie, surtout

Ghyslaine, mais nous comprendrons pourquoi dans la seconde partie de l'analyse. Ce premier constat nous indique que le groupe B a eu une réflexion sur sa situation et est en mesure de l'exprimer. Cela ne veut pas dire que le groupe A n'en n'a pas eu, cela signifie qu'ils n'ont pas le même rapport à l'*organisation*.

Dans la complexité, le groupe A nous parle d'administratif compliqué. Le groupe B va beaucoup plus loin. Il entre dans le détail des rémunérations, de l'imposition, des règles relatives à l'employeur, du statut, des aides techniques. Ce groupe maîtrise son sujet. Si nous avons parlé d'hégémonie, c'est que le groupe B est clair, il nous dit « *obligé, pas cadré, coincé, blocages, institutions incontournables, étai, plus de liberté, éthique* ». <sup>89</sup>

Les paradoxes énoncés sont aussi révélateurs, ils soulèvent par exemple le fait de se trouver dans l'obligation de présenter son statut aux entreprises mais de mettre en avant ses compétences, que les choses faites pour eux ne vont pas, que ce soit l'entreprise qui touche les primes en EA et non le salarié, que l'AAH soit soumise aux revenus du foyer, que l'incapacité mène au licenciement, que l'obligation d'emploi et les pénalités ne facilitent pas les choses <sup>90</sup> ; il y a de nombreux exemples, les témoignages parlent d'eux-mêmes.

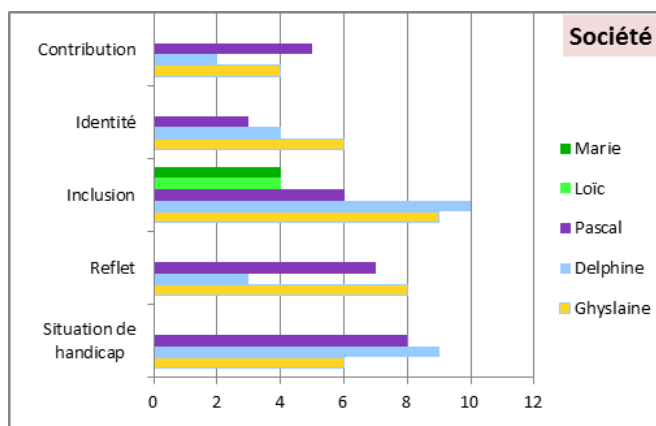
On comprend mieux pourquoi le groupe B est dans la contestation, il vit l'*organisation* en place comme une entrave, les mots sont forts « *pervers, irritant, aberration, incroyable, j'en ai marre, discrimination* ». <sup>91</sup> L'image de Pascal <sup>92</sup> du « *serpent qui se mord la queue* » prend toute sa réalité, quant à sa « *philosophie des Shadoks* » il nous a semblé qu'elle résumait à elle seule ce que l'*organisation* peut refléter.

<sup>89</sup> Ghyslaine L 15-16, 326, 330, 412, 430 Delphine L390, 393, 445

<sup>90</sup> Pascal L287-295, 261-265 Delphine L291-304, 433-445 Ghyslaine L109-125, 341-346

<sup>91</sup> Ghyslaine L127 Pascal L294, L261 Delphine L219, L119, L204

<sup>92</sup> L 311, L256-259



A nouveau, lorsque l'on évoque les questions de société le groupe A n'apparaît que dans *inclusion*, il n'est pas en situation de handicap dans son quotidien, il n'a pas besoin de se construire une identité et ne se sent ni atteint par l'image qu'il donne ni dans le besoin d'apporter sa contribution.

C'est un fait marquant puisqu'il confirme la frontière qui s'installe entre nos deux entités.

La situation de handicap est prégnante pour le groupe B, on peut en déduire un besoin plus marqué d'inclusion. Nous pouvons dire que cette situation place la personne face à l'image qu'on lui renvoie, et que ce reflet l'atteint et accentue la recherche identitaire comme le besoin de contribution.

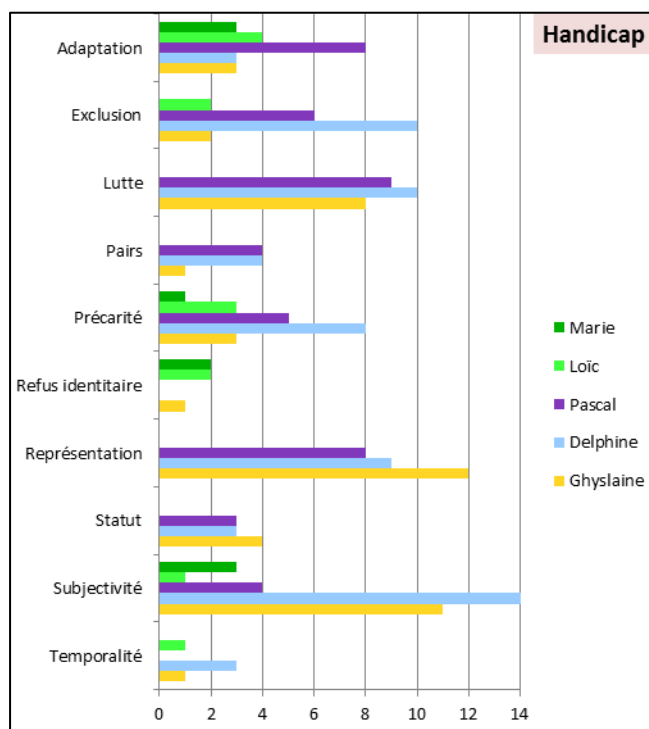
La notion d'identité pourrait se traduire pas *je suis*, indépendamment de mon handicap, je suis quelqu'un, il n'y a pas à s'interroger, on peut m'appeler autrement, par ma profession, par ma place, mais pas par mon handicap. L'inclusion, elle, ce serait dire *j'appartiens* à la société, je travaille, je vis je participe à la vie en société, « *je suis comme tout le monde, pas différent* ». L'une ou l'autre de ces formules a été employée par tous.

Le groupe B souhaite spontanément contribuer à la dimension sociale, les trois personnes ont, ou ont eu, des rôles dans des associations liées à la problématique du handicap. Nous nous sommes face à ce que l'on pourrait rapprocher d'un sentiment de devoir envers la société, ce groupe veut « *apporter sa pierre, militer, servir, aider, faire évoluer, enseigner, donner, transmettre* »<sup>93</sup> en cela le groupe B fait preuve de la citoyenneté que l'on peine à lui reconnaître par ailleurs.

Nous pensons que la nature, ou tout du moins les conséquences du handicap, sont à l'origine de la rupture entre nos deux groupes. Dès que nous allons aborder le handicap<sup>94</sup>, nous allons voir cette hypothèse se confirmer. En effet, le groupe A nous dit son refus d'être rattaché au groupe « handicap », il ne fait pas non plus appel à la notion de pairs, n'évoque pas les représentations liées au handicap, et n'a visiblement pas à lutter contre ça. Nous pourrions dire du groupe A qu'il ne se considère pas à part entière dans le groupe « handicap », il n'a d'ailleurs à aucun moment fait référence à un statut particulier.

<sup>93</sup> Ghyslaine L205-207, L99, 131-131 Delphine L114, L371 Pascal L42-43, L266-267, L371

<sup>94</sup> Schéma en page suivante



Hormis la subjectivité, les deux seuls sous-thèmes où nous trouvons les cinq « interrogés » sont l'adaptation et la précarité. Le handicap les a conduits à faire preuve d'adaptabilité dans diverses situations : le groupe A qui a eu des difficultés avec les lieux lors des passages dans les CRP, adaptation aux conditions de travail pour tous, adaptation aux conséquences de leur handicap pour le groupe B. Soyons vigilants, *adapter* ne rime pas pour autant avec *accepter*.

Les deux groupes se rejoignent aussi dans la précarité, on la retrouve tant dans son aspect professionnel que financier. Dans la précarité des contrats aidés qui ne sont pas renouvelés, dans les CDD<sup>95</sup> récurrents, l'un entraînant l'autre, l'emploi précaire dans ces conditions génère une précarité financière. Précarité que l'on retrouve également dans les modes de rémunération ainsi que leur montant. Nous sommes bien face à des difficultés sociales.

Le sentiment d'exclusion, Marie ne l'a pas, tout du moins pas pour l'instant, elle est encore en poste pour deux mois et n'a pas conscience de ce qui arrivera après. Par contre, nous voyons qu'il est surtout ressenti par Delphine et Pascal que leur fauteuil montre du doigt.

La lutte est l'apanage du groupe B, et elle est rude. Dans le texte, ils se battent tous, et à plusieurs reprises, après nous avons quelques nuances « *monter au créneau, batailler, à l'arrache* »<sup>96</sup> bien que Pascal nous propose en ligne 300 de « *flinguer* ». Le discours est guerrier, et la lutte est exprimée tant pour eux dans leurs situations que pour les autres. Leurs pairs ? Pas tant que ça, en tout cas pas dans la *revendication* à être différencié, plus dans le sens *comme moi*, frère d'infortune en quelque sorte, l'on y trouve Delphine et Pascal sur la même longueur d'ondes.

Si le refus identitaire est marqué pour le groupe A, il est absent du groupe B. Sauf pour Ghyslaine que sa pathologie place dans un entre-deux que l'on retrouve très bien exprimé, moitié pairs, moitié refus d'être assimilée au groupe « handicap ».

<sup>95</sup> Contrat à Durée Déterminée

<sup>96</sup> Ghyslaine L337, Delphine L391, Pascal L161

Sur la question des représentations, le groupe B nous en brosse un tableau assez complet. Il va de celle des employeurs, la leur comme la nôtre vis-à-vis d'eux, des clichés que l'on nous conte avec beaucoup d'humour pour certaines situations et une pointe d'amertume pour d'autres, et bien d'autres encore, ils connaissent le sujet. Quelques illustrations : « *Quelque part, encore, indirectement, on vous dit que vous avez vachement de chance ! Vous êtes rentière !* », « *Je ne pense pas que le handicap physique soit une aliénation mentale, non ?* », « *handicapé, je ne sais pas comment ça fonctionne dans la tête des gens, mais limite, ils ont encore le plaid sur les genoux, quoi, on les sort le dimanche sur la rue* ». <sup>97</sup>

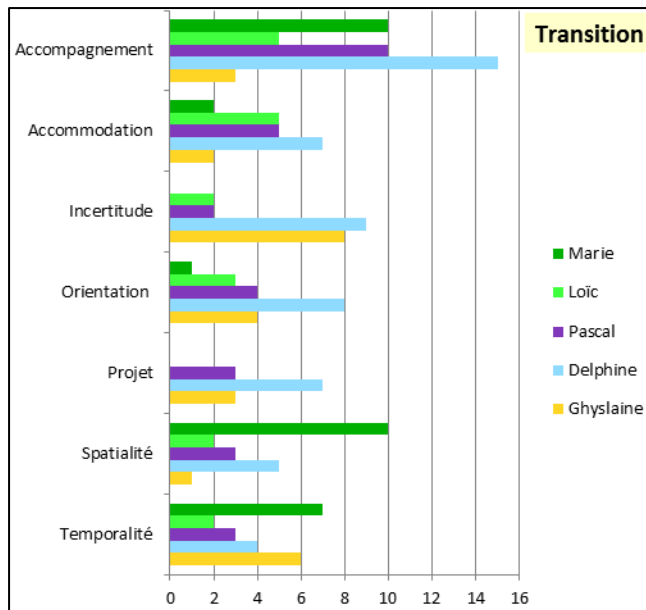
Le sous-thème statut, le groupe B y fait référence à plusieurs reprises, que ce soit dans son aspect rémunération, déclaration de revenus, ou RQTH où l'on voit que les a priori sont tenaces. Mais on le voit apparaître quand on nous parle du milieu protégé qui, lui ne reçoit que des personnes handicapées, ou dans les remarques concernant les catégories d'incapacités ou les modalités qui sont propres aux personnes en fauteuil roulant. Nous l'avons retenu parce qu'il pose la question des modalités spécifiques aux personnes handicapées, qui vont la rattacher indirectement à certaines représentations et en même temps la RQTH est une qualité, pas un statut.

La subjectivité, nous l'avons attachée à l'appréciation, c'est-à-dire que nous ne sommes pas dans une affirmation mais dans l'expression d'une perception de la réalité. Quand on nous dit « *Je vois mal comment on peut changer les choses autrement qu'en travaillant les représentations collectives.* » c'est subjectif, « *y a du handicap physique, mais pas ce que j'appelle pour moi le gros handicap,* » là aussi, « *faites appel à de grosses entreprises, c'est l'année du handicap !* », c'est une réponse subjective, « *Je suis pas en fauteuil roulant quand même* », <sup>98</sup> là c'est la pensée qui le devient. Il est vrai que la subjectivité rejoint les représentations, mais pas totalement. Les représentations, on voudrait ne les placer qu'extérieures à soi, mais nous sommes pétris de nos propres représentations, elles ne sont pas que collectives, elles s'entremêlent, d'où cette arrivée de la subjectivité. Et là, nous retrouvons les deux groupes au complet, car nul n'est exempt de préjugés. Si effectivement Ghyslaine et Delphine arrivent en tête, c'est parce qu'elles ont placé une partie de leur discours sur des faits extérieurs.

Pour trois personnes le handicap induit une difficulté à gérer le temps, pour trois raisons différentes d'ailleurs, nous l'avons conservé comme indicateur à prendre en compte.

<sup>97</sup> Ghyslaine L 257-259 Delphine L 356-357 Pascal L 179-180

<sup>98</sup> Ghyslaine L 391-392 Delphine L 309-311 Pascal L 278-279 Marie L 219



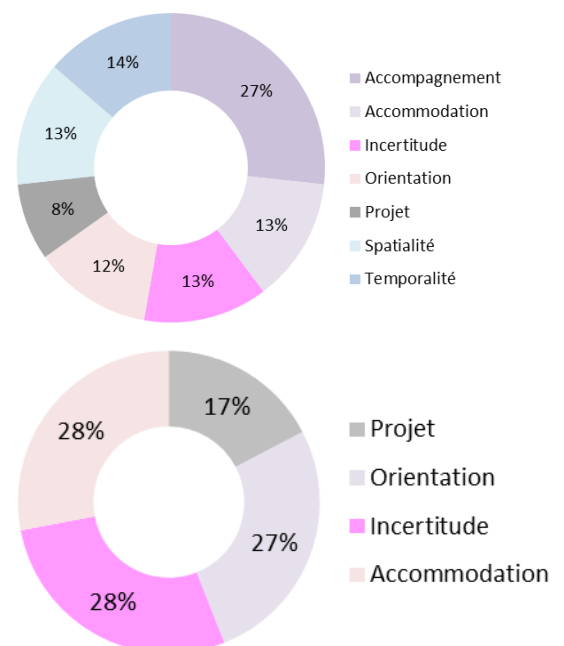
Dans la transition, nous voulions, dans l'immédiat, repérer ce que le discours pouvait nous laisser supposer des étapes et vérifier la place que chacune pouvait prendre. Nous y avons ajouté la notion de temps et d'espace. Accompagnement comme l'orientation seront traités par ailleurs, ils ont été cochés à chaque fois qu'il y était fait allusion, dans le sens du besoin comme dans sa réalité, que la réponse ait été adéquate ou non.

L'accommodation correspondrait à ces moments où l'on sait s'adapter aux circonstances, on peut le voir comme une forme de renoncement consenti mais aussi comme une façon de saisir une opportunité. C'est, dirons-nous, une mise en conformité avec la réalité.

L'incertitude est inhérente aux périodes de transitions. Marie n'en n'a pas eu puisqu'elle n'a pas été maître de sa transition. L'incertitude c'est celle du devenir professionnel très majoritairement, on peut rapprocher l'incertitude de la précarité. Delphine et Pascal se sont interrogés sur leur formation, et Ghyslaine sur la relation pathologie-emploi.

Le groupe A n'a pas parlé de projet, c'est assez étonnant puisque les deux ont suivis des bilans (ordinaire + CRP) leur insertion se serait faite sans projet, ou ils n'auront pas voulu parler de leurs projets antérieurs. Ceci étant, Marie a été « guidée » et Loïc a su saisir une opportunité.

Si nous devons schématiser en faisant un comparatif de la place que prend chacun des sous-thèmes dans la transition, nous arriverions à cette première répartition, où nous voyons que l'accompagnement tient à lui seul plus du quart du discours.

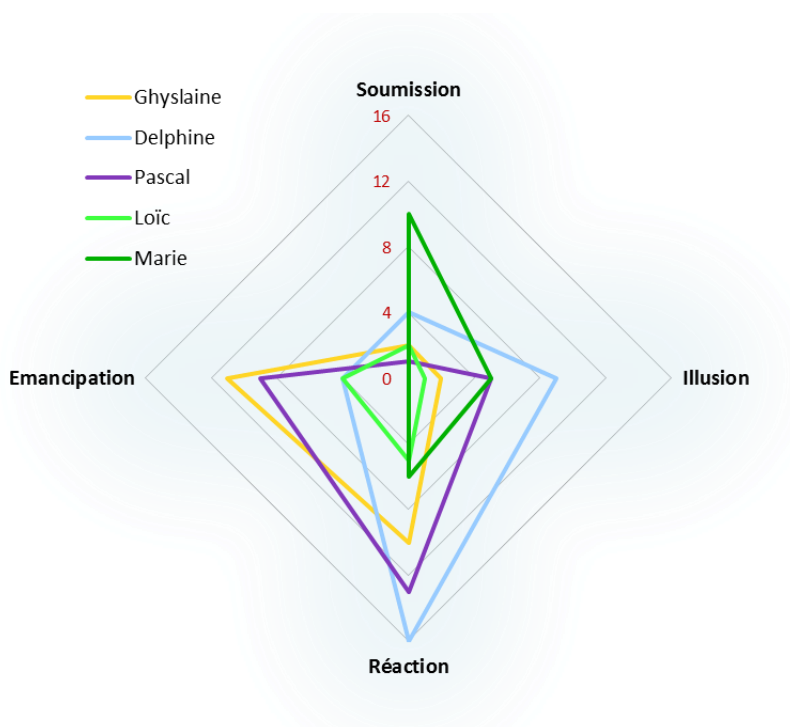


Si on ne laisse que les étapes que nous avons tracées, nous arrivons à la répartition suivante où l'on voit que la transition est principalement composée d'incertitude et d'accommodation.

La temporalité s'est exprimée dans les délais du retour à l'emploi, 6 ans pour Ghyslaine, et ce n'est pas terminé, 6 ans pour Loïc, 5 ans pour Marie. Delphine passe de CDD<sup>99</sup> en CDD depuis 7 ans malgré une période de formation et Pascal, qui a mis 15 ans à réaliser son projet, n'a jamais connu de CDI et se trouve en situation précaire. Ce sont des durées qui font réfléchir. Elle s'est aussi exprimée dans les temps d'attente entre les emplois, l'attente tout court en fait. Nous avons également une autre dimension de la temporalité, relative au temps de trajet pour aller en formation, symbolisant l'éloignement du domicile.

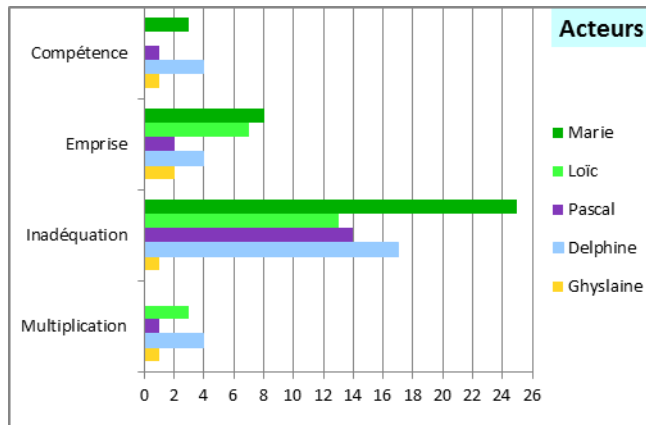
La spatialité est évoquée en lien avec les acteurs de l'*organisation* et principalement les lieux de formation. Le terme qui revient chez tous est *loin*. Excepté Ghyslaine qui nous parle d'éloignement pour se rendre chez l'un des acteurs où elle n'est pas allée d'ailleurs, tous sont passés par les CRP pour leur parcours de bilans ou de formation. La question de l'internat donc de l'hébergement est également soulevée plus ou moins bien vécue par les uns ou les autres. Nous devons par ailleurs préciser que l'on nous parle de cinq CRP distincts qui sont situés dans des régions différentes.

Pour évoquer le pouvoir d'agir de chacun au sein de l'*organisation*, nous sommes en lien avec l'orientation, nous revenons aux formes. Cette fois-ci nos deux groupes ont disparu. Nous avons deux formes identiques qui correspondent à Ghyslaine et Loïc, peu de soumission ni d'illusion, leur mode serait plutôt action-réaction-émancipation. On ne peut pas tout à fait rapprocher Delphine et Pascal qui ont en commun une partie de leur parcours dans l'illusion du choix. L'un comme l'autre sont très réactif, si Pascal tend à l'émancipation, Delphine n'y est pas encore (c'est en cours), elle reste sur la ligne illusion-réaction. Quant à Marie, elle s'inscrit dans un triangle à forme unique, dominé par la soumission avec un peu de réactivité et pas mal d'illusion de choix. Marie n'a pas choisi son itinéraire.



<sup>99</sup> Contrat à Durée Déterminée



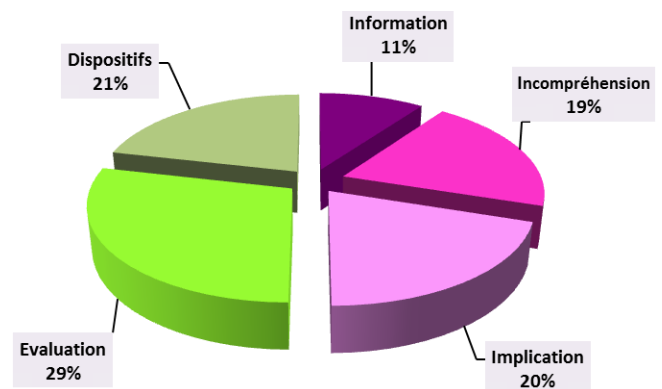


Les acteurs, Ghyslaine nous en parle peu, simplement pour nous signaler la compétence du corps médical et pour évoquer son refus d'avoir à faire aux structures habituelles, qu'elle connaît par ailleurs. La compétence, Loïc n'en parle pas, elle est somme toute peu évoquée et est attachée au corps médical

principalement, hormis une allusion en centre de formation. La multiplication des acteurs, là c'est Marie qui est absente parce qu'elle a suivi un parcours tracé. Par contre Delphine et Loïc qui ont un parcours partagé entre le milieu ordinaire et le milieu protégé on mal vécu cette multiplication d'interlocuteurs. Pascal s'est un peu dégagé de cette dimension et Ghyslaine ne l'évoque que pour nous dire qu'il faudrait la supprimer.<sup>100</sup>

L'emprise peut se rapprocher de certains sous-thèmes de la transition, l'accompagnement, l'orientation et la soumission. C'est principalement dans l'orientation qu'elle est exprimée. Ghyslaine sait ce qui l'attend, donc elle ne veut pas y aller, les autres ont tous subi le dictat des OPS et des CRP avec plus ou moins de rébellion. Ce qui revient est en filagramme c'est la question du choix, choix du travail ou choix de l'orientation.

Pour finir l'inadéquation, qui présente un pic très important. Nous avons repris les séquences liées à l'inadéquation et les avons séparées en cinq catégories en fonction du langage qui nous était tenu. Précisons que l'on entend par évaluation, celle de la personne par l'un des acteurs, mais aussi dans une moindre mesure l'évaluation d'une situation en lien avec le handicap de la personne. Le résultat se décompose en deux parties égales, évaluation et dispositifs d'un côté, le ressenti du rapport aux acteurs de l'autre. Les dispositifs mis en cause sont, dans l'ordre d'importance, les bilans, les stages, la formation et les EA, dans une moindre mesure puisque seule Delphine en parle, L'inadéquation de l'évaluation vient principalement au moment des bilans, puis dans la nature de la formation, mais aussi en préalable à l'embauche ou dans les moyens à mettre en œuvre.



<sup>100</sup> Pascal L323-236 Ghyslaine L394-396



Nous avons isolé l'information car les personnes n'ont pas été en mesure de nous parler de certains dispositifs qu'elles ne connaissent pas, ou dont elles ne savent pas les noms bien que l'ayant pratiqué. Ce défaut d'information reste centré sur Marie et Loïc. Nous avons également ajouté l'épisode où Pascal nous explique qu'on lui a dit de mettre en avant sa RQTH, nous avons considéré qu'il y avait là, entre autres, un problème de qualité de l'information.

L'incompréhension nous ramène au dialogue de sourds qu'entretiennent les personnes et leurs interlocuteurs, nous en avons parlé. Il nous a semblé important de la faire ressortir puisque le verbe *comprendre* est conjugué dans les deux sens « je ne comprends pas » et « ils ne comprennent pas ». Même si dans le comptage nous n'avons retenu que le « ils ne comprennent pas », puisque nous parlons des acteurs, nous avons bien entendu que c'est une problématique importante pour les interrogés.

L'implication qui arrive au même niveau que l'incompréhension, traduit la révolte intérieure au travers des « *elle s'en moque* », « *c'est pas leur problème* », « *à côté de la plaque* », « *pas aidé* »<sup>101</sup> et nous voyons là que nous touchons probablement un point sensible qui se situerait, non pas au niveau de la bonne volonté des interlocuteurs eux-mêmes, mais plutôt dans la manière dont ils ont été formés ou dont ils reçoivent leurs consignes de travail. Cela fera partie des choses à vérifier. Il fallait quand même souligner cet aspect, car on voit qu'il a une répercussion sur les personnes en recherche d'emploi ou de formation.

#### **IV.4.4.b Langage et expression**

Nous allons explorer le contenu du discours de chacun au travers des mots et expressions employés. Nous élargirons notre vision afin de faire la liaison avec notre partie conceptuelle. Nous reviendrons également, en lien avec la partie thématique, sur certains points que nous allons développer. Bien sûr, il y a eu les entretiens enregistrés et les post entretiens « hors antenne ». Il s'est dit beaucoup de choses dans les coulisses des entretiens, ce fut très riche. Nous avons beaucoup appris, et nous veillerons à ne pas trahir les propos qui nous ont été tenus. Quand nous avons rencontré ces personnes, les cinq ont fait cette même remarque à savoir qu'elles trouvaient étrange que l'on vienne les interroger. Plus habituées à être dans l'ombre, notre démarche les a surpris, elles allaient avoir un interlocuteur qui allait entendre. Certains y ont vu une occasion de livrer des messages sur leur condition.

---

<sup>101</sup> Pascal L316-318 Loïc L46, 119-120 Delphine L94

Bien que nous ne souhaitions pas entrer dans la sphère privée, la première remarque est que Marie et Loïc ont peu parlé de leur handicap, simplement au début de l'entretien pour poser leur décor, mais le groupe B a été plus disert. Pascal est resté discret sur le sujet, par contre Ghyslaine et Marie se sont livrées, mais nous pouvons dire que le fait que nous soyons des femmes de la même tranche d'âge a joué un rôle. Nous précisons que Ghyslaine ne travaille pas dans l'immédiat et qu'elle exerce une mission dans une association, il est important de le savoir car nous allons voir que ce n'est pas sans incidences sur la teneur du discours.

Tout d'abord, nous constatons que si le groupe A est resté plus ou moins dans le cadre qui avait été défini au préalable, le groupe B en sort régulièrement. Nous voyons que le groupe A n'a pas dans son discours de dimension sociétale, de message de révolte ou de prise de conscience, quand c'est le fer de lance du groupe B. Nous pouvons dire sans embarras que dans le groupe B, ce sont plus les interrogés qui ont mené les entretiens. Même quand nous avons tenté de les ramener au sujet, ils sont allés là où ils avaient envie d'aller, ils ont eu une légère tendance à l'évasion. Nous avons bien compris que nous sommes face à un besoin de parole, de prendre la parole plus exactement, faute qu'on la leur donne au quotidien. Si parler est exprimer sa pensée, dans notre cas, c'est aussi transmettre, élargir le cercles des intimes, diffuser un message. Certains passages des entretiens sont dans la sphère de la *communication vers* plus que dans l'échange.

La tonalité du discours diffère au sein des deux groupes bien que l'un des points communs soit qu'il soit ponctué par des « *vous savez, vous comprenez, vous voyez* » autant de signes qui montrent le besoin d'être compris, de s'assurer que nous intégrons bien leurs propos. Certains les ont illustrés de métaphores au demeurant très parlantes. Les répétitions fréquentes sont là aussi pour s'assurer que l'on a tout dit ou que n'a rien manqué. On voit également que les hésitations, certains silences ou le début de mot qui s'éternise sont autant de façon de poser, de soupeser le discours, de choisir le mot, de laissé le temps à l'intention de parole de prendre sa réalité. Qu'elle ne se déverse pas, mais au contraire qu'elle soit endiguée dans le but de communiquer juste.

Une autre dimension commune serait la réflexivité, tous ont eu cette manière curieuse de se parler à eux-mêmes « *me suis dit, ai pensé, ait réfléchi* » prouvant ainsi le degré de conscience qu'ils ont de leur condition, leur capacité à se mettre en question, à analyser les situations. S'ils peuvent sembler passifs dans leur apparence extérieure, leur activité intérieure est un bouillonnement de pensées et d'interrogations. Et précisément le fruit de leurs réflexions ne semble pas être entendu comme ils le souhaiteraient.

La troisième similitude des discours est la place que prend l'humour, l'humour drôle, l'humour grinçant, voire l'humour noir. Dans l'humour, tout est placé dans une autre réalité, s'est aussi une façon de se dégager, de changer le niveau du regard pour être plus pertinent dans son discours, et s'en trouver moins impliqué. L'humour a cet avantage que l'on peut tout dire, ou presque, que l'on peut dédramatiser les situations, démystifier les mots. Et puis, il faut bien le dire, l'humour ça soulage, ça permet d'exprimer ce que l'on aurait peut-être pas réussi à dire avec le ton commun, et ça permet de rester en retrait. La manière dont ils se moquent des valides par endroit est assez révélatrice du désarroi que l'humour a pour vocation de masquer.

La différence marquante entre les deux groupes c'est la portée du discours. Le groupe A ne semble en apparence pas concerné par les faits de société, il n'a pas d'opinion ou ne l'exprime pas. Il est vrai que Loïc est en poste et que Marie est encore sous contrat, cela doit-il pour autant les détacher de la sphère du handicap ? La question serait justement de savoir s'ils s'y sentent rattachés d'une manière ou d'une autre, leur discours semble dire que non. Le groupe B a lui un discours, militant, voire guerrier, il se bat pour lui mais aussi pour la collectivité. Le groupe B affiche une conscience sociale que le groupe A n'a pas. Nous pouvons émettre l'hypothèse que le groupe A étant inclus dans la société, puisque dispensé des situations de handicap auxquelles sont confrontées le groupe B, il resterait dans une dimension individuelle, il n'aurait pas une conscience aussi marquée de la collectivité.

Si nous cherchons une liaison avec notre approche conceptuelle, la norme est absente. Le mot n'a pas été prononcé, seul *normal* est introduit deux fois par Delphine<sup>102</sup> pour dire que la situation n'est pas « normale », faisant ainsi référence aux normes de la société. Marie, elle, touche la norme du doigt avec en ligne 207 cette remarque pour dire qu'elle aurait pu aller ailleurs qu'en CRP « *un centre normal en ville* » on peut se demander si c'est de l'endroit ou des personnes qui s'y trouvent dont nous parle Marie. On peut penser que c'est l'endroit, puisqu'elle nous à la ligne suivante « *J'aurai été à côté de chez moi* ». Nous n'avons pas trouvé d'autres références à ce que l'on pourrait rapprocher d'une norme humaine, on nous parle plus volontiers de normes de vie, ce qui n'est pas la même chose.

Les représentations sont partout chez tous, tant dans celles qu'ils n'ont pas conscience d'avoir eux-mêmes, que dans celles qui sont exprimées comme appartenant aux valides, à la société. C'est un jeu incessant de « je pense qu'ils pensent, ils pensent que je pense, je crois voir, ils voient en moi ». La représentation est une illusion, un dialogue qui n'a pas eu lieu.

---

<sup>102</sup> L377, L435

Le reflet, lui c'est autre chose. Il ne vit pas seul, il a une image de départ et la matière sur laquelle il va s'accomplir en changera les contours. *Refléter, renvoyer, image* ne sont employés que par Ghyslaine<sup>103</sup> mais il apparaît aussi de façon induite dans le discours du groupe B, il n'est par contre pas présent dans le groupe A.

Dans le choix des mots liés au handicap, nous ne trouvons pas de mots négatifs. Marie et Loïc nous parle de l'inaptitude, Ghyslaine de l'invalidité, mais nous sommes dans le cadre législatif, et ce sont bien les mots qui conviennent. On n'hésite pas à prononcer le mot d'aveugle<sup>104</sup>, preuve les mots que nous craignons sont en fait naturels puisque même Ghyslaine, qui vibre sur la partition officielle, n'a pas hésité sur le mot. Pour le handicap, il a été prononcé, en substantif ou en adjectif, 110 fois, dont seulement une pour Loïc et deux pour Marie, le reste est corrélatif au groupe B. Il n'est pas associé n'importe comment. Jamais le sujet n'est handicapé, le sujet a un handicap, qu'il s'est approprié puisqu'il le fait souvent précéder du possessif *mon*. Le handicap est placé en substantif quand on parle de lui, en adjectif quand on parle de la personne. Quand ils ne parlent pas d'eux, ils font d'ailleurs précéder *handicapé* de *personne*. On ne nomme pas une personne en la réduisant à une substance, c'est-à-dire que nous n'avons pas d'article.

Nous avons quand même à six reprises des formulations différentes chez Ghyslaine et Pascal. Ghyslaine nous parle de la loi et laisse échapper en L415-416 « *quand il faut cesser un contrat avec quelqu'un qui est handicapé, ça pose problème.* » S'est-elle mise dans la peau de quelqu'un d'autre, ou est-ce un « raté » ? Par contre chez Pascal c'est net, le verbe être ou l'article apparaissent dans des mises en situation par les valides : en L177-180 « *quand vous dites que vous travaillez, pour les gens, vous travaillez pas, vous vous occupez !* » « *Un handicapé ne travaille pas* » (ton ampoulé). *Un handicapé, enfin, je ne sais pas comment ça fonctionne dans la tête des gens* », en L192-193 « *c'est pas la peine de chercher le rapprochement, vous avez les noirs, vous avez les arabes et vous avez les handicapés, c'est aussi simple que ça, voilà !* », en L 211-212 « *Y s'en foutent en fait. Faut bourrer dans les trucs, et puis voilà. De toute façon, tous les emplois que j'ai eu, euh... les emplois pour les handicapés* », en L284-285 « *Donc ouais, j'suis handicapé, y a un quota à prendre, est-ce que je suis dans le quota ?* » Ce n'est pas Pascal qui parle, il nous fait parler. C'est étonnant, comme s'il nous montrait la façon dont il pense qu'on le voit, c'est-à-dire en substance handicapé, il actionne lui-même la représentation et le reflet.

<sup>103</sup> L225, L254, L270, L279, L308, L310, L311, L319, L323

<sup>104</sup> Ghyslaine L371, L374 Pascal L395, L397

La situation de handicap est absente du groupe A. Pascal prononce une fois cette location quand il décrit l'aménagement du domicile L124-126 « *on visitait les logements des personnes âgées, ou après un accident, qui se retrouvaient en difficulté ou en situation de handicap* » nous sommes bien là dans un environnement, la location y est à sa place. Pour Delphine lorsqu'elle nous en parle, elle vient de nommer les institutions L371-372 « *je pense qu'il faudrait que les structures spécialisées, celles qui nous concernent, soient gérées par des personnes en situation de handicap* ». Puisque c'est la seule fois où elle le dit, on peut conclure qu'il y a eu association d'idée entre institutions et langage officiel, qui lui parle de *situation de handicap*. Il en va de même pour Ghyslaine en L362 « *au travers des colloques où des gens qui sont en situation de handicap* », un colloque ramène au langage de façade. Quand elle fait à nouveau appel à cette locution en L389, 398 et 439, elle est dans un discours officiel, elle présente ses propositions donc elle utilise le langage consacré. Ce qui tend à prouver que les personnes handicapées n'ont pas intégré dans leur langage courant cette locution, elle reste dans la sphère du « politiquement correct ».

Les situations de travail sont surtout évoquées par Delphine sur le mode du rejet, elle n'y trouve pas sa place. Marie espérait que la RQTH allait l'aider, sensible probablement au message véhiculé par l'*organisation*, Loïc nous a dit « hors antenne » qu'il ne l'avait pas présenté à l'agence d'intérim, Pascal se voit contraint d'y faire appel sur les conseils de l'OPS, et Delphine conclut en disant que « *ça change rien d'être travailleur handicapé !* »<sup>105</sup> La RQTH a-t-elle un sens telle qu'elle est manipulée par l'*organisation* ?

Sur le ressenti qu'ont les personnes de l'*organisation*, nous pouvons dire que la partition résonne sur le registre de la dévalorisation, elles se sentent « *des êtres humains non responsables, idiot, moins que rien, rabaissé* ». <sup>106</sup> On nous dit clairement la désespérance du handicap et on a peine à penser que l'*organisation*, qui a un devoir de soutien, ne prenne pas conscience du mal-être qu'elle a engendré indirectement, qu'elle ne soit pas en mesure de se réformer elle-même afin d'éradiquer les comportements des acteurs sur le terrain.

Dans la transition, nous avons schématisé l'orientation au travers d'une gare à la signalétique défaillante. Que nous disent les interrogés de l'orientation ? Ghyslaine n'en dit rien, puisque pour l'instant elle n'est pas concernée. Marie et Loïc ont été licenciés pour inaptitude, au bout de trois ans, ils ont été orientés en CRP pour une pré-orientation. Le résultat est le suivant :

<sup>105</sup> Delphine L413 Marie L23-25 Pascal L287-294

<sup>106</sup> Delphine L351-352 Pascal L363 Loïc L47-48 Marie L86

- Marie, qui a des difficultés avec les chiffres, sera orientée en comptabilité mais ratera les examens à cause des statistiques ; Loïc avait suivi un bilan en milieu ordinaire et avait été orienté en stage de cuisine, ce qui était incompatible avec son handicap, il n'a pas voulu nous faire part des résultats du bilan en CRP. Marie travaille en contrat aidé, termine dans deux mois et ne s'en sort pas avec la comptabilité ; Loïc a repris son ancien emploi dans un environnement plus favorable à son handicap.
- Delphine et Pascal ont subi deux fois l'orientation : Delphine à la sortie de son cursus scolaire est envoyée en secrétariat basique, alors qu'elle est native bilingue ; à l'âge adulte, n'ayant plus d'emploi fixe, elle est orientée vers un bilan CRP qui l'inscrit dans une formation d'agent d'accueil tourisme alors qu'elle est en fauteuil depuis peu et que l'on sait que dans les métiers du tourisme il n'est pas facile d'envisager un emploi dans ces conditions ; le parcours de formation est stoppé pour être repris par le milieu ordinaire en secrétariat ; l'OPS l'envoie travailler en EA en CDD sur un poste de téléassistance, à ce jour Delphine est sans emploi.
- Pascal après son accident est orienté en ERP qui va le former à la prothèse dentaire alors que c'est un artiste et que l'informatique est déjà existante, il ne travaillera jamais dans cette branche ; suite à une rencontre, il décide de devenir infographiste et entre en ERP, dont on sait que les niveaux de formation ne sont pas les plus hauts dans ce domaine, il s'auto-forme<sup>107</sup>, et l'OPS veut absolument qu'il travaille sur une plate-forme téléphonique ce qu'il refuse, à ce jour Pascal est en situation précaire.

Le marqueur redondant est le chiffre 3. Le premier bilan en CRP que l'on nous décrit s'est déroulé il y a 25 ans, le dernier il y a un peu plus d'un an, ils sont exactement identiques, ce qui nous paraît irrationnel. Les CRP donnent trois choix, psychologiquement c'est ce qu'il faut faire, deux ne sont pas assez, quatre seraient trop. Les choix par contre sont pour le moins étranges, peu en rapport avec une réalité professionnelle future, et de toute façon seul l'un d'eux peut être raisonnablement envisagé. Les CRP orientent en CRP. Si nous faisons le lien avec le pouvoir d'agir, le choix des CRP est une illusion, la personne concernée n'a pas participé en amont à la sélection des métiers. Nous pouvons estimer que nous sommes dans une forme abusive d'orientation. Un autre fait étonnant, c'est que visiblement, on pose ses valises en entrant, et qu'on ne les retrouve pas en sortant. Un dépôt en consigne et pas de bagages à main à bord si l'on peut dire. On entre en CRP pour faire le deuil d'une partie de ce que l'on a été, mais doit-on tout oublier pour autant ?

---

<sup>107</sup> L103 « *je suis autodidacte* »

Marie et Loïc ont eu des difficultés avec l'internat qu'impose le CRP, Loïc a fini par le rejeter, Marie l'a mal vécu. Delphine et Pascal, c'est différent, ils y sont habitués. Le milieu ordinaire n'a rien à envier, puisque visiblement les bilans de compétences et d'appui projet n'ont pas fait l'unanimité non plus. Delphine et Loïc n'ont pas adhéré « *pour moi c'est une perte de temps ; des tas de papier, mais... j'vois pas bien à quoi ça sert pour finir* ». <sup>108</sup>

Pour en terminer avec l'orientation on nous décrit les OPS comme peu attentifs aux attentes des personnes, uniquement préoccupés de pourvoir les postes qu'ils ont « en stock ». Nous avons déjà parlé d'un dialogue de sourds, la chose se confirme, on pourrait dire que les personnes handicapées se sentent étrangères aux dispositifs qui les concernent. Que nous en disent les intéressés ? « *c'est compliqué, il faut se déplacer, faire comme ils ont décidé, y a pas de souplesse* », « *le but pour ceux qui vous suivent, c'était de vous placer* », « *je la laisse faire, de toute façon, je passerai pas par elle pour trouver du boulot* », « *Y s'en foutent en fait. Faut bourrer dans les trucs, et puis voilà* », « *Y a eu erreur d'aiguillage* », « *C'est pas trop leur problème ça voyez. Y faut qu'y vous case quelque part...* », « *Non, non, on n'a jamais regardé mes valises.* » <sup>109</sup>

La métaphore de la gare à la signalétique défaillante pourrait se compléter d'un mouvement de grève d'une certaine catégorie de personnel, laissant s'épanouir l'incertitude et contraignant à une incessante adaptation. La nécessité de s'accommoder de situations que l'on n'avait pas choisies, et dont on ne veut pas nécessairement. La reconversion quasi imposée n'est peut-être pas LA solution, les personnes l'expriment très bien « *je vois pas pourquoi j'aurais changé de métier ; je veux passer à autre chose ; j'ai pas envie d'être standardiste ; j'aurais dû tout recommencer à zéro ; j'aurai aimé faire un métier plus* ». <sup>110</sup>

Les personnes sont en attente d'autre chose qu'une oreille distraite ou une écoute passive, elles veulent être prises en considération à part entière, elles sont en quête de solutions.

Si l'on cherche la nature de l'accompagnement dans les témoignages, on est bien en peine de l'identifier. Il n'y a pas de guide, un guide même s'il est devant vous fait découvrir les choses, vous informe ; il n'y a personne à côté non plus, pas de trace d'un compagnon de trajet avec qui l'on échange au sein l'organisation ; il n'y a pas non plus de secours, ni de soutien ; alors l'accompagnement est-il derrière puisqu'on ne parle que de suivi ? Ou se résumerait-il à fournir le « *tuba* » comme l'évoque Pascal en L227 pour retarder la noyade ?

<sup>108</sup> Delphine L11 Loïc L11-12

<sup>109</sup> Ghyslaine L85-86 Delphine L21 Pascal L 323-324, L 211 Loïc L 38-39, 46 Marie L73

<sup>110</sup> Ghyslaine L194 Delphine L175-176 Pascal L216-217 Loïc L37-38 Marie L229

## **IV.5 L'étude des candidatures**

Pendant notre stage, nous avons pu constater que les personnes qui s'inscrivaient, en réponse à la question « *quel est votre projet ?* », la plupart d'entre elles disaient, ou écrivaient « *travailler* », « *retravailler* » « *... même à mi-temps* », mais pas de trace de métiers ou de fonctions particulières. Ceci est tout à fait surprenant quand on sait que les personnes handicapées sont volontiers orientées en priorité vers des organismes qui devraient contribuer à la (re)construction de cet avenir professionnel. Aucune statistique n'étant disponibles sur le sujet, nous avons décidé de constituer une base de données à l'aide des candidatures présentes sur notre lieu de stage.

Nous avons répertorié plus de trois cent candidatures de personnes reconnues Travailleur Handicapé en recherche d'emploi. Il faut savoir que le handicap n'est pas mentionné sur le dossier, seules certaines personnes indiquent elle-même, sur leur CV la plupart du temps, la nature de leur handicap quand elles pensent qu'il y lieu de le préciser (déficience visuelle, auditive, amputation ou mobilité en fauteuil).

Nous avons entrepris de lire ces candidatures, non comme un recruteur mais comme un explorateur en quête d'éléments qui lui permettraient de reconstituer l'histoire. En faire la lecture était instructif, nous avons noté un certain nombre d'éléments qui vont s'avérer utiles pour la suite. Nous avons résolu de les codifier informatiquement selon des critères précis afin d'examiner s'ils pouvaient apporter un complément d'information ou tout du moins un autre éclairage sur la situation qui nous préoccupe et d'en tirer une éventuelle substance propre à étayer nos interrogations ou à compléter les données en notre possession.

### **IV.5.1 Méthodologie**

Nous avons déterminé les critères que nous souhaitions encoder, testé, et en quelques CV, nous avons affiné notre sélection. Nous voulions savoir quel était le niveau de formation initiale des personnes et leur niveau actuel. S'il y avait eu formation continue, nous voulions vérifier si le niveau obtenu en était supérieur ou pas à celui de formation initiale, voire inférieur. Ensuite nous nous sommes intéressée à savoir si la personne avait suivi un bilan et si oui, s'il s'était déroulé en milieu ordinaire ou en milieu protégé. Et bien sûr nous préciserons si la personne avait exprimé sur sa candidature un quelconque projet, professionnel ou de formation.



Ensuite nous nous sommes appliquée à différencier la formation continue, en modules de formations, formation ouvrant à un diplôme et formation qualifiante et à préciser si elle s'était faite ou pas en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation). Nous avons ensuite vérifié si la formation était suivie d'au moins une expérience professionnelle en rapport avec le cursus suivi. Nous avons procédé de même sur la formation initiale, à l'exception de la notion d'alternance qui n'était pas toujours évidente.

Nous avons pris en compte l'année de la sortie de formation initiale, afin d'obtenir le temps du parcours. Nous avons également intégré le stage et nous l'avons exprimé en nombre de stages hors formation initiale, afin de pouvoir faire ultérieurement des ratios.

Pour retracer le parcours professionnel nous nous sommes attachée à trois items : la forme du parcours, à savoir s'il était majoritairement constitué de CDD ou pas ; la spatialité du parcours, à savoir dans combien d'entreprises différentes la personne avait travaillé ; la nature du parcours, à savoir combien de métiers différents la personne avait exercé.

A posteriori, il aurait été intéressant d'intégrer la notion de secteur d'activité professionnel, l'encodage nous a permis de remarquer que nous sommes en présence d'une redondance de métiers à deux niveaux, l'un sur les « occupations occasionnelles » l'autre dans le parcours des personnes un peu plus âgées.

Critères d'encodage des candidatures		
<b>Sexe</b>	H/F	➡ homme ou femme
<b>Age</b>	- de 26 ans	
	26-45 ans	
	+ de 45 ans	
<b>Niveau</b>	Init	➡ niveau en sortie de formation initiale
	Ce jour	➡ niveau à ce jour
<b>Orientation</b>	Bilan	➡ le sujet a-t-il effectué un bilan en milieu ordinaire
	Pré-orient	➡ le sujet a-t-il effectué un bilan en milieu protégé
	Projet	➡ le sujet a-t-il exprimé un projet professionnel sur sa candidature
<b>Parcours</b>	Nb années	➡ 2011 - l'année de sortie de formation initiale = parcours professionnel
	Nb form	➡ nombre de formations continues suivies par le sujet
	Niv inf	➡ qualification en formation continue inférieure à la qualification initiale
	Certification	➡ obtention d'un certificat en formation continue
	Titre ou Diplôme	➡ obtention d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'état en formation continue
	Apprentissage ou ctr pro	➡ formation continue en alternance
	Adéquat init/emp	➡ au moins 1 emploi en lien avec la formation initiale
	Adéquat form/emp	➡ au moins 1 emploi en lien avec la formation continue
	Nb stages	➡ nombre de stages effectués post formation initiale
	Maj CDD	➡ majorité du parcours professionnel en Contrat à Durée Déterminée
	Nb entrep	➡ nombre d'entreprises sur la durée du parcours
	Nb métiers	➡ nombre de fonctions ou métiers différents exercés au cours du parcours

### IV.5.2 Résultats

		- de 26 ans	26-45 ans	+ de 45 ans	Total	Rapport
Pyramide des âges	Hommes	33	107	49	189	59%
	Femmes	32	63	37	132	41%
	Total	65	170	86	321	
	Rapport	20%	53%	27%		
Formation initiale	Niveau 5	45	111	74	230	72%
	Niveau 4	15	33	5	53	17%
	Sous total 4 et 5	60	144	79	283	88%
	Niveau 3	2	22	5	29	9%
	Niveau 2	3	4	2	9	3%
Niveau à ce jour	Niveau 5	41	93	60	194	60%
	Niveau 4	19	48	18	85	26%
	Sous total 4 et 5	60	141	78	279	87%
	Progression de 5 à 4	27%	45%	260%	60%	
	Progression total 4 et 5	0%	-2%	-1%	-1%	
	Niveau 3	2	23	6	31	10%
	Niveau 2	3	6	2	11	3%
	Progression nb total 3 et 2	0	3	1	4	1,25%
	Nb Form continue	19	106	54	179	56%
	Rapport sur total	29%	62%	63%	56%	
Projet - Bilans	Projet exprimé	8	33	11	52	16%
	Bilan milieu ordinaire	8	15	8	31	10%
	Bilan CRP	8	16	6	30	9%
	Total bilans exprimés	16	31	14	61	19%
	Bilan milieu ordi + Projet	0	3	1	4	
	Bilan CRP + Projet	0	2	2	4	
	Total bilans + projet	0	5	3	8	13%
	Bilan+proj+form cont adéquate	0	1	3	4	7%
Formation continue	Nb moyen form continue	1	2	2		
	Niv 2 et 3 / qualif inférieure	1	12	1	14	33%
	Nb total formations	27	182	108	317	
	Certification	6	48	28	82	26%
	Titre / diplôme	14	56	28	98	31%
	Rapport qualif + CQP sur total form	74%	57%	52%	57%	
	Dont apprent ou Ctr pro	2	12	6	20	11%
Adéquation formation suivie d'un contrat dans le domaine	Adéquat form init/emploi	33	94	64	191	
	Rapport sur total	51%	55%	74%	60%	
	Adéquat form certif	2	22	15	39	
	Rapport sur nb form certif	33%	46%	54%	48%	
	Adéquat form qualif/dip	4	33	19	56	
	Rapport sur nb form qualif/dip	29%	59%	68%	57%	
	Rapport des 2 sur nb form continue	22%	30%	31%	30%	
Stages post formation initiale	Moyenne nb stages post init	4	2	2		
	Nb personnes ayant suivi stage	50	48	20		
	Rapport nb personnes sur total	77%	28%	23%		
	Nb total stages post form init	187	105	43		
Emploi	Nb moyen années post init	5	18	33		
	Majorité du parours en CDD	38	76	17	131	
	Rapport sur total (travaillé)	86%	45%	20%	44%	
	Nb entreprises moyen	3	7	8		
	Nb métiers moyen	3	5	5		
	Jamais travaillé - 26 ans( stages)	21	soit	32%		
	Stages suivis emploi adéquat	3	16	7		
	Rapport sur total stages	6%	33%	35%		
	Niveaux 2 et 3 - 26 ans	4 = stages seuls et 1 CDD # formation initiale				

### **IV.5.3 Analyse**

En première lecture, on voit clairement, sans connaître la nature du handicap, que certains parcours s'écroulent d'un seul coup, la cassure est nette, suivent la plupart du temps des formations ou des CDD, ou rien. Nous n'avons pas retenu ces informations comme critères, cela aurait été beaucoup trop subjectif, nous serions entrés dans le monde de l'interprétation, mais elles sont tout de même significatives.

Si l'on considère que les moins de vingt-six ans sont atteints d'un handicap inné, comme peut-être les personnes qui ont des parcours uniquement composés de CDD, rien ne semble justifier le faible niveau de formation initiale. On peut s'interroger sur les orientations quasi systématiques en Centre d'Apprentissage Professionnel (spécialisé ou non) et en CRP. Les formations suivies sont récurrentes mais toujours dans une projection d'emploi subalterne et sur des secteurs d'activité très restreints. Si on considère que les plus de quarante-cinq ans sont probablement atteints d'un handicap acquis, on voit clairement qu'il touche les faibles niveaux de qualification. Nous pouvons émettre l'hypothèse que cela est lié au secteur dans lequel la personne a principalement exercé son activité comme les métiers du bâtiment, l'industrie automatisée (travail à la chaîne), le transport.

Nous avons constaté que beaucoup de CV et lettres étaient parsemés de fautes d'orthographe, ou de français et que certains comportaient des incohérences chronologiques ou autres. Les candidatures provenant majoritairement des organismes de suivi, cela amène plusieurs interrogations : les CV sont-ils lus par les intervenants avant d'être adressés à l'extérieur ? A supposer que ces personnes aient suivi des ateliers, ce qui logiquement aurait dû se produire, y a-t-il eu sensibilisation à la présentation, au moins une information sur le correcteur d'orthographe ? Que ces personnes aient ou non suivi des ateliers, elles sont reçues et dirigées par des intervenants dont la mission est d'évaluer leurs besoins, de là vient notre dernière question sur ce sujet : quid du contrôle des savoirs de base ?

Autre constatation, aucun parcours n'a été jalonné de Validation des Acquis de l'Expérience, toutefois certains pouvaient s'y prêter, ni de Congé Individuel de Formation, pourtant en sortie de CDD, il est toujours plus facile de monter ce type de dossier. La qualité de travailleur handicapé exclut-elle le bénéfice de ce type de dispositifs ?

Nous avons trouvé peu de formations pré-qualifiantes, à moins qu'elles ne soient pas notées, et aucune n'a été suivie de la formation qualifiante qui aurait dû lui succéder.

Très majoritairement, les formations continues ne sont pas mises en valeur sur les CV et surtout ne sont pas claires. Elles sont présentées en « *formation de...* » mais rien n'indique le niveau, s'il est atteint ou pas, et les libellés qui apparaissent ne correspondent ni à des diplômes ni à des qualifications reconnues. Par contre, le lieu de formation, quand il est précisé, est souvent un CRP.

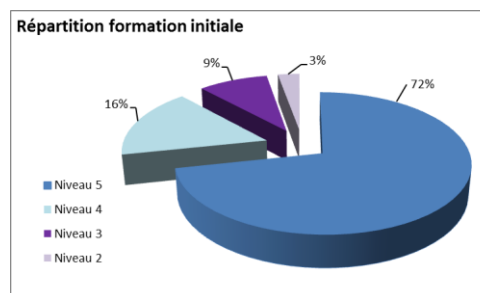
La fréquence des stages hors du circuit de la formation nous surprend. Le stage est une pratique d'un service de l'*organisation* et du milieu ordinaire. Il est difficile de faire de lien avec l'emploi, les secteurs trop variés et sans rapport avec ce qui suit dans le parcours nous interrogent sur la pertinence de cette pratique. Nous avons contacté quelques personnes pour vérifier mais nous avons noté beaucoup d'incohérences dans ce qui les aurait motivés.

Prenons un exemple: un jeune homme, vingt-six ans, niveau IV validé, niveau III entamé, parlant trois langues, dont deux natives, avait noté comme projet professionnel « *faire un stage de mise en rayon en grande surface* », en bas du CV il précise qu'il est atteint de déficience visuelle sans en préciser le degré. Son CV informe d'un bilan en milieu ordinaire. Dans son dossier, deux grandes surfaces, qui ont accepté de le recevoir en stage, notent dans leur rapports que le handicap est incompatible avec la fonction mais, et chacune l'a exprimé à sa manière, que ce jeune a d'autres qualités qu'il faudrait mettre en valeur. Nous avons appelé le jeune homme, il nous a informée qu'il avait été adressé vers une association de patients qui l'avait pris en charge. Il allait bientôt reprendre des études en rapport avec ses capacités. L'épisode « grande surface » le fait sourire aujourd'hui, mais l'on peut s'interroger sur la pertinence de l'orientation. A contrario, et nous en reparlerons, les associations de patients semblent un interlocuteur fiable et non négligeable.

La nature des parcours est parfois impressionnante de par le nombre de CDD et de métiers exercés. Tout cela donnerait à penser que les personnes handicapées auraient soit une faculté d'adaptation hors du commun, soit un sens de l'opportunité développé, soit suffisamment de difficultés financières pour accepter ce qui se présente. Hommes et femmes sont logés à la même enseigne, les métiers sont différents, encore que nous y ayons trouvé un tronc commun dans les métiers de la cuisine, du ménage, des champignons, des espaces verts, de l'emballage, de la mise en rayon ; le niveau qui ressort est celui d'ouvrier non qualifié.

Les bilans (compétences, pré-orientation, appui projet) ne sont pas forcément notés sur les CV, c'était précisément une information dont nous aurions aimé disposer, afin de la mettre en corrélation avec l'expression du projet, le suivi d'une formation, comme l'emploi.

Le premier constat quantitatif est que notre panel est représentatif au regard de la moyenne nationale, cumulés les niveaux III et IV représentent 88% contre 81% au national, Nous sommes un peu au-dessus, mais nous avons pu noter un niveau IV alors que le diplôme n'avait pas été obtenu.



L'adéquation entre la formation initiale et l'emploi est en moyenne de 60% sachant que les - de 26 ans sont à 51% quand les + de 45 ans sont à 74%. **En formation continue, l'adéquation tombe à 30%** avec toujours pour les jeunes une adéquation de 22% contre 30% pour les séniors.

Sur 321 personnes, 194 ont suivi au moins une formation continue. Elle se décompose comme suit : 26% des formations sont des Certificat de Qualification 31% sont des titres ou diplômes, ce qui veut dire que **43% des formations suivies n'ont pas d'incidences sur le niveau**. Sur ces formations, **seules 11% ont été suivies en alternance** (apprentissage ou contrat de professionnalisation). Sur les 20 **formations suivies en alternance** 13 sont suivies d'un emploi en rapport, soit **65% d'adéquation**.

Si nous notons une montée du niveau V au niveau IV en formation continue, nous n'avons pas la certitude que les diplômes aient été obtenus. Par contre **seules 4 personnes sont passées au-dessus du niveau IV**. Les personnes d'un **niveau de formation initiale III ou II** ont été **requalifiées en formation continue à un niveau inférieur pour 33%**. Sur les 5 jeunes ayant une formation initiale d'un niveau III et II, 1 seul a travaillé en CDD, dans un autre domaine que celui de sa formation initiale, les 4 autres n'ont faits que de 1 à 5 stages non suivis d'emploi. Pour les stages effectués, presque la moitié le sont hors formation. Un tiers des - de 26 ans n'a jamais travaillé.

Il faut noter que si la proportion de **parcours majoritairement effectués en CDD est de 44%**, elle se répartit en **86% pour les jeunes**, 45% pour les 26-45 ans et 20% pour les séniors. Sachant qu'en étant depuis **5 ans sur le marché du travail**, les jeunes ont déjà fait **en moyenne 3 entreprises** et exercé **3 métiers différents**.

Sur les **61 personnes qui avaient noté les bilans**, qui se sont répartis pour moitié entre milieu ordinaire et protégé, **seules 8 d'entre elles ont exprimé un projet**, soit 13%. Cette donnée n'est pas significative du fait du peu de bilans mentionnés (19% des CV).

Nous le voyons, tous ces chiffres vont dans le sens de ce qui s'est dit précédemment.

## **IV.6 Conclusion**

La première conclusion que nous pouvons tirer est que les trois méthodes d'investigation se complètent, et convergent pour nous donner un aperçu de la situation des personnes handicapées en recherche d'emploi qui nous semble alarmant. La sensation du mal-être des personnes comme l'impression de pesanteur que nous avons ressenties sur le terrain se confirme au cours des entretiens. Le malaise est profond et nous avons clairement constaté les difficultés de communication récurrentes entre l'*organisation* et ses bénéficiaires, témoins d'une relation vécue sous le signe de la domination par les personnes.

Au travers des témoignages, nous avons identifié deux groupes qui, s'ils ont un objectif commun, ne se rejoignent pas dans leur rapport à la société. Nous avons vu que la nature du handicap ou de ses conséquences pourraient expliquer ce fait, mais le temps passé au sein de l'*organisation* à jouer les « Don Quichotte » pourrait aussi expliquer le discours plus revendicatif du groupe B. Indépendamment du discours, la présence de ces deux groupes nous interpelle puisque leur dénominateur commun est la RQTH. De là à penser qu'il faudrait envisager deux modes d'actions différents il n'y a qu'un pas, mais le franchir nous semblerait simpliste. Cela pose clairement la question de l'individualisation des parcours et en conséquence des moyens à envisager pour la rendre possible.

Le point que vient confirmer l'analyse des candidatures, c'est que handicap rime avec faible niveau de formation et de qualification, mais aussi avec précarité, précarité professionnelle et financière. Nous pouvons également envisager que la faiblesse du niveau soit relative à la carence en formation initiale pour le handicap inné, et soit consécutive au fait que le handicap acquis touche principalement les faibles niveaux de qualification professionnelle. Nous pourrions dire que les conditions actuelles, au vu des résultats de notre analyse, de cette omniprésence des OPS, de leur mode de fonctionnement et de l'objectivation dont ils sont tributaires, ainsi que la fréquence de l'orientation en milieu protégé, ne peuvent que maintenir les personnes au bas de l'échelle. Cela n'est pas sans conséquence sur la précarité affichée de l'emploi. L'étude des candidatures nous révèle que 44% des personnes ont un parcours quasi exclusivement composé de CDD, 86% pour les jeunes. Le chiffre se réduit à la moyenne, il prend en compte le handicap acquis sans que l'on sache à quel moment de la carrière le handicap est venu modifier le parcours. Il serait intéressant de corriger ce chiffre avec les données réelles, c'est-à-dire de ne regarder le parcours qu'après la survenue du handicap, et nous obtiendrions probablement un chiffre nettement supérieur.

Le parcours de formation est la plupart du temps imposé par l'*organisation*, principalement par les OPS et les CRP. Or l'analyse des CV nous révèle que 70% des formations qui ouvrent à un titre ou un diplôme ne sont pas suivies d'effet sur l'emploi. On peut en tirer trois conclusions, soit que la prescription est faite de façon aléatoire en fonction de places disponibles par exemple, soit qu'elle est pratiquée en inadéquation avec les aspirations de la personne, soit que la formation dispensée n'est pas en harmonie avec les attentes des futurs employeurs, ce qui nous ramène à la qualité et au niveau de sortie des formations en question. Ce sont les caisses d'assurance maladie qui financent en grande partie les coûts de formation en CRP, est-ce à dire que la formation est une thérapie ? Elle est prescrite, comme un traitement, mais doit-elle pour autant perdre sa vocation qui est de s'inscrire dans un projet d'évolution individuelle construit ? Nous pouvons dire que la formation dans ce cas est dévalorisée, elle devrait être une plus-value sur le CV or elle se réduit à un incident de parcours puisque rien ne la relie à un élément constitutif du trajet. Nous avons même dans les candidatures des personnes qui ont suivi *n* formations, ce qui traduit sur le CV une impression d'instabilité que l'employeur imputera à la personne alors qu'elle n'en n'est pas pleinement responsable. De plus, un parcours contraint est difficile à « vendre » à un employeur, quand on n'aurait aucune difficulté à mettre en valeur un parcours choisi. Nous pouvons aussi nous interroger sur la (re)qualification à un niveau inférieur pour 33% des personnes qui affichaient un niveau III et II en formation initiale.

En revanche, les formations dispensées en alternance ont une adéquation de 65% avec le retour à l'emploi, ce qui tend à prouver qu'elles répondraient peut-être mieux aux attentes de la personne, ou que les entreprises leur reconnaissent une valeur. Les stages que l'on peut pratiquer dans le cadre d'une formation n'ont pas valeur d'expérience professionnelle, ils sont rarement en adéquation avec le contenu de la formation elle-même, et leur durée n'est pas toujours suffisante pour appréhender une fonction. De plus, la personne n'est que « de passage » dans l'entreprise, ce qui ne favorise pas son intégration. L'alternance offre la possibilité de pratiquer le métier que l'on apprend, elle fait de la personne un collaborateur de l'entreprise ; de plus, cela permet l'intégration par paliers au sein du milieu professionnel et de l'équipe qui reçoit la personne. Marie et Loïc qui l'ont pratiquée en ont clairement énoncé les avantages. La difficulté réside dans le fait que les CRP ne pratiquent pas l'alternance, il est vrai que le principe de l'internat entraverait la mise en œuvre. Si alternance il y a, il serait préférable qu'elle puisse s'exercer à proximité du domicile de la personne afin d'envisager plus sereinement un emploi potentiel à l'issue de la formation.

Nous constatons que l'approche du retour à l'emploi telle qu'elle est organisée conduit à l'insertion par défaut et ne s'inscrit pas dans l'éventualité d'une possible (re)construction que l'individu pourrait piloter par lui-même. Nous voyons également que le projet est absent du discours, comme des candidatures, il semble qu'il n'ait pas eu la potentialité d'éclore. Ce que nous pouvons en conclure, c'est que la transition des personnes n'est pas orchestrée correctement, qu'elle ne favorise pas les conditions propices à la construction délibérée d'un itinéraire choisi et murement réfléchi. Cela pose plusieurs questions, celle de la pertinence du réseau des OPS et de leur fonctionnement, celle de la volonté de l'*organisation* à mettre en place des dispositifs plus appropriés et à répartir les moyens nécessaires à leur mise en œuvre, mais également celle du profil des personnes qui interviennent sur le terrain, ou tout du moins de leur formation qui pourrait présenter des carences si l'on veut que le milieu ordinaire s'ouvre de façon significative au handicap.

Qu'en est-il de l'émancipation ? Pour Loïc, le déclic a été la colère provoquée par sa présence en CRP, l'opportunité a pris la forme d'un ami. Pour Ghyslaine, la connaissance de l'*organisation* lui enjoint de s'en émanciper et l'opportunité se traduit dans sa rencontre avec l'association. Pour Pascal, la construction de son parcours de formation s'est dessinée à la suite d'échanges et de rencontres extérieures, il trouve en lui le moyen de s'émanciper de l'*organisation*. Pour Delphine et Marie, le déclic, s'il a eu lieu, n'a pas encore produit d'effets plus durables. Est-ce à dire que l'on devrait apprendre à s'émanciper, à savoir tendre une oreille attentive aux échos extérieurs ? Puisqu'aucun n'a trouvé dans l'*organisation* matière à satisfaire ses aspirations profondes, on serait tenté d'en conclure qu'il serait probablement plus sage de ne pas y entrer trop avant et de s'armer pour être en mesure de faire face aux difficultés par soi-même. Nous pensons que le pouvoir d'agir, associé à l'envie d'agir, est au cœur des problématiques des personnes handicapées et qu'il serait intéressant de se pencher sur la manière de leur (re)donner un véritable élan.

Si nous revenons sur l'inaptitude qui a été prononcée pour Loïc et Marie, nous pouvons constater que les acteurs n'ont pas réussi à l'interpréter correctement. Pour Loïc, on n'a pas tenu compte du contexte, en l'occurrence l'environnement de travail dans lequel il évoluait, pour évaluer son potentiel, ce qui lui a fait perdre six ans avant de revenir à la case départ. Pour Marie, on a oublié son passé professionnel et son besoin de contacts, l'inaptitude était liée aux déplacements et aux horaires chargés, mais on aurait pu penser son évolution dans les métiers du commerce plus statiques et réguliers. On voit bien que l'interprétation de l'inaptitude reste un motif de l'inadéquation de la réponse des acteurs.



Nous avons vu que l'inadéquation dont on nous parle se répartit entre deux aspects : l'un que nous pourrions dire *technique* qui regroupe l'évaluation de la personne ou des situations et les dispositifs inadaptés ; l'autre que nous situons dans le domaine de la relation entre la personne et les acteurs, dans la communication comme dans le discernement. L'évaluation manque d'appuis sérieux, elle semble ne reposer que sur une forme d'habitus qui se résumerait à reproduire des schémas existants, à penser pour l'autre sans avoir pris le temps d'aller au-delà des apparences, ni rechercher les fondements mêmes de la nécessité des changements envisagés comme de leurs conséquences. Certains dispositifs ne semblent plus en accord avec les attentes du moment et peinent visiblement à se réformer de l'intérieur. Si l'on prend l'exemple des EA qui se devraient d'être un tremplin, on voit qu'elles ne remplissent pas vraiment cette fonction. Pour ce qui concerne les difficultés récurrentes de communication, nous ne pouvons que supposer qu'elles seraient dues aux conditions de travail imposées par l'*organisation* comme au déficit de formation et d'information des représentants des acteurs qui interviennent auprès des personnes handicapées.

En ce qui concerne les associations extérieures à l'*organisation*, dont les associations de patients, nous avons pu constater qu'elles faisaient preuve d'un dynamisme avéré et s'investissaient dans le devenir des personnes qui les consultent. Outre leur engagement dans toute action qui concerne l'évolution et la place du handicap au sein de notre société, on voit qu'elles ont joué un rôle important pour le groupe B, comme pour le jeune homme atteint de déficience visuelle. Certaines connaissent les filières mieux que les acteurs de l'*organisation* eux-mêmes et l'on pourrait déplorer qu'elles ne soient pas suffisamment mises en valeur par l'*organisation*, au moins à titre consultatif.

Nous n'avons fait qu'effleurer le contexte des entreprises, néanmoins ce que nous pouvons en retenir, c'est que depuis vingt-quatre ans que l'*organisation* a mis en place l'obligation d'emploi contre pénalités, elle n'a pas réussi à ouvrir, hors du mode contraint, un dialogue constructif avec l'entreprise en vue de l'emploi durable. Placer les personnes handicapées dans l'obligation de faire appel à un suivi spécifique et entretenir un réseau de placement parallèle contribue également à marquer la différence du handicap. Nous constatons l'absence de politiques offensives favorisant l'orientation et la formation, comme la montée en compétences et en qualification des personnes, bien que ces éléments soient des facteurs majeurs pour soutenir le retour à l'emploi. Nous pourrions dire que le jeu de l'oiie des personnes vient en miroir du jeu de cases de l'*organisation*.

Nous pourrions penser que, malgré son investissement, l'*organisation* contribuerait indirectement à maintenir le handicap hors de la « normalité » du monde professionnel, et qu'elle aurait tissé elle-même les liens de dépendances qui entravent ses bénéficiaires, réduisant par là-même leur marge d'autonomie. Accoutumés à cette discipline depuis longtemps, les personnes ne savent plus comment exprimer leurs attentes. C'est comme si l'*organisation* aveugle et sourde semblait astreindre ses bénéficiaires à subsister muets.

Les publicités faites autour du handicap n'ont pas non plus prouvé qu'elles aient la moindre raison d'être ni qu'elles aient eu le moindre effet sur l'inclusion ou les représentations du handicap. A contrario, nous ne trouvons pas trace, à l'initiative de l'*organisation*, d'une communication renforcée ou d'un effort de recherche significatif en matière de prévention. Au travers de ces différents éléments, nous estimons que l'*organisation* présente certaines carences qui ne s'accordent pas avec le sens profond de sa mission.



Université François Rabelais - Tours  
UFR Arts et Sciences Humaines  
Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

Année Universitaire 2010-2011

## **Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?**

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

## **V. Proposition de réflexions et d'actions**

Présenté et soutenu par  
Bernadette Quiquemelle

Sous la direction de  
Laurence Cornu, Professeur des Universités

En vue de l'obtention du  
Master Professionnel 2<sup>ème</sup> année  
Mention Sciences de l'Éducation et de la Formation Tout au Long de la Vie  
Spécialité Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes

## V.1 Introduction

Nous avons introduit notre mémoire par la déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen puisque c'est dans cet esprit que nous avons souhaité mener notre recherche. Il nous a semblé important de rappeler les dispositions de la loi du 11 février 2005 « ***pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*** ».

Après un bref retour sur l'évolution de la législation et sur la classification du handicap, nous avons brossé l'environnement du handicap au travers des différentes modalités (CDAPH, RQTH, AAH, PCH, DOETH, inaptitude, invalidité et incapacité). Nous avons présenté les deux associations de patients qui ont initié les mouvements qui leur ont succédé, l'ADAPT et l'APF ainsi que les différents acteurs Agefiph, FIPHFP, CNSA, OETH et la MDPH. Nous avons également parlé du milieu protégé, ESAT et CRP. Pour terminer, nous avons porté notre regard en direction de l'entreprise. L'étude de ces éléments a suscité quelques remarques, à savoir :

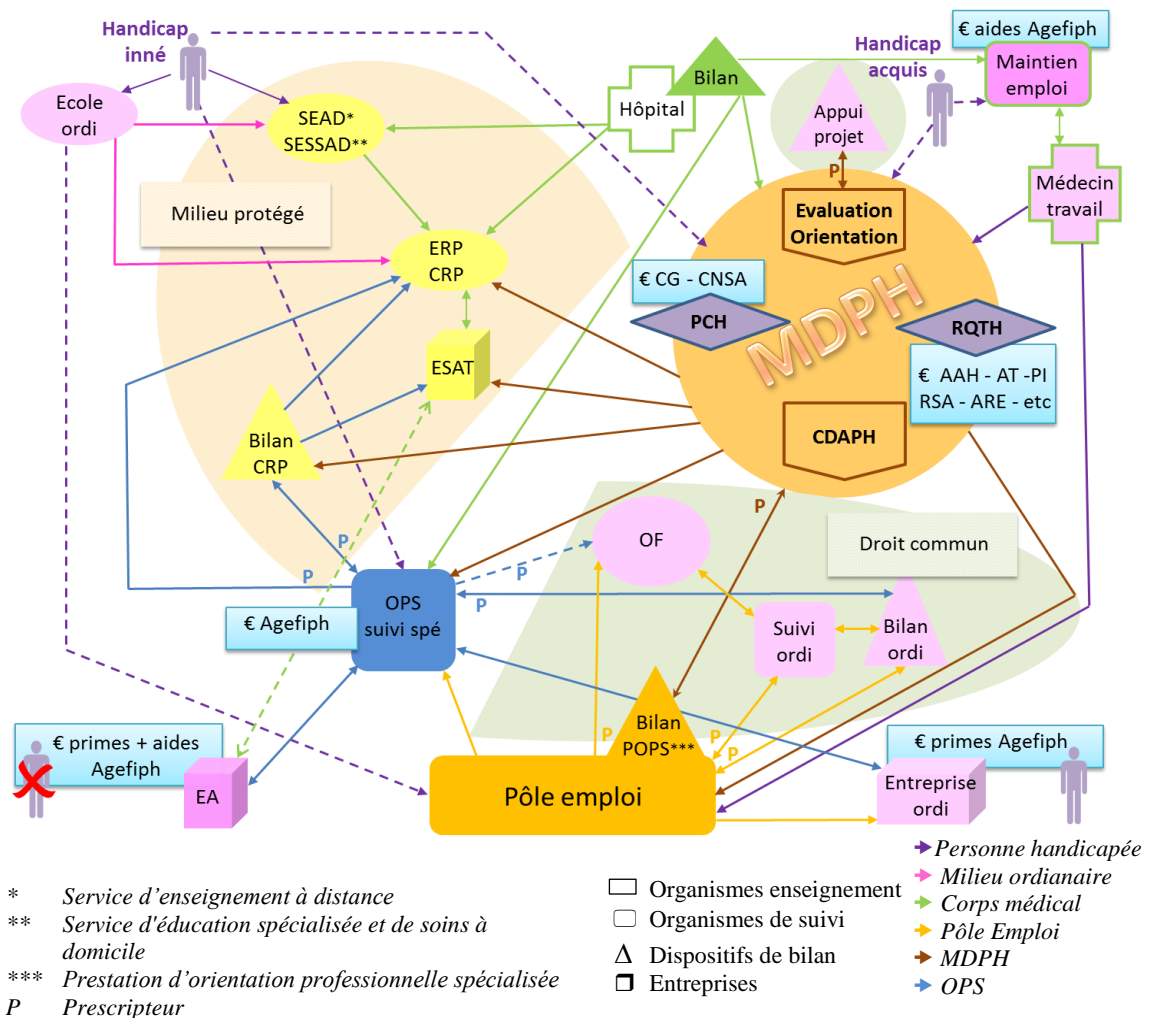
- Le handicap acquis commence souvent à la constatation de l'inaptitude, par le médecin du travail. C'est probablement là que se révèle une certaine forme d'incompréhension, puisque les interlocuteurs qui vont succéder au corps médical s'appuieront sur cette inaptitude pour justifier de la (ré)orientation.
- L'arrivée du CIF a modifié l'interprétation de l'incapacité. L'obtention de la RQTH va au-delà de la notion médicale, puisqu'elle intègre des notions de situation de handicap qui sont sans doute aussi subjectives que le handicap lui-même. En première intention on pourrait se laisser aller à penser que le rattachement au groupe « handicap », qu'il s'agisse d'enfants ou d'adultes, viendrait pallier à un système social défaillant par ailleurs. « *Le handicap n'est-il pas très prosaïquement une catégorie administrative construite pour gérer, et venir en aide, à une population fragile, impossible à définir autrement que par des limites arbitraires ?* » (Stiker, 2009 : 208).
- Le message véhiculé par les institutions est que cette « qualité » ouvrirait des avantages complémentaires comme la prescription de stages de préformation professionnelle, le soutien du réseau de placement spécialisé et qu'elle mettrait en bonne place pour prétendre au retour en entreprise via les primes versées à l'employeur. C'est un appel que nous trouvons surprenant, il aurait tendance à inciter les institutions à baliser la direction de la CDAPH comme solution « miracle ».

- Nous avons noté un fait surprenant, c'est que l'Agefiph soit en situation de quasi-monopole sur toute la chaîne du handicap. Si certains de ses services sont sous-traités, elle reste à l'initiative et décisionnaire des politiques de terrain. Elle est placée en position de collecteur, gestionnaire, financeur, et prescripteur, via les OPS Cap Emploi.
- Nous avons constaté qu'en préalable à la CDAPH, la MDPH s'appuie sur une réunion qui se tient en présence d'une équipe pluridisciplinaire dont un représentant de Cap Emploi et d'un CRP. Il est surprenant que ces deux derniers organismes, dans un souci d'équité et d'objectivité, soient présents à ce niveau d'instruction du dossier. Si l'on voulait satisfaire au principe d'équité et statuer sur une juste orientation, aucun représentant d'organismes susceptibles d'avoir un quelconque intérêt dans la suite du parcours de la personne ne devrait être présent dans les réunions ou commissions prenant des décisions dans le sens de l'orientation, ni en amont ni en aval de la CDAPH.
- Nous nous interrogeons sur la facilité avec laquelle on oriente en CRP et sur les suites de l'orientation quand la première étape est constituée d'un CRP. Nous sommes amenés à nous interroger sur la proportion de personnes qui auraient pu être redirigées vers le milieu ordinaire et ne l'ont pas été. Devant l'absence de statistiques disponibles sur ce sujet, nous ne pouvons que supposer que cette éventualité existe.
- L'entreprise adaptée a-t-elle vraiment la possibilité d'exercer le rôle social qu'elle devrait jouer ? Force est de constater qu'il y a une ambivalence dans les EA, nous avons les « anciennes », issues d'associations, et les « nouvelles ». S'il y a des initiatives tout à fait intéressantes et respectueuses de l'humain, il se crée des EA dont on s'étonne qu'elles puissent voir le jour, ne respectant d'ailleurs pas les conditions qu'elles devraient suivre. Devant les conditions d'embauche et l'absence de réelle formation, on pourrait y voir un encouragement à la précarité ou à l'exploitation du handicap dit « léger », ce qui nous paraît en relative contradiction avec la loi de 2005 et ne semble pas favoriser l'inclusion.
- Si le principe de libre choix existe, les préconisations d'orientation sont évaluées sur dossier, les OPS sont privilégiées, alors même que leur fonctionnement nous semble, sur le principe de l'égalité des chances et de non-discrimination, en contradiction avec l'esprit de la loi. « Une orientation doit-elle toujours être décidée par défaut, en fonction de l'offre existante ? »<sup>111</sup>

---

<sup>111</sup> Bon, C. (2003, mars). Effet d'étiquetage et jeux des institutions dans le parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap. *Education permanente* n°156, pp. 79-87.

Pour illustrer notre propos, nous avons essayé de schématiser les trajets qui s'offrent aux personnes handicapées pour gérer leur retour à l'emploi. Une flèche verte signifie qu'il y a un avis du corps médical quel qu'il soit. Regroupés sous l'appellation « hôpital » les centres de rééducation fonctionnelle, ou autres établissements de soins, dispensent des bilans internes, ou des associations présentes sur site sont en mesure de faire une pré-orientation. Pour un adulte, le corps médical, médecin du travail ou hospitalier, va privilégier en première intention le maintien dans l'emploi. Nous avons fléché en ligne discontinue les trajets plus occasionnels, mais possibles. Nous voyons nettement trois circuits enchevêtrés, la MDPH, Pôle Emploi et l'OPS, sachant que la personne peut cumuler un certain nombre d'allers et retours entre les différents organismes. C'est à partir de ce schéma pour le moins complexe que nous avons développé notre sujet<sup>112</sup>.



**Figure 3 - Schéma actuel de circulation des personnes handicapées au sein de l'organisation du retour à l'emploi - juillet 2011**

<sup>112</sup> A partir de cet instant, pour faciliter la lecture, par convention, nous parlerons de l'organisation, sachant qu'elle comprend l'Etat, l'Agefiph et ses services comme acteurs principaux, en second plan nous trouvons aussi les CRP, les Pouvoirs Publics dont la CDAPH et la MDPH, les institutionnels de la formation continue, les Caisses, Pôle Emploi et en toile de fond les lois et codes auxquels le handicap est rattaché.

Notre approche conceptuelle nous a conduite à nous pencher sur les concepts de handicap, de transition et de stratégie afin d'en faire ressortir les principes en relation avec notre sujet.

Handicap ou situation de handicap, nous nous sommes attardée sur les représentations et le vocabulaire du handicap. Que cherchons-nous à cacher derrière cette querelle de mots ? Le discours serait-il plus important que les actes ? Le handicap n'est pas un état, nous pourrions dire que c'est un aléa de la vie qui frappe tout un chacun sans logique et de façon inégalitaire. La difficulté de notre sujet est de le placer dans le cadre de l'emploi. Si nous pouvons conceptualiser le handicap, vouloir le rapprocher de la qualité de travailleur handicapé n'apparaît pas comme une évidence. Le groupe « handicap » que nous avons constitué via la RQTH est pour le moins hétérogène au point que nous nous sommes interrogée sur la pertinence d'un traitement à parité de situation. Si nous avons défini le handicap comme une métamorphose qui place devant la responsabilité de gérer autrement ses relations de dépendances, nous avons été amenée à considérer la RQTH comme un stigmate qui demande à l'homme de s'effacer devant son handicap, le désignant ainsi aux yeux de tous même si le handicap, lui, ne se voit pas toujours.

Nous avons illustré la phase de l'orientation vécue dans l'*organisation* au travers d'une gare à la signalétique défaillante, et au personnel en effectif réduit. Cette vision est d'autant plus pertinente si l'on veut exprimer ce qu'est la transition pour une personne handicapée. De l'intégrité du corps à réinventer, à l'inclusion sociale, il lui faudra intégrer une nouvelle temporalité, une autre approche de la spatialité, faire face aux représentations, digérer l'image reflétée d'elle-même, et comme tous construire un projet professionnel. Le handicap impose une transition subite, c'est ce qui en fait une transition majeure car elle va nécessiter toute l'énergie de la personne, alors que précisément à cet instant elle fait défaut. En l'état l'accompagnement de cette transition ne nous paraît pas adéquat.

Nous avons vu que pour les personnes handicapées, rien n'est simple. Nous en sommes arrivée à dépeindre la stratégie d'une personne au sein de l'*organisation* sous la forme du jeu de l'oie, hasard des circonstances, attentes, retours en arrière. Dans l'*organisation*, la personne est privée de son libre arbitre et nous avons conscience que pour évoluer, il lui faut retrouver son pouvoir d'agir. Pour l'*organisation* qui lui fait face, nous avons comparé la stratégie en cours à celle de l'araignée, la toile tissée est dense et plus on reste dans les mailles de l'*organisation*, plus le paralysant fera son effet, conjuguée à celle de la rustine qui consiste à boucher les trous en permanence sans envisager de changer le support.

La problématique qui s'en dégage de notre approche conceptuelle met en exergue la dimension que nous souhaitons aborder et que l'on trouve dans le sous-titre de ce mémoire : « peut-on (re)mettre l'humain au centre des dispositifs ? » Nous nous sommes appuyée sur trois types d'investigations : l'observation dans le cadre de manifestations ou réunions en rapport avec notre sujet, les témoignages de cinq personnes handicapées ayant eu à gérer une transition professionnelle et une base de données constituée à partir de plus de 300 candidatures présentes sur notre lieu de stage. Nous livrons l'essentiel de nos conclusions.

La première conclusion que nous pouvons tirer est que les trois méthodes d'investigation se complètent, et convergent pour nous donner un aperçu de la situation des personnes handicapées en recherche d'emploi qui nous semble alarmante. La sensation du mal-être des personnes comme l'impression de pesanteur que nous avons ressenties sur le terrain se confirme au cours des entretiens. Le malaise est profond et nous avons clairement constaté les difficultés de communication récurrentes entre l'*organisation* et ses bénéficiaires, témoins d'une relation vécue sous le signe de la domination par les personnes.

Au travers des témoignages, nous avons identifié deux groupes qui ne se rejoignent pas dans leur rapport à la société. Nous avons vu que la nature du handicap ou de ses conséquences pourraient expliquer ce fait. La présence de ces deux groupes nous interpelle puisque leur dénominateur commun est la RQTH. Cela pose clairement la question de l'individualisation des parcours et des moyens à envisager pour la rendre possible.

Le point que vient confirmer l'analyse des candidatures, c'est que handicap rime avec faible niveau de formation et de qualification. Nous pouvons envisager que la faiblesse du niveau soit relative à la carence en formation initiale pour le handicap inné, et soit consécutive au fait que le handicap acquis touche principalement les faibles niveaux de qualification professionnelle. Au vu des résultats de notre analyse, du mode de fonctionnement des OPS et de l'objectivation dont ils sont tributaires, de l'orientation fréquente en milieu protégé, nous pourrions dire que les conditions actuelles contribueraient à maintenir le niveau au bas de l'échelle. Cela n'est pas sans conséquence sur la précarité affichée de l'emploi. L'étude des candidatures nous révèle que 44% des personnes ont un parcours exclusivement composé de CDD, 86% pour les jeunes. Le chiffre, réduit à la moyenne, prend en compte le handicap acquis sans que l'on sache à quel moment de la carrière il est venu modifier le parcours. Il serait intéressant de corriger ce chiffre avec les données réelles, c'est-à-dire de ne regarder le parcours qu'après la survenue du handicap, et nous obtiendrions probablement un chiffre nettement supérieur.



Le parcours de formation est la plupart du temps imposé par l'*organisation*, or l'analyse des CV nous révèle que 70% des formations qui ouvrent à un titre ou un diplôme ne sont pas suivies d'effet sur l'emploi. Ceci nous ramène à la qualité et au niveau de sortie des formations en question. La vocation de la formation serait de s'inscrire dans un projet d'évolution individuelle construit. Or dans notre étude, elle semble dévalorisée, elle devrait être une plus-value sur le CV or elle se réduit à un incident de parcours puisque rien ne la relie à un élément constitutif du trajet. Nous avons même dans les candidatures des personnes qui ont suivi  $n$  formations, ce qui traduit sur le CV une impression d'instabilité que l'employeur imputera à la personne alors qu'elle n'en n'est pas pleinement responsable. De plus, un parcours contraint est difficile à « vendre » à un employeur, quand on n'aurait aucune difficulté à mettre en valeur un parcours choisi. Nous avons également remarqué que la formation n'est pas mise en valeur sur les CV.

En revanche, les formations dispensées en alternance ont une adéquation de 65% avec le retour à l'emploi, ce qui tend à prouver qu'elles répondraient peut-être mieux aux attentes de la personne, et que les entreprises leur reconnaissent une valeur. Ceux qui l'ont pratiquée en ont clairement énoncé les avantages. La difficulté réside dans le fait que les CRP ne pratiquent pas l'alternance, il est vrai que le principe de l'internat entraverait la mise en œuvre. Si alternance il y a, il serait préférable qu'elle puisse s'exercer à proximité du domicile afin d'envisager plus sereinement un emploi potentiel à l'issue de la formation.

Nous constatons que l'approche du retour à l'emploi telle qu'elle est organisée conduit à l'insertion par défaut et ne s'inscrit pas dans l'éventualité d'une possible (re)construction que l'individu pourrait piloter par lui-même. Nous voyons également que le projet est absent du discours, comme des candidatures, il semble qu'il n'ait pas eu la potentialité d'éclore. Cela pose plusieurs questions, celle de la pertinence du réseau des OPS et de leur fonctionnement, celle de la volonté de l'*organisation* à mettre en place des dispositifs plus appropriés et à répartir les moyens nécessaires à leur mise en œuvre, mais également celle du profil des personnes qui interviennent sur le terrain, ou tout du moins de leur formation qui pourrait présenter des carences si l'on veut que le milieu ordinaire s'ouvre de façon significative au handicap.

Si nous revenons sur l'inaptitude qui a été prononcée pour deux personnes, nous pouvons constater que les acteurs n'ont pas réussi à l'interpréter correctement. Pour l'un, on n'a pas tenu compte du contexte, en l'occurrence l'environnement de travail dans lequel il évoluait, pour évaluer son potentiel, ce qui lui a fait perdre six ans avant de revenir à la case départ.

Pour l'autre, on a oublié son passé professionnel et son besoin de contacts, l'inaptitude était liée aux déplacements et on aurait pu penser son évolution dans des métiers du commerce plus statiques. On voit bien que l'interprétation de l'inaptitude reste un motif de l'inadéquation de la réponse des acteurs.

Nous avons vu que l'inadéquation dont on nous parle se répartit entre deux aspects : l'un qui regroupe l'évaluation de la personne ou des situations et les dispositifs inadaptés ; l'autre que nous situons dans le domaine de la relation entre la personne et les acteurs, dans la communication comme dans le discernement. L'évaluation manque d'appuis sérieux, elle semble ne reposer que sur une forme d'*habitus* qui se résumerait à reproduire des schémas existants, à penser pour l'autre sans avoir pris le temps d'aller au-delà des apparences, ni rechercher les fondements mêmes de la nécessité des changements envisagés comme de leurs conséquences. Certains dispositifs ne semblent plus en accord avec les attentes du moment et peinent à se réformer de l'intérieur. Nous voyons que la principale difficulté réside dans l'absence d'écoute des choix des personnes. Nous pensons que le pouvoir d'agir, associé à l'envie d'agir, est au cœur des problématiques des personnes handicapées et qu'il serait intéressant de se pencher sur la manière de leur (re)donner un véritable élan.

En ce qui concerne les associations extérieures à l'*organisation*, dont les associations de patients, on voit qu'elles ont joué un rôle important pour plusieurs personnes que nous avons côtoyées. Certaines associations connaissent les filières mieux que les acteurs de l'*organisation* eux-mêmes et l'on pourrait déplorer qu'elles ne soient pas suffisamment mises en valeur par l'*organisation*, au moins à titre consultatif.

Au sein de l'*organisation*, nous constatons l'absence de politiques offensives en faveur de l'orientation et la formation, bien que ces éléments tiennent une place capitale dans le retour à l'emploi. Nous pourrions penser que, malgré son investissement, l'*organisation* contribuerait indirectement à maintenir le handicap hors de la « normalité » du monde professionnel, et qu'elle aurait tissé elle-même les liens de dépendances qui entravent ses bénéficiaires. Au travers de ces différents éléments, nous estimons que l'*organisation* présente certaines carences qui ne s'accordent pas avec le sens profond de sa mission.

Nous sommes consciente que notre sujet va au-delà de la seule thématique de la formation, c'est pourquoi nous avons divisé la suite de ce document en deux parties : le niveau « macro » du handicap qui résulte des interrogations survenues dans le déroulé de notre recherche, et le terrain des Sciences de l'Education et de la recherche.

Nous avons intégré que les stratégies sont plurielles. Elles se doivent de répondre à ce que nous pourrions appeler « l'en cours » mais aussi à poser les bases d'un « demain » afin que les personnes qui entrent dans le groupe « handicap » aujourd'hui ne se trouvent pas dans quelques temps confrontées aux mêmes aléas que celles qui y sont entrées hier. Henri-Jacques Stiker (2009 : 104) nous invite à la réflexion avec cette conception que « *La « question du handicap » pourrait servir de phare pour la question sociale.* »

Nous ne sommes pas loin de penser que la question du handicap pourrait faire avancer bien des domaines, elle a contribué au développement de nouvelles technologies,<sup>113</sup> et si l'on s'en empare elle pourrait aussi servir les intérêts des métiers de la formation.

## **V.2 Au niveau « macro » du handicap**

Nous n'avons pas été en mesure d'analyser l'*organisation* de l'intérieur, nous l'avons abordée au travers de ce qu'elle reflète. Nous ne l'avons interrogée que dans la mission d'insertion professionnelle, c'est-à-dire dans sa relation aux personnes ou aux entreprises. Au regard des informations recueillies sur le terrain, nous avons cherché à dégager quelques effets indirects de la stratégie en place. A l'origine l'*organisation* est dévouée à la gestion, elle s'est donné une mission de services, mais gérer n'est pas servir. On peut gérer et servir en même temps si l'on a prévu d'articuler ses missions en conséquence. Force est de constater que l'*organisation* a placé sur un rang d'égalité les deux fonctions ce qui conduit au mélange des genres, donner aux services une résultante comptable.

La mission d'insertion semble fonctionner sur un mode restrictif. La gestion de la base d'offres d'emplois réservés donne à penser que l'insertion vue par l'*organisation* consisterait à combler des espaces vides en y plaçant un travailleur, que le travailleur soit prévu à cet effet ou pas. Alors que ce que l'on semble attendre de l'*organisation* serait qu'elle contribue à l'arrivée du travailleur dans un espace qui lui soit conforme à lui.

Les services de l'*organisation* sont gérés sur le mode de l'objectivation quantitative. Dans un contexte de services rendus à la personne, nous pouvons relever une ambivalence, puisque cette manière d'agir ramène la personne au rang d'objet, ce qui ne sera pas sans conséquence pour elle.

---

<sup>113</sup> Dossier. (2011, février). Mieux vivre le handicap grâce à la technologie. *Arts-&-métiers-mag* n°334, pp. 14-21.

L'objectivation amène avec elle la sélection, ce qui éloigne de l'égalité des chances attendue, et comporte le risque de plonger certains dans l'exclusion. « *L'objectivation a pour conséquence de soumettre l'individu aux objectifs fixés par l'organisation en l'enfermant dans un discours présenté comme rationnel, fermé à tout autre discours qui n'emploie pas ses termes.* »<sup>114</sup> L'objet quantitatif ramène la personne au rang de sujet soumis en lui enlevant sa dimension de sujet humain.

Plusieurs auteurs ont dénoncés les effets pervers de l'objectivation, comme les dérives de l'orientation et le niveau de formation des CRP.<sup>115</sup> Or, dans ses actions d'orientation, nous avons vu que l'*organisation* traite du sujet sur un mode plutôt directif. Elle s'est appropriée le choix de la direction à suivre, et l'on s'interroge sur les motifs de l'orientation en CRP comme sur certaines dérives potentielles des EA. En passant par ces filières, on signe indirectement son CV du label « milieu protégé », on est définitivement étiqueté « handicapé » pour le milieu ordinaire. L'*organisation* s'est approprié le choix de la direction à suivre, quels intérêts sert-elle ? Le groupe « handicap » est d'un niveau de qualification inférieur à la moyenne, c'est l'un des obstacles à son retour à l'emploi. On aurait pu attendre de l'*organisation* qu'elle analyse cette donnée, l'indicateur est significatif.

L'entreprise entretient un rapport contraint au handicap, la loi est claire. L'entreprise ciblée est sollicitée par trois services différents pour l'encourager à satisfaire ses obligations, tous ont en commun de vouloir forcer la responsabilité de l'entreprise. A contrario, on lui demande de bien vouloir considérer le handicap comme différent, puisqu'on lui demande de sélectionner des emplois qui seront externalisés du circuit de recrutement habituel, et rattachés à une procédure bien spécifique. Le traitement du handicap en entreprise fait donc l'objet d'une disposition « extraordinaire ». Puisqu'il n'est pas commun, comment arriver à le considérer comme normal ? A vouloir intégrer le handicap à tout prix, voire à n'importe quel prix, la stratégie de l'*organisation* conduit à une forme d'instrumentalisation du handicap. Ce qui « *...tend à ne reconnaître l'individu qu'en fonction de son utilité pour l'organisation...* ».<sup>116</sup>

<sup>114</sup> Pagès, M. - Bonetti, M. - De Gaulejac, V. - Descendre, D. (dir). (1979). *L'emprise de l'organisation* (éd. 1998). Paris : Desclée de Brouwer, p.151

<sup>115</sup> Blanc, A. (2003, juillet). Employabilité limitée et discrimination : les personnes handicapées à l'épreuve de l'insertion professionnelle. *Education permanente n°156*, pp. 123-129 - Bon, C. (2003, mars). Effet d'étiquetage et jeux des institutions dans le parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap. *Education permanente n°156*, pp. 79-87. - Stiker, H.-J. (2009). *Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours*. Grenoble : PUG.

<sup>116</sup> Pagès M.- Bonetti M.- De Gaulejac V.- Descendre D. (dir). (1979) *op. cit.* pp. 147-148

Il semble qu'il soit dans les priorités de l'*organisation* de communiquer sur le handicap. La campagne 2008-2010 se compose de trois affiches dont deux présentent des personnes handicapées, ce que les principaux intéressés réprouvent et qui nous semble contraire à la plus élémentaire déontologie. La campagne 2011 s'appuie sur une personnalité présentant un handicap pour nous dire que « *nous sommes 630 000 personnes handicapées dans les entreprises, et c'est normal* ». Le chiffre, à peine 1% de la population, soit environ 5% des personnes handicapées devrait nous interpeler. Outre l'instrumentalisation de l'image du handicap, la stratégie marketing pourrait entretenir des représentations discutables.

Revenons un instant sur l'impact de la stratégie à propension financière telle que nous la voyons actuellement :

- obligation d'emploi contre pénalités. A-t-on mesuré l'impact que cela allait produire sur l'image du handicap et sur les représentations ?
- pénalités réduites si emploi en EA. De quelle inclusion parlons-nous ?
- emploi contre prime à l'embauche. L'image est-elle cohérente et surtout a-t-on mesuré l'impact sur le candidat qui devient monnaie d'échange ?
- dans la DOETH, 2 contrats de six mois valent 2 points + 2 primes quand 1 CDI vaut 1 point et 1 prime. S'est-on posé la question de la prolifération de la précarité ?
- prime à l'embauche pour le candidat. Est-ce le placer au rang de compétiteur qui cherche une récompense ou acheter son adhésion à l'emploi contraint ?
- prime à l'embauche pour l'entreprise. Pourquoi les primes sont-elles versées dans le cadre des CDD ? Que n'a-t-on favorisé l'inclusion en limitant la prime aux CDI ou aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation ?
- on annonce une progression de l'emploi. Quelle est la part de CDI ? Une personne qui a fait 3 CDD dans l'année compte-t-elle pour 1 ou pour 3 ?

Ce que nous en dit Pierre Blanc<sup>117</sup> : « *l'emploi dans les entreprises des personnes handicapées se maintient et a même bien traversé la crise, y compris en 2011, avec des performances de placement et de maintien dans l'emploi qui ont été très fortement accrues.* » Si l'emploi se maintient et que les performances de placement se sont tant accrues, c'est qu'a priori on nous parlerait de contrats précaires. Il propose pour régler le « *point noir* » qu'est la formation « *de mobiliser davantage les conseils régionaux en matière de formation professionnelle* » et « *Pôle Emploi en matière d'accès à l'emploi et tout le système de protection sociale, des CRAM* ».

<sup>117</sup> Directeur Général de l'Agefiph, Voir interview en annexe. Récupérée sur <http://www.agefiph.fr/Actualites>

Le résultat sera la réduction des aides, et l'on peut penser que les premières à en pâtir seront les personnes plus que les entreprises. Si nous voyons que l'Agefiph a réussi à « *écouler ses surcroûts de collecte* », nous serions tentée de nous poser la question de savoir comment. Ce discours ne résonnerait-il pas comme un échec des politiques en place ? Il soulève nombre d'interrogations qui viennent se greffer aux constats établis par ailleurs. En premier lieu celui des indicateurs nécessaires en préalable à toute réflexion.

### **Les indicateurs à inventer**

Les doutes qui s'insinuent devraient engendrer autant de propositions de réflexions stratégiques qui nécessitent la mise en place d'outils d'évaluation de la situation actuelle en préalable à ceux qui viendront analyser les résultats de demain :

- concevoir les **indicateurs** qui permettraient de **s'assurer** que, la RQTH touchant un public plus large qu'auparavant, **les personnes présentant des handicaps plus lourds n'en subissent indirectement les conséquences**,
- réfléchir à la constitution de cet indicateur pourrait permettre en parallèle de **contrôler l'activité des EA et vérifier qu'elles n'aient pas été tentées de privilégier l'exploitation des handicaps légers** au détriment des missions qu'elles ont à mener,
- modifier les outils de contrôle de l'activité afin d'**identifier la part de l'emploi durable** dans les résultats actuels et futurs,
- initier **un véritable recensement de l'activité orientation/formation** et en évaluer ses conséquences,
- tenter d'évaluer **la proportion de personnes présentes en CRP** et dont le **profil aurait permis le parcours en milieu ordinaire**,
- réfléchir à **l'élaboration d'une enquête** auprès des **personnes handicapées**, dans le respect de l'anonymat, pour qu'elles **puissent s'exprimer sur leurs conditions** ; il va de soi qu'une telle consultation ne peut être instruite que par un acteur extérieur à l'*organisation* afin de préserver la neutralité et la pertinence des questions posées et que le résultat en soit bien une image **relative à la qualité des services et à leurs conséquences directes sur le quotidien des personnes**,
- le fondement même de la réflexion stratégique serait de **concevoir les changements en accompagnement des outils d'évaluation des futures actions** dans une autre dimension que la seule vérification comptable.

## Les réflexions stratégiques

La première stratégie à envisager serait celle de **l'ouverture**. Ouvrir les yeux, les oreilles et s'interroger sur au moins deux principes : le premier « *Au nom de principe de solidarité, les travailleurs handicapés sont maintenus à l'extérieur de droit commun qui, organise leur insertion.* » (Blanc, 1995 : p.101) et le second « *.... la meilleure façon de permettre la vie pleine sans nier la condition malheureuse des humains est de respecter les itinéraires de ceux-ci.* » (Stiker, 2009 : p.66). La deuxième stratégie envisageable serait celle de **la participation : ouvrir l'espace de réflexion pour permettre à la stratégie de se penser ensemble**. Dans *ensemble*, il y a l'*organisation* mais aussi **toutes les structures qui gravitent autour et dans le champ du handicap**, c'est-à-dire les personnes elles-mêmes, les entreprises et leurs représentants ainsi que les associations externes à l'*organisation*, dont les associations de patients. La stratégie de l'*organisation* serait d'encourager toutes les bonnes volontés à se joindre à la réflexion, qui pourrait être de :

- se questionner sur la pertinence de valoriser **l'emploi durable** plutôt que la précarité, et sur comment le faire exister à l'avenir,
- envisager de donner à la **CDAPH** les moyens d'être « **indépendante** » de tout acteur ayant des intérêts à l'orientation, même s'il appartient à l'*organisation*,
- s'interroger sur **l'articulation de la RQTH et de la OETH** en mobilisant d'autres indicateurs que le simple calcul des contrats générés,
- s'interroger sur les conséquences du **lien qui s'établit entre inaptitude et RQTH**,
- engager une réflexion avec les caisses sur **les mutations à envisager pour que les CRP soient plus compétitifs** en matière d'orientation et de formation pour les handicaps dits plus « légers »,
- poser les bases d'une **réflexion sur la mission de l'organisation** afin de s'interroger entre autres sur **la pertinence d'être à la fois prescripteur et financeur**, sur le bien-fondé de **la base d'offres d'emplois telle qu'elle est conçue** et utilisée actuellement, sur **l'emprise qu'exercent les OPS sur les personnes et leur orientation**, comme de **s'interroger sur les conséquences de l'objectivation** telle qu'elle est pratiquée,
- étudier des conditions décentes qui favoriseraient **le travail à temps partiel**,
- **encourager les initiatives locales et leur donner les moyens de s'épanouir**,
- réfléchir à : comment **agir sur le niveau de formation initiale lié au handicap inné** afin de faciliter la faisabilité ultérieure d'un parcours professionnel choisi ?

## **Les MDPH**

Les MDPH ont été créées avec l'objectif de devenir un « guichet unique », ce qu'elles ne sont qu'administrativement aujourd'hui. Nous pourrions envisager dans un but de simplification qu'elles le deviennent vraiment. Gérer le handicap à l'échelle du Département, en partenariat avec la Région, nous semblerait beaucoup plus logique. Les acteurs locaux connaissent leurs problématiques de terrain et sont en mesure de lancer les consultations qui s'imposent comme d'imaginer les partenariats à mettre en place. Que les équipes de conseil et/ou de suivi des personnes se trouvent sous la responsabilité des MDPH, en toute indépendance décisionnaire, permettrait sans doute une équité de traitement des personnes avec plus d'objectivité qu'aujourd'hui. Ceci, bien évidemment, à supposer que les MDPH disposent des moyens comme de la marge de manœuvre pour exercer cette mission. Cela sous-entend également que la MDPH devienne prescripteur en place des OPS, ou en collaboration avec Pôle Emploi. Cela suppose également que les personnes soient reçues en amont de la CDAPH et bénéficient de ce que nous avons appelé « un appui parcours ». En d'autres termes, nous pensons que l'on ne devrait pas laisser les personnes s'engager dans la démarche de la RQTH sans savoir à quoi elles s'exposent ni sans avoir connaissance des conséquences que cela va impliquer.

Nous avons imaginé le scénario d'un autre possible. Ce dispositif « d'appui parcours », nous le développerons dans le point suivant, permettrait à la personne non pas d'être évaluée par un tiers, mais de définir elle-même les moyens qu'elle estime nécessaires à la conduite de son parcours. Nous basculerions dans **une dimension d'auto-évaluation active** et non plus dans celle de l'évaluation passive, sur le principe que « ... *personne ne désire a priori que l'on veuille faire son bien à sa place ou qu'on le protège de lui-même.* »<sup>118</sup>

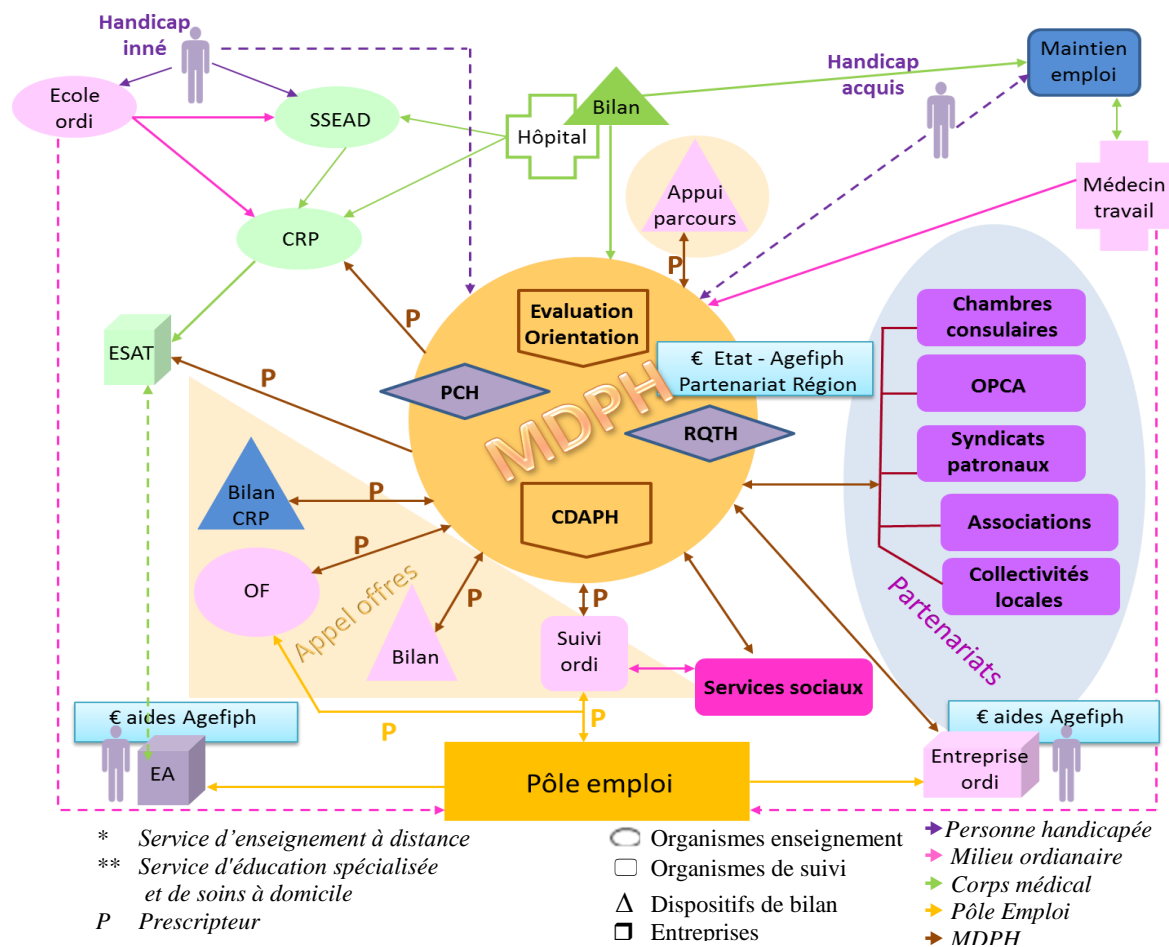
Ce dispositif, piloté par la MDPH, pourrait se dérouler dans ses locaux ou, il faut l'envisager, au plus près de la personne, dans une structure de proximité par exemple. Il resterait à déterminer si ce sont les personnels de la MDPH formés à cet objectif qui interviendraient, ce qui impliquerait des déplacements, ou si la prestation pourrait être soustraite. Il va de soi que si l'on veut que cette démarche soit objective, les personnes qui seraient en charge de cette mission ne devraient appartenir à aucun organisme de formation ni de bilan quel qu'il soit afin de garantir une orientation juste pour la personne, en rapport avec ses besoins ou le projet qui s'exprimera.

---

<sup>118</sup> Faul, F. (2010, mars). De l'interdit d'instrumentaliser l'autre... et après ? In Fantino J. (dir), *Identité et Altérité : La norme en question ?* Paris : Les Editions du Cerf, p.266



Nous avons conçu un schéma de circulation simple qui n'a pas valeur de projection sur la réalité mais qui pourrait servir de base à la réflexion d'une autre infrastructure à venir.



**Figure 4 - Proposition d'un schéma de circulation des personnes handicapées au sein de l'organisation du retour à l'emploi**

Nous voyons la MDPH au centre, ce qui dénoue les nœuds que nous avons dans le schéma de circulation actuelle. Nous pouvons également noter que le résultat du bilan effectué en CRP revient vers la MDPH pour interprétation avant prescription. Le milieu protégé ne doit pas devenir une orientation par défaut, il se doit de rester ouvert aux personnes qui en ont réellement besoin ou qui en auront choisi l'entrée. Les OPS ne sont plus là, non qu'elles aient disparu, elles ne sont plus dans le circuit, faire appel à une structure d'outplacement est une démarche volontaire, on ne peut la réduire à une étape imposée. Nous avons ajouté un espace communication sur le côté où nous trouvons tous les acteurs qui pourraient prendre une part active aux changements. Les chambres consulaires, OPCA et syndicats patronaux sont autant de relais vers l'entreprise pour véhiculer des informations, organiser des manifestations et trouver des partenaires prêts à collaborer. Les associations de patients comme les associations de proximité, sociales ou culturelles, sont à privilégier, elles ont un vécu et connaissent bien les problématiques de terrain.

### **V.3 Sur le terrain de l'éducation et de la formation**

Comme les autres acteurs, les Sciences de l'Education devront trouver des possibles à deux niveaux, la résolution de « l'en cours » et la mise en place de « demain ». Il en est un supplémentaire qui serait de veiller à favoriser le cursus scolaire en formation initiale. L'article 2 de la loi du 11 février 2005 nous enjoint de privilégier le milieu ordinaire, il nous semble impératif d'agir dans ce sens ; plus longtemps on en restera éloigné, plus difficile sera le retour aux réalités, si ce retour est envisageable. Les CRP ont une raison d'être, sans les remettre en cause, nous pensons qu'ils ne peuvent se dispenser d'actualiser leurs dispositifs, tant sur la nature et le niveau des formations qu'ils dispensent, que sur le déroulement des bilans de pré-orientation. Il en va de même du milieu ordinaire dont les dispositifs ne répondent pas aux besoins d'une personne handicapée. Le milieu ordinaire est-il prêt à s'ouvrir ? Nous pensons qu'il lui manque des outils adaptés, mais aussi que le profil ou la formation des personnes qui interviennent ne seraient pas adéquats.

#### **Une ébauche d'ingénierie d'appui parcours**

Nous l'avons vu, la problématique des personnes se situe dans le champ de la construction d'un projet dont l'emploi est l'une des composantes, pour celles qui envisagent un retour à l'emploi ou pour qui il est envisageable. Nous avons souhaité parler de transition seule, nous préférons penser que la transition professionnelle s'inscrit dans un projet de vie global comme nous le dit Prodhomme :

*« Vivre une transition professionnelle, analyser son parcours, se projeter dans l'avenir ne sont pas des opérations superficielles qui ne toucheraient qu'à la facette du professionnelle de la personne. Au contraire, les transitions sont des occasions de remises en cause profondes ; elles questionnent sur la personne elle-même, sur son identité, sa valeur, ses choix, ses relations avec les autres, sa place au sein de la société, le sens de la vie... »<sup>119</sup>*

Nous avons vu que les personnes rencontrées souffrent d'un manque de considération et se sentent dévalorisées dans l'organisation actuelle, ce qui renforce leur sentiment de faiblesse. Soumises aux décisions médicales, elles n'ont pas toutes, d'emblée, la force intérieure de piloter seules leur devenir. Nous pensons que les dispositifs d'accompagnement devraient intégrer cet objectif comme étant prioritaire, et favoriser le dialogue d'égal à égal entre l'accompagnant et l'accompagné.

---

<sup>119</sup> Prodhomme, M. (2009, Décembre). Accompagnement de projet professionnel et bilan de compétences. *Education Permanente n°153*, p84.

Nous avons constaté que dans les dispositifs de bilans quels qu'ils soient, l'approche par compétences est privilégiée. On entre directement dans le *faire*, il est vrai que la personne elle-même souhaite souvent voir où elle en est, afin de poser le plus rapidement possible le devenir professionnel. Nous pensons que l'on pourrait envisager autrement la chronologie des événements, afin que la personne soit placée en capacité de définir elle-même sa stratégie d'évolution, dans un objectif d'individualisation des parcours.

C'est pourquoi il faudrait inventer un dispositif « d'appui parcours » pour lequel nous posons les bases de la réflexion. Il s'agirait de définir un produit en trois dimensions :

- un catalogue de modules de transition,
- une méthode d'appropriation par les personnes,
- une ingénierie de parcours.

Nous avons imaginé quelques possibles de cette ingénierie modulaire qui demanderaient la contribution d'autres professionnels mais aussi d'un(e) psychologue afin de vérifier que les étapes soient correctes, ainsi que des personnes handicapées qui pourraient apporter leurs critiques avant de finaliser la phase préalable à la conception. Pour construire cette ingénierie de parcours, toujours sur le principe de la pluralité, ne nous privons pas de consulter toute personne extérieure dont l'expérience ou l'expertise avérée peut donner un autre éclairage sur le contenu des formations à mettre en place. On pourrait inclure dans le processus de réflexion des professionnels de l'enseignement et de la formation du secteur privé. Emmanuel Lescure<sup>120</sup> nous décrit cette controverse qui a pu être entretenue dans le but de distinguer les uns des autres, en parlant des « *mondes différents* » auxquels ils seraient censés appartenir. Nous pensons que tous les professionnels qui exercent des fonctions de formation ou d'enseignement sont complémentaires précisément parce qu'ils ont des approches, des méthodes, des pratiques, des conditions d'intervention et des publics différents. Ce serait une richesse que de les mettre en présence en vue d'une concertation.

Sur la base de nos observations de terrain, nous allons faire une ébauche du contenu de notre « catalogue » de modules courts, sachant que nous n'aurons probablement pas évoqué toutes les situations et qu'il faudrait la placer en débat. Si la priorité est donnée à l'action individuelle, certaines activités en groupe sont envisagées afin d'offrir un autre possible.

---

<sup>120</sup> De Lescure, E. (2010). « Les métiers de la formation » Sociologie d'un rhétorique professionnelle. In Brémaud, L. et Guillaumin, C. (dir). *L'archipel de l'ingénierie de formation*. Rennes: PUR, pp119-132.

La part non négligeable de l'ingénierie serait la composition de supports. Pour l'intervenant, on pourrait imaginer un guide simple, synthétique pour lui rappeler les principes de la démarche. Pour les personnes, nous avons envisagé plutôt un livret, un cahier, qui leur serait personnel, à l'intérieur ils verraient leur parcours se dessiner, les petits tests, des exercices, des supports de réflexion, des espaces libres. On peut bien sûr envisager la chose sur informatique, on peut même penser certains exercices sous forme de jeux, mais le support papier nous paraît plus propice à l'appropriation, il permet de revenir en arrière, de voir l'évolution. Dans notre conception, c'est la personne qui fait, pas l'intervenant.

Le module « **groupe d'actions** » à concevoir en **partenariat avec des associations** artistiques, culturelles ou autre, serait défini par un objectif de **co-construire** quelque chose, d'où l'avantage de la collaboration avec les associations qui peuvent apporter leur pierre dans l'élaboration de ce type d'action.

Ce module pourrait être proposé à n'importe quel moment du parcours. Il permettrait à la personne de **faire le point** avec elle-même, de (re)prendre **confiance** en elle, et de **se positionner au sein d'une microsociété**, mais surtout de satisfaire à ce **besoin de faire** qui est **prégnant après l'arrivée du handicap**. Faire face aux résultats visibles, palpables, d'une action à laquelle elle a participé est **valorisant pour la personne**.

On pourrait aussi, indirectement, identifier les difficultés liées aux savoirs de base, si elles n'ont pas déjà été repérées par ailleurs.

Plutôt qu'un groupe de « pairs en handicap », on peut aussi envisager **un groupe mixte de « pairs en difficulté »**, le mélange des genres est enrichissant pour tous.

Nous pourrions envisager sept modules courts qui traitent des différentes étapes de cette transition. Basés sur le principe de l'échange en face à face, ou téléphonique, ils ne peuvent être qu'individuels, et tous en sont pas nécessaires à chacun. L'intervenant est placé en recours, en appui, mais c'est bien le participant qui va « travailler » lui-même. C'est bien lui, et non l'intervenant, qui va noter au fur et à mesure sur un support qui lui sera remis les avancées de son parcours. La réflexion peut être partagée au cours de l'entretien ou nécessiter un délai permettant au participant de continuer seul la démarche entre chaque entretien, il a de toute façon besoin de ces espaces de solitude pour construire sa réflexion.

Ceci étant, si des personnes souhaitent travailler en petits groupes, on peut aussi l'envisager dans les périodes de réflexion. Dans ce cas de figure, il pourrait s'agir d'un groupe placé en autonomie, l'intervenant serait absent, ou présent par intermittence seulement.

- Etape 1 - Hiérarchiser besoins et envies.

Au travers d'un échange, le participant pourrait évoquer ce qui lui tient à cœur, ce dont il aurait envie, ce dont il pense avoir besoin. Le discours n'est pas directement dirigé sur l'emploi, mais plus sur la situation générale, dont l'emploi est un composant. Au fur et à mesure, la personne va noter dans son « livret » les mots ou les idées qu'elle évoque en les répartissant en *besoins* d'un côté et *envies* de l'autre. On laisse un temps de réflexion, de maturation avant le second entretien. Quand la personne a (ou pense avoir) terminé sa liste, on va lui demander de sélectionner elle-même les incontournables et envisager les éléments dont elle pourrait se passer. A l'issue, elle va donner un ordre à ses besoins et à ses envies de façon à les hiérarchiser et identifier les deux ou trois têtes de liste des deux séries.

- Etape 2 - Sélection des atouts

Les atouts d'une personne sont multiples. Il y a ce qu'elle aime, ce qui l'intéresse, ce qu'elle sait (sur le plan cognitif), ce qu'elle connaît (d'un milieu professionnel par exemple), etc. Il s'agit là de faire ressortir tout ce que la personne est en capacité de présenter en positif. Sur le même principe que précédemment, elle va hiérarchiser les éléments par ordre de préférence ou de pertinence. L'objectif est que la personne prenne conscience qu'elle a des *atouts* et surtout de chercher au travers de cette démarche ceux qui pourront lui servir d'appui, de levier, pour la poursuite de son parcours. Nous avons tous un levier potentiel.

- Etape 3 - Projection

Dans la projection vers le futur, les questions sont : « je veux quoi, où, quand, dans quelles conditions, quels contextes seraient les plus favorables ? » La personne va reprendre ses *besoins* et ses *envies*, elle va y ajouter ses *atouts*, et son objectif sera de faire la part des choses : « qu'est-ce que je prends ? qu'est-ce que je laisse ? » Il va naître une combinaison de possibles, en parallèle la motivation devrait s'affirmer dans une ou plusieurs directions. On commencera à parler métier, fonction ou secteur d'activité. Cette étape prend du temps et nécessite des pauses réflexives suffisantes. C'est à partir de là également que l'on peut envisager les contacts avec des professionnels, pour s'informer, pour échanger. C'est à la personne elle-même, en appui sur l'intervenant, de faire le tri des informations qui vont lui arriver afin qu'elle puisse sélectionner ses options de parcours à venir avec une meilleure connaissance des impératifs de l'emploi qu'elle pourrait envisager.

#### • Etape 4 - Capacités et compétences

La conception de l'inventaire des compétences et des savoir-faire peut s'appuyer sur des dispositifs existants en les adaptant au contexte de cette ingénierie. Le Fongécif Ile de France avait bâti un bilan de compétences « allégé », on pourrait regarder ce qu'il en est. Le « recrutement par habilité » de Pôle Emploi comporte des éléments dont on peut s'inspirer. Les CRP disposent des outils et plateforme nécessaires à l'évaluation du potentiel manuel. Comète s'est dotée d'un outil d'évaluation qui semble intéressant et qui intègre une partie cognitive. On peut y introduire des tests psychologiques et psychotechniques. Cette phase va est cruciale pour la personne, l'objectif est qu'elle prenne conscience de ce qu'elle est en capacité de faire demain, et de cerner les compétence et savoirs à acquérir en fonction de la direction qu'elle souhaite prendre. C'est pourquoi les outils et les interventions doivent être conçus dans le sens de l'encouragement à aller plus loin, non comme un jugement ou une note. Il faudrait panacher tous ses éléments pour en faire des modules en version « légère » qui permettent de personnaliser l'évaluation en fonction de la personne. C'est l'échéance que les personnes redoute le plus, donc s'il est une étape à construire avec des personnes handicapées, des ergonomes et des psychologues, c'est bien celle-ci.

#### • Etape 5 - Plan d'actions

C'est un peu un bilan intermédiaire « je veux aller là, j'ai mes bagages, je peux le faire au moins en partie et j'ai envie de le faire, qu'est-ce qui me manque ? » Le projet est né, ou plutôt les projets, car on ne devrait pas bâtir un seul projet, mais plutôt un plan d'actions qui peut comprendre a minima deux projets. Il faut maintenant baliser les étapes de la mise en œuvre de ce plan d'action et formaliser les projets potentiels. Le plan peut comprendre la recherche de la(les) formation(s) adéquate(s) ou directement la recherche d'un emploi. C'est à cette étape que viennent se greffer les ateliers en groupe pour conforter la rédaction du CV et de courriers, la prise de rendez-vous, etc. La personne va piloter elle-même la suite des événements toujours en appui sur l'intervenant.

#### • Etape 6 - Etude des moyens à mettre en œuvre

C'est l'étape où les possibles ont été envisagés, la suite des événements planifiée, la formation, s'il y a lieu, choisie, nous passons à la prise en compte des aspects financiers. L'intervenant va reprendre momentanément la direction du pilotage des opérations dans l'intérêt de la personne.

### ● Etape 7 - Mise en mouvement

La personne va participer activement à son entrée en formation, ou à sa recherche d'emploi. L'intervenant doit rester dans l'environnement de la personne, il est son point de repère, il n'est pas souhaitable qu'elle le perde tout de suite. Le temps de l'émancipation viendra, il serait préférable qu'il soit à l'initiative de la personne elle-même.

Nous sommes bien dans une démarche stratégique constructive. La personne handicapée, pour (re)devenir acteur principal de son parcours, doit pouvoir élaborer elle-même ses projets et décider de son itinéraire. L'avantage de cette approche, c'est qu'elle est introspective, qu'elle ne se résume pas au seul projet et qu'elle familiarise avec les concepts d'imprévu, d'opportunités à saisir ce qui peut être fondamental comme conception.

Cela suppose que l'on puisse présenter les avantages et les inconvénients de chaque solution qui sera ébauchée par la personne. Cela suppose de ne pas commencer par les tests psychologiques ou autres (ils ne doivent rester que ce qu'ils sont, des indicateurs). Cela suppose aussi de ne pas intégrer au parcours de période en entreprise, sauf à la demande expresse de la personne qui voudrait valider le choix de son secteur d'activité par exemple.

A partir de l'étape 3, les relations avec l'entreprise peuvent se gérer au travers d'échanges avec des professionnels, ou leurs représentants. On peut aussi envisager des « matinées débats » avec des groupes de personnes et des représentants des entreprises pour parler métier ou environnement professionnel, d'où l'intérêt des partenariats dont nous avons parlé.

Chacun devrait pouvoir avancer à son rythme, certains resteront plus longtemps à une étape, il en est qui reviendront en arrière souvent. Il nous semble impératif de respecter des pauses adaptées à la personne. Plus que la temporalité, qui sera personnelle, c'est sans le doute le rythme qu'il faudrait définir en concertation avec la personne, c'est elle qui deviendra demandeuse, l'accompagnant se plaçant en recours. Tout réside dans la posture de l'intervenant qui doit « *être là et s'abstraire pour permettre au sujet d'advenir.* »<sup>121</sup>

A partir de l'étape 6, on peut imaginer des **modules complémentaires en groupe** comme la présentation de CV et la construction de lettres, des jeux de rôles en simulation d'entretiens d'embauche, etc. ; on peut aussi réfléchir ce projet conjointement avec des professionnels de l'entreprise à même de conseiller la fin du parcours.

<sup>121</sup> Prodhomme, M. (2009, Décembre). Accompagnement de projet professionnel et bilan de compétences. *Education Permanente* n°153, p.79

Doit-on rémunérer les personnes pendant ce parcours ? Nous dirions « non », le parcours est une démarche volontaire et la rémunération ne doit pas venir en place de la motivation. Par contre, il est impératif que les frais engagés pour le transport et/ou le repas soient pris en charge, de façon à placer les personnes à égalité de chances. Nous l'avons dit tout repose sur le volontariat, c'est comme un engagement que la personne prendrait avec elle-même, nous parlons de sa (re)construction, c'est elle qui dira à un moment « je suis prête pour la suite ». A contrario, la personne qui ne voudrait pas suivre ce parcours, c'est son droit. Puisqu'on l'a informée, elle sait qu'il y a une porte ouverte si un jour elle veut entrer dans la démarche.

Nous avons imaginé que les référents soient des collaborateurs de la MDPH pour plusieurs raisons. Ils seraient effectivement indépendants des structures en place et, de plus, la MDPH dispose de l'équipe pluridisciplinaire qui peut venir en relai si besoin. Cela conforterait la place de « guichet unique » de la MDPH. Cela permettrait d'éviter les procédures d'appel d'offres dont l'inconvénient est de figer les dispositifs dans le temps, alors que nous pensons qu'ils devraient pouvoir évoluer en continu en fonction des remontées du terrain. Car bien évidemment, la dernière ingénierie à concevoir serait celle de l'évaluation du dispositif.

Quel que soit le modèle choisi pour l'accompagnement, il n'est pas exclu d'associer les CRP à la mise en œuvre, à partir du moment où l'ingénierie est la même, où l'internat est choisi, où on laisse un espace-temps pour la réflexion individuelle et où l'orientation n'est pas téléguidée comme elle l'est aujourd'hui, ce serait même un plus pour certaines personnes. Ils peuvent aussi intervenir en sous-traitance de certains tests. On peut envisager que le relai de l'accompagnement dans cette démarche soit pris par le représentant d'un organisme proche du domicile de la personne, l'essentiel étant qu'il soit formé à ce type d'approche.

### **La formation des acteurs de terrain**

Si des efforts ont été faits dans le respect de la loi de 2005, le monde de l'éducation et de la formation n'est pas encore prêt à assurer cette mutation. D'ici 2015 les locaux devront être accessibles, mais les lieux ne font pas tout, il faut aussi préparer les intervenants à assumer leurs fonctions dans les meilleures conditions. Bien que l'Agefiph ait édité un guide à destination des organismes<sup>122</sup>, rien ne remplace la formation, l'expérimentation des situations. Nous ne parlerons pas de *professionnalisation*, car nous pensons que les intervenants sont des professionnels que leur formation initiale n'a pas armés pour faire face à ce type de situations.

---

<sup>122</sup> Agefiph (2009) Guide handicap et formation, 97p. Récupéré sur <http://www.agefiph.fr>



Si le rapport de l'ONFRIH<sup>123</sup> préconise la formation des acteurs du secteur sanitaire, médico-social et des personnels des MDPH, il recommande aussi la formation des enseignants non spécialisés de l'éducation nationale, en formation initiale et continue. Ce rapport va dans le sens de la formation des secteurs spécialisés et des personnels d'encadrement, le catalogue des Masters est d'ailleurs en train de s'étoffer, mais nous n'y voyons pas de préconisation particulière sur la formation en milieu ordinaire, seules certaines formations sont labellisées « handicap ». Si l'on veut que le handicap ne reste pas cantonné dans un univers spécialisé, il nous semblerait judicieux d'offrir une alternative de formation aux intervenants de terrain en milieu ordinaire.

Dans l'organisation actuelle, nous nous interrogeons sur le fait que les intervenants auprès de l'entreprise soient les mêmes qu'auprès des personnes, quand nous sommes en présence de deux profils différents. De même le principal intervenant auprès des personnes est un Conseiller d'Insertion Professionnelle. Nous ne voyons dans le référentiel, aucune formation qui puisse s'apparenter à ce qu'on pourrait appeler les « basiques » de la gestion des ressources de l'humain qui nous intéresse, il n'y a pas non plus de prérequis en matière de connaissance de l'entreprise, et l'approche contextuelle est absente. En l'occurrence, on comprend que cette situation ne soit pas favorable à la prise en charge de personnes handicapées. Il nous semble important de ne pas réduire le handicap à sa seule dimension médicale, nous pourrions réfléchir à prolonger le cursus par :

- un **complément de formation** qui intégrerait des notions de **psychologie**, de **psychologie comportementale**, de **relations humaines** ainsi qu'une **approche du handicap, de ses conséquences**. Il ne s'agit pas de spécialiser mais de donner des bases sur lesquelles les personnes pourraient s'appuyer.
- Il serait intéressant d'envisager un **passage en entreprise**, au sein d'un service des Ressources Humaines, d'une direction d'entreprise ou d'une société de travail temporaire, afin d'avoir une meilleure approche des **méthodes de recrutement**, et d'aborder ce que nous nommons le « **contexte de l'emploi** », c'est-à-dire le secteur d'activité comme la nature et l'environnement de l'entreprise.

<sup>123</sup> Observatoire National sur la Formation, la Recherche et l'Innovation sur le Handicap. (2011) *Rapport triennal* remis à la Ministre des Solidarités et de la Cohésion Sociale, 472p. Récupéré sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports>

L'ingénierie de **formation continue** pourrait être modulaire, et s'adresser tout autant aux **formateurs** qu'aux **autres intervenants** du secteur qui nous intéresse. L'urgence étant de compléter la formation des personnes qui sont déjà en activité sur le terrain, qu'elles travaillent au sein de structures du milieu ordinaire, comme dans les services de *l'organisation*. Il faudrait aussi réfléchir à la **formation initiale** (faut-il envisager que le diplôme soit d'un niveau supérieur à ce qu'il est aujourd'hui ?). Dans tous les cas, il serait judicieux de prévoir des échanges en collaboration avec des personnes handicapées.

### Un axe complémentaire

Indépendamment de ces aspects, nous avons vu que le taux d'adéquation entre la formation en alternance et un contrat de travail en rapport est très supérieur à celui de la formation classique. Les formations pré-qualifiantes nous ont été décrites comme « longues et ennuyeuses » et nous avons vu qu'elles ne sont pas suivies d'effets.

- Les Sciences de l'Education ont un rôle fondamental à jouer afin de **permettre et faire vivre les conditions de l'alternance** dans un maximum de disciplines.
- Pour renforcer les **savoirs de bases** et la culture générale, on pourrait aussi envisager de travailler sur **des modules courts de (re)mise à niveau**, modules thématiques à construire de façon plus « attractive », en place des formations de pré-qualifications.

### L'inaptitude

Parler de l'inaptitude dans les Sciences de l'éducation peut surprendre, nous allons voir qu'elle peut y avoir une place. Nous l'avons dit l'inaptitude est prononcée par le médecin du travail, 60% d'entre elles conduisent au licenciement, et la plupart à la RQTH. Parmi les données disponibles, nous n'arrivons pas à vérifier précisément la proportion des personnes qui sont parvenues à la RQTH via l'inaptitude, elle est estimée à environ 20%. Or, la notion d'inaptitude est ambiguë, elle plonge celui qui la reçoit dans l'incertitude et les personnes qui interviennent au sein des organismes ne savent ni l'interroger, ni l'interpréter, ni l'oublier s'il y a lieu. *«... la condition d'inapte n'est pas le résultat direct d'un pathologie médicale. Elle interfère fréquemment avec d'autres dimensions pour conduire à un lent processus de destitution professionnelle. »*<sup>124</sup>

<sup>124</sup> Le Bianic, T. (2003, mars). L'inaptitude au travail : une construction sociale ? *Education permanente* n°156, p63.

Si l'on veut la démystifier, l'objectif serait de poser le cadre de l'inaptitude, afin de la décliner en : à quoi, quand, comment, quel facteur l'a provoquée, dans quel contexte est-on apte ou inapte ? Dans un premier temps, l'on pourrait plus objectivement s'interroger sur la pertinence de la demande de RQTH hors de sa dimension médicale.

Cela pourrait également générer un support utile aux intervenants qui prendront le relai du médecin, une fois l'inaptitude prononcée. L'objectif n'est pas de classer la personne, mais d'exprimer les conditions et les contextes qui vont mettre en défaut l'aptitude. Ce support viendrait conforter l'intervenant dans les indicateurs à prendre en compte pour faciliter l'aboutissement du projet qui s'exprimera. Pour la personne, travailler avec l'intervenant sur ce support lui permettrait de mieux appréhender ce qu'elle n'arrive pas forcément à exprimer. On pourrait ainsi éviter l'écueil de la reconversion parfois inutile.

Peu d'universités sont engagées dans la recherche sur le handicap hors de sa dimension médicale, **il nous semblerait important que l'Université s'en empare vraiment.**

Il serait intéressant qu'une équipe universitaire pluridisciplinaire travaille conjointement à la **définition** de cette notion d'**inaptitude** afin d'en **délimiter le champ et les conséquences.**

Il s'agirait d'une recherche de type **Recherche-Action Intégrale** (Barbier, 1996 : 50-57) qui **réunirait un certain nombre de profils** susceptibles d'apporter une pierre à l'édifice. Cette équipe ne se conçoit pas sans la **présence en son sein de personnes handicapées**, ni sans celle **de représentants du corps médical à titre participatif ou consultatif.**

Cette équipe pourrait être composée entre autres, d'ergonomes, de sociologues, de psychologues du travail, de médecins du travail, de responsables des ressources humaines, de juristes et de représentant(e)s des Sciences de l'Education. On imagine bien que ce type d'action nécessiterait la définition des axes de recherche comme ceux de la consolidation rigoureuse des résultats ; on conçoit que le rôle joué par le chef d'orchestre de ce projet serait d'autant plus déterminant. Si cette recherche aboutissait, les professionnels de l'éducation et de la formation pourraient œuvrer au déploiement des résultats obtenus en préparant la formation des intervenants de terrain. Si l'on arrivait à parler de l'inaptitude autrement, peut-être pourrait-on en parallèle voir les offres d'emploi déclinées en prérequis et/ou en contraintes ce qui en faciliterait la lisibilité pour tous. Une personne handicapée pourrait postuler en toute connaissance de cause et sans la nécessité d'intermédiaire ; un employeur, ses besoins clairement exprimés, n'aurait aucune raison de ne pas ouvrir les postes à la candidature d'une personne handicapée.

## **V.4 Conclusion**

Le concept du handicap tel que nous l'avons abordé montre bien à quel point il est périlleux de vouloir à tout prix catégoriser les personnes, nul groupe arbitrairement constitué n'est plus hétérogène que celui du handicap. Le groupe handicap est assimilé à une minorité, avec cette spécificité que cette minorité-là est présente dans toutes les communautés quelles que soient leurs origines et indépendamment de leur statut social. Le handicap est en quelque sorte un dénominateur commun à l'espèce humaine. Il est de ce fait universel et reste pourtant méconnu, refoulé, voire inhibé. Pour rester sur le terrain des philosophes que nous avons cités, nous dirions que rien n'est plus naturel que le handicap.

Nous pensons que la transition est un trajet intimiste, qu'elle est l'espace-temps nécessaire à la construction du parcours à venir, qu'elle se décompose en haltes et qu'elle ne doit pas faire l'objet d'intrusion extérieure sans que l'intéressé ne l'ait sollicitée. La transition ne peut s'encombrer d'objectifs de réussite, l'aboutissement en sera délibérément estimé par l'intéressé. La transition professionnelle est l'une des étapes de ce trajet, et ne peut s'envisager sans réflexion et sans l'assentiment de la personne, ni sans qu'elle n'ait de véritables alternatives, dans le sens du choix.

C'est pourquoi donner les moyens de l'individualisation des parcours nous semble une priorité. On comprend bien que les personnes en situation de handicap dans la vie en société aient des besoins différents de celles qui ne le sont pas. Œuvrer afin de permettre aux personnes d'exercer leur pouvoir d'agir sur leur devenir nous semble également l'un des axes prioritaires de réflexion.

Si nous souhaitons la mise en place d'un « appui parcours », il serait en priorité destiné aux personnes qui rencontrent des difficultés dans leur inclusion en société. Néanmoins, chacun, quel qu'il soit, devrait pouvoir sélectionner l'appui de l'un d'eux en fonction de sa situation personnelle. Le module « groupe d'actions » que nous envisageons n'est pas un lieu du « parler » seul, la parole vient si elle se sent en confiance, mais bien un lieu du « faire ensemble ». Faire c'est important pour reprendre confiance en soi, et faire ensemble c'est participer à une œuvre commune. On ne travaille pas à parité dans un groupe, chacun apporte la pierre qu'il est en capacité d'amener, ce n'est ni la taille ni le nombre de pierres qui comptent, c'est l'édifice que l'on construit ensemble. Le groupe qui construit apprend à chacun comment trouver sa place et ses limites comme à respecter celles de l'autre. C'est le principe même de la vie en société.

Il est un sujet important à souligner, c'est que l'on ne règlera pas « l'encours » dans l'urgence. Si nous décryptons un appel d'offres<sup>125</sup> en public visé pour le module « *Mobilisation et orientation* » page 11 nous avons « *les demandeurs d'emploi... en incertitude quant à leur projet professionnel... sans activité durable depuis plus de 12 mois... les demandeurs ... récemment licenciés pour inaptitude...* » et page 12 « *... à trois mois l'Agefiph attend un taux d'accès à l'emploi ou à la formation professionnelle de 60%* ». Une personne sans activité depuis plus d'un an comme une personne qui vient d'être licenciée ne seront probablement pas en capacité de choisir délibérément un emploi ou une formation dans les trois mois. Nous ne sommes pas dans la (re)construction, cela ressemble à de l'insertion à la « va vite » et que dire du parcours de formation, car en trois mois, on n'intègre pas une formation diplômante.

Nous voyons bien que la formation n'a pas la place qu'elle devrait avoir. Pour le module « *Immersion en entreprise* » en page 13 le public visé « *... les demandeurs... en capacité de s'insérer rapidement en emploi* », les attentes « *la capacité à communiquer sur le statut de travailleur handicapé, la valorisation des atouts du profil ... communiquer sur son profil, ses atouts, son handicap* ». D'une part, nous aimerions savoir en quoi un stage en entreprise va faciliter le retour à l'emploi durable, quand précisément la personne en vient de l'entreprise. D'autre part, on place le statut avant le profil quand de toute manière communiquer sur le statut comme sur le handicap ne devrait pas être un objectif en soi. On ne communique sur son handicap que si on en a envie, et l'on sait que ce n'est pas souhaitable ; quant au statut, qui n'en n'est pas un, on saisit bien l'incitation. Bien évidemment, les objectifs sont déterminés par le prescripteur. Nous posons la question : cette logique a-t-elle un sens ? Comment l'humain peut-il trouver sa place ?

Ce qui nous surprend c'est que les financeurs ne se posent que rarement la question de l'évaluation qualitative des dispositifs qu'ils contribuent à faire perdurer, et que l'on n'interroge pas plus souvent les principaux intéressés, c'est-à-dire les bénéficiaires de ces actions. Si l'on voulait faire évoluer les dispositifs, on devrait envisager de concevoir des ingénieries en intégrant à la phase d'analyse une « *démarche ascendante* » (Ardouin, 2003 : pp. 64-66) et en évaluant le contenu, le déroulement et les effets produits sur le fond, et non uniquement sur le fait que la personne soit en emploi ou en formation à l'issue de l'action.

---

<sup>125</sup> Agefiph. (2011). *Marché AODR45/2011-02 Cahier des charges*, 16p. Dossier de consultation « Actions de formation courte ».

Nous avons l'impression que la stratégie du court terme est privilégiée sur celle du long terme, comme si le temps ne devait s'inscrire que dans le mode présent. Chercher la cause d'un problème, c'est déjà commencer à le résoudre « *on dispose presque toujours de moyens pour accélérer l'effet quand on a bien compris la cause* » (Bachelard, 2009 : 53).

Nous ne nions pas les avancées qui ont eu lieu sur le terrain du handicap ni la pertinence de certaines actions menées par l'*organisation*, nous faisons simplement le constat que la stratégie en place a engendré des « effets pervers » visibles qu'il nous a semblé important de pointer du doigt. La dimension humaine semble s'être étiolée au profit d'une politique de résultats. Nous ne pouvons dignement fermer les yeux sur la condition des personnes handicapées, ni accepter qu'elles puissent être considérées comme une main d'œuvre de substitution. Ce qui nous semble inconcevable également c'est que l'on puisse s'arroger le droit de piloter l'avenir d'un être humain en l'absence de son adhésion pleine et entière. Cette pratique conduit à le mettre dans la position d'un mineur, le déposséder de la responsabilité de ses choix lui ôtant ainsi tout potentiel d'autonomie.

Il est de notre responsabilité de tout mettre en œuvre pour que les politiques à venir soient respectueuses de l'humain, c'est pourquoi nous souhaitons que l'on s'interroge sur la possibilité de le (re)mettre au centre des dispositifs, pour qu'il (re)prenne sa dimension d'acteur principal de son propre devenir. Il est également de notre devoir de faire tout ce qu'il est possible pour que le milieu ordinaire devienne le quotidien du plus grand nombre. La discrimination positive semble avoir atteint ses limites, c'est bien les fondations de la non-discrimination que nous devrions construire pour demain, c'est aussi le prix de l'inclusion véritable.

Si « l'en cours » demande que l'on envisage des mutations profondes avant d'arriver à le solutionner, le « demain » peut se mettre en place rapidement si l'on agit dès maintenant. Les personnes handicapées sont dans l'attente de résolutions fortes qui traduisent l'amorce d'un changement concret. Le moteur pourrait en être les chefs de files que sont les politiques, l'*organisation* et les institutions en affichant clairement leur volonté, non seulement dans le discours ou sur les murs, mais principalement au travers d'actes concrets.

« *Il ne suffit pas de dire que tous les humains sont pleinement humains, pleinement personnes humaines, il faut encore le reconnaître concrètement.* » (Stiker, 2009 : 43)

**Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?**

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

**En conclusion**

Ce chemin que nous venons de parcourir en compagnie des personnes handicapées a été très riche en enseignements, particulièrement sur le plan humain. Nous avons appréhendé la complexité de l'organisation autour du handicap et nous avons vérifié auprès de représentants de l'*organisation* chaque information qui nous a été transmise, afin d'être certaine de tenir un discours impartial sur les remontées du terrain. Même si Barbier nous dit chercheur « engagé »<sup>126</sup> dans le « *fieldwork* », nous avons essayé d'agir avec discernement sans pour autant voiler la réalité des faits. Il nous a été difficile de concilier le langage nécessaire à la réflexion stratégique, qui se doit d'être direct et sans concession, avec celui de la relation qui se doit d'être plus pondéré. Ce fut une recherche d'équilibre, un exercice de style très formateur. Quels éléments devons-nous garder présents à l'esprit ?

Nous avons vu qu'il était possible d'alléger le trajet des personnes au sein de l'organisation du retour à l'emploi. Nous avons souligné que l'ingénierie de bilan et d'orientation pouvait évoluer vers une meilleure prise en charge des attentes des personnes. Sur ce point, nous avons rencontré une association qui œuvre dans les centres de rééducation fonctionnelle dont la philosophie repose sur l'accompagnement volontaire. Ce sont les patients qui sollicitent leurs services afin d'aborder la question du retour à l'emploi. L'association s'est dotée d'outils pour évaluer les potentiels. Si elle vise en priorité le retour à l'emploi précédent quand il est possible, en relai ultérieur avec le Sameth, elle va élaborer un premier bilan de situation avec la personne, en préalable à l'orientation. La démarche de cette association est intéressante, elle assure le suivi des personnes pendant deux ans, tout du moins pour celles qui sont retournées à leur ancien emploi. Pour les autres, elle n'a pas la possibilité de les accompagner après leur sortie, elle transmet un dossier, hors données médicales, qui permettra à une autre structure de prendre le relai. On pourrait envisager que le lien qui s'est tissé entre l'équipe et la personne puisse perdurer hors du centre.

L'ergonome de cette association nous a fait part d'une indication essentielle concernant le retour à l'entreprise d'origine. Lorsque la personne est issue d'une petite entreprise, celle-ci fait le maximum pour réintégrer son collaborateur, ce qui n'est pas toujours le cas d'une entreprise plus importante. Cela nous ramène aux relations entre l'*organisation* et les entreprises. Les grosses entreprises sont très sollicitées mais certaines préfèrent payer les pénalités plutôt que de faire un effort pour intégrer le handicap. On peut se demander s'il est vraiment nécessaire de continuer à faire pression sur elles et s'il ne faudrait pas plutôt engager le dialogue avec les petites entreprises et encourager des partenariats dans ce sens.

---

<sup>126</sup> Barbier, R. (1996) *op. cit.* p.41



Les petites structures semblent plus ouvertes à la conciliation, la compréhension. Pour une personne handicapée, il est probablement plus facile d'intégrer une petite équipe attentive que certains services de grosses entreprises. C'est une piste de réflexion qui permettrait peut-être d'éviter certaines dérives des entreprises en matière de sous-traitance ou de création d'EA qui ne s'inscrivent pas toujours dans la lignée attendue par la loi de 2005.

Ce qui nous est apparu c'est que nous ayons été obligée de nous ranger au fait que l'on ne peut parler du handicap au travail sans parler de « poids » : handicap dit *léger*, *plus lourd* et *très lourd*. Ceci ramène à l'ancienne vision qui prévoyait les trois catégories, dont deux ont été abolies. Si aujourd'hui les personnes considérées en situation de handicap face à l'emploi sont dirigées vers le milieu protégé cela pose la question de la mission initiale du milieu protégé. Soit l'on dit qu'il est réservé, soit on élargi son domaine d'intervention. On peut alors s'interroger sur le nombre de places disponibles pour accueillir en priorité les personnes qui ont besoin de cet environnement. Cela ne remet pas en cause le fait que nous pensions que les CRP puissent évoluer vers une meilleure adéquation avec les attentes du monde professionnel et prendre conscience au moment des bilans que « ... *il ne suffit pas d'être capable de faire une chose pour en avoir envie. Encore faut-il être motivé.* »<sup>127</sup>

Il en va de même des EA et des ESAT. Pour certaines personnes ce sont des passages, voire des lieux de séjours, essentiels. Si l'on trouve en EA des personnes qui ne devraient pas y être mais que l'on a embauchées pour des questions de rentabilité, comment peut s'articuler la transition ESAT/EA ? Que les EA aient été rattachées au milieu ordinaire pose la question de leur mission mais aussi de leur nature. On voit de grosses entreprises plus volontiers tournées vers la sous-traitance à ce type de structures qu'à intégrer elles-mêmes les personnes en leurs locaux, avec toutes les dérives qui l'accompagnent. Certaines EA sont plus des centres de regroupement, parfois important, de travailleurs handicapés dits *légers*, ce qui n'est pas en accord avec la démarche d'inclusion. Quant à leur vocation de formation, elle ne saute pas toujours aux yeux dans la réalité. On peut effectivement s'interroger sur la place du handicap dit *plus lourd* qui pourrait se trouver relayé en toile de fond.

De nouvelles initiatives voient le jour. Nous avons rencontré un groupe d'experts comptables qui a initié une micro-EA, composée de cinq personnes qui recevront une formation à Bac + 2 en gestionnaire de paye et qui, à l'issue de la formation et d'une période de six mois au sein de l'EA en temps et horaires aménagés, se verront intégrées dans les services du groupe. Ce projet nous paraît intéressant parce qu'il est à taille humaine.

---

<sup>127</sup> Heslon, C. (2008) *op. cit.*

De plus, il a été initié avec l'équipe en place et l'EA se situe dans les locaux de l'entreprise. A l'issue de la formation, les personnes recrutées seront dotées d'un diplôme et d'une expérience professionnelle qui leur permettra, si elles le souhaitent, de chercher du travail hors du groupe. L'intérêt également, c'est que la réflexion sur une éventuelle évolution de carrière pour les personnes ait été envisagée.

Indépendamment des instances spécialisées, le handicap peut avoir sa place au travail. Bien sûr nous sommes en période de récession économique, et ce sont toujours les plus fragiles qui font les frais des crises, mais rien n'empêche de se mobiliser pour amorcer les changements. Lorsqu'une personne a été touchée dans son entourage par le handicap, elle prend souvent conscience de la fragilité de la vie, il n'est pas rare qu'elle contribue à l'embauche de personnes handicapées ou qu'elle s'implique dans des actions en faveur du handicap. Qu'elle s'engage ou non, de toute façon, son regard aura changé. Faudra-t-il attendre que nous ayons tous côtoyé de près la détresse du handicap pour que les choses avancent ? Ne peut-on espérer que l'on y réfléchisse simplement, sans contraintes ?

Sur leur motivation au retour à l'emploi, les personnes que nous avons interrogées sont claires, elles veulent être « *comme tout le monde* », subvenir à leurs besoins par elles-mêmes. Beaucoup ont envie de se réaliser dans leur travail, de participer à une action commune, de ne pas être en position de travailler sans plaisir et sans intérêt. Il faut dire que le travail qu'on leur propose n'est ni valorisant, ni gratifiant, et ne favorise pas l'autonomie. C'est pourquoi il nous semble fondamental de travailler sur la montée en qualification des personnes pour qu'elles puissent avoir une chance dans la compétition du marché du travail. C'est pourquoi nous pensons que chacun doit avoir le droit de choisir son orientation et ce dès le collège. C'est pourquoi celles qui ne pourraient revenir sur le marché du travail devraient bénéficier d'alternatives décentes pour conduire leur projet de vie. Toutes ne sont pas à égalité de chances de par la nature du handicap, toutes ne pourront pas « vivre comme tout le monde » mais si nous étions inventifs, toutes pourraient vivre « dans le monde ».

Il est vrai que la « situation de handicap » a bouleversé la donne avec le risque que les plus faibles ne passent au second plan. Geneviève Lang<sup>128</sup> nous alerte sur l'aspect dérisoire de la lutte sémantique qui tend à faire oublier les réalités du handicap. Indépendamment de la querelle des mots, elle s'interroge sur les budgets conséquents dont elle se demande à quoi ils sont utilisés quand on constate les difficultés du quotidien des personnes sur le terrain.

---

<sup>128</sup> Lang, G. (2003, juillet). De la personne "handicapée" à la personne "en situation de handicap" : d'une exclusion à l'autre ? *Education permanente* n°156, pp. 123-129

C'est une question que nous nous sommes posée : les fonds collectés pour le handicap sont-ils utilisés à bon escient ? Elle va même plus loin en caricaturant notre manie de légiférer « *Pourquoi, en France, la mesure de l'intégration est-elle rigoureusement inversement proportionnelle à l'importance volumétrique des textes qui lui sont consacrés ?* »<sup>129</sup> Cette boulimie de textes est une vraie question puisque concrètement les changements ne sont pour le moins pas tangibles. Et pourtant, nous pourrions inverser le cours des événements « *Les changements de rapports de force se transforment quand une capacité meilleure commence à faire ses preuves à travers une forme d'organisation nouvelle.* »<sup>130</sup>

Il y a huit ans, Julia Kristeva (2003) publiait une lettre adressée au Président de la République, véritable plébiscite pour l'inclusion du handicap dans notre société, dont le quatrième de couverture nous parle de « *mondes enfin rendus à leur pluralité.* » Cet ouvrage se termine par une série de propositions toutes plus sensées les unes que les autres, dont le « *collectif d'experts* » réparti en « *formation-recherche, emploi, structures innovantes* ». Elle mettait déjà l'accent sur l'avantage qu'il y aurait à favoriser les initiatives innovantes comme d'envisager l'avenir des personnes dépendantes au sein de structures à taille humaine. Quand on voit les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes qui tentent de mettre en mouvement des actions pertinentes on est surpris du manque d'intérêt des pouvoirs publics. Pascal, qui a témoigné, nous en parle aussi, lui qui n'a pu monter son projet de sensibilisation en milieu scolaire. Nous avons travaillé avec un directeur de maison de retraite qui souhaitait expérimenter une petite unité de vie pour adultes handicapés sans famille au travers d'une extension de son établissement avec une communication entre les deux espaces ainsi créés. C'était un projet, basé sur la mixité et la fédération des moyens humains, tout à fait intéressant, qui n'a vu le jour faute de moyens financiers. Combien de projets sont restés en instance faute qu'on y prête attention ?

On ne peut pas laisser le handicap avec comme seul recours les institutions, chacun doit pouvoir trouver sa place. Le handicap a aussi besoin d'un quotidien qui, s'il passe par le travail pour certains, passe d'abord par l'habitat pour d'autres. Certaines associations ont engagé des démarches qui vont dans le sens du « *vivre ensemble* » (De Cherisey, 2011) au sein de petites unités de vie qui sont plus hospitalières que les grands ensembles qui n'ont plus d'hospitaliers que le corps médical. La mixité est une richesse, une source d'échanges, d'étonnement, elle est porteuse de la tolérance qui nous fait défaut si l'on reste « *entre soi* ».

<sup>129</sup> Lang, G. (2003, juillet). *op. cit.* p.128

<sup>130</sup> Crozier, M. & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : Seuil, p.392

Pourtant la loi de 2005 nous parle bien de citoyenneté, dans l'antiquité, le citoyen c'est celui qui avait le « droit de cité » mais chez nous le handicap est relégué hors de la cité. Depuis le moyen âge, qu'avons-nous fait pour vivre ensemble ? Nous avons construit des lieux d'isolement où l'on place le handicap loin de notre regard, est-ce bien raisonnable ? Avons-nous été curieux de ce qu'il se passe hors de nos frontières pour observer s'il n'y avait pas des actions dont on pouvait s'inspirer pour répondre au handicap autrement que par la marginalité ou l'exclusion ? Guillaume le Blanc nous parle lui de la marginalité comme d'une « *invisibilité sociale* »<sup>131</sup> et pense que « *Il est urgent que la philosophie prenne le parti des sans-voix et des invisibles si elle veut contribuer à une critique de la normalité sociale.* » Il est vrai que la parole des personnes handicapées se perd dans les immensités intersidérales sans écho ni réponse, et que la normalité sociale veut que l'on soit avant tout et par-dessus tout, « comme tout le monde ».

Il est paradoxal que nous soyons le pays initiateur des Droits de l'Homme et que nous n'arrivions pas à leur donner vie dans notre quotidien. C'est l'Europe qui introduit pour la première fois dans les textes une « *obligation de respecter les droits de l'homme* »<sup>132</sup> et prévoit le recours au Droit des Etats membres en priorité, au Droit Européen en deuxième intention. L'on peut tenter de faire valoir le Droit si l'on estime avoir été victime d'une injustice en lien avec son état. Une fois de plus, le Droit vient pallier à l'incapacité des hommes à se respecter et à vivre en harmonie. Pourtant il existe d'autres possibles. Dans nos propositions, nous avons à plusieurs reprises envisagé un travail de réflexion commun à plusieurs disciplines, à plusieurs acteurs. Même si on nous dit que l'action collective « *n'est pas un phénomène naturel* »<sup>133</sup> et que l'un des principaux problèmes posés aux hommes par l'action collective est « *... celui de leur coopération en vue de l'accomplissement d'objectifs communs, malgré leurs orientations divergentes* »<sup>134</sup> nous restons persuadée que les situations peuvent évoluer et que chacun est en capacité d'apporter une contribution aux changements qui s'imposent.

Que nous proposent les personnes que nous avons interrogées ? Pascal, Ghyslaine et Delphine seraient partisans de voir des personnes handicapées à la tête des organismes qui sont censés s'occuper d'eux, et l'on peut dire qu'ils souhaiteraient voir la présence de personnels handicapés plus souvent dans toutes les institutions qui les concernent.

<sup>131</sup> Le-Blanc, G. (2003, juin-septembre). Les maladies de l'homme normal. *Article paru dans les n°45-46.*

<sup>132</sup> Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales. Article I - Traité signé à Rome le 4 novembre 1950 par les Etats membres du Conseil de l'Europe

<sup>133</sup> Crozier, M. & Friedberg, E. (1977) *op. cit.* p.15

<sup>134</sup> *Ibidem*

C'est l'image même du bon sens. Pascal serait satisfait de voir que l'ONFRIH<sup>135</sup> préconise la formation des architectes et autres intervenants, mais nous pensons, comme lui, comme Delphine, comme Ghyslaine, que la formation des valides ne remplacera pas la présence de collaborateurs handicapés au sein même des équipes qui travaillent sur le handicap, comme parmi les représentants politiques. Les personnes handicapées sont les mieux placées pour envisager les possibles de l'inclusion sociale, pour évaluer les solutions potentielles et trouver des réponses aux problématiques liées au handicap.

Ghyslaine nous dit « *Je vois mal comment on peut changer les choses autrement qu'en travaillant les représentations collectives.* »<sup>136</sup> Une société est une entité issue du rapprochement d'un ensemble d'individus. C'est nous qui donnons sa forme à la société et qui faisons les normes ; mais nous pouvons aussi les défaire, c'est une question de volonté. Les représentations collectives, c'est bien nous, individus, qui les alimentons par nos actes, leur répétition ou l'acceptation tacite que certains comportements puissent perdurer. Pour que les représentations collectives évoluent, il nous semble essentiel de travailler sur nos représentations individuelles, et ce dès le plus jeune âge.

Tout changement de société commence à l'école. Ouvrir l'école aux enfants mais aussi aux enseignants handicapés, c'est primordial ; s'il n'est pas possible que l'enfant soit présent à temps plein, on peut aussi envisager de partager les activités scolaires avec les enfants handicapés du secteur. Tout ce qui peut amener des échanges en vue du respect de la différence de l'autre est à expérimenter, ne soyons pas frileux de la mixité. Et si le parcours scolaire doit prendre une ou deux années de plus que la normale pour qu'un adolescent handicapé ait des chances de s'insérer dans l'emploi muni des diplômes attendus, quelle importance ? C'est maintenant qu'il faut amorcer le « demain » dont nous parlions, dans les lieux d'éducation et de formation, c'est bien là qu'une nouvelle société a le plus de chances de s'envisager. Ce sont les jeunes d'aujourd'hui qui feront la société de demain, c'est en priorité à eux qu'il faut donner les armes de la tolérance. C'est en partageant un quotidien avec des personnes différentes qu'on en oublie qu'elles peuvent l'être.

« *Une société est jugée au regard qu'elle porte sur les blessés de la vie  
et à l'attitude qu'elle adopte à leur égard.* »<sup>137</sup>

---

<sup>135</sup> Observatoire National sur la Formation, la Recherche et l'Innovation sur le Handicap. (2011) *op. cit.*

<sup>136</sup> L 257-259

<sup>137</sup> Citation gravée en la Basilique Saint Martin de Tours. Phrase prononcée par Jean Paul II lors de sa visite le 21 septembre 1996.



Université François Rabelais - Tours  
UFR Arts et Sciences Humaines  
Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

Année Universitaire 2010-2011

## **Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?**

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

## **Annexes**

Présenté et soutenu par  
Bernadette Quiquemelle

Sous la direction de  
Laurence Cornu, professeur des Universités

En vue de l'obtention du  
Master Professionnel 2ème année  
Mention Sciences de l'Éducation et de la Formation Tout au Long de la Vie  
Spécialité Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes

Afin de faciliter la lisibilité des entretiens la phase d'introduction n'a pas été retranscrite, elle a été quasiment la même pour tous. Chaque entretien commence donc par la dernière phrase de ma présentation si j'ai été interrompue avant la fin, ou par la première question que je souhaitais poser. Pour représenter les interlocuteurs, il a été choisi :

- Pour tenter de reproduire le rythme ou l'intonation de la voix au cours des entretiens, j'ai choisi un visuel simple :

- « » quand la personne cite les dires d'un tiers, ou sa propre pensée
- fff exprime un son soufflé
- hhh exprime un son aspiré
- la minuscule en début de phrase signale que la phrase de l'interlocuteur précédent a été interrompue
- **caractères gras** quand le ton monte plus que la ponctuation !
- ... pour signaler un silence
- rrrépétition de la 1<sup>ère</sup> lettre pour traduire l'hésitation sur le début de mot
- répétitiooon de la voyelle finale pour un mot dont le son se prolonge
- [ ] entoure une phrase dont le rythme s'accélère
- progression de la taille pour représenter le crescendo de la voix
- diminution de la taille pour représenter le decrescendo de la voix
- (...) pour signaler que nous entrons dans la sphère du privé, de la pathologie ou du traitement, toutes choses qui n'ont pas à figurer ici.

## Ghislaine, entretien du 31 mai 2011

- 1 G1 ... je m'intéresse à la période qui suit l'arrivée du handicap, sur la manière de gérer
- 2 G1 il y affectivement quelque chose qu'il faut réussir à gérer pour... **se retrouver** une
- 3 identité sociale, se réinsérer en social mais y a des handicaps qui peuvent être d'origine
- 4 autre que physique, ça peut-être un handicap social, simplement perdre son emploi, un
- 5 handicap personnel, familial, enfin...
- 6 G2 *Tout à fait...*
- 7 G2 **Voilà.** Maintenant c'est vrai que par contre ce qui est extrêmement spécifique, à mon
- 8 avis, c'est surtout la représentation... sociale, au sens euh... psychosociale du terme ...
- 9 des employeurs, du monde du travail, enfin...
- 10 G3 *Du monde du travail en général ?*
- 11 G3 **Oui, et des employeurs encore plus, encore plus !**
- 12 G4 *C'est vrai qu'on a l'impression que le système est articulé de telle façon que, qu'on se*
- 13 *demande s'il y a un espace pour la conciliation.*
- 14 G4 Oui, oui. Il y a un sacré travail à faire là-dessus, ça c'est clair que là c'est le grand vide.
- 15 C'est pas en obligeant de toute façon les employeurs... que ça va résoudre les
- 16 problèmes...
- 17 G5 *Il y a peut-être d'autres moyens ?*
- 18 G5 Oui, il y a un **énorme** travail à faire. J'étais à un colloque il y a fff quelques mois à la
- 19 Mairie de Tours, peut-être y êtes-vous allée ? (*signe que « non »*) pendant un ou deux
- 20 jours, ça avait été organisé par les Mutuelles je pense, essentiellement, ... c'était justement
- 21 là-dessus, organisé spécifiquement sur l'insertion professionnelle des personnes
- 22 handicapées physique... plus mental, mental ça doit être encore plus compliqué à mon
- 23 avis... ?
- 24 G6 *Oui, pour avoir travaillé avec Les Papillons Blancs et avec des MAS, là c'est vraiment*
- 25 *pas évident.*
- 26 G6 Voilà. Et c'était intéressant justement de voir qu'il y avait des recherches au niveau de
- 27 la Fac, je ne me rappelle plus le nom de la personne, je suis désolée (...) quelqu'un qui
- 28 travaillait spécifiquement là-dessus à Tours, et qui citait les résultats de ses recherches,



29 et qui effectivement constatait qu'on n'en est même pas au b a ba, on est aux **prémices**  
 30 **d'une possibilité éventuelle** de commencer... à essayer...

31 G7 *De se poser la question déjà !*

32 G7 Voilà, c'est ça !

33 G8 *C'est vrai que si on compare avec certains pays en Europe, en Europe du Nord surtout,*  
 34 *et qu'on voit comment ils gèrent les situations sociales quelles qu'elles soient, nous, on*  
 35 *est au Moyen Age...*

36 G9 Oui. Effectivement, il y a un sacré travail à faire.

37 G9 *D'où mon questionnement, et le sujet de mon mémoire ! Je ne sais pas encore si je vais*  
 38 *travailler sur la stratégie ou l'ingénierie, mais la stratégie me paraît importante. Je*  
 39 *vous avais préparé la liste des questions que je souhaitais vous poser si toutefois, vous*  
 40 *vous êtes trouvée en situation d'avoir à changer votre parcours professionnel. Je suis*  
 41 *du genre illisible, excusez-moi...*

42 G10 (tentative de déchiffrement, rire) Oh, non, c'est pas grave, dites-les moi plutôt.

43 G11 *En fait, je voudrais savoir, peut-être avez-vous eu une période en centre de rééducation*  
 44 *fonctionnelle ou pas, mais à quel moment la question du travail a été abordée, et qui l'a*  
 45 *abordée en premier ? Vous où... quelqu'un d'autre...*

46 G11 Bon. Alors, je vais, en fait, parce que... je pense que je vais rentrer immédiatement dans  
 47 leee, après dans le détail, tout en restant dans l'anonymat total au niveau de mon  
 48 employeur, mais euh, je vais rentrer beaucoup plus dans le détail de ma situation et où  
 49 j'en suis actuellement. Parce que fff.. en fait euh, pour l'instant... je ne suis pas  
 50 forcément en train de partir sur une volonté absolument de réinsertion dans le monde du  
 51 travail proprement dit, c'est-à-dire avec un emploi, un salaire reconnu, etc. J'ai  
 52 **abandonné** cette idée là en **termes de sens** aujourd'hui. (...) ça fait 6 ans maintenant  
 53 que..., évidemment en permanence ça a été là dans ma tête. Pendant deux, trois ans, j'ai  
 54 attendu de voir d'en savoir un peu plus sur ma maladie, savoir si ça allait être évolutif  
 55 ou non (...) j'étais dans une grande incertitude, il y a le grand passage qui fait très peur au  
 56 moment du passage en **invalidité** où là il faut vraiment se confronter, même si  
 57 médicalement c'est pas encore réglé, à la Sécurité Sociale qui vous dit « mais vous  
 58 n'êtes plus en indemnités journalières, mais vous devenez en ... en pension  
 59 d'invalidité », donc vis-à-vis de l'employeur, ça devrait normalement dire un

60 licenciement. A ce moment, j'ai été voir, mais j'avais déjà eu des contacts avec la  
 61 médecine, avec **mon** médecin du travail, c'est essentiellement avec cette personne là  
 62 que j'ai vécu l'histoire de l'insertion professionnelle. Pour répondre à votre question,  
 63 c'est essentiellement avec elle, c'est-à-dire que quand j'ai eu des questions par rapport à  
 64 ça, et c'est à elle que je me suis adressée en direct. Et à chaque fois, elle m'a reçu, et...  
 65 sur ma demande. Et elle a tout fait réussi à mmm'orienter en fonction de ma demande,  
 66 moi je trouve qu'elle m'a à chaque fois répondu à ce qui mme permettait de  
 67 reprendre une ppposition plus tranquille et plus adaptée en fait. Au moment de ce  
 68 passage de l'invalidité qui me faisait peur, je voulais savoir administrativement  
 69 comment avoir un minimum de maîtrise là-dessus tenant compte de tas d'éléments du  
 70 côté de mon employeur qui était extrêmement instable et je savais pas du tout comment  
 71 ça allait se gérer cccet éventuel licenciement. Elle m'a réellement demandé si je, j'avais  
 72 l'intention ou non de reprendre un travail un jour. Je lui ai dit, « **oui j'ai besoin d'avoir**  
 73 **une place quelque part socialement,** » ça c'était il y a... trois ans, **dans ce sens-là,**  
 74 « **oui effectivement,** j'ai besoin de reprendre un emploi. J'aimerais bien **continuer**  
 75 l'emploi que j'avais parce que j'aimais bien cet emploi. Maintenant, la structure s'est  
 76 énormément modifiée, la structure qui m'employait, et les conditions de travail ne vont  
 77 plus être les mêmes, mais **oui,** j'ai très envie malgré tout de continuer à le maintenir. »  
 78 Donc elle m'a dit, elle m'a dit « continuez à envoyer les arrêts de travail, **restez en**  
 79 **situation et en statut de salarié.** Passez en invalidité, d'accord, mais conservez votre  
 80 statut de salarié, comme ça votre employeur ne pourra pas vous licencier. » Et je suis  
 81 trois ans plus tard toujours dans la même situation. Maintenant, pas dans ma tête, ça  
 82 c'est administrativement parlant, vous... ?

83 *G12 Non, non j'enregistre.*

84 G12 Ca, en fait, quand vous me posez la question, la personne, c'est le médecin du travail,  
 85 c'est elle que j'ai eu comme interlocutrice, voilà. (...) Je n'ai pas eu affaire aux  
 86 structures spécifiques d'aide à l'emploi, c'est compliqué, il faut se déplacer, c'est loin,  
 87 faire comme ils ont décidé, y a pas de souplesse...

88 *G13 Mais la médecine du travail, est-ce qu'elle vous a orienté sur quelqu'un en particulier,*  
 89 *est-ce qu'elle vous a bien présenté les démarches qui allaient suivre éventuellement si*  
 90 *vous décidiez de retravailler, enfin de ne pas reprendre votre emploi précédent ?*

91 G13 Nnon, elle m'avait donné les coordonnées d'une association, qui faisait de la  
 92 reconversion, enfin qui aidait à réélaborer un projet professionnel spécifiquement pour  
 93 des personnes qui étaient en situation, comme moi. (...)

94 (aspirateur mis en marche par une autre personne, pas prévu, rires des deux côtés)

95 G14 *Ca va aller, vous inquiétez pas, je vais le mettre là.*

96 G14 Où j'en étais ? J'en suis... il y a des évènements dans ma vie personnelle qui ont changé,  
 97 jeee, (...) depuis un an je peux avoir une **autre identité** sociale que celle qui passe à  
 98 travers un salaire et un poste professionnel. Je peux retrouver **un sens** d'une autre  
 99 manière, c'est-à-dire à travers l'association, **mes engagements** militants, euh ce matin  
 100 j'étais, je suis membre d'une commission, il y a des investissements comme ça, et puis  
 101 y a d'autres choses comme ça. Je fais partie d'associations culturelles (...) enfin, y a des  
 102 tas d'autres choses qui me font dire que finalement... aujourd'hui, je suis dans cette  
 103 situation-là, ça m'est impossible actuellement de pouvoir reprendre un travail au  
 104 niveau médical à cause du **traitement** (...) alors au lieu de rester en permanence à  
 105 attendre que **peut-être** un jour **je puisse**, je mmme suis dit, « mais tu peux tout à fait  
 106 avoir autant d'utilité... et puis **advienne que pourra**, on verra bien ! » A un moment  
 107 donné, la question se reposera peut-être, on verra à ce moment-là.

108 G15 *Et vous l'aviez rencontrée cette association ?*

109 G15 Non, j'ai pas fait la démarche. Parce qu'à l'époque, je voulais le faire, je voulais  
 110 vraiment **ré-entamer**, justement un processus éventuel d'élaboration de projet, ou en  
 111 tout cas un accompagnement pour essayer de voir si je pouvais reprendre l'emploi dans  
 112 la structure où j'étais, mais la structure a considérablement changé, et en gros mon poste  
 113 actuel n'existe plus budgétairement parlant. Là je vous parle de quelque chose qui fait  
 114 que, le système fait qu'aujourd'hui, si je me manifeste en disant, « **je veux tenter** de  
 115 reprendre mon emploi maintenant et **je veux essayer** de recommencer », si ça marche  
 116 pas, et que au bout du compte, finalement, je me fais licencier, je vais perdre la moitié  
 117 de mes revenus actuels. Il y a aussi un problème qui se pose, et qui est comme ça, à  
 118 savoir que la prévoyance de mon employeur qui vient compléter ma pension  
 119 d'invalidité, et bien cette prévoyance, je la perdrais au bout d'un certain temps une fois  
 120 que je serai licenciée. Parce que **si ça re-fonctionne pas...**, on imagine que je dise  
 121 aujourd'hui « je reprends mon poste », si pour des raisons médicales, pour moi, si ça  
 122 relève de moi, ça fonctionne pas, je vais à ce moment-là **fatalement** me retrouver

123 devant une pro... une obligation de licenciement, et bien là je perdrais ma prévoyance.  
 124 Alors je perdrais **la moitié de mes revenus**. Alors le système fait que j'ai pas du tout,  
 125 mais pas du tout...

126 *G16 C'est pervers en fait !*

127 G16 Ah, oui, c'est pervers, ça c'est pervers ! (...) Et puis mon poste est supprimé. Ce qui fait  
 128 qu'aujourd'hui ça me donne absolument pas envie de remonter au créneau au niveau  
 129 professionnel. J'ai pas envie, c'est pervers, et franchement, aujourd'hui, si la situation  
 130 financière peut rester comme ça, j'ai retrouvé **un sens** à..., j'ai, j'ai une place, j'ai, j'ai  
 131 un sens au niveau du collectif, je sers à quelque chose, je fais partie de la vie du collectif  
 132 du social, je suis pas complètement isolée, j'ai une utilité dans ce système, mais j'ai  
 133 pppas une utilité directement professionnelle, d'accord, et pas rémunérée en tant que  
 134 telle cette utilité. Certes elle est bénévole, mais au bout du compte, pourquoi pas ?

135 *G17 Bien sûr, pourquoi pas ! Vous parlez de place, pour vous c'est important d'avoir une*  
 136 *place, un rôle ?*

137 G17 Ca me semble, enfin, oui ! Je pense, il me semble bien que pour n'importe qui, **même**,  
 138 même quelqu'un qui va choisir d'être marginal, c'est malgré tout le choix d'une identité  
 139 sociale, quelqu'un qui se place en marge, qui décide de rester, enfin qui décide de rester,  
 140 j'exagère, je veux dire **qui ne va pas se battre** pour quitter une situation de RSA, de...  
 141 voilà par exemple en marge, qu'on considère vraiment en marge, d'assisté ou de je sais  
 142 pas quoi, quelqu'un qui se bat pas pour sortir de ça, il a bien fait un choix par rapport à  
 143 une société, il a bien fait un choix d'identité « **mon identité, c'est d'être marginal** ». Je  
 144 pense qu'on peut pas faire autrement que ça, on peut pas vivre autrement, enfin on peut  
 145 pas,... il me semble qu'on est, qu'on sse construit tous aussi par rapport à un collectif.

146 *G18 Tout à fait, oui. Je partage complètement votreee*

147 G18 oui ? ça me semble... oui. Et c'est vrai que c'est un gros problème le jour où la maladie  
 148 et le handicap arrive, ça c'est un gros souci. On pense qu'on peut peut-être continuer  
 149 comme avant, mais les autres ne nous voient plus du tout de la même manière.  
 150 Effectivement ça devient beaucoup plus difficile, le regard n'est plus du tout le même.  
 151 Et puis on doit choisir, on doit réussir à se dire « est-ce que j'me baaats, j'me baaats pas,  
 152 je vais faire comme si y a rien, je vais gérer pour les autres »... Y a des tas de passages  
 153 comme ça hein, qui font que... voilà. La rencontre en direct..., je suis complètement en  
 154 roue libre par rapport à vos questions, là mais euh... (rires), ça fait rien ?

155 G19 *C'est vous qui choisissez !*

156 G19 Bon. Le partenaire direct, je vous dirais que, pour l'instant, ceux avec qui j'ai réellement  
157 évoqué l'emploi et une redirection éventuelle, c'est strictement et uniquement le  
158 médecin du travail... **et mon propre médecin !** mais qui lui m'a répondu du côté euh,  
159 du côté médical de la chose en me disant « **non !** pas maintenant, c'est pas possible ».   
160 Ben voilà, c'était ça. Mon propre médecin traitant et les médecins spécialistes que  
161 j'allais voir encore jusqu'à l'année passée à Paris, qui disaient « non, c'est pas  
162 possible », voilà, « en l'état actuel des choses c'est pas possible »...

163 G20 *A supposer que ce soit possible, entre guillemets, est-ce que vous auriez, ou vous avez*  
164 *peut-être même à un moment envisagé de faire **autre chose** que ce que vous faisiez*  
165 *avant ? Où, pas du tout ?*

166 G20 ... Ben en fait, fff (rires) Ce que je faisais avant était déjà une reconversion d'autre chose que je  
167 faisais avant qui n'était pas du tout pareil. Voilà. (...) Ce que je vous disais, c'est qu'il a des fois  
168 des raisons personnelles qui font des ruptures, c'est pour ça, on est obligé de dire « **bon, je suis**  
169 **obligée de choisir** ». En fait j'ai l'impression d'avoir déjà vécu cette histoire-là de choix et de  
170 reconversion. A l'époque j'ai été obligé d'arrêter le métier que je faisais que j'aimais beaucoup,  
171 j'avais à faire un choix (...) Ca avait été tout un petit travail, **j'avais eu du temps**, là par  
172 contre, en amont pour le faire. C'est pas « en réaction à » mais c'est bien en amont que j'ai eu  
173 du temps pour le faire et aménager ça, et j'avais même repris des études pour faire un autre  
174 métier. Ce métier-là m'intéressait bien et il continue à m'intéresser, et ce que je fais  
175 aujourd'hui est très peu éloigné de ce que, de toute façon, j'ai fait. C'est-à-dire que la place  
176 que j'occupais me permettait, à la fois d'être en permanence en lien direct avec euh... [J'ai  
177 besoin de contacts, j'ai besoin des gens, je me sens, j'ai besoin du collectif, j'ai besoin de  
178 travailler avec d'autres, euh pour les autres, mais **avec** d'autres aussi, enfin y a vraiment. J'ai ce  
179 besoin-là. J'ai ce besoin social qui est très fort, mais j'ai aussi un besoin de conception, de  
180 création... artistique, qui est important, c'est ces deux éléments là les plus importants chez moi,  
181 donc]. Le métier que j'avais me permettait à la fois de conseiller, et à la fois de concevoir, de  
182 créer des projets dans le milieu du social et tout ça, donc ça répondait à mes deux besoins, et  
183 j'étais assez satisfaite, avec tous les impératifs euh de se battre contre plein de choses. Mais  
184 enfin, **ça me plaisait bien**, ça me permettait de répondre à mes deux besoins en fait. Ce métier-  
185 là, j'aurais bien continué volontiers à l'exercer. Maintenant (...) le traitement fait que j'ai des  
186 grands problèmes de concentration, de mémoire, et j'ai des grandes périodes de fatigue. Alors  
187 en milieu professionnel, jeeee pourrais ppeut-être encore éventuellement accueillir du public,  
188 **oui certainement**, ça je pourrais sans doute encore pouvoir le faire. En permanence et de façon  
189 continue, euh je veux dire avec des horaires fixés qui soient réguliers, ce serait beaucoup... je

190 pense que j'aurais beaucoup d'arrêts de travail. Ca me semblerait difficile, j'ai des périodes  
 191 beaucoup plus dures que d'autres. Euh, par contre pour la conception de projet, ce serait  
 192 nettement plus difficile, il faut pouvoir avoir des... je sais pas... ça me semble difficile. (...) Je  
 193 suis pas certaine de pouvoir maintenir ça, c'est dans la continuité des choses que se trouve la  
 194 difficulté (...) mais **je vois pas pourquoi** j'aurais changé de métier.

195 *G21 Hum Hum.*

196 G21 En y réfléchissant et en me posant la question, **j'aurais pas changé de métier. Je vois pas** ce  
 197 que j'ee peux faire d'autre aujourd'hui. J'ai suffisamment testé, en fait (rires) ce que j'aimais et  
 198 ce que j'aimais pas, je crois. Et c'est une espèce de synthèse pour retrouver les deux pôles qui  
 199 m'intéressent en fait. J'ai toujours eu ces deux pôles, **j'ai toujours eu besoin de mélanger ces**  
 200 **deux centres là** (...) Donc, non j'aurais pas changé... et puis, voyez, (rires) toutes ses raisons là  
 201 me font dire que... ça m'a gêné pendant un bon moment, et là depuis quelques, depuis quoi,  
 202 allez !... on va dire une petite année, j'ai envoyé valser tout ça en me disant « **mais quelle**  
 203 **importance ?** Quelle importance que ça soit ou non euh **rrreconnu** ce que tu vas faire  
 204 aujourd'hui, reconnu, en terme de salaire ou pas. Tu vis comme tu, **tu vis de cette manière-là**,  
 205 t'es responsable de rien, d'abord, c'est pas toi qui l'a voulu. Tu peux vivre de cette manière-là,  
 206 et tu vas pas vivre en égoïste dans ton coin où tu vas te retrouver en marge, mais en permettant  
 207 malgré tout **d'apporter ta pierre au truc.** » Donc, c'est un juste retour des choses en fait, je  
 208 suis pas rémunérée immédiatement pour mon militantisme et pour mes actions, **pas**  
 209 **directement** pour ça, **mais**... j'je n'ai pas provoqué mon handicap, ce n'est pas **de ma faute** si  
 210 je suis tombée malade, aujourd'hui, la société me permet de pouvoir vivre à peu près  
 211 correctement. J'ai la chance de ne pas être dans une situation où je ne touche que l'AH ou voilà,  
 212 et je peux servir à autre chose, qui de toute façon ne serait pas rémunéré autrement, c'est pas des  
 213 postes rémunérés, alors. J'ai arrêté cette culpabilité en disant « ah, qu'est-ce que tu fais, tu  
 214 détournes, enfin c'est pas... » Bien sûr je me suis posée toute ces questions. Aujourd'hui je me les  
 215 pose plus. Donc l'obligation de me réintégrer professionnellement... au vu des difficultés que  
 216 ça pose en face (rires) en plus. **Non.** Ben, j'ee, non. J'avoue pour l'instant, là j'ai pas forcément  
 217 envie d'y aller. Peut-être dans quelques années, oui. Mais là, non ! C'est p'être pas très  
 218 avouable... heureusement qu'on peut couper (en désignant le dictaphone) (rires)

219 *G22 Ah, maisss, chacun ses choix ! Et nos choix ne sont contestables par qui que ce soit. Et*  
 220 *je trouve votre raisonnement tout à fait intéressant. Vous avez beaucoup parlé de la*  
 221 *culpabilité, et c'est vrai queee ... je pense que c'est un cap difficile à passer, le cap de*  
 222 *la culpabilité. Et euh..*

223 G22 Oui, oui. Cette idée de se poser la question à moment donné « mais tu profites ? » On  
 224 fait quand même... il y a des éléments que la société... **c'est le regard** des autres en fait

225 qui vous renvoie ça, et c'est... c'est contre ça qu'il faut réussir au bout d'un moment à  
 226 dire **non quoi ! Mais, non**, c'est faux. Un élément tiens, les impôts. Ca c'est  
 227 entièrement administratif, complètement dégagé d'affect là, on est même plus dans un  
 228 rapport de personnes, on dans quelque chose de vraiment, qui est vraiment... qui est  
 229 quelque chose qui marque noir sur blanc quelque chose qui est vraiment d'une  
 230 représentation collective quoi. Parce que **les impôts**, tant que vous êtes indemnisés par  
 231 la Sécurité Sociale, sous forme d'indemnités journalières, vous n'avez pas à les  
 232 déclarer. Le jour où vous êtes indemnisés de la même somme en tant que pension  
 233 d'invalidité, à ce moment-là, vous devez déclarer ça, et vous le déclarer, non pas dans la  
 234 rubrique salaire ou revenu de substitution comme le chômage ou éventuellement le  
 235 RSA, ou voilà, vous savez dans quelle rubrique vous devez le déclarer ? **Rente** et truc,  
 236 retour etc., comment ça s'appelle déjà ? **la rubrique « rente sur capital » !**

237 *G23 Ah ! c'est vrai ?*

238 G23 Oui, je vous assure, c'est cette année, non l'année passée, je me suis retrouvée... et je  
 239 ne comprenais pas pourquoi le fait que je sois passée en invalidité, je devais le déclarer  
 240 comme ça. Bon ! Déjà le fait que ce ne soit pas à déclarer tant que c'est une indemnité  
 241 journalière et que ça devienne déclarable au moment où ça devient la pension  
 242 d'invalidité, je sais pas pourquoi, **mais bon !** C'est comme ça. J'ai jamais compris. Ya  
 243 une incohérence, **j'comprends pas, mais bon, ça fait rien, d'accord**. Mais pourquoi  
 244 changer ça de rubrique à un moment donné, et surtout faire valoir comme quelque  
 245 chose, **comme si j'avais une rente sur capital ?**

246 *G24 C'est ça qu'est aberrant, en fait ! Vous devenez rentière ! (rires)*

247 G24 **Absolument !** Absolument, ça n'est **plus** estimé comme un salaire. Alors que si  
 248 aujourd'hui j'ai une prévoyance et une possibilité que la Sécurité Sociale me verse une  
 249 pension d'invalidité, c'est bien parce que **j'ai travaillé**.

250 *G25 On est bien d'accord.*

251 G25 Donc **pourquoi** est-ce que c'est considéré comme quelque chose qui serait une  
 252 **rrrente !** comme... Mais ça a des effets... donc, vous voyez ce que ça signifie ?

253 *G26 Oui, oui. Tout à fait !*

254 G26 Vous voyez ce que ça signifie derrière ! C'est pas... La société vous renvoie ce genre de  
 255 choses. Alors, là bon. Avec le recul, au fur et à mesure, bon... Ca est une des dernières

256 fois où je me suis dit « mais quand même c'est incroyable ». La dernière fois que j'ai  
 257 percuté et me suis dit « c'est encore **la même chose** ». Quelque part, encore,  
 258 indirectement, on vous dit que « vous avez vachement de chance ! Vous êtes  
 259 rentière ! » et c'est comme si, presque, [quelque part je l'avais mérité parce que si  
 260 j'avais pas travaillé, j'aurai pas eu ça, voilà]. Donc, voilà, c'est pas juste un don, [c'est  
 261 pas de l'assistanat, c'est pas tout ça ! C'est autre chose ! **C'est parce que j'ai travaillé**  
 262 **que j'ai pu pouvoir avoir ces revenus-là,**

263 G27 *Bien sur*

264 G27 sinon ce serait l'allocation adulte handicapé qu'est, qu'est, qui est un minimum qui  
 265 permet même pas de vivre quoi !] Donc, que, enfin... **c'est assez marquant**, ces faits-là  
 266 sont marquants. Ces faits-là sont assez significatifs, je trouve encore, d'une vision des  
 267 choses, et c'est contre ça qu'il faut dire fff « j'arrête », tout ça, ça culpabilise.

268 G28 *Ne pas se laisser atteindre...*

269 G28 Ah, oui, oui. **Faut arrêter**. Ca c'est encore un élément, c'est bien caricatural ! Je trouve  
 270 qu'y a des tas de choses qui se renvoient comme ça, qui sont bizarres... En dehors du  
 271 regard des gens qu'on rencontre, tout ça. Mais ça c'est moins... Moi j'ai pas trop  
 272 souffert de mon entourage, j'ai pas eu de retour d'éléments comme ça qui ont été  
 273 culpabilisants. Oùù les gens me l'ont bien caché, je n'sais pas (rires) mais en tout cas,  
 274 j'ai pas senti ça de la part des gens qui étaient autour de moi. J'ai jamais ressenti une  
 275 espèce de, de de rreproche « tu t'laisses aller ». Non. Non, j'ai jamais eu ça en face de  
 276 moi. Des gens que je côtoyais, proches ou moins proches, j'ai jamais **senti** ça, **ce**  
 277 **regard-là. Par contre**, de l'administration, des choses qui sont vraiment de l'ordre de  
 278 l'état, de la société qui signifient **clairement...** oui, ça, ça l'est. C'est marquant, ça, ça  
 279 vous renvoie régulièrement. Voilà. La culpabilité, c'est ce regard qu'on porte sur vous  
 280 (...) Maintenant, du côté des employeurs, là, il y a quelque chose à faire !

281 G29 *Est-ce que vous pensez que c'est de l'ordre des représentations ? Par exemple, les gens*  
 282 *associent le handicap au fauteuil roulant... par exemple, nous avons un forum*  
 283 *alternance et handicap la semaine dernière, il y avait plus de 150 personnes dans la*  
 284 *salle dont une, et une seule, en fauteuil, eh bien, si vous avez lu le journal de mercredi*  
 285 *dernier, c'est elle qui était en photo dans le journal !*

286 G29 Ah oui ! (éclats de rires)

287 G30 *C'est extraordinaire quand même, c'est pas possible quoi ! C'est...*



288 G30 Vous savez pourquoi ? Je vais vous dire, enfin je ne sais pas si c'est ça. Mais, euh.. en  
 289 fait je vais juste vous donner mon ressenti. J'arrive quelque part, je rentre dans un  
 290 magasin, je vais n'importe où. Quelqu'un qui ne me connaît pas, ne m'a jamais vu  
 291 encore et sait pas qui je suis, donc inconnu total. Je me déplace avec un déambulateur,  
 292 (...) voilà je me déplace avec ça, mais quand j'étais en fauteuil c'était la même chose, la  
 293 première... le regard de la personne qui ne vous connaît pas, qu'elle porte sur vous au  
 294 démarrage, avant que vous ouvriez la bouche, le premier regard c'est quelque chose où  
 295 il y a un grand questionnement et eueuh une attente. Moi **c'est clair, c'est une évidence**  
 296 **pour moi ça**, et je l'ai inclus dans ma manière de fonctionner avec les gens maintenant,  
 297 **le premier regard** c'est un regard d'interrogation, et j'attends. C'est ça que je sens en  
 298 face de moi, quelqu'un qui me dit « **j'attends** » et... j'ouvre la bouche, je commence à  
 299 m'exprimer fffou, ça part. C'est à dire qu'en fait, je pense, on accepte le handicap  
 300 physique, mais alors le handicap mental c'est **in-nac-cep-table** !

301 G31 Ah ! oui, ça !

302 G31 Alors, c'est beaucoup mieux de montrer quelqu'un en fauteuil roulant, c'est plus  
 303 **acceptable** que d'imaginer le handicap mental, où le handicap de communication qui  
 304 n'est pas du handicap mental, les personnes qui musculairement et neurologiquement ne  
 305 peuvent plus s'exprimer, ben c'est pareil, les gens vont immédiatement l'associer à  
 306 « est-ce qu'elle a toutes ses capacités mentales ? ». Et **tant que la réponse n'ait pas**  
 307 **arrivée**, et bien, y a ça en face. Et ça **c'est une évidence** pour moi, c'est une évidence  
 308 sur la relation au premier contact. Et je me dis que, du coup, **les médias reflètent ça** !  
 309 On va parler du handicap, il vaut mieux que ça passe le mieux possible. Les médias  
 310 vont pas vouloir **à dessein** prendre ce qu'ils pensent être la plus mauvaise image, il vont  
 311 vouloir montrer l'image la plus **acceptable** pour faire passer les choses ! Donc, un  
 312 personne en fauteuil roulant, c'est quelqu'un qui a toute sa tête et qui est beaucoup plus  
 313 acceptable que quelqu'un qu'est complètement (mime une gestuelle que l'on pense  
 314 inhérente au handicap mental) voilà, et qui peut pas parler. Voilà. Et je pense réellement  
 315 qu'**il y a ce problème-là hein** ! Alors quand vous me dites ça....

316 G32 Hum Hum

317 G32 Par contre, c'est clair que pour les employeurs, alors eux, **ils mélangent tout** ! (rires).  
 318 C'est que « j'ai pas envie de tout chambouler au niveau local » ergonomique j'allais  
 319 dire voilà, et la deuxième chose, c'est aussi ça, c'est « **quelle image** ça va donner ? »

320 C'est ces deux éléments-là qui sont là, moi que j'entends et que j'ai réentendu au  
 321 colloque dont je vous ai parlé. Comme j'avais pris des notes, il y a des choses fff super  
 322 intéressantes là-dessus, sur la représentation chez les employeurs. C'est essentiellement  
 323 ces deux problèmes là : « ça va de donner une mauvaise image de l'entreprise et ça va  
 324 me poser trop de problème en aménagement ». Par contre, je connais quelqu'un qui est  
 325 employeur handicapé lui-même, qui avait embauché une personne handicapée qui s'est  
 326 avéré avoir une maladie évolutive, et il s'est retrouvé **coincé** par le Droit du Travail et  
 327 ça, à l'inverse, **c'est un vrai problème**.

328 *G33 Oui, c'est vrai. Moi, ce que les employeurs me disent c'est la peur, le risque qu'ils*  
 329 *prennent et si ça se passe mal, « comment on fait ? »*

330 *G33* He bien voilà ! Et bien ça, c'est **pas cadré du tout** encore au niveau de la loi. Et donc,  
 331 justement, y a ces pressions et c'est clair que la personne dont je vous parle s'est  
 332 trouvée très embêtée, c'est allé loin, et il m'expliquait que c'est extrêmement  
 333 compliqué. Donc, justement, ce problème d'embaucher, c'est pas non plus **qu'une**  
 334 **question de représentations** des employeurs, certes il y a un sacré travail à faire là-  
 335 dessus et sur ce que ça va générer chez eux, mais il y a **vraiment** aussi un gros  
 336 problème au niveau de la loi et de la souplesse en termes de Droit du Travail. Il faut,  
 337 oui, ça aussi faut changer, **là aussi** il faut monter au créneau, **là aussi**, il faut aller  
 338 chercher... il faut modifier. Je comprends pourquoi l'employé s'est accroché à son  
 339 poste, ça participe du déni, mais il ne pouvait plus exercer ses fonctions, et pour  
 340 l'employeur ça a été très dur. Là encore il y a des choses qui ne sont pas bien cadrées au  
 341 niveau politique, textes, Code du travail. Et puis on oblige d'un côté les employeurs à,  
 342 c'est multiplié par dix je crois, la pénalité, c'est ça ?

343 *G34 Oui, je crois.*

344 *G34* **C'est un truc énorme**, multiplier **par dix**, c'est très bien de le faire, je trouve bien  
 345 mais, mais d'un autre côté on va pas vraiment non plus donner les moyens de pouvoir  
 346 faciliter les choses.

347 *G35 Et là, au sein de l'association, vous rencontrez des personnes qui hésitent entre*  
 348 *travailler, ne pas retravailler, ou... qui n'savent pas où aller pour être conseillées ?*

349 *G35* Ben, Je ne suis pas énormément présente dans les locaux. Je me suis fixée sur des  
 350 objectifs à l'extérieur, identifiés, avec des missions particulières, mais les gens,  
 351 personnes handicapées, oui, je les croise comme ça, mais je n'ai pas de liens très étroits.

352 En fait, euh... fff j'éprouve pas forcément le **besoin** de... enfin, **je ne me sens pas**  
 353 **différente.**

354 G36 *En fait, si vous vous rappelez ma dernière question, c'était de savoir si vous aviez des*  
 355 *propositions à faire, lesquelles feriez-vous dans le sens de l'orientation ou autre.*  
 356 *Comme vous êtes un peu moins concernée en ce moment par ces sujets-là est-ce que*  
 357 *vous auriez croisé des personnes qui vous feraient dire « tiens, voilà, on devrait peut-*  
 358 *être aller dans telle direction » ou « on devrait peut-être toucher à telle ou telle chose »*  
 359 *euh, en dehors de l'aspect Droit, législatif et autre, qui à mon avis est assez consternant*  
 360 *d'ailleurs, mais bon. Dans l'aspect pratique des choses...*

361 G36 Des personnes... en situation de...non. Moi j'ai pas eu de témoignage direct. **Oui**, j'en  
 362 ai eu au travers des colloques où des gens qui sont en situation de handicap venaient  
 363 témoigner de leur, de euh... En fait, c'est la situation de travail qui est un handicap pour  
 364 eux, c'est pas eux qui sont handicapés, **c'est la situation** (rires) **d'emploi** qui pose  
 365 problème, voilà. **Parce qu'elle n'est pas adaptée**, et ils se sont retrouvés coincés dans  
 366 le truc, ça, j'ai entendu oui. Souvent. Mais autrement... Mais en même temps, les gens  
 367 qui interviennent dans les colloques, sont des gens qui ont su gérer ça et qui en ont fait  
 368 quelque chose, qui ont subi, mais qui ont réussi. En plus à s'en servir pour faire quelque  
 369 chose de mieux, voilà.

370 G37 *Bien sûr.*

371 G37 Je me souviens de quelqu'un qui était aveugle et qui avait créé sa propre boîte de  
 372 coaching en relooking (**hein !**) présentation, coaching, quoi ! Coacher des gens qui sont  
 373 eux-mêmes handicapés et qui veulent reprendre un emploi, donc remonter... et il se  
 374 proposait... et il exerce au niveau national, et c'est quelqu'un qui est lui-même aveugle.  
 375 Donc voilà, **c'est des gens comme ça !** Je pense à quelqu'un d'autre aussi qui a des  
 376 problèmes d'élocution, il faut vraiment prêter attention et avoir l'habitude pour arriver à  
 377 comprendre ce qu'il dit, pourtant c'est quelqu'un qui s'exprime très bien, sans aucun  
 378 problème, en public je veux dire, enfin **qui n'a aucun complexe** par rapport à ça, c'est  
 379 ça que je veux dire, complètement décomplexé. C'est quelqu'un de théâtre, c'est un  
 380 acteur, et qui a créé sa propre entreprise, pareil, et intervient au niveau international à la  
 381 fois dans des groupements d'employeurs, sur des organismes de formation, des choses  
 382 comme ça, pour faire avancer les représentations collectives. **Je pense franchement**  
 383 que la première des choses à travailler, pour répondre à votre question, c'est de toute

384 façon, la représentation collective et **ça ne marchera**, enfin je veux dire, les  
 385 représentations sociales, et **ça ne marchera** qu'à partir du moment où on aura de plus  
 386 en plus de personnes handicapées qui diront « il n'y a aucune différence entre **moi** et  
 387 **toi** ». La différence c'est que la situation extérieure à moi, **c'est elle** qui ne me convient  
 388 pas, mais, sinon, on est tous les deux, enfin, y a pas de différence. Et tant que ce sera  
 389 pas comme ça dans la tête des personnes, même en situation de handicap, on n'arrive,  
 390 enfin, c'est comme l'histoire des auxiliaires d'intégration scolaires ! Enfin voilà, c'est  
 391 tout ça. C'est tout ça. Je vois mal comment on peut changer les choses autrement qu'en  
 392 travaillant les représentations collectives.

393 *G38 Hum, hum.*

394 G38 Maintenant, ce n'est pas en multipliant les structures, fff même des structures qui  
 395 auraient tous les moyens, de toute façon c'est pas en les multipliant qu'on changera la  
 396 représentation qu'ont les gens du handicap. C'est sur autre chose, c'est autrement, c'est  
 397 dans la vie en permanence, et je pense aussi qu'il faut que les personnes en situation de  
 398 handicap arrêtent de... faut y aller quoi ! Faut y aller. Il faut lâcher cette culpabilité,  
 399 c'est dur, c'est tout un travail, c'est pas gagné du tout... **C'est pas du tout gagné !** Par  
 400 contre, on n'est pas tous, valide ou pas c'est pareil, on n'est pas tous armé de la même  
 401 manière pour faire face aux trucs qui nous tombent dessus dans la vie. Mais c'est quand  
 402 même, il y a des gens qui réagissent plus vite que d'autres, y en a qui arrivent jamais à  
 403 dépasser, mais je pense qu'il n'y a que ça qui fait avancer et au quotidien. Dans le  
 404 colloque où j'étais il y a quelques mois, ils disaient que, je ne sais plus le pourcentage  
 405 ça devait être au moins, **un truc énorme, 90%** des structures qui ont des salariés  
 406 handicapés reconnus, ont des chefs d'entreprises ou des dirigeants qui ont eux-mêmes  
 407 dans leur entourage une personne handicapée. Voilà, **c'est clair !** Ca veut dire que c'est  
 408 pas en multipliant les structures qui iront présenter les avantages, je ne pense pas que  
 409 ce soit une question d'aides, bien sûr que c'est important il faut qu'elles soient là,  
 410 mais...

411 *G39 Oui, ce n'est pas simple.*

412 G39 La solution ce serait quand même en 1 de modifier les textes de la loi, parce que il y a  
 413 quand même des gros gros blocages. Donc, je disais modifier les lois, pour **décoincer** et  
 414 rendre un petit peu plus souple, tout en maintenant quand même des garde-fous sur  
 415 l'emploi, parce quand il faut cesser un contrat avec quelqu'un qui est handicapé, ça pose

416 problème. Deuxièmement, comme on le disait, évidemment qu'il faut travailler sur les  
 417 représentations collectives, et notamment celles des employeurs, **mais pas que**, parce  
 418 que il y a aussi tous les gens autour. Une des raisons que les employeurs évoquent pour  
 419 ne pas employer des personnes handicapées, c'est «je vais avoir du mal en  
 420 management », voilà. Donc pas seulement les employeurs, mais **aussi** le personnel. Et  
 421 puis troisièmement peut-être faire aussi régulièrement des appels d'offres, réinjecter  
 422 l'argent **réellement**, pas faire semblant (rires). Voilà, hein ?

423 *G40 Ah, oui !*

424 *G40* Qu'ils soient renouvelés tous les ans, qu'il y ait **vraiment un vrai budget** qui soit fait  
 425 pour ça et qu'ils soient renouvelés tous les ans, mais **pas avec les mêmes structures**  
 426 forcément. C'est-à-dire que chaque structure ait de nouveau, chaque année, à re-  
 427 défendre son... Voilà. Ou, tous les ans c'est un peu compliqué pour une structure, [mais  
 428 je ne sais pas, faire des appels d'offres comme ça se fait dans tous les organismes la  
 429 plupart du temps avec tous les partenaires financiers maintenant, voilà, en collectivité  
 430 territoriale. C'est faire des projets sur deux ans, trois ans]... avec des objectifs, des  
 431 choses cadrées etc, et plus comme ça **d'institutions** quasi **incontournables** qui,  
 432 finalement, ne sont plus opérantes, **n'ont plus rien à prouver** et en plus n'ont pas  
 433 forcément les moyens de fonctionner. Voilà. Après, je ne suis pas... je ne sais pas quoi  
 434 vous dire de plus.

435 *G41 Ah, mais, moi ce qui m'intéressais c'était votre avis ! C'est de recueillir les avis des*  
 436 *personnes, qui est mieux informé que les personnes qui sont dans la situation ?*

437 *G41 Hum hum.*

438 *G41 Et peut-être qu'on ne donne pas assez la parole à des personnes*

439 *G42* en situation de handicap. Oui, Oui. Il faut aller la chercher quoi ! (rires)

440 *G43 Et bien, voilà ! C'est pour ça que j'étais venue vous voir ! D'ailleurs, je vous remercie*  
 441 *beaucoup de cet entretien.*

### Delphine, entretien du 17 juin 2011

1 D1 ... je m'interroge sur la manière de gérer le retour en emploi

2 D1 pour moi, le retour, c'est quand on est installé dans l'emploi.

3 D2 Quand on est installé dans un emploi durable ?

4 D2 Oui. C'est vrai que je dirais que, quand on est en recherche d'emploi, on est confronté  
 5 d'abord à des organismes, plusieurs organismes. Moi j'ai un ou deux organismes qui  
 6 m'ont suivie, enfin... je dirais, trois, **peut-être quatre aussi**. Et je dirais, que celui qui a  
 7 su déceler, ou du moins qui a su prendre en compte la pathologie, mon souhait de retour  
 8 à l'emploi et en plus mon souhait aussi, pourquoi pas, de formation ou de réorientation,  
 9 a été un CRP. Parce que auparavant, j'étais passée par des organismes, par lesquels on  
 10 vous fait faire tout un tas de bilans, deee, je dirais, c'est des questionnements, on vous  
 11 pfff, enfin pour moi **c'est une perte de temps**, et c'est pour **ne pas aboutir à l'emploi**,  
 12 en plus. Parce que, quelque part, vous êtes envoyée vers des organismes, enfin moi ce  
 13 n'est pas Pôle Emploi qui s'est occupé de moi, et je ne savais pas trop quel était  
 14 l'aboutissement, les enjeux derrière. En fin de compte, il y avait quand même **un enjeu**  
 15 derrière ça, que moi, je ne connaissais pas. Donc, évidemment, je parlais d'un principe  
 16 où, bon voilà on va euh... on est à un moment de sa vie, voilà, en rupture par rapport à  
 17 l'emploi, parce que, ben **ça ne fonctionne pas**, pourquoi ça ne fonctionne pas ? Etc. Et  
 18 cet organisme-là, chez lequel j'avais été orientée, fait des propositions **de tel et tel**  
 19 **autre organisme** qui pourrait éventuellement vous aider dans des démarches. Mais  
 20 enfin, bon ! Et, moi, je me suis trouvée dans un organisme où vraiment, je me  
 21 demandais ce que je faisais là ! Parce que le but pour ceux qui vous suivent, **c'était de**  
 22 **vous placer, mais** on ne tenait pas compte du fait que moi à ce moment-là, j'attendais  
 23 une réorientation et j'attendais une prise en compte de **ma pathologie** en elle-même,  
 24 euh de mon handicap. Parce que justement, pour moi c'était très important, parce que,  
 25 **par le passé**, le handicap avait déjà joué, je dirais, un rôle très important. (...) J'ai  
 26 commencé ma vie professionnelle après mes études et le choix des études s'est porté  
 27 sur, en fait y pas eu tellement de choix à l'époque, parce que on m'a envoyée vers un  
 28 travail qui correspondait plus à la **vision** des autres, non **pas à la mienne**. On ne m'a  
 29 pas dit, « voilà, vous pourriez faire ça ou ça », non on m'a dit « vous pouvez faire  
 30 secrétaire » enfin bon, « y a que ça qui serait bien pour vous parce que vu votre état ce  
 31 qu'il sera à l'avenir, de toute façon, y a que ça ». Et depuis, je me suis aperçue qu'il y a

32 d'autres personnes, même des amis, qui ont la même pathologie que moi, le même  
 33 handicap, et qui ont pu faire des études, qui aujourd'hui sont médecins ou  
 34 orthophonistes, qui ont réussi dans la vie, **ils se sont imposés**, avec des difficultés bien  
 35 sûr, mais... (...) Mais enfin, moi, on m'a tout de suite casée là, et puis bon, j'ai trouvé  
 36 du travail dans une entreprise où c'est vrai, finalement je m'y plaisais. Au bout de huit  
 37 ans, il s'est passé quelque chose. On m'a mise à travailler **à l'emballage, debout !**  
 38 Alors, pour ne pas perdre mon poste, **je l'ai fait**, je n'étais pas encore en fauteuil à  
 39 l'époque, mais debout, avec les appareils et les cannes parfois.... (...) **Mais je voulais**  
 40 **tenir jusqu'au bout**, je ne voulais pas perdre mon travail. Mais je n'ai pas tenu, **c'était**  
 41 **trop dur**. En fait, j'ai appris par la suite, que l'entreprise avait été rachetée par des  
 42 étrangers, et ils voulaient que nous partions, nous étions deux comme moi. [Mais quand  
 43 même, on a des droits j'estime, c'est pas parce qu'on a un petit handicap qu'on est à  
 44 jeter à la poubelle, et puis c'était pas mon travail.] Et puis, après ça, je crois que ça a été  
 45 un petit peu difficile de, euh m'en remettre, mais je dirais que sur le coup, j'ai... j'en n'ai  
 46 pas pris conscience au départ, je continuais mon chemin parce que j'ai fait du sport de  
 47 haut niveau, jeune, ce qui m'a permis quand même toujours de me battre, d'aller de  
 48 l'avant

49 D3 *Hum, hum.*

50 D3 et ça m'a beaucoup aidée. Ça a fait que je ne me suis pas écroulée. [Bien que ça a été le  
 51 cas après par la suite, parce que des fois ça s'enchaîne, hein.] (...) Et j'ai retrouvé un  
 52 poste dans un autre établissement. Quoiqu'au début, ça a été très drôle. Je passe  
 53 l'entretien, et le directeur me parle d'un truc à faire au premier étage ??? Alors il me dit  
 54 que c'est à moi de réfléchir avant de me décider. Ben il voit bien que je ne pourrai pas !  
 55 Donc, il n'y a pas de réflexion possible, c'est me dire « **lève-toi et marche** » presque,  
 56 voilà. (rires)

57 D4 *C'est pour que la décision soit de votre côté, en fait.*

58 D4 Oui, c'est sûr. Mais prendre une décision quand de toute façon, y a pas d'alternative...  
 59 bon. En fait, il n'avait pas envie, en fin de compte, de prendre la responsabilité de dire  
 60 « non », voilà. Et face à ça, j'en parlais le soir à quelqu'un et le hasard a fait qu'il  
 61 connaissait ce monsieur. Il l'a appelé, qu'a-t-il dit ou fait, je ne sais pas, mais **j'ai eu le**  
 62 **poste**, comme quoi... et plus de premier étage (rires), plus de problème, comme quoi,

63 des fois toute seuleee. Il faut des fois des aides extérieures qui puissent présenter les  
64 choses autrement, eeet

65 D5 *Des facilitateurs*

66 D5 Voilà. Mais, voyez, lui **c'était la peur du handicap**, il ne connaissait pas et c'était ça  
67 quoi ! Et je n'étais pas encore en fauteuil, ça ne fait que depuis 2007 que je suis en  
68 fauteuil. Mais, à la fin ça a tourné un peu pareil, (...) il y a eu des suppressions de  
69 postes, et voilà.

70 D6 *Hum, hum*

71 D6 Après c'est les petits boulots. Quand je me retrouvais sans emploi, je me disais « c'est  
72 peut-être par ce qu'il me manque quelque chose ». Je me posais des questions. Je me  
73 disais « peut-être c'est parce que je n'ai pas les compétences dans tel ou tel domaine »  
74 Donc, dans les laps de temps entre les emplois, j'en ai profité pour me perfectionner dès  
75 que je pouvais. (...) Mais au moins en CDD on rentre dans l'entreprise, voir un petit  
76 peu comment ça se passe et...

77 D7 *D'évaluer un peu le terrain.*

78 D7 Oui, voilà. Et de voir, **surtout voir si on est accepté** par les autres, parce que c'est ça  
79 aussi le handicap, il faut le savoir. La jalousie, parce que vous avez un siège spécial, ou  
80 la méfiance ou on croit qu'on vous traite différemment ou mieux, ce qui n'est pas le cas,  
81 enfin... (...) J'ai eu un parcours professionnel très difficile.

82 D8 *Hum, hum.*

83 D8 Et là j'ai dû accepter le fauteuil roulant, de toute façon, **je suis plus compétitive en**  
84 **fauteuil**, parce que je peux porter des documents. Mais c'était difficile pour moi de me  
85 dire qu'il fallait que je me mette dans un fauteuil roulant, **de ne plus être debout**. J'ai  
86 dû accepter la position assise, et c'est venu de moi-même, je me suis dit que dans mon  
87 travail, je n'aurais plus le choix. D'ailleurs, c'est le médecin du travail qui m'a alertée,  
88 il m'a dit que « il faudra passer au fauteuil roulant sinon, vous ne pourrez pas vous  
89 intégrer dans une entreprise ». Donc je me suis dit « allez, fais des efforts, tu te mets  
90 dans un fauteuil roulant, et puis comme ça, ça va tout régler, ça va aller très bien ».  
91 Mais les gens ont du mal à comprendre qu'on soit en fauteuil et qu'on puisse aussi  
92 marcher avec des cannes, ils ne voient pas les appareillages. Et vos collègues sont dures



93 avec vous. C'est (...). Là j'aurai eu besoin d'aide, pour rester dans l'entreprise, mais  
94 ceux qui me suivaient ne m'ont pas aidé.

95 D9 *Hum, hum*

96 D9 Vous savez, même avec votre famille c'est pas facile. (...) Ils veulent faire comme si le  
97 handicap n'existait pas, mais il est là, il faut faire avec, hein.

98 D10 *Hum, hum*

99 D10 Et j'ai des difficultés à revenir dans l'emploi, parce que, pas de parking. Ca m'est arrivé  
100 là, on m'avait proposé un poste pour 3 mois, ça m'aurait vraiment intéressée, mais en  
101 centre-ville avec pas d'endroit pour se garer, ou alors j'aurai mis tout mon salaire dans  
102 le parking, alors c'était pas envisageable.

103 D11 *C'est sûr, c'est pas évident.*

104 D11 C'est vrai que je ne peux pas faire de longues marches, je ne pouvais pas rentrer dans  
105 l'enceinte de l'établissement, ils ne voulaient pas pour la sécurité, donc il fallait se garer  
106 à perpette et je ne pouvais pas. Il n'y a pas eu de solution, personne n'a fait l'effort d'en  
107 trouver. On m'a proposé aussi un truc à l'autre bout du département, ça aurait pu être  
108 bien, mais c'était loin. Comme au départ c'est toujours un CDD, on ne va pas  
109 déménager tout de suite au cas où ça ne marcherait pas. Alors, faire l'aller et retour en  
110 voiture tous les jours, ils ne se rendent pas compte comme c'est fatigant pour moi (...).  
111 J'ai moins de résistance qu'avant, l'énergie on la perd avec le temps et avec l'évolution  
112 de la pathologie, eect

113 D12 *Oui c'est certain.*

114 D12 Alors j'ai choisi d'adhérer à des associations pour aider (...) et dans l'une, j'ai rencontré  
115 un psychologue qui m'a énormément écoutée. Je lui ai expliqué que j'étais passée par  
116 un certain nombre de structures, de démarche et autres et qu'en fin de compte on ne  
117 prenait jamais en compte mon handicap. Moi j'aurais aimé **qu'on écrive noir sur blanc**  
118 **queee**, qu'il me faut, je dois avoir **un poste a-dap-té**, alors que jusque-là **c'est moi qui**  
119 **m'adaptais** au poste, et pas le contraire. Donc **j'en ai marre**, d'être toujours à me  
120 battre, **que ça soit moi qui...** moi je ne peux pas être valide, **je ne serai jamais valide**,  
121 et de toute façon, **c'est pas la peineee**. A ce moment-là, ils m'ont vraiment aidée, pour  
122 la démarche du fauteuil déjà, d'une part, ensuite elle m'a orientée vers un CRP.

123 D13 *Hum, hum*

124 D13 C'est un centre de réadaptation fonctionnelle, non professionnelle plutôt, où on évalue  
 125 la personne à tous les niveaux, et où on prend en considération son handicap. Et après  
 126 on a aussi une évaluation, je dirais, psychologique de ses capacités intellectuelles et  
 127 professionnelles, en fonction aussi de ses choix de vie professionnelle. Et moi, par  
 128 rapport à mon travail, j'étais tellement, je dirais, presque écœurée, je voulais carrément  
 129 zapper. Je disais « je veux plus du tout faire du secrétariat ». J'ai toujours souhaité être  
 130 dans le voyage, le tourisme, bon, voilà. Et on m'a dit « si vous souhaitez, y a pas de  
 131 souci » et bon, j'ai fait une année à Paris (...). Je rentrais tous les week-ends, et par  
 132 rapport à la formation en elle-même, je me suis dit « tous comptes faits, est-ce qu'elle  
 133 va bien m'apporter ce que je souhaite, ce dont j'ai besoin ? ». En fait, cette formation,  
 134 elle m'apportait une option au niveau tourisme, et il fallait que je fasse encore deux  
 135 années supplémentaires. L'école, c'est une ERP, c'est pas un CRP, et ces écoles-là  
 136 préparent à des diplômes d'état, alors que dans les CRP ce sont des formations  
 137 professionnelles. Je me suis dit que j'aurais dû faire Conseiller en Tourisme, mais ça ne  
 138 se faisait pas en centre, mais ça existe en milieu ordinaire. J'aurais bien pris une option  
 139 animation, mais ça, je crois que ça ne passerait pas, on ne me l'accorderait pas non plus.  
 140 Donc, j'ai fait mon année et en réfléchissant, j'ai laissé de côté parce que c'est peut-être  
 141 pas non plus ce qui était le plus adapté pour moi. Mais ça m'a permis, je dirais, de  
 142 repartir sur de nouvelles bases. Ça a été un déclencheur.

143 D14 *Mais, vous avez fait une pré-orientation ?*

144 D14 Oui. En fait, pour moi ça me paraît intéressant pour une personne pour qui le handicap  
 145 arrive en cours de vie, ou s'aggrave, ça permet de faire le point, parce qu'on tient  
 146 compte de la pathologie des gens. (...)

147 D15 *Mais les avis divergent sur la pré-orientation. On me dit d'un côté que le milieu*  
 148 *ordinaire c'est pas top*

149 D15 C'est vrai.

150 D16 *et on me dit aussi que en CRP c'est trop axé sur la pathologie et qu'on ne prend pas en*  
 151 *compte ce qu'on a fait avant ?*

152 D16 Vous savez, j'ai aussi un ami qui, voyez-vous, pour moi, a fait là-bas un choix de  
 153 formation qu'il n'aurait pas dû faire. Seulement dans ce qu'on lui a proposé, c'était le  
 154 seul métier qui lui plaisait (...) car il a toujours travaillé en extérieur et il voulait  
 155 continuer à travailler dehors. Et aujourd'hui, le médecin a déjà dit qu'il faudrait penser à

156 une deuxième reconversion. Voyez, mais à ce moment-là les personnes ne veulent pas,  
 157 elles restent quand même **dans ce qu'elles étaient**, et c'est très difficile, c'est vrai, de se  
 158 dire qu'on ne peut plus, **d'accepter qu'on ne peut plus être cette personne que l'on a**  
 159 **été** et deee devoir passer à autre chose.

160 D17 *Justement, moi j'aurais pensé que les cellules de pré-orientation, elles auraient permis*  
 161 *de faire, entre guillemets, le deuil de l'avant sans l'enlever complètement, puisque*  
 162 *l'avant existe, et on a quand même des capacités.*

163 D17 Bien sûr. C'est un tremplin.

164 D18 *C'est un tremplin, on est bien d'accord. Mais votre ami, il va se retrouver en situation*  
 165 *d'échec. Et j'aurais pensé queee, on peut pas tout avoir tout d'un côté ou tout de*  
 166 *l'autre, mais que les gens seraient conseillés vers... en prenant un peu de ce qu'on*  
 167 *aime, un peu de ce qu'on peut et un peu de ce qu'on sait, si je puis dire..*

168 D18 Oui. Mais des fois, la personne ne le dit pas. C'est-à-dire que la personne le cache.  
 169 Quand on dit qu'on nous met en situation là, c'est pour voir si on tient le coup. Et si la  
 170 personne ment... et dit que tout va bien...

171 D19 *C'est un déni en fait.*

172 D19 Oui, exactement. (...) Vous voyez, moi je suis arrivée en disant « je ne veux plus être  
 173 secrétaire, je n'en peux plus de ce métier, je veux plus le voir ». Parce que je ne trouvais  
 174 pas de travail, c'est vrai qu'on n'en trouve pas d'ailleurs (rires), et vraiment, j'avais de  
 175 la douleur par rapport à ce métier, hein. J'étais angoissée à l'idée qu'on me propose un  
 176 poste de secrétaire, et je n'arrivais pas à dépasser ça. Donc j'ai dit « je veux passer à  
 177 autre chose ». Pour moi, j'envisageais un métier manuel. Etant donné que j'avais un  
 178 passé, je me suis dit « je ne veux plus utiliser ce passé-là » quoique, on m'a testée là-  
 179 dessus aussi. En finalité, j'ai fait des tests en ébénisterie. Et bien sûr, moi je me disais  
 180 « un métier manuel, quel bonheur » parce que moi j'ai la tête comme ça (mime et rires)

181 D20 *ah oui, ça c'est sûr, des fois on est abruti (rires)*

182 D20 donc, parce que je suis une personne qui réfléchit énormément, qui vais au fond des  
 183 choses, donc, je me suis dit « un métier manuel ! » fff. Mais, voilà (...) par contre, il  
 184 s'est avéré que, j'ai fait des tests aussi, en dessin industriel j'ai eu de très bonnes  
 185 notations. Donc on m'a dit « si un jour tu veux continuer, saches que tu as des  
 186 compétences en dessin industriel et que tu pourrais très bien y arriver ». J'avais déjà

187 engagé le tourisme, mais je me suis dit « est-ce que ça va pas encore me rappeler mon  
188 travail de secrétaire, enfin l'ambiance » mais je voyais ça différemment parce que déjà,  
189 je suis bilingue de naissance, donc je me suis dit « les langues, j'aime bien ça » donc je  
190 voyais ça autrement, et je pensais que ça pouvait tout à fait me convenir, quoi. Tout  
191 mais pas revenir en arrière.

192 *D21 Hum, hum*

193 D21 Donc, j'avais choisi la filière tourisme pour faire agent d'accueil. C'était une école  
194 privée, où j'étais à Paris. Et j'y suis arrivée en fauteuil roulant, moi ça me dérange pas  
195 le fauteuil. Donc, ça suppose que si on vous accepte, **c'est bien que vous pouvez**  
196 **exercer ce métier-là**. Un jour, il y a eu une manifestation et les élèves devaient  
197 s'occuper de l'accueil. **Et vous savez quoi ?** On m'a dit, à moi, la seule en fauteuil,  
198 « non, non, toi tu feras l'administratif » ??? **Dans la propre école où je faisais mes**  
199 **études !**

200 *D22 Parce que cette école, elle n'était pas un centre spécialisé, c'était du milieu ordinaire ?*

201 D22 Non, non, **c'est pas le milieu ordinaire**. C'est une école de réadaptation, une ERP où  
202 **toutes les personnes ont un handicap...**

203 *D23 Et le vôtre ne leur plaisait pas pour faire cette tâche-là ?*

204 D23 Ben, oui, **c'est de la discrimination**. Alors, je me suis dit « si je trouve de la  
205 discrimination dans l'école, qu'est-ce que je vais trouver à l'extérieur ? » Alors, là ! J'en  
206 ai parlé à la directrice, qui m'a autorisée à le faire, mais **j'ai dû me battre** pour avoir  
207 mon badge d'agent d'accueil ! Et dans ma propre école, une école adaptée quand  
208 même !

209 *D24 C'est hallucinant !*

210 D24 En plus, tiens, on pouvait faire des stages à l'étranger, j'avais trouvé génial. Oui, mais  
211 au moment de faire les stages on m'a dit « c'est à vous de vous débrouiller pour trouver  
212 les moyens de transport ». Parce qu'ils avaient des lieux qu'ils pouvaient proposer, à  
213 Londres ou en Irlande, mais comme ils n'avaient jamais eu de personnes en fauteuil, ils  
214 ne s'étaient jamais inquiétés. Ils n'ont pas compris que le transport pour une personne  
215 en fauteuil c'est difficile. Les autres pouvaient prendre le bus ou le métro pour aller sur  
216 leur lieu de stage, et moi, je ne pouvais pas faire pareil et je n'avais pas les moyens de  
217 payer un autre transport. **Donc, je ne suis pas partie**. Alors, c'est quand même assez

218 cher, c'est la Sécurité Sociale qui paye l'internat puisque c'est une école spécialisée,  
219 moi j'ai trouvé ça incroyable d'en arriver là. **Qu'on vous barre la route, quoi !**

220 D25 *Ben... c'est dingue !*

221 D25 Ben oui. Des fois, on se dit « Est-ce que **j'entends bien** ? Est-ce que **je vois bien** ? »  
222 Est-ce que... voilà, quoi ! (rires)

223 D26 *Alors là vraiment...*

224 D26 **Mais vous savez, j'ai guéri de ça.** Le hasard a fait que Pôle Emploi m'a envoyé en  
225 formation de secrétaire assistante, en fin de compte. Bon, ils m'avaient demandé si je  
226 voulais bien, j'ai hésité et puis je me suis dit « ben ma foi, je vais peut-être retourner à  
227 mon ancien métier, seulement je vais faire un remise à niveau » Et j'ai réfléchi, mais  
228 comme je n'arrivais pas à sortir de l'ornière de l'emploi puisque ce qui venait à moi ça  
229 ne convenait pas, je me suis dit « ça va peut-être aller mieux avec un perfectionnement,  
230 et puisque c'est Pôle Emploi qui me le propose, il doit y avoir des débouchés ». Donc  
231 j'ai fait la formation. Ca a été difficile au début parce que ça a remué énormément de  
232 choses, ça m'a vraiment, euh... mais je l'ai fait, et je pense que quelque part, **je me suis**  
233 **guérie moi-même**, en revenant... (sourires)

234 D27 *Sur les lieux du crime... (rires)*

235 D27 **Exactement.** D'ailleurs, c'est ce que j'avais dit à la psychologue, je n'étais pas dupe, et  
236 je voyais bien comment ça se passait, je me doutais qu'il faudrait que j'y retourne. Et  
237 aujourd'hui, je m'aperçois que la difficulté dans le travail pour les personnes  
238 handicapées, elle est dans le fait que, moi je vois par rapport au début par rapport à ce  
239 que c'est devenu maintenant, c'est des problèmes de classification et ce qu'ils en ont  
240 fait au niveau des grandes structures.

241 D28 *Ah, oui ?*

242 D28 Oui, c'est-à-dire qu'avant... En fait je me suis aperçue de ça, parce que en travaillant  
243 dans un service RH d'une grande entreprise, en stage, on m'a demandé de traiter un  
244 dossier de prestations de services à un ESAT ! Donc, forcément, ça voulait dire « je ne  
245 prends pas de personnels handicapés dans l'entreprise...

246 D29 *voilà !*

247 D29 mais en faisant ça, je me décharge deee »

248 D30 *mes obligations.*

249 D30 Voilà. « de mes obligation », et en même temps, c'est à déduire deee

250 D31 *la DOETH*

251 D31 oui, et c'est plus intéressant parce que c'est 8 ou 9%, alors qu'une personne, comme on  
 252 dit... c'est une question de point. En fait, avant une personne en fauteuil roulant, elle  
 253 comptait pour 3 points, maintenant, **elle compte pour 1 point**, comme une personne qui  
 254 a un problème de genou et qui est déclarée avec un handicap, je dirais peut-être à 10%  
 255 par exemple ! Donc, déjà, pour l'employeur, son intérêt c'est d'embaucher une personne  
 256 qui a un handicap moindre et à qui **il pourra demander plus !**

257 D32 *Bien sûr !*

258 D32 Donc, forcément, aujourd'hui qui est-ce qui reste sur la touche ? c'est les gens en  
 259 fauteuil ou avec des handicaps plus lourd, comme le mien, et donc les seuls pppostees  
 260 qu'on nous propose, c'est de la téléassistance.

261 D33 *J'attendais qu'on m'en parle parce que moi aussi je suis tombée dessus, et je me suis dit*  
 262 *« mais c'est quoi ce truc ? ». Et les stages que vous avez faits dans les formations, ça*  
 263 *vous a apporté quelque chose, une proposition d'embauche par exemple ?*

264 D33 Non, en fait, non. Les stages, c'est plus pour vous donner un travail à faire, des trucs en  
 265 retard, mais question d'être embauchée, non. **Mais, devinez où je suis aujourd'hui ?**  
 266 **En téléassistance, en CDD** de trois mois. C'est bien trop facile de mettre les gens  
 267 handicapés en télévente aujourd'hui parce que c'est les cacher derrière. En fin de  
 268 compte, ça arrange tout le monde. On les cache, on voit pas le fauteuil, ceux qui sont en  
 269 fauteuil bien sûr, on les cache derrière un téléphone, et puis, ni vu ni connu, on les case  
 270 quelque part et puis voilà ! Et moi, je refuse de faire ce métier-là. Et j'en ai parlé à  
 271 l'organisme qui me suit, qui s'en moque !. En plus, voyez les problèmes s'enchainent.

272 D34 *Hum, hum.*

273 D34 Quand on est en milieu ordinaire, on rentre dans l'emploi, et au bout d'un certain temps,  
 274 l'Agefiph vous aide pour l'obtention d'un véhicule ou l'aménagement d'un véhicule.  
 275 Là, il faudrait que je change ma voiture, parce qu'elle n'est pas adaptée au fauteuil  
 276 roulant. Ca demande un investissement. Là, je demande à mes collègues de m'aider à  
 277 sortir ou rentrer le fauteuil car toute seule, je ne peux pas, c'est trop lourd, j'ai pas la  
 278 force, il faut toujours que je demande à quelqu'un. Alors, le gag, **parce là ça**

279 **devient**..., j'appelle l'Agefiph et j'explique « voilà, j'ai trouvé un emploi, c'est un  
 280 CDD, mais si c'est probant ce sera un CDI mais c'est unnn, dans une entreprise... »  
 281 qu'ils appellent milieu adapté, alors que c'est adapté, je vais vous dire, parce que c'est  
 282 des horaires adaptés...

283 D35 *Parce que vous êtes dans une entreprise adaptée ?*

284 D35 Oui, mais attendez, c'est pas un ESAT ni uneee entreprise APF ou autre hein, c'est une  
 285 vraie entreprise qui emploie 80% de personnel handicapé. Donc, ils disent *adapté*, parce  
 286 ils adaptent les horaires. Mais **croyez-moi, c'est pas du travail adapté** hein, c'est des  
 287 rythmes qui sont...

288 D36 *Normaux.*

289 D36 Voilà, tout à fait. Mais vous allez voir (rires)

290 D37 *Ah, merci de m'en parler !*

291 D37 Oui, parce que adapté, oui on peut avoir tels ou tels horaires, mais comme ailleurs, et  
 292 adapté pour moi c'est pas... [on se logue, on doit pointer, on doit faire ci, on doit faire  
 293 ça, puis y faut faire vite, et y faut faire du chiffre et y faut fff » donc pour moi, y avait  
 294 rien d'adapté ! Donc, par rapport à ça, je demande à l'Agefiph « alors, voilà, est-ce que  
 295 j'aurai une aide si je suis prise en CDI ? ». Non, Non.

296 D38 *Non ?*

297 D38 Ah, ben non, « parce que c'est *entreprise adaptée* ». **Comment ?** Donc, je contacte la  
 298 MDPH, je leur expose le problème, et je leur dit « voilà, moi qui fais des efforts pour  
 299 m'intégrer dans le milieu professionnel, voilà ce qu'il m'arrive. J'ai besoin d'un  
 300 véhicule pour aller travailler, et qui soit adapté, parce que aujourd'hui, je suis en  
 301 fauteuil roulant et je fais comment, puisque l'Agefiph ne veut rien savoir ? » Et j'en  
 302 parle à la structure qui me suit, qui ne sait pas... j'en parle avec la RH de l'entreprise  
 303 qui me dit, « ça dépend qui vous a placée chez nous ». Rien compris ! Donc, je ne sais  
 304 pas si je vais rester en CDI parce que je m'en sortirai pas, avec le salaire en plus !

305 D39 *Quel calvaire !*

306 D39 Ah, oui, c'est ça. Mais vous savez, l'entreprise adaptée, on vous présente ça comme un  
 307 tremplin, mais c'est pas vrai...

308 D40 *Ben, non les gens n'en sortent pas !*

309 D40 Non, il n'en sortent pas !. Mais là, le pourcentage c'est... y a du handicap physique,  
 310 mais pas ce que j'appelle pour moi le gros handicap, c'est des gens qui pourraient  
 311 travailler ailleurs très facilement, enfin, vous voyez... même moi...

312 D41 *Oui, je vois ce que vous voulez dire.*

313 D41 Mais, bon, je dirais, y en a qui sont rentrés là et eeeuh, comme ça. Et puis, bon, ils se  
 314 sont installés dans le travail et puis voilà, sans plus. Maiiis y en a qui ont un bagage, qui  
 315 pourraient faire autre chose ! Pour moi, y a quelque chose qui cloche, qui est en  
 316 décalage, quoi.

317 D42 *Oui, tout à fait !*

318 D42 Donc, eeeuh, c'est vrai qu'il y a aussi eeeuh, je dirais la solution aujourd'huiiii, ça c'est  
 319 aussi une chose dont je me suis aperçue, ça va vous paraître pas gentil ce que je dis,  
 320 mais c'est une réalité, il faut le savoir, il y a des gens qui sont capables aujourd'hui deee  
 321 se mettre en statut travailleur handicapé, parceee qu'il y a eu de l'abus pendant un  
 322 moment, pour y arriver. Parce qu'ils pensent, ils entendent queee ils peuvent bénéficier  
 323 deee d'une protection d'emploi, ddd'un accès à l'emploi plus rapide, deee tout ça... Et y  
 324 a des gens qui aujourd'hui d'un seul coup,... mais j'ai envie de leur dire que dans la  
 325 mesure où c'est pas **un accident du travail**, ben, **ça change rien d'être travailleur**  
 326 **handicapé !**

327 D43 *Hum, hum.*

328 D43 Vous savez, moi, je connais le milieu de l'entreprise, j'ai toujours travaillé avec des  
 329 valides, donc, je sais ce que c'est le milieu ordinaire. Donc, le milieu adapté, moi je  
 330 savais pas ce que c'était. Mais, là, on me dit « milieu adapté, donc tu n'as pas droit à des  
 331 subventions » ! Et en même temps, quand je vois le rythme auquel on nous mène, [rien  
 332 que pour la formation de départ, pour être en production. Donc, ça suppose qu'il faut  
 333 quand même des gens qui suivent bien, je dirais, la cadence, et **on sait vous le dire**,  
 334 parce que y a des statistiques au bout ! Voilà ! Et on vous dit, y a tant de pause et après  
 335 « bing », alors, pause-café, tant, pause déjeuner, tant, pause machin, **tout est contrôlé,**  
 336 **tout est]**... Et je me dis que travailler comme ça après des années... à l'âge que j'ai...

337 D44 *C'est incroyable.*



338 D44 Et j'ai l'impression de revenir en arrière, j'ai commencé en usine, et là j'ai vraiment  
 339 l'impression de me retrouver dans **une usine nouvelle**, c'est-à-dire que c'est les  
 340 nouvelles usines de maintenant, **de notre siècle actuel**...

341 D45 *Exactement !*

342 D45 Voilà, l'usine d'avant n'existe plus, mais, mais ça, **ça**, c'est la nouvelle usine **quoi !**  
 343 Parce que on est toujours derrière vous, faut badger, je me connecte à telle heure,  
 344 j'arrête, c'est à la seconde, ect. Et l'adaptatiooon, moi, je dis que c'est... plus le  
 345 handicap est lourd, plus c'est difficile. Il ne lui manque que le fouet à celui qui nous  
 346 commande ! « Et, allez, plus, encore plus, y pas assez ! » (mime, rires)

347 D46 *Ah, oui, je vois bien la scène !(rires)*

348 D46 Voilà où on en est rendu, alors, si ça c'est **adapté** ???

349 D47 *Je voulais vous demander, dans les systèmes d'orientation qu'est-ce que vous auriez  
 350 attendu que vous n'y avez pas trouvé ?*

351 D47 En fait, ce que je n'ai pas trouvé... c'est, comme je dis toujours, qu'on ne prenne pas en  
 352 considération leees, je sais pas... C'est comme si on était des êtres humains **non**  
 353 **responsables**. Quelque part, on peut pas choisir, quelque part on n'a pas la  
 354 possibilitééé, c'est comme si, on n'était pas eeeuh, on n'avait pas la capacité de  
 355 réfléchir, on n'avait pas la capacité d'être intelligent. On peut pas être, eeeuh je sais  
 356 pas... on peut pas avoir des compétences, eeet, voilà ! Et moi j'ai plein d'exemples. Je  
 357 ne pense pas que le handicap physique soit une aliénation mentale, non ? Il y a plein de  
 358 gens handicapés de naissance et qui ont pu faire des études et qui ont réussi. **Ça prouve**  
 359 **bien que le handicap, c'est pas**, eeeuh voilà, quoi ! Je crois qu'aujourd'hui on est dans  
 360 une situation plus difficile qu'avant pour trouver un poste, surtout quand on a un  
 361 handicap un peu lourd. Parce que, justement, on veut nous donner des postes qui sont  
 362 eeeuh pas intéressants, là où on ne nous voit paaas. Par exemple tiens, **on voit jamais**  
 363 **de caissière en fauteuil roulant**, comment ça se fait ? **Pourtant c'est un poste pour**  
 364 **une personne en fauteuil ça !** Et pourtant, on n'en voit pas, c'est drôle ? Parce qu'**on**  
 365 **veut pas voir le fauteuil surtout**, c'est tout ! C'est, je dirais, un peu le gag de tout ça !

366 D48 *Et pour vous, si vous aviez quelque chose à proposer pour faire évoluer, qu'est-ce qui  
 367 vous semblerait important à changer ?*

368 D48 **Oh, là là, il faudrait changer tellement de chose**

369 *D49 en dehors de la société naturellement, puisque malheureusement on ne peut pas mettre*  
 370 *des bombes partout !*

371 *D49* (rires) non, et puis ça changerait rien, je pense. Si on pouvait faire évoluer les gens !  
 372 Non, je pense qu'il faudrait que les structures spécialisées, celles qui nous concernent,  
 373 soient gérées par des personnes en situation de handicap. Parce ce qu'elles sont au  
 374 centre du problème, et il est vrai que quand on ne le vit pas, **on ne peut pas se mettre à**  
 375 **la place de l'autre**, c'est pas possible ! Donc, on peut en parler, mais on ne peut  
 376 vraiment pas se mettre à la place de la personne ! Donc je trouve que les instances qui  
 377 nous représentent, les gens qui sont décideurs... là non plus, y a pas beaucoup de  
 378 personnes handicapées. Et ça, c'est pas normal. Même au gouvernement, y devrait y  
 379 avoir des gens avec un handicap. [Puisque le handicap fait partie de la vie courante, il  
 380 doit être intégré partout. Aujourd'hui, en plus, il y a des obligations aussi  
 381 d'accessibilité], donc on devrait mettre beaucoup plus de personnes à des postes. Alors,  
 382 on va nous dire « ouiii, mais eeeuh, ils ne sont pas assez forméés » mais alors ça, c'est  
 383 trop facile, hein. Bon la formation, ça c'est...

384 *D50 Oui, ça, ça s'acquiert*

385 *D50* Exactement. Oui, mais on ne leur laisse pas la place, on ne veut surtout pas qu'ils  
 386 parlent. Et puis, on voit bien que dans d'autres métiers y a des gens qui ont des  
 387 handicaps. Ils ont pu à un moment où c'était plus eeeuh y avait eeeuh, je dirais qu'il y  
 388 avait peut-être une plus grande difficulté mais aussi **une plus grande liberté**.  
 389 Aujourd'hui, j'ai l'impression que plus ça va, moins on a de liberté au niveau du  
 390 handicap. J'ai l'impression qu'on est dans un étau, **quelque chose qui se resserre**, alors  
 391 qu'avant, peut-être que c'était difficile parce qu'il y avait moins d'instances, il fallait un  
 392 peu plus batailler pour mettre en place un système d'accompagnement ou d'aides, **mais**  
 393 on avait quand même plus de liberté, qu'aujourd'hui, on est bientôt en train de décider  
 394 pour nous, de nous **imposer** un système de vie, une manière de vivre, d'être, de faire  
 395 queeee been que, je dirais, **je refuse**.

396 *D51 En fait les lois sont en train de s'ouvrir, et vous me dites que plus les lois ouvrent, plus*  
 397 *le système se resserre ?*

398 *D51* **Exactement**. Exactement, mais c'est du *on dit*. On veut montrer qu'il y a de l'évolution,  
 399 mais dans la pratique, y en n'a pas. C'est-à-dire qu'on en parle, on en parle plus  
 400 qu'avant, mais en pratique, non ! Le quotidien reste toujours euh, je dirais, difficile,

401 enfin moi je le vois. Pour mettre en place, je sais pas moi, une aide... c'est des dossiers,  
402 c'est long et ça n'aboutit pas toujours, alors fff.

403 *D52 Pardonnez-moi, mais votre transition professionnelle, elle a duré combien de temps ?*  
404 *ça fait combien de temps que*

405 D52 trois ans... amis le dernier CDI, ça fait 7 ans.

406 *D53 Depuis trois ans, vous n'avez pas retrouvé un emploi durable malgré les formations ?*

407 D53 Non. Parce que j'ai pas dans la tête qu'une personne handicapée elle doit rester chez elle  
408 et pas travailler. Pour moi, je me suis toujours dit « j'ai le droit de travailler comme tout  
409 le monde, dans la mesure où je peux le faire, pourquoi pas ? » mais la société, c'est-à-  
410 dire les circonstances ont fait qu'à chaque fois j'ai eu des barrières d'une manière ou  
411 d'une autre. Eet, croyez-moi qu'il fallait avoir de la volonté pour rebondir ! Des fois,  
412 j'ai baissé les bras, mais je me suis accroché, et je suis repartie. Mais actuellement je  
413 peux pas dire encore que c'est une stabilité. Là, je ne me sens pas vraiment à ma place  
414 encore, je cherche encore ma place. C'est à dire que **je suis encore en train de**  
415 **chercher ma place** à 49 ans quoi ! Au niveau professionnel. Et aujourd'hui je me dis  
416 « comment faire, comment gérer ? » et je me dis « est-ce qu'il faut qu'on arrête là ?  
417 Ecoutes, on ne veut pas de toi dans le milieu professionnel, t'as pas ta place ».   
418 Puisqu'aujourd'hui y a que de la place pour les personnes qui ont un handicap plus  
419 léger, et puis de toute façon, voilà, maintenant c'est comme ça. Il faut te rendre à  
420 l'évidence, voilà. » Alors des fois c'est comme ça et puis des fois, je me dis « aller ».   
421 Des fois je pense aussi travailler à temps partiel pour que ce soit moins dur...

422 *D54 Alors, question indiscrete, à supposer que demain vous travailliez à mi-temps, est-ce*  
423 *que financièrement c'est jouable ?*

424 D54 Ben financièrement, je vais vous dire, c'est pas eeeuh, le Pérou, parce queeee. C'est-à-  
425 dire que l'AH complète une partie en fonction d'un certain plafond de revenus. Parce  
426 que, ce que j'ai toujours voulu, c'est gagner ma vie pour être autonome, pourvoir  
427 subvenir aux besoins si jamais j'ai besoin de quelque chose, pouvoir payer moi-même.  
428 Moi, j'envisageais pas les choses comme ça, moi jeee voulais... en fin de compte,  
429 **comme tout le monde**. Je me dis « **je vais travailler**, et du fruit de mon travail, **je vais**  
430 **pouvoir faire face** à mes dépenses et pouvoir vivre comme tout le monde. » Alors, si je  
431 passe à mi-temps, l'AH complète si vous voulez, maiiis de toute façon c'est peut-être du  
432 domaine du SMIG, ouuu un peu moins, en tout hein, c'est pas le Pérou comme on dit.

433 Donc forcément, on est toujours dans une situation... eeeuh c'est jamais une situation  
 434 confortable. Et en plus si vous êtes en couple, ça rentre dans le calcul avec la personne  
 435 avec qui vous vivez, alors que, on ne peut pas faire **ni supporter ni porter à l'autre** la  
 436 difficulté de **notre** situation. Ca, **ce n'est pas normal !** Si on a par exemple, une  
 437 personne qui arrive à un moment en mi-temps thérapeutique, son mari ou son  
 438 compagnon peut travailler, on ne lui enlèvera pas son mi-temps thérapeutique ! **Moi,**  
 439 **c'est l'AH,** c'est-à-dire que si je travaille à temps partiel, ils vont compléter un petit peu  
 440 avec de l'AH, mais il suffit que mon compagnon, il ait un petit peu plus, **juste un petit**  
 441 **peu plus,** et pas de milliers d'euros et moi, **je me retrouve sans rien !** Ca veut dire que  
 442 nous, au niveau du couple, on est pénalisé. He bien, ils arrivent à nous pénaliser aussi à  
 443 ce niveau-là ! Même dans la relation d'un couple, moi je me suis dit « mais ça peuut  
 444 casser tout quoi » parce que quelque part, voilà ! Voyez, **il a plein de choses qui collent**  
 445 **pas,** des fois je suis révoltée, des fois, je me dis...(…) au niveau de l'éthique...

446 *D55 J'avais l'impression que c'était pas si simple que ça, mais là*

447 D55 non, non, y a rien de simple, tout est compliqué. Et il n'y a rien pour aider vraiment, je  
 448 pense que dans une société comme la nôtre c'est très dur. Y a des Pays, où c'est  
 449 intégré...

450 *D56 En Europe du Nord.*

451 D56 Voilà. Donc on se pose pas de question, c'est comme ça, c'est intégré, ça fait partie de  
 452 laaa, du mode de vie. Nous, c'est pas pareil. Et voilà, donc il faudrait secouer tout ça !  
 453 (rires)

454 *D57 Ecoutez, c'est vraiment très intéressant, parce que vous avez abordé deux trois thèmes*  
 455 *que je n'aurais pas oséé poser la question et ce regard que vous avez posé, c'est*  
 456 *important, très important. Vraiment je vous remercie beaucoup.*

## Pascal, entretien du 21 juin 2011

- 1 P1 ... je m'intéresse à la période de
- 2 P1 non, mais, posez vos questions plutôt.
- 3 P2 *Donc euhh, voilà, alors... étiez-vous en emploi au moment où votre handicap est*  
 4 *survenu, ouuu, ou pas ?*
- 5 P2 Non, moi j'étais étudiant.
- 6 P3 *Vous étiez étudiant... d'accord.... Eet, vous, pour le statut travailleur handicapé, vous*  
 7 *êtes passé comment ? [Vous avez pris quel circuit, ou alors, vous êtes passé par un*  
 8 *centre de rééducation d'abord,] comment ça s'est passé en fait?*
- 9 P3 Oooui, nous, on passe par le centre de rééducation hhh, ensuiteee, l'assistante socialeee  
 10 nous aide pour tout ce qui est administratif. A cette époque-là, c'était la COTOREP...  
 11 eeet donc là on vous alloue un pourcentage et vous êtes reconnu travailleurrr  
 12 [handicapé]. On reconnaît votre handicap, et ensuite, je crois qu'il y a une demande  
 13 spécifique pour la reconnaissance de travailleur handicapé.
- 14 P4 *Oui, ça, c'est un petit peu différent. Et vous, vous étiez en centre de rééducation, et c'est*  
 15 *dans le centre de rééducation qu'ils vous ont aidé pour faire toutes ces démarches-là ?*
- 16 P4 Moi, ça fait longtemps, je me rappelle vaguement, mais oui, je crois qu'on nous a  
 17 guidés, on nous a passs, on vous donne les informations pour que vous le fassiez, et  
 18 c'est à vous de faire les démarches administratives.
- 19 P5 *D'accord. Et, est-ce que dans le centre, ils ont envisagé eeeuh uneee carrière*  
 20 *professionnelle, ouuu...*
- 21 P5 A cette époque-là, y avait pas ça. Maintenant, oui. Maintenant, c'est bien fait hein, c'est,  
 22 vous avez un suivi psychologique, y aaa une association qui est en place dans le  
 23 centre... pour éventuellement vous rediriger professionnellement par rapport à votre  
 24 handicap... et puis il y a des assistantes sociales, donc quand on sort du centre ooon est  
 25 un petit peu **plus** informé et la prise en charge, notamment sur le plaaan psychologique,  
 26 eeest, est nettement supérieure à ce que moi j'aiii
- 27 P6 *à ce que vous avez pu connaîtreee*
- 28 P6 oui. Moi c'était... enfin le centre, c'était comme si vous étiez dans un zoo et vous avez  
 29 un ticket pour la, enfin c'est comme si vous alliez au zoo, mais en fait vous avez **un**  
 30 **ticket pour la jungle** quand vous sortez... C'est, c'est vraiment **brusque**. Vous êtes dans  
 31 un cocon, vous êtes entouré de gens handicapés, vous vous mesurez à eux, et dès

32 l'instant que vous sortez, **vous êtes dans la vraie vie**, et celle-ci vous l'avez plus ou  
 33 moins oubliée. Vous la refusez parce que ça vous met en face de votre handicap. C'est,  
 34 c'est extrêmement **brutal** comme, comme choc. Donc, voilà. Ca s'est nettement  
 35 amélioré.

36 *P7 Et votre cursus d'études était terminé ?*

37 *P7* Non,non, j'étais en plein... J'ai suivi un cursus... en fin de cinquième, j'ai été mal  
 38 dirigé, enfin ça s'est pas bien passé, je dirais sur le plan... enfin tout ce qui est dessin,  
 39 artistique... et on m'a mis en CAP. Donc, j'ai réussi à m'en sortir et je préparais un  
 40 BAC technique dans l'objectif de me diriger vers les Beaux-Arts, une fois le BAC  
 41 passé, et d'allier à la fois ce que j'avais appris et deee, de le mettre en oeuvre un peu  
 42 un côté arts plastiques voyez, mais tout en parallèle, être éducateur, enfin enseigner plus  
 43 ou moins, faire s'épanouir des enfants handicapés mentaux à travers l'art. Donc je suis  
 44 resté trois mois dans l'école où j'étais pour le BAC et j'ai eu mon accident. [Et ça a  
 45 coupé court à tout.]

46 *P8 Et est-ce que vous avez repris un cursus après ?*

47 *P8* Oui. J'ai repris un cursus scolaire juste après mon accident, enfin juste après le centre,  
 48 là, ça a pas bien... enfin, ça a pas du tout fonctionné et donc à la fin de cette première  
 49 année, on ne m'a pas trop laissé le choix. On m'a dit soit prothèse dentaire, [soit  
 50 cordonnier ou dessinateur technique], voilà.

51 *P9 Mais, qui ne vous a pas laissé le choix, vous*

52 *P9* les profs.

53 *P10 Mais vous étiez dans un CRP, enfin un centre spécialisé ou dans un milieu, enfin une*  
 54 *école classique ?*

55 *P10* Non, j'étais dans un centre de rééducation où il y avait une école qui faisait de la  
 56 quatrième, ou troisième, jusqu'à le terminale. Donc je suis arrivé là-dedans...

57 *P11 Ben, c'est hyper intéressant ce que vous êtes en train de me dire. Donc quand vous êtes*  
 58 *dans un centre de rééducation professionnel*

59 *P11* Non pas professionnel, c'est pas ça du tout, c'est scolaire.

60 *P12 Oui, pardon, scolaire mais qui dépend de la Sécurité Sociale, on est d'accord ?*

61 *P12* D'accord.

62 *P13 On est bien sur la même filière que les CRP ?*

63 *P13* Disons que l'activité y est différente, mais oui, c'est le même principe.

64 *P14 Donc, vous, là où vous étiez ?*

65 P14 Ben, si vous voulez, c'est la directrice et tout le staf qui ont dit, voilà « tu passeras pas,  
66 parce que tes résultats sont comme ça, eeet, on te donne le choix, [soit tu t'orientes là-  
67 dedans, là-dedans ou là-dedans] » voilà.

68 P15 *Donc c'est eux qui ont fait les choix*

69 P15 **pour moi !**

70 P16 *pour vous ?*

71 P16 Oui !

72 P17 *Oui, mais eeeuh, vos résultats, ok, mais y a la période de l'accident au milieu.*

73 P17 Hum.

74 P18 *Donc y ont pas envisagé que vous puissiez refaire votre année dans de meilleurs*  
75 *conditions que ce que vous aviez pu faire l'année en cours. Parce que c'est ça le, le... Si*  
76 *votre année, elle a pas forcément été bonne, c'est aussi les circonstance qui sont là,*  
77 *donc il aurait peut-être fallu remettre à plat les choses et repartir euh parce qu'il faut le*  
78 *temps quand même pour se remettre dans leee...*

79 P18 Ah, mais ça a demandé beaucoup de temps hein... Enfin, à la suite de ça, moi, j'ai fait  
80 de la prothèse dentaire. Enfin, jeee, j'avais pas le choix hein, enfin, [j'avais pas le choix  
81 sur le moment] hein. Et... au bout de la prothèse dentaire, ça c'est mal passé, enfin, à la  
82 fin des trois ans, ça c'est mal passé, eeet de tout façon j'ai arrêté. Là, j'ai commencé à  
83 chercher du travail et je me suis inscrit à l'ANPE. Eeet, là ça a commencé, enfin, il y a  
84 eu des employeurs qui ne souhaitaient pas de personnes handicapées, euh j'ai été heurté  
85 aussi au... voilà, y a avait pas deee travail pour moi et que, ben pas accessible, parce  
86 que ça on vous envoieeee... C'est vvvraiment très récent, je suis suivi par quelqu'un à  
87 Pôle Emploi, quiii pour la première fois, parce que maintenant ils ont des quotas, hein,  
88 ils sont sous pression, donc, ils vous mettent sous pression, faut justifier vos démarches  
89 quoi. Et donc, elle me téléphone en me disant « voilà j'ai trouvé telle annonce, est-ce  
90 que ça vous intéresse ? » Oui. Et je lui ai dit « avez-vous les coordonnées du, de  
91 l'employeur, de manière à ce que je puisse lui téléphoner pour savoir si ses locaux sont  
92 accessibles, si le poste est accessible ? Parce que sinon c'est pas la peine. » Et, elle m'a  
93 donné les coordonnées, donc c'est la toute première fois que ça arrive, parce que  
94 jusqu'à maintenant, apparemment... Donc vous allez à des rendez-vous où la personne  
95 vous reçoit au rez-de-chaussée **et le poste est au premier**, et l'employeur y va pas  
96 chambouler... même avec les aides...

97 P19 *Ben, oui, ça dépend des locaux ou de la fonction. Parce que là vous êtes toujours à la*  
98 *recherche dans la prothèse dentaire ou vous avez...*

- 99 P19 Non, non non ! (sourire)
- 100 P20 Ah !
- 101 P20 Entre temps j'ai fait d'autres, d'autres petites formations qui n'avaient rien à voir avec  
 102 la prothèse dentaire, et... J'étais toujours intéressé par l'art, le dessin, enfin tout ce qui  
 103 existe, tout ce qui se fait. Jeee, je suis autodidacte, **je suis infographiste**, jeee fais de la  
 104 comm. Donc, j'ai passé un examen.
- 105 P21 *Vous l'avez passé où, votre examen, en milieu ordinaire ou dans le circuit...?*
- 106 P21 C'est hors région, c'est un centre de formation, comment on appelle ça ? de formation  
 107 pour réinsertion professionnelleeee
- 108 P22 *C'est ça, un CRP, un centre de réadaptation professionnelle, ou ERP Ecole de... ?*
- 109 P22 Voilà, c'est ça.
- 110 P23 *Donc, vous êtes à nouveau repassé par la filière de formation spécifique aux personnes*  
 111 *handicapées ?*
- 112 P23 Ouais. Parce que j'aiiii fait la connaissance d'une personne qui était peintre et qui avait  
 113 un ami qui **enseignait l'histoire de l'art** dans ce centre. Donc, c'est lui qui m'a dit  
 114 « Bon écoute, voilà, tu as largement la capacité, y a aucun problème, vas-y, fais ça ! »  
 115 Donc, je l'ai fait et disons que je suis **extrêmement content** de mon métier. J'aime ce  
 116 que je fais, ouais. (visage s'épanouit)
- 117 P24 *Là, ça se voit (rires)*
- 118 P24 **Oui** (rires) je fais ce que je voulais, mais j'ai mis du temps, j'ai mis beaucoup de temps.
- 119 P25 *Vous avez mis combien de temps pour arriver à faire ce que vous aviez envie de faire ?*
- 120 P25 J'ai mis prêt deeee, à ma sortie de hein, réellement, j'ai mis près de quinze ans, hum.
- 121 P26 *Parce que vous avez travaillé un petit peu dans la prothèse dentaire quand même ?*
- 122 P26 Non
- 123 P27 *Pas du tout ?*
- 124 P27 Non, pas du tout. Ensuite, j'ai travaillé dans un organisme qui avait un service où je  
 125 travaillais avec un ergothérapeute... on visitait les logements des personnes âgées, ou  
 126 après un accident, qui se retrouvaient en difficulté ou en situation de handicap. Et je  
 127 faisais les plans, relevais tous les points noirs, et je proposais des aménagements de  
 128 manière à ce que la personne puisse rester autonome chez elle et qu'elle puisse avoir  
 129 accès à tout. Donc, là je travaillais avec l'ergothérapeute pour ça... et puis il y avait  
 130 aussi tous les organismes financiers qui se mettaient en route de manière à ce qu'elles  
 131 aient des subventions pour pouvoir, si on peut dire, faire face aux transformations qui  
 132 étaient nécessaires. En fait, je servais de fil à plomb pour l'adaptation au logement.



- 133 P28 *Un peu comme un conseiller, en fait.*
- 134 P28 Oui. Si on veut, y a de ça en fait.
- 135 P29 *Donc, alors, de là... vous m'aviez dit tout à l'heure que vous aviez fait des formations,*
- 136 *vous les avez fait par vous-même, ou euh ?*
- 137 P29 Je me suis débrouillé par moi-même, et puis après je suis passé par l'ANPE pour les
- 138 financements. Faut avoir envie, se battre quoi. Mais, en fait dans le travail où j'étais, ça
- 139 m'a permis de découvrir l'informatique eeeet c'est là que j'ai rencontré un infographiste
- 140 qui m'a montré ce qu'il faisait, j'ai vu comment ça fonctionnait et je me suis dit « **là,**
- 141 **c'est bon, j'y vais** »
- 142 P30 « **c'est pour moi, quoi !** »
- 143 P30 Ouais, ouais, c'est ça. (rires)
- 144 P31 *Donc c'est plus une opportunité de rencontre qui vous a permis de mettre en œuvre vos*
- 145 *talents deee*
- 146 P31 Ah, oui. **Carrément**, oui ! Jeee, j'ai toujours un peu trainé et on fait des rencontres dans
- 147 ce domaine-là, en allant voir des expos, des choses comme ça. Et là, ça y est quoi, avec
- 148 l'aire informatique dans les années eeeuh, moi j'ai dû commencer en 98, 99 c'est ça. En
- 149 fait, ça me revient, si, c'est celui qui me suivait qui m'avait trouvé le travail, c'était un
- 150 emploi contrat consolidé, et donc c'était sur 5 ans.
- 151 P32 *D'accord, donc en fait eeeuh, si vous, vous n'aviez pas rencontré... bon ! Si j'insiste*
- 152 *trop, vous m'envoyez promener, n'hésitez pas.*
- 153 P32 D'accord (sourire)
- 154 P33 *Si vous, vous avez trouvé, entre guillemets, votre voix, c'est parce que vous avez fait une*
- 155 *rencontre, enfin deux rencontres si je suis bien. Mais à aucun moment, on a essayé de*
- 156 *vous faire ou un bilan d'orientation ou de se dire « tiens, ben qu'est-ce qu'il pourrait*
- 157 *faire, qu'est-ce qu'il aime, qu'est-ce qu'il peut, qu'est-ce qu'il sait, eeeuh ? » C'est*
- 158 *venu de vous-même.*
- 159 P33 Oui, parce que je cherchais déjà à comprendre mon handicap, à essayer deee deee gérer
- 160 au mieux ce qui m'arrivait. J'étais (...) [donc il fallait absolument que je me trouve, que
- 161 je me cherche, voilà,] je sais paaas, c'était un peu... voilà, à l'arrache tout ça...
- 162 P34 *Donc, aujourd'hui, vous êtes en activité ?*
- 163 P34 Oui. Enfin, je travaille chez moi (...)
- 164 P35 *Zut, j'avais une question et elle est partie...*
- 165 P35 Elle est peut-être dans le lot, là (montre la liste)

- 166 P36 *Euh, non ça donne un support de départ, mais en fait la trame, elle est jamais respectée*  
 167 *(rires) c'est pas grave. Ah oui, c'est important pour vous de travailler, d'être en*  
 168 *emploi ?*
- 169 P36 Benn, faut que... je gagne ma vie comme tout le monde. C'est aussi simple que ça !
- 170 P37 *Parce que si vous n'étiez pas en emploi, vous toucheriez l'AH ?*
- 171 P37 Oui, mais l'AH c'est quoi ? Dans les 700 euros, donc euh...
- 172 P38 *On peut pas vivre avec l'AH. Vous êtes le quatrième à m'en parler, et on dirait que*  
 173 *l'AH c'est juste un minima social*
- 174 P38 c'est mieux que le RMI
- 175 P39 *oui, mais c'est pas*
- 176 P39 une solution et il faut que je travaille comme tout le monde. Et puis, **je vois pas**  
 177 **pourquoi je travaillerais pas**, enfin jeee. C'est ça aussi qu'est un peuu irritant, [quand  
 178 vous dites que vous travaillez, pour les gens, vous travaillez pas], **vous vous occupez !**  
 179 « *Un handicapé ne travaille pas* » (ton ampoulé). Un handicapé, enfin, je ne sais pas  
 180 comment ça fonctionne dans la tête des gens, mais limiteee ils ont encore le plaid sur les  
 181 genoux, quoi, on les sort le dimanche sur la rue (rires)
- 182 P40 **ah ouiii** (rires)
- 183 P40 et la semaine prochaine on les ressort ! Ah, c'est, c'est bizarre, hein ?
- 184 P41 *Ben au niveau des représentations, c'est pas évident*
- 185 P41 « *et un handicapé ça touche de l'argent* », mais **toutes les personnes ne touchent pas**  
 186 **de l'argent !** Sauf, l'accident du travail ou du genre prime assurance, mais c'est tout.
- 187 P42 *C'est vrai, je l'ai vu sur mon lieu de stage, la très grande majorité des personnes*  
 188 *reconnues travailleurs handicapés soont, je dirais, en limite du seuil de pauvreté,*  
 189 *enfin... surtout que le handicap entraîne quelques fois des dépenses complémentaires*  
 190 *qu'un valide n'aurait pas, hein y a tout ce qui va avec le handicap, quelque part c'est*  
 191 *une forme deee*
- 192 P42 d'exclusion. Mais c'est pas la peine de chercher le rapprochement, vous avez les noirs,  
 193 vous avez les arabes et vous avez les handicapés, c'est aussi simple que ça, voilà ! La  
 194 trilogie, elle est là. Ca fonctionne comme ça. Y a pas d'intégration, il n'y a absolument  
 195 rien !
- 196 P43 *C'est fou quand même !*
- 197 P43 Ben oui, c'est fou. Mais, nous sommes combien de personnes handicapées en France ?  
 198 10%, on est quoi 65 millions d'habitants, ça fait 6 millions...

- 199 P44 *J'ai plus les chiffres en tête, parce que les rapports je les ai survolés, je reviendrai*  
 200 *dessus à la fin, mais je crois que c'est plus que ça tout confondu.*
- 201 P44 Ce qu'il faudrait regarder c'est par catégorie, comment c'est réparti, les 80% etc..  
 202 P45 *Oui, mais j'ai pas trouvé ça encore.*
- 203 P45 (petite interruption imprévue)
- 204 P46 *Et donc, dans les emplois qu'on vous proposait jusqu'à maintenant, ils ne prenaient pas*  
 205 *en compte les bonnes questions ouuu autres avant de faire la mise en rapport entre*  
 206 *employeurs et personnes qui postulent ?*
- 207 P46 Hehh, non. Ils font pas ça. La personne qui me suit, hors ANPE, ne comprend toujours  
 208 pas ce que je fais, ils connaissent pas mon métier. On vous envoie dans des trucs un peu  
 209 n'importe quoi, quoi.. C'est sans arrêt comme ça.
- 210 P47 *Pour vous y a un manque deee, pas de connaissance, deee*
- 211 P47 Y s'en foutent en fait.[Faut bourrer dans les trucs, et puis voilà. De toute façon, tous les  
 212 emplois que j'ai eu], euh... les emplois pour les handicapés, c'est soit standardiste, soit  
 213 vendre des maisons par téléphone, soit enfin c'eeest... moi, **je suis infographiste**. Je  
 214 travaille dans le domaine de l'imprimerie hhh. Mon métier c'est de prendre des images,  
 215 de prendre des formes, de mettre des couleurs, de la typographie et d'exprimer quelque  
 216 chose pour le communiquer. **Voilà, ce que je sais faire**, et jjj'ai pas **envie** d'être  
 217 standardiste, mais **jeee vais finir comme ça**. Là, ça y est j'ai, j'ai franchi le pas, sur ma  
 218 lettre de motivation, je mets nanana et « en outre, je suis ouvert à toutes propositions »,  
 219 voilà !
- 220 P48 *Parce que là, ce que vous faites, c'est pas assez ?*
- 221 P48 Ca commence là, ça devient limite, c'est trop limite... Donc eeeuh il faut que je réagisse  
 222 quoi ! Et puis j'ai 45 ans, donc je suis **vieux** pour le marché du travail et **handicapé**,  
 223 donc déjà jeune et handicapé hhh c'était pas génial, on arrivait à flotter, mais là, **vieux**  
 224 **et handicapé...**
- 225 P49 *Ca fait beaucoup*
- 226 P49 He ouais, j'ai le tuba hein ! Ca y a est j'ai la tête sous l'eau, j'ai le tuba, mais la tête sous  
 227 l'eau ! Et on va me dire « mais monsieur, vous avez un tuba », je répondrais « viens-y  
 228 toi la tête sous l'eau ! » ben voilà, quoi, c'eeest... Donc soit, je meurs très rapidement,  
 229 ce qui en soi m'arrange comme ça je verrai pas la fin (rires) ou alors, je vais jusqu'au  
 230 bout mais pfff, c'eeest, jeee
- 231 P50 *ouais, mais, bon*
- 232 P50 non mais c'est de l'humour, hein !

233 P51 *Vous inquiétez pas, j'ai bien compris !*

234 P51 Mais voilà, c'est eeeuh par moment, y a des, c'est... enfin c'est comme tout le monde  
235 (rires)

236 P52 *oui, ben toute façon, y a des périodes, ya des hauts et des bas chez tout le monde même*  
237 *si c'est vrai que c'est vraiment pas facile, quoi. Et au niveau transports, vous êtes*  
238 *autonome ?*

239 P52 Ah, oui. Je suis autonome dans tout, enfin dans tout ce que je peux faire. J'ai cette  
240 chance là avec mon handicap de pouvoir faire comme ça.

241 P53 *Ben oui, je lisais un article l'autre jour dans la NR, un monsieur qui habitait sur*  
242 *l'agglo, qui était en fauteuil électrique mais il avait des problèmes avec son logement.*  
243 *Alors, ils l'ont aidé, lui ont trouvé une maison vers Monbazon je crois, et bien il peut*  
244 *plus sortir seul de chez lui, parce que le bus a pas de plateforme pour son fauteuil, et*  
245 *Fil Blanc ne va pas jusque-là. C'est complètement aberrant. Donc quelque part on a*  
246 *voulu l'aider, c'est gentil, mais au final, on l'a mis en situation de non communication*  
247 *puisque là il est terré chez lui, c'est...*

248 P53 Mais c'est sans arrêt comme ça. Pour les places handicapés, je crois que c'est une toutes  
249 les 50 places, d'où la gratuité puisqu'on ne peut pas se garer n'importe où. Donc, il y a  
250 des places, et puis ici c'est l'avenue, ou ici c'est un feu (mime les situations) donc allez  
251 descendre de votre voiture !

252 P54 *C'est vrai, j'ai connu ça un peu. Mais on se demande si les architectes ou les urbanistes*  
253 *y ont pas un petit pois dans la cervelle, y a plein de choses qui sont pas pratiques, c'est*

254 P54 de toute façon c'est toujours la même histoire, **pourquoi** ne va-t-on pas voir les gens  
255 concernés pour **demandeur conseil**, c'est aussi simple que ça. De toute façon dès qu'il  
256 pourrait y avoir simplicité, j'ai l'impression qu'ils aiment bien la philosophie des  
257 Shadoks, et bien la logique Shadock était « pourquoi prendre le chemin le plus court,  
258 alors qu'on peut trouver un chemin plus long ? » Ben oui ! On peut le voir comme ça.  
259 Ben eux, y font pareils !

260 P55 *Oui, pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?*

261 P55 C'est quand même assez monumental ! Tout ça c'est irritant, vous imaginez toute votre  
262 vie, de toute façon, vous serez confronté à ça... Vous êtes exclus, on vous fait des trucs  
263 pour vous, et de toute façon, ça ira pas ! J'exagère, hein ! J'exagère largement, mais  
264 quelque part on le vit au quotidien aussi. Donc c'est, c'est... et puis je vous dis pas  
265 tout ! Y a des moments, c'est... J'aimerais beaucoup faire un petit film, un truc euh.. J'ai  
266 eu un projet avec d'autres de faire des spots de sensibilisation. Derrière y avait tout un

267 projet pédagogique, de le présenter dans les écoles, voilà. On voulait pas se faire de  
 268 l'argent avec, mais au moins payer les personnes qui apportaient un plus, la voix etc, et  
 269 financer la réalisation, ça coûte cher vous savez ! Dans une ville, on nous a dit « ben,  
 270 non, ça nous intéresse pas, on n'a pas d'argent, machin » dans une autre, ils ont été plus  
 271 cléments. Et puis, j'avais sollicité un entretien avec le Ministre de la Culture de  
 272 l'époque, que j'avais rencontré. On a été trois fois au Ministère, on a eu une promesse,  
 273 aller je sais plus, presque 8000 euros, mais il en aurait fallait 15000 et encore. Et pour  
 274 finir, l'enveloppe, on l'a pas eue.

275 *P56 Pourtant ça a un intérêt ces projets-là, au niveau de la représentation, à diffuser un*  
 276 *message*

277 P56 vous savez ce que nous a dit en entretien le délégué du Ministre ? « Mais le bénévolat  
 278 existe, prenez et faites du bénévolat ! » Voilà ! donc eeeuh. Ou « faites appel à de  
 279 grosses entreprises, c'est l'année du handicap ! »

280 *P57 Ca l'est encore cette année.*

281 P57 Ah ? Mais vous savez, ça marche pas. Moi, je suis en plein dedans en ce moment et...

282 *P58 Parce que vous vendez votre handicap ? [Excusez-moi, je vous le dis brut parce que ça*  
 283 *me choque tellement] que...*

284 P58 C'est pas brut du tout, c'est exactement ça. Donc ouais, « j'suis handicapé, y a un quota  
 285 à prendre, est-ce que je suis dans le quota ? »...

286 *P59 Ca vous semble logique ?*

287 P59 Ben, non, mais voilà. C'est... Donc à un entretien d'embauche, si je vois que ça  
 288 commence à dérapier, genre accessibilité ou autre, j'embraye là-dessus (les aides pour  
 289 l'aménagement, pour mon embauche etc.) mais, vous savez, **c'est ce qu'on me dit de**  
 290 **dire aussi !**

291 *P60 On vous dit « vendez votre statut ? »*

292 P60 Ben, hélas oui. Et on vous dit aussi « ah mais, faut vous mettre en avant sur votre CV,  
 293 faut mettre vos qualités, etc. » **Je suis d'accord**, mais moi faut que je dise aussi que je  
 294 suis en fauteuil, si y a des marches, ben c'est paaas voilà. C'est ça. C'est une aberration.

295 *P61 Vous croyez qu'il y a une peur du handicap dans l'entreprise ?*

296 P61 Oui peut-être. Mais c'est surtout « c'est compliqué, comment ça va se passer ? » [Donc  
 297 moi, j'essaye de casser ça de suite quoi, de suite, très vite].

298 *P62 Est-ce que vous auriez une idée de ce qu'il faudrait proposer pour améliorer le cadre*  
 299 *de la recherche d'emploi ou de formation pour une personne handicapée ?*

300 P62 Ben... **j'vais vous dire, faut flinguer !** (éclat de rires)

- 301 P63 *Euh, oui, je serais assez pour aussi par moment, mais sans aller jusque-là ?(rires) d'un*  
 302 *côté pratiqueee...*
- 303 P63 Excusez-moi c'était quoi votre question, là j'aiiii... (geste de distraction)
- 304 P64 *Si vous aviez une proposition à faire, on pourrait dire « tiens là, on pourrait faire*  
 305 *quelque chose, peut-être que ça pourrait aller dans le bon sens, ou eeeuh, si y a quelque*  
 306 *chose qui va pas, ouuu qu'on peut améliorer »*
- 307 P65 ... Je sais pas. Que les gens se sentent responsables, qu'ils soient valorisés pour pouvoir  
 308 euh...exercer leur métier dans un contexte... autre qu'il n'est aujourd'hui. Moi, j'accuse  
 309 personne, jee, j'aboie comme un chien (sourire), mais euh, je me plains pas, jeee
- 310 P66 *Non, mais votre regard sur le système c'est...*
- 311 P66 C'est un peu le serpent qui se mord la queue. J'incrimine pas la petite dame de la  
 312 structure qui me suit, mais quand elleee
- 313 P67 *Vous pensez que les personnes qui s'occupent de l'orientation*
- 314 P67 **elles s'en foutent ! Complètement !**
- 315 P68 *Elles s'en foutent ou elles sont pas formées ?*
- 316 P68 Ben, elle s'en moque, enfin je sais pas moi, si j'avais son métier, je me dirais « c'est  
 317 quoi *infographiste* ? » et puis je vais voir, enfin je vais chercher pour mieux comprendre  
 318 la demande ! J'ai un ami, il est web-designer, il a fait des formations pour avoir plus de  
 319 compétences, eeet elle lui propose des trucs, c'est n'importe quoi, tout simplement  
 320 parce qu'elle ne sait même pas ce qu'il fait. Elle ne s'y est même pas intéressée. Lui, il  
 321 s'est énervé, elle lui met la pression en disant « mais, moi, ça fait trois offres que je  
 322 vous propose, vous êtes obligé de répondre, faut vous justifier... » alors que ça a rien à  
 323 voir avec son métier. Bon, moi ce que je fais c'est que je reste courtois, très gentil, je la  
 324 laisse faire, de toute façon, je passerai pas par elle pour trouver du boulot. Donc, je la  
 325 rassure, je lui donne à manger, elle est contente. Point. Et voilà ! Et là, je vous dis que le  
 326 handicap, là ça sert, je sais faire ! Faut bien que ça serve non ? (rires)
- 327 P69 *He, oui (rires), je suis d'accord.*
- 328 P69 **Au début c'est un ennemi**, maintenant c'est mon allié quoi ! Au moins ça je l'ai bien  
 329 géré. Donc euh.. ben voilà.
- 330 P70 *Bon c'est vrai que le système des quotas, la peur d'être mal noté par les dirigeants,*  
 331 *c'est un calvaire, même dès l'école d'ailleurs, bon. Mais par exemple, peut-être il peut*  
 332 *aussi y avoir un problème de formation non ?*
- 333 P70 Ah ben [y pas d'écoute, y a pas de connaissance des fonctions, des marchés, y a pas  
 334 d'approcheee. On s'occupe pas trop de gens], on s'en fout. Mais ouais, ça change pas,

335 c'eeest, maintenant c'est commun, **on vit avec**. Là où on me suit, c'est la catastrophe  
 336 hein, on vous appelle, on vous dit « ça y est je vous ai trouvé quelques chose, y'm faut  
 337 vot CV, c'est urgent... » tout ça. Moi j'imprime des CV, je me déplace, je vais la voir et  
 338 tout d'un coup je me dis « mais... » je lui demande « vous avez téléphoné avant pour  
 339 savoir si c'était accessible ? » « Ah, non, j'ai pas téléphoné, on va le faire » Ben, c'était  
 340 pas accessible en fauteuil, en fait. Bon, au revoir !

341 *P71 Et vous y êtes allés pour rien.*

342 *P71* **Ah oui !** Mais c'est **la dernière fois** que j'ai fait **l'effort** d'aller la voir. Maintenant, elle  
 343 peut téléphoner, elle peut faire ce qu'elle veut, j'en n'ai rien à faire. Ou alors, qu'elle me  
 344 donne les coordonnées, je me débrouille, j'y vais tout seul, je préfère. Par l'autre, là  
 345 l'autre fois je les ai eu et j'ai gagné du temps.

346 *P72 Ouaisss, c'est pas évident donc ! Il faut rester très calme. Mais comment contourner...*

347 *P72* Mais c'est pas en contournant le système que çaaa, ça ira pas de toute façon. Déjà vous  
 348 êtes dans un système et ça fonctionne pas, vous avez du mal ; alors si en plus vous le  
 349 contournez, alors c'est vous qui compliquez la chose. En fait, **si, oui, faut shunter**,  
 350 voilà dans ce cas-là d'accord, faut shunter, pas s'en occuper. Enfin, pour moi c'est trop  
 351 tard, j'y crois pas trop, que ça change...

352 *P73 Bon, alors, vous voyez pas un truc positif qu'on pourrait faire qui pourrait eeeuh*

353 *P73* Ben, si. Y faut que chacun se prenne en charge et se sente responsable hein. Moi, je me  
 354 suis donné les moyens pour être infographiste, je me suis battu, et bien que chacun se  
 355 donne les moyens. On a tous, on est tous dans le même moule, on peut tous... et puis y  
 356 faut croire un peu à ce qu'on fait quand même !

357 *P74 Avoir un intérêt*

358 *P74* Ben oui, c'est comme les gamins, si l'instit il arrive pas à susciter l'envie et le plaisir  
 359 d'apprendre pfff. « Il est pas doué pour ceci ou pour cela », c'est pas qu'il n'est pas  
 360 doué ! C'est que **faut s'y intéresser, c'est tout**, c'est comme tout. **C'est aussi simple**  
 361 **que ça**. La vie, c'est ça c'eeest ?

362 *P75 Hum, hum.*

363 *P75* Donc personne n'est idiot, personne n'est... on a tous chacun une intelligence, il suffit  
 364 simplement queee, de s'y intéresser. Y a des gens qui ont besoin qu'on les sollicite un  
 365 peu, mais... la solution, elle est là.

366 *P76 Hum, hum.*

367 *P76* Avant de trouver quelque chose de commun pour pouvoir agir. De toute façon, ça  
 368 fonctionne comme ça : faut être égoïste pour savoir mieux donner. Voilà, le premier

369 handicap c'est le langage ! Ben, c'est pareil, avant de lire, faut que j'apprenne l'alphabet  
 370 pour connaître les lettres, pour pouvoir ensuite lire des phrases. Et après, je peux  
 371 communiquer avec autrui, je peux acheter des livres, je peux m'enrichir, je peux donner  
 372 mon savoir. Là j'améliore... l'échange, donc j'améliore ma propre vie, donc j'améliore  
 373 aussi la vie d'autrui. Et là, ça devient intéressant. Ben c'est ça, en fait, c'est pour tout  
 374 pareil. Là, si on faisait ça, vraiment, ça commencerait à bien s'articuler, mais ça, ça  
 375 s'appelle **de l'utopie**. Mais bon, ça pourrait être un des éléments qui pourrait peut-être  
 376 aboutir à une amélioration commune pour... un seul et même but... travailler et c'faire  
 377 du fric. (rires)

378 P77 *Ah, ah, mais faut bien vivre aussi ! (rires)*

379 P77 Voilà ce que je pourrais direee... ...

380 P78 *Vous vouliez ajouter autre chose ?*

381 P78 Ben y m'faudrait 70000 euros d'urgence (rires)

382 P79 *Mais bien sûr, je vais mettre une annonce à la fac ! (rires)*

383 P79 Non, jeee... je voulais ajouter aussi que **c'est dommage qu'on ne laisse pas le temps**,  
 384 un petit plus de temps au gens pour avoir **le plaisir d'apprendre**. Parce que... Par  
 385 exemple aussi, oui **on fait des efforts** on baisse le prix des opéras, des musées, mais  
 386 c'est pas encore assez. Faudrait que... ça commence à se démocratiser, quoi. Parce que  
 387 les gens se disent « je n'ai aucune culture artistique, donc je comprends rien, je suis pas  
 388 capable » mais on s'en fout « laisse parler ton émotion, laisse là partir, vas-y lâche-  
 389 toi !... »

390 P80 *Et ça vous le rapprochez de...*

391 P80 Ca c'est essentiel dans ma vie. J'ai été voir des expos, c'est troublant. J'ai besoin dans  
 392 ma vie de ces éléments-là. Et j'aimerais beaucoup que tout me monde puisse y avoir  
 393 accès, les pauvres et les handicapés. Et les enfants handicapés mentaux, par moment  
 394 quand vous les mettez devant des trucs comme ça, c'est... c'est fort pour eux, ils vont  
 395 toucher, explorer, même pour les aveugles aussi, ils ont le droit de toucher Rodin. Eux.  
 396 Ah, c'est dégueulasse ça, (rires) **tout le monde devrait avoir le droit de toucher une**  
 397 **sculpture une fois !** Moi j'adorerais toucher, mais bon, qu'on laisse les aveugles  
 398 toucher, voilà quoi, c'est bien. Y a des musée qui ouvrent l'art à tous, c'est bien ça.  
 399 Voilà !

400 P81 *Hum, hummm ! Très très belle conclusion, vraiment je vous remercie beaucoup !*



## Loïc, entretien du 31 mai 2011

- 1 L1 ... *Etiez-vous en emploi au moment où le handicap est arrivé ?*
- 2 L1 Oui. Mais attention, **ce n'est pas un accident du travail**. Ca n'a rien à voir c'est (...) et
- 3 j'ai dû arrêter, c'était trop dur, le médecin a dit stop !
- 4 L2 *Que s'est-il passé ensuite ?*
- 5 L2 Ensuite ? Ben, **on m'a mis dehors pour inaptitude !**
- 6 L3 *Et vous avez été orienté vers une structure ?*
- 7 L3 Oui, à l'ANPE y m'ont envoyé vers un aut' truc, où, là, y m'ont envoyé encore ailleurs
- 8 faire un bilan, paraît-il que ça allait m'aider. Pourquoi pas !
- 9 L4 *Un genre de bilan de compétences ?*
- 10 L4 Oui, **c'est un bien grand mot**, mais c'est ça. Sympa, une petite jeune, qu'avait
- 11 sûrement jamais travaillé, mais sympa. On fait des tas de papier, mais... j'vois pas bien
- 12 à quoi ça sert pour finir.
- 13 L5 *Et ça a donné quoi ?*
- 14 L5 Ben... **rien**. Enfin, si, elle m'avait dit de trouver un stage dans les cuisines et j'sais plus
- 15 quoi, l'avait pas bien compris mon problème...
- 16 L6 *Et vous y êtes allé ?*
- 17 L6 Oui, j'en ai fait un mais vu le résultat, j'ai pas cherché ailleurs... vous comprenez.
- 18 L7 *Bien, sûr. Et elle vous a aidé quand même pour le CV, les recherches enfin... ?*
- 19 L7 Euuuh, ça j'me rrrappelle paaas. Non, je crois pas.
- 20 L8 *Et après, qu'avez-vous fait ?*
- 21 L8 Ben, après, **rien... J'ai galéré**, c'est le moins qu'on peut dire. J'trouvais rien, [enfin, si,
- 22 j'ai fait des p'tits boulots à droite à gauche], comme ça. Py, un jour, j'ai vu quelqu'un
- 23 d'autre (**on en voit des gens vous savez !**) qui m'a envoyé dans un autre truc euh
- 24 spécialisé pour faire uneeee, une quoi déjà ?
- 25 L9 *Une pré-orientation peut-être ?*
- 26 L9 Oui, c'est ça, c'est pour voir siiii ooon, pour faire une formation, pour changer de métier.
- 27 L10 *C'était quoi comme structure cette fois ?*

28 L10 Ah, ben là, c'était dans un centre spécialisé, paraît-il. Enfin, je dis ça, mais, non, c'est  
 29 sûr y étaient spécialisés. Parce que y avait du monde là-bas, et des gens qu'étaient  
 30 drôlement atteints... hum. Mais fff bon, j'y suis allé.

31 L11 *En internat ?*

32 L11 **Ah non !** Au début, y m'ont dit qu'y fallait mieux, mais j'ai pas voulu rester le soir. **Ah,**  
 33 **non !** Je rentrais chez moi. **On est mieux chez soi, pas vrai ?**

34 L12 *Certainement. Et ça a donné quoi, votre bilan là-bas ?*

35 L12 Bon, d'abord c'est bizarre leur truc, mais pourquoi pas. Mais, alors à la fin, on vous dit  
 36 que [vous pouvez faire ça ou ça et py c'est tout, c'est comme ça. Et en plus y voulaient  
 37 m'envoyer je ne sais où pour faire je ne sais quoi que j'aurais dû tout recommencer à  
 38 zéro], **vous voyez le genre !** Ah non, c'était pas pour moi ce truc-là. Y a eu erreur  
 39 d'aiguillage, si je peux dire, voyez ?

40 L13 *Très bien, oui. Donc vous n'avez pas fait de formation ?*

41 L13 Ben, non. J'aurais bien voulu remarque, maiiis pas dans c'qu'y m'avait choisi.

42 L14 *On ne vous a pas donné le choix ?*

43 L14 Ah, non !

44 L15 *Est-ce que on a regardé ce que vous aviez fait avant, ce que vous aviez envie de faire ou*  
 45 *ce que vous pouviez faire ?*

46 L15 C'est pas trop leur problème ça voyez. Y faut qu'y vous case quelque part... Voilà.  
 47 C'eeest, c'est vrai qu'on a l'air d'un con pour dire... Ouais, on vous prend un peu pour  
 48 moins que rien... Boh, c'est p'êt moi qu'en rajouteee, je sais pas.

49 L16 *Vous ne vous êtes pas senti bien ?*

50 L16 Non, c'est ça. Comment dire ?... pas à ma place, voyez, j'étais pas à l'aise. C'est pas  
 51 que je voulais pas apprendre un autre métier, mais je voulais pas ceux-là et py je voulais  
 52 pas partir si loin, **j'ai une famille vous savez**, on laisse pas touuut, comme ça, sans  
 53 savoir en plus si ça va marcher et si on aura du boulooot, voyez.

54 L17 *Et, on ne vous a pas proposé de faire ça près de chez vous ?*

55 L17 Ah, non. On m'a..., non.

56 L18 *Alors qu'avez-vous fait ?*

57 L18 J'ai repris les p'tits boulots. Ben, en fait, y a un copain qui m'a envoyé dans une boîte  
 58 d'intérim. A partir de là, ça allait mieux, parce que **j'allais que là où je pouvais aller.**  
 59 J'ai fait des tas de trucs. Et puis la dame, vraimeeent, sympa, quoi. Elle au moins, elle  
 60 écoute ! (rires) Donc elle, elle m'a pas envoyé dans des boîtes que j'aurais pas pu y  
 61 travailler. C'était bien ça.

62 L19 *Et vous êtes toujours en intérim ?*

63 L19 Ah, non.[ Figurez-vous que dans la boîte où j'étais allé pour faire de l'emballage, voyez  
 64 des p'tits trucs, ben un jour], le gars du personnel me d'mande si ça va ? « ben oui, que  
 65 j'lui dit, ça va. » Py, j'sais pas, ce gars-là il avait l'air bien, j'le sentais bien, je m'suis  
 66 dit « j'vais lui parler ». Ca se passe vite dans la tête vous savez, (mime le geste de la  
 67 moulinette) **et hop, je l'entreprends.** Je lui explique que avant je faisais ceci, que je  
 68 savais faire celaaa, [mais que vu ceci et cela, je pouvais plus parce que là-bas y avait  
 69 des tas de choses qui me convenaient pas], du fait de mon handicap, voyez.

70 L20 *Et alors ?*

71 L20 Alors, y m'a bien écouté, voyez. Py il est reparti. Le lendemain, y r'vient m'voir et là,  
 72 **ah là, j'y croyais pas,** y m'dit d'venir dans son bureau !... Ouais, là, c'était ma chance.  
 73 On a beaucoup parlé, de ce qu'il voulait, tout ça, et on a fait le tour partout. Et y m'a  
 74 d'mandé si je pensais que je pourrais y arriver. **Ben, tiens, c'est sûr** que j'y arriverais.  
 75 C'est immense là-dedans, et y a pas d'escalier, pas de trucs lourds, pas de problème  
 76 quoi. Juste que je sais pas conduire leur truc, voyez, mais sinon **pas de problème !...**

77 L21 *Et ?*

78 L21 Et voilà.

79 L22 *Ben voilà, quoi ?*

80 L22 Ben, je travaille figurez-vous !

81 L23 *Il vous a embauché ?*

82 L23 Oui, **embauché.** Bon, il a fallu faire des tas de papiers avec l'ANPE, mais, j'suis  
 83 content, vous savez, c'est ma chance.

84 L24 *Donc, plus de bilan, de formation, deee*

85 L24 **Ah, si !** J'vous ai pas dit, mais là le boulot que j'ai c'est avec de la formation.

86 L25 *En alternance ?*

- 87 L25 Oui, c'est ça. Je vais de temps en temps en formation. J'ai passé le permis de mon  
 88 engin, et j'ai fait aussi de l'informatique et des trucs de sécurité, tout ça, c'est bien !  
 89 C'était pour 6 mois au départ, mais là, il m'a embauché définitivement maintenant. J'ai  
 90 un vrai travail ! Voyez !
- 91 L26 *Super ! Donc ça a marché pour vous.*
- 92 L26 Ah, oui. Ca roule même (rires) !
- 93 L27 *Et vous avez un aménagement pour votre poste ?*
- 94 L27 Un aménagement de quoi ?
- 95 L28 *Je sais pas, par rapport à votre handicap ou à vos horaires ?*
- 96 L28 Ah, pour les horaires, au début, j'ai dit que ce qu'il avait prévu... ça s'rait pas facile.  
 97 Mais on a discuté et on a trouvé un arrangement, maintenant, c'est bien. Pour le reste...  
 98 ben, non, y pas de problème.
- 99 L29 *Donc vous avez uuun nouveau métier.*
- 100 L29 Ah, non ! Enfin, si. Disons que sur ma paye, c'est marqué pareil, mais en fait euuuh  
 101 c'est pas pareil.
- 102 L30 *Vous voulez dire que vous avez la même fonction qu'avant mais que vous l'exercer*  
 103 *autrement, enfin dans d'autres conditions ?*
- 104 L30 C'est ça ! Voyez... c'est ça. Je fais le même métier, mais comme dans la boîte c'est  
 105 différent, ben c'est presque un autre métier en fait.
- 106 L31 *Parce que l'endroit vous convient mieux et que vous n'avez pas de souci pour*  
 107 *travailler ?*
- 108 L31 Oui. Mais, vous savez, le médecin y vient voir. Et là, **surprise ! Il a bien vu que j'étais**  
 109 **pas inapte.**
- 110 L32 *Et, si je puis me permettre, ça a duré combien de temps entre votre ancien travail, enfin*  
 111 *votre licenciement, et celui-ci ?*
- 112 L32 ... 6 ans, **plus de six ans**, vous vous rendez compte !
- 113 L33 *Et, pendant ces 6 années, vous n'avez pas rencontré quelqu'un qui vous aide ?*
- 114 L33 Ben, si, je vous l'ai dit.

115 L34 *Non, je voulais dire, dans le syst, enfin dans les institutions, les gens que vous avez*  
 116 *rencontrés dans les organismes ?*

117 L34 Ah, non. Vous savez, j'me r'penche pas trop en arrière, j'ai pas... comment dire ?...  
 118 ç'est pas des bons souvenirs, voyez. Bon, c'était pas tous des cons non plus, faut pas  
 119 exagérer, y en avait des sympas, maiiis... à côté de la plaque, voyez, c'est ça à côté de  
 120 la plaque. Jeee, je comprends pas pourquoi c'est si compliqué, alors que voyez en fait ça  
 121 tient pas à grand-chose, c'était pas la peine deee...

122 L35 *C'est cette rencontre dans l'entreprise qui a été le déclencheur pour vous.*

123 L35 Oui... Oui, mais aussi, voyez, dans le centre, ça m'a mis... **en colère**. C'est ça qui...  
 124 j'crois que c'est là que j'ai eu envie de tous les envoyer promener !

125 L36 *Vous avez repris le contrôle.*

126 L36 C'est ça, **j'ai repris le contrôle**. Le contrôle de moi ! (rises)

127 L37 *Parce qu'on ne vous l'avait pas laissé ?*

128 L37 **Ah, non**. Y décident de tout à vot' place, c'est paaas, c'est pas...

129 L38 *Terrible. Remarquez que c'est*

130 L38 oui, mais **c'est aussi parce que je lui ai parlé au gars**, sinon y m'aurait pas calculé, y  
 131 s'rait passé à côté sans faire attention. [Ca c'est sûr, c'est pas **que** le hasard si j'ai du  
 132 boulot.]

133 L39 *C'est clair.*

134 L39 Ah, oui !

135 L40 *Donc, si vous aviez un conseil à donner pour changer les choses, ce serait quoi ?*

136 L40 Pour changer quoi ?

137 L41 *Ben, pour améliorer le système, que ça soit moins compliqué ?*

138 L41 Alors là ma p'tite dame, j'vois pas quoi vous dire.

139 L42 *En réfléchissant ?*

140 L42 Beeen, faudrait... Déjà, faudrait qu'on nous écoute un peu, ça, déjà. C'est pas parce  
 141 qu'on peut plus faire un truc, **qu'on est bon à plus rien faire du tout**... Voyez,  
 142 faudrait... Parce que si on nous écoutait, [et py y a trop de monde déjà aussi, on voit  
 143 trop de gens différents, à chaque fois faut tout recommencer à leur expliquer], ça c'est

144 fff... Py, pourquoi qu'y veulent nous emmener à faire des trucs idiots, qu'on sait même  
 145 pas faire alors que, voyez bien, moi, j'en ai retrouvé du travail sans aller je n'sais où  
 146 faire je n'sais quoi, c'était pas compliqué si on regarde bien l'histoire. Ben, non ! Vous  
 147 savez, moi, maintenant, avec ma fille, j'ai repris d'apprendre le français aussi, enfin à  
 148 l'écrit, voyez. Parce que j'ai envie d'être mieux... de m'améliorer, voyez, maintenant  
 149 que j'ai un vrai travail, que j'ai de l'argent fixe qui rentre, c'eeest... Vous savez, je  
 150 souhaite à personne d'avoir à passer par là, non, c'est paaas...

151 *L43 C'est important l'aspect financier aussi ?*

152 L43 Ah, oui ! Ben vous savez, on vit pas avec leurs allocs, on vit pas, on rame c'est tout.  
 153 Non, non, et puis, moi, je veux que mes enfants **y soient fiers**, que **je sois comme tout**  
 154 **le monde**, que je travaille, queeee...

155 *L44 Par rapport à ce que vous disiez tout à l'heure, on pourrait dire que vous avez trouvé*  
 156 *une place, enfin que là, vous vous sentez à votre place ?*

157 L44 Ah, oui, voilà ! C'est ma vraie place, **elle m'attendait** (rires). Oublié le reste, c'est  
 158 passé. (passe le bars par dessus la tête) Ca a été dur vous savez, mais aujourd'hui, tant  
 159 pis, ce qui s'est passé, c'eeest passé, voilà. Ca sert à rien deee...

160 *L45 Ressasser ?*

161 L45 C'est ça. Ca va pas faire avancer les choses, voyez. J'en parlerai plus comme j'en  
 162 parlais avant, j'aiiii tourné la page, **voilà, tourné la page**. On regarde devant, et on y  
 163 va ! Faut qu'ça roule !

164 *L46 Vous avez raison, des fois, faut pas chercher des trucs*

165 L46 compliqués. Et, moi, voyez, faut que j'bosse jusqu'à la retraite, alors comme là je suis  
 166 bien, voyez, je vais tout faire pour y rester, et le toubib... **il a intérêt d'être d'accord**  
 167 (rires) ! je suis pas encore fini vous savez, j'arriverai bien à faire d'autres trucs aussi !

168 *L47 Vous avez retrouvé l'envie de faire des choses pour vous quoi.*

169 L47 Ah, oui, c'est ça, comme Johnny (rires et chante « qu'on me donne l'envie... »).

170 *L48 Ben tant mieux, vraiment, je vous souhaite que ça continue comme ça pour vous, votre*  
 171 *bonne humeur fait plaisir à entendre ! Je vous remercie en tout cas d'avoir répondu à*  
 172 *mes questions*

173 L48 j'sais pas bien si ça va vous aider, j'suis pas très bavard ?

174 L49 **Ah si**, croyez-moi, c'était très intéressant ce que vous venez de me dire, si vous voulez,  
175 je vous enverrai déjà votre entretien retranscrit et si ça vous intéresse, je vous enverrai  
176 ce que j'en ai fait.

177 L49 C'est gentil, mais, j'sais pas si c'est bien pour moi de lire ça... Aller, pourquoi pas ?  
178 (rires)

179 L50 Alors, d'accord, je vous l'envoie. Merci encore de votre disponibilité et votre  
180 gentillesse.

## Marie, entretien du 17 juin 2011

- 1 M1 ... Et donc, étiez-vous en emploi au moment où le handicap s'est déclaré ?
- 2 M1 Oui.
- 3 M2 Et comment ça s'est passé, je veux dire, qui a décidé ?
- 4 M2 La médecine du travail. C'est la médecine du travail qui m'a mise inapte à tous les  
5 postes de la société où je travaillais, avec mon généraliste, ils ont fait ça tous les deux  
6 ensembles.
- 7 M3 D'accord. Donc, donc, vous avez eu un licenciement ?
- 8 M3 Licenciement, pas économique, pas pour faute, mais pour inaptitude au poste de travail.  
9 Parce que ils voulaient me réembaucher en Bretagne, et... ben... je pouvais rien faire  
10 dans le commercial, ou même dans les métiers que j'avais fait avant, je pouvais pas  
11 faire. Bon. Ben... ils m'ont licenciée, y avait pas le choix, et moi, je pouvais pas aller  
12 là-bas de toute façon.
- 13 M4 A partir de là, la médecine du travail, vous avez fait une demande à la MDPH ?
- 14 M4 Non. C'est le généraliste. C'est mon médecin qui a fait la demande à la MDPH. Il a dit  
15 que, je me rappelle, il a dit que, « il va peut-être falloir penser »... parce que, moi (...).  
16 « il va falloir faire quelque chose, il va falloir trouver des aides pour » euh... pallier au  
17 repos, à tout ce que j'ai besoin quoi, au repos dans mon travail, parce que  
18 financièrement... et **un poste adapté**... c'est par rapport à ça qu'on a fait la demande.
- 19 M5 D'accord. Et là vous avez été acceptée ?
- 20 M5 Non, là, la première fois ça a été refusé. Là où j'habitais ça a été refusé. Mais, après, j'ai  
21 déménagé, et là, ils m'ont tellement bien acceptée, qu'ils m'ont mis « interdit de  
22 travailler ». Pas le droit de travailler **du tout**. Donc là, je suis allée à la MDPH, je suis  
23 allée leur dire « Ben moi je ne comprends pas, j'ai pas voulu être reconnu travailleur  
24 handicapé pour qu'on m'empêche de travailler. Moi, je suis venue frapper à votre porte  
25 **pour qu'on m'aide** à trouver un emploi que je puisse faire, avec mes compétences et  
26 puis mon souci de santé. Ils ont repris mon dossier, et en fin de compte, ils m'ont  
27 envoyé faire une pré-orientation, et puis de là en a découlé que trois métiers.
- 28 M6 Donc l'orientation, elle s'est faite dans un CRP ?
- 29 M6 Dans un CRP, oui. Hum, Hum.



30 M7 *Et ça se passe comment ?*

31 M7 On fait plein de tests manuels, on répond à des tests psychologiques, on fait des tests  
 32 manuels suivant... On avait un **banc à faire**, scier des morceaux... Donc, en manuel y  
 33 avait un banc, y avait uneeee.. uneeee, zut, une petite table électrique à faire avec une  
 34 ampoule, faire de la soudure et tout ça. Et puis, plein de tests psychologiques. On est  
 35 suivi par un médecin quand on est au CRP, y a un médecin qui prend en compte notre  
 36 pathologie, euh... et en plus, on fait un petit peu de word/exel, les basiques de  
 37 l'informatique quoi !

38 M8 *Et, c'est en externat ou en internat ?*

39 M8 C'est en internat, quoi. Parce que ça me faisait plus de cinquante kilomètres pour aller  
 40 au centre, alors...

41 M9 *Et, ça dure longtemps ?*

42 M9 Deux mois et demi, ça a duré.

43 M10 *Et pendant ces deux mois et demi, est-ce que vous avez eu des entretiens avec quelqu'un*  
 44 *pour savoir ce que vous aviez envie de faire, est-ce qu'on a fait un parallèle entre ce*  
 45 *que vous saviez faire, ce que vous pouviez faire, ce que vous aviez envie de faire et le*  
 46 *secteur d'emploi*

47 M10 **Ah, pas le secteur d'emploi !** Non, je ne me rappelle pas qu'on se soit occupé du  
 48 secteur d'emploi. Comme ils avaient trouvé que trois métiers pour moi, et le... En fait,  
 49 y avait le métier de secrétaire-comptable, que je fais actuellement ; le métier de monteur  
 50 en bijoux, mais y qu'une ou deux personnes sur la France entière qui vit de ce métier,  
 51 donc là c'était même pas la peine, c'est bouché d'avance, donc c'était pas la peine que  
 52 je réapprenne ce métier là ; et un autre poste de monteur-vendeur en lunettes, et là,  
 53 bon... j'ai des petits soucis avec le calcul, donc c'était pas la peine... Donc je me suis  
 54 retrouvé secrétaire comptable, j'avais plus que ça comme choix !...

55 M11 *C'est un choix qu'on vous a, entre guillemets, imposé ?*

56 M11 Euh, non, pas imposé, c'est moi qui ai dit oui. J'ai... on m'a pas dit... c'est moi, avec la  
 57 réflexion, je me suis dit « dans les trois métiers que je peux faire, enfin qu'ils me  
 58 proposaient, y a que celui-là que je suis apte à faire. Puisque, il y en a un autre, mais je  
 59 savais que j'avais des difficultés en calcul, et l'autre personne vit de ce métier-là. Donc,  
 60 moi, je voulais vivre de mon métier ! Quand même... c'est pas pour euh...

61 *M12 Hum, hum. Et est-ce qu'à un moment, ils ont pris en compte ce que vous aviez fait*  
 62 *avant, pour voir si vous pouviez le faire dans un autre contexte que celui dans lequel*  
 63 *vous étiez avant ?*

64 *M12 Oui. Ils ont pris en compte le fait que j'avais fait de la comptabilité quand j'étais au*  
 65 *lycée.*

66 *M13 Mais, moi, je parlais de votre expérience professionnelle ?*

67 *M13 Mais, moi j'étais commerciale !*

68 *M14 Oui, mais même commercial, par exemple, est-ce qu'ils ont pris en compte le fait que*  
 69 *vous auriez pu prolonger votre activité autrement, par exemple avec un poste de*  
 70 *commercial « assis » ?*

71 *M14 Ah, pas du tout. Pas du tout ! Ca, on ne m'a jamais euh... proposé...*

72 *M15 On n'a pas pris en compte vos bagages, vos valises ?*

73 *M15 (rires) Non, non, on n'a jamais regardé mes valises.*

74 *M16 On vous a donc pris bagages vides ?*

75 *M16 **Voilà !** A part la compta. J'avais déjà de la compta au lycée. **Que j'avais jamais fait***  
 76 *hein ! Ca faisait presque trente ans que j'avais pas... c'est tout. Oui, comme vous dites,*  
 77 *on m'a pris bagages vides... Ouaish...*

78 *M17 Donc, euh, à la suite de ce bilan de pré-orientation, vous avez fait une formation ?*

79 *M17 Voilà. J'ai fait une formation dans un autre CRP. J'ai eu six mois entre les deux, où*  
 80 *j'étais, bon... J'étais inscrite dans un organisme de suivi, et j'avais été euh... Au début,*  
 81 *j'ai pensé que pour six mois entre les deux, j'allais rester chez moi, j'allais pas chercher*  
 82 *de travail. Oh, et puis, au bout d'un mois et demi, je les ai rappelés et je leur ai dit que je*  
 83 *ne pouvais pas rester six mois à rien faire. Elle m'avait proposé d'aller... bénévole dans*  
 84 *les associations pour des trucs... En fin de compte, j'y suis pas allée. Ca m'a pas... à*  
 85 *l'époque, j'étais pas bien psychologiquement, et d'aller voir la misère des autres, ça*  
 86 *m'aurait pas aidé. J'avais pas... On m'avait interdit de travailler, on m'avait rabaissé*  
 87 *sur plein de choses, et puis j'en ai fait une dépression, donc **aller voir la misère des***  
 88 ***gens, ça n'aurait pas été.** Donc, ben je suis restée à la maison, quoi. J'ai attendu entre*  
 89 *les deux. Voilà.*

90 *M18 Donc, la formation, c'était une formation qualifiante ?*

- 91 M18 Voilà. Avec un diplôme reconnu par le Ministère du Travail, niveau BAC, que j'ai  
 92 raté... les statistiques. Toujours mon problème avec les calculs... pas les calculs de la  
 93 compta, ça c'est basique *plus* ou *moins*, c'est facile, non pour les statistiques, c'est des  
 94 pourcentages, des calculs avec des multiplications, des choses comme ça. Et ça, j'ai du  
 95 mal, ça veut pas rentrer dans mon cerveau.
- 96 M19 *Et la formation, elle était en alternance ?*
- 97 M19 Non, la formation, c'était pas en alternance. C'était tout le temps en CRP, pendant  
 98 vingt-quatre mois avec trois périodes en entreprises, une fois trois jours, et plus tard,  
 99 deux fois un mois.
- 100 M20 *Et l'entreprise c'est vous qui l'avez choisie ?*
- 101 M20 Oui, et c'est moi qui faisais les démarches pour trouver le stage.
- 102 M21 *C'est pas eux qui...*
- 103 M21 Non, non, non. J'ai ciblé... Enfin, moi j'ai cherché, je sais pas comment les autres  
 104 faisaient, mais j'ai cherché près de chez moi, dans un poste qui pourrait m'intéresser,  
 105 euh plutôt sur ce que la société faisait. J'allais pas me mettre dans un..., j'allais pas aller  
 106 postuler dans un endroit où ce qu'ils vendaient ou ce qu'ils faisaient m'intéressait pas.  
 107 Donc, moi, j'ai choisi.
- 108 M22 *Et les stages, ça vous a apporté quelque chose au niveau professionnel, ou pas ?*
- 109 M22 Bon, au niveau compta, je n'ai rien fait du tout. Je suis tombé sur des entreprises qui ne  
 110 voulaient pas me donner de compta. Et puis, la dernière, j'ai pas eu de compta du tout,  
 111 ça avait rien à voir. Sinon, au niveau secrétariat, ça m'a apporté beaucoup. J'ai bien  
 112 fait... j'ai fait du secrétariat, du téléphone, j'ai tout fait, là pas de souci c'était bien,  
 113 surtout la dernière.
- 114 M23 *Est-ce que les entreprise où vous étiez en stage vous ont proposé plus éventuellement...*  
 115 *de vous embaucher après ?*
- 116 M23 La première, non, c'était que trois jours et j'ai même pas demandé. La deuxième que  
 117 j'avais fait, là c'était pas, pfff, il me restait encore du temps à faire, il me restait encore,  
 118 euh... six mois de formation à faire derrière, donc j'ai pas cherché à avoir un emploi.  
 119 Par contre, la dernière que j'ai fait, c'était un mois avant la fin de la formation, et là  
 120 j'avais demandé... et il m'avait dit qu'au début 2011 ils pourraient me proposer un  
 121 emploi en contrat aidé. Mais j'ai trouvé un travail avant, alors, j'ai pas...

122 *M24 Et l'emploi, vous l'avez trouvé comment ?*

123 M24 Et bien, le temps que j'étais en stage, puisque j'étais à côté de chez moi, je me suis dit  
124 que ça allait me servir aussi à chercher mon emploi. Donc j'avais prévenu, et au début  
125 de mon stage en entreprise, j'ai redonné mon CV, parce que j'avais refait tout le CV, et  
126 à la fin de la première semaine, on m'appelle en me disant « j'ai peut-être quelque chose  
127 pour vous, c'est pour une association » Ben, j'ai dit « oui, donnez mon CV ». Et puis,  
128 elle l'a transmis et je suis allée au rendez-vous et ça a marché. Avant la fin de mon  
129 stage, je savais déjà que j'avais du travail.

130 *M25 C'est quoi comme contrat ?*

131 M25 C'est un genre de..., je fais aussi de la formation en compta... plus poussée.

132 *M26 Et, dans les CRP, vous aviez des ateliers pour faire de la recherche d'emploi ?*

133 M26 Ah, non. Aucun atelier. Fallait qu'on fasse ça en même temps que les cours, quoi.

134 *M27 Ni la construction d'un CV ou de lettres de motivation ?*

135 M27 Non, non. La lettre, en étant secrétaire, on pouvait la faire, mais on n'a pas eu de cours  
136 là-dessus.

137 *M28 Donc, rien de spécifique pour vous aider dans la recherche d'emploi ?*

138 M28 Non. Pas d'atelier de recherche d'emploi Rien de spécifique. C'était entre parenthèses  
139 « démerde-toi ».

140 *M29 Est-ce que vous pensez que le suivi a été correct pendant cette période-là, ou est-ce que*  
141 *vous auriez espéré autre chose, que vous n'avez pas trouvé ?*

142 M29 Comment ça ?

143 *M30 Oui, pendant cette période-là, en fait est-ce que vous auriez attendu quelque chose qui*  
144 *n'est pas venu ?*

145 M30 Ah ! Ben j'aurais attendu une meilleure formation, ça c'est sûr ! J'aurais aimé avoir une  
146 formation correcte, parce que en tant que secrétaire-comptable, apprendre à faire un  
147 courrier formalisé au bout de huit mois de formation, c'est quand même pas mal ! (rires)

148 *M31 Vous pensez que ça aurait été mieux en alternance ?*

149 M31 Ah oui ! Ah oui. D'avoir un emploi avec, d'aller bosser en même temps comme je fais  
150 la formation de compta en plus aujourd'hui, c'est net comme c'est mieux.

151 M32 *Mais là, quand vous reveniez de formation, est-ce qu'il y avait des comptes-rendus, est-*  
 152 *ce que le formateur s'inquiétait de ce qui c'était passé ?*

153 M32 Oooui. Enfin, y devait venir en entreprise pour voir, mais... Pas sur tous les stages. Sur  
 154 le dernier, on a fait une réunion avec la tutrice pour faire le point comment s'était passé  
 155 mon stage, sur ce que j'avais, enfin... y avait des choses à faire, on avait un...

156 M33 *Mais avez-vous fait des réunions à trois, centre de formation, entreprise, stagiaire ?*

157 M33 Si, oui. Sur le dernier on l'a fait. Une fois quoi.

158 M34 *Donc vous pensez que l'alternance, c'est mieux ?*

159 M34 Oui, d'office, c'est mieux. Moi qui suis passé par là dernièrement, en faisant la  
 160 formation de compta en complément sur mon poste de travail, c'est...

161 M35 *Parce que vous n'étiez pas assez formée, donc l'entreprise que vous venez d'intégrer,*  
 162 *elle vous a remis en formation ?*

163 M35 Voilà. Pour m'aider. J'avais jamais fait de compta en direct. J'avais toujours fait qu'en  
 164 cours, **mais entre les cours et le réel**, en comptabilité, c'est le jour et la nuit. Comme la  
 165 formation c'était pas, on a eu plein de soucis dans les cours. Il y avait des stagiaires qui  
 166 étaient là (...) c'est tout, ils n'étaient pas là pour réapprendre un métier hein. Et on a  
 167 perdu énormément de temps avec ça. En secrétariat, on a changé de formatrice, mais la  
 168 deuxième était mieux, elle nous a bien booster et puis j'ai fait que ça en entreprise dans  
 169 les stages, alors, ça va mieux Sauf qu'on apprend pas le classement, enfin comment  
 170 s'organiser, quoi mais, bon, j'ai fait du réel, que en compta, jamais avant d'arriver dans  
 171 mon nouveau poste.

172 M36 *Il y en a qui étaient là et qui n'avaient pas choisis d'être là ?*

173 M36 Oui. Il en a, peut-être ils auraient préféré travailler, mais euh...

174 M37 *Mais c'était pas **leur** décision d'être venus en formation ?*

175 M37 Voilà, oui. Mais, voyez par contre, il en en avait avec nous qui avaient déjà plus de ...  
 176 par exemple il y en avait une qui avait déjà un bac pro de comptable, il y en avait une  
 177 autre qui était déjà diplômée secrétaire. **Pourquoi ils les ont mis avec nous ?** C'est  
 178 réapprendre un métier qu'elles connaissaient déjà. Bon, moi, j'avais aucune base en  
 179 secrétariat et la compta, j'avais que quelques bases de y a trente ans en arrière, donc...

180 M38 *Et par contre, est-ce que vous auriez apprécié qu'on prenne plutôt en considération*  
 181 *l'expérience que vous aviez avant, pour voir si vous pouviez l'adapter à une autre*  
 182 *entreprise, plutôt que de changer complètement de métier ?*

183 M38 ....

184 M39 *A choisir, avec le recul, si c'était à refaire ?*

185 M39 A choisir, ben. J'aurai pu faire secrétaire mais avec par exemple, secrétaire  
 186 commerciale, ou assistante commerciale. J'aurais essayé de mettre les deux trucs  
 187 ensembles, c'est mieux. Mais il faut des bases de compta pour faire du secrétariat  
 188 maintenant. Bon, mais j'ai de la chance où je suis, parce que j'ai des contacts tout le  
 189 temps, le téléphone, recevoir les gens... heureusement, parce que si je devais être dans  
 190 un bureau, enfermée toute la journée... [Le côté commercial, il est toujours là en fait.  
 191 Le besoin de contacter des gens, de parler avec des gens, c'est drôlement important ça,  
 192 quand on a été commerciale. Moi, je pourrais pas m'en passer de ça.] Si j'avais un poste  
 193 toute la journée dans mon bureau, avec que de la compta, ou du secrétariat, où... eh,  
 194 bien **ça n'irait pas là. Heureusement que j'ai le contact**, les entretiens...

195 M40 *Parce que l'opportunité a fait que. Mais s'il n'y avait pas eu ce poste, le côté*  
 196 *commercial, il aurait été gommé complet ?*

197 M40 Ah, oui, complètement. Mais, moi me connaissant... je l'aurais fait valoir en premier,  
 198 ça c'est sûr !

199 M41 *Et vous a-t-on proposé à un moment ou un autre de faire une VAE ?*

200 M41 Uneeee

201 M42 *VAE, c'est la validation des acquis de l'expérience, qui peut valoir un diplôme si..*

202 M42 **Jamais.** Jamais on m'a proposé de faire ça !

203 M43 *Et vous a-t-on proposé une formation en milieu ordinaire ?*

204 M43 Ah, non. On m'a orienté direct en CRP. Une chose que j'ai reproché aussi, c'est qu'on  
 205 était beaucoup d'un CRP à aller dans un autre, avec le taux d'échec qu'il y a dans cette  
 206 formation, on peut se demander s'ils ont pas des actions les uns chez les autres (rires).  
 207 **Moi, je pouvais**, et j'étais pas la seule, aller ailleurs dans un centre normal en ville, sans  
 208 problème, et puis j'aurai été mieux. **J'aurai été à côté de chez moi**, plutôt que me taper  
 209 des kilomètres à n'en plus finir, d'être obligée de loger sur place... surtout que

210 l'hébergement, c'était pas top. [Quand on se retrouve à plus de quarante ans, la vie en  
 211 collectivité, il en a peut-être qui apprécient, mais moi j'ai pas du tout apprécié. Le bruit,  
 212 les autres, il y avait des jeunes qui faisaient des fêtes, il y en a qui sont plus  
 213 handicapés]... c'est plus dur, tout ça, **il faut vivre ces trucs-là**, hein ! Mais on vous  
 214 laisse pas le choix de toute façon, alors... maintenant **j'ai du travail**.

215 *M44 Donc, dans l'ensemble, ça c'est plutôt bien passé pour vous ?*

216 M44 Oh, ben oui. Moi, j'ai eu une chance inouïe par rapport à mes collègues qui étaient en  
 217 formation avec moi, parce que **j'ai un travail**, et puis j'ai un poste adapté.

218 *M45 Mais, l'adaptation de votre poste, elle est légère quand même ?*

219 M45 Ben, oui, c'est sûr. Je suis pas en fauteuil roulant quand même, moi j'ai juste besoin  
 220 d'un siège adapté c'est tout. C'est juste le siège montant, c'est tout. Et puis, la médecine  
 221 du travail s'est déplacée pour voir comment c'était. De toute façon, les remboursements  
 222 ne sont faits que si la médecine du travail passe et donne son accord.

223 *M46 Et les horaires ou autres ?*

224 M46 Ah, non. Pour le reste, c'est comme n'importe qui, il n'y a que le siège qui est différent.

225 *M47 Vous qui êtes passé par le système, avez-vous noté quelque chose qu'il faudrait*  
 226 *changer ? Ooooo quelque chose qui ne vous a pas plu ?*

227 M47 Euh... déjà **c'est trop long** ! Cinq ans, cinq ans entre ma première demande et le monde  
 228 du travail, il y a bien cinq ans entre les deux. Oui, trois ans et puis le CRP. Et puis  
 229 j'aurai aimé faire un métier plus... comme du conseil, ça, ça m'aurait plu... mais...

230 *M48 Et, vous en avez parlé ?*

231 M48 Ben, non, je savais pas que ça existait à l'époque, alors...

232 *M49 Et si vous aviez une proposition à faire pour que le système évolue ?*

233 M49 Par rapport à quoi ? On peut rien faire, de toute façon.

234 *M50 Bien sûr. En tout cas, je vous remercie beaucoup de m'avoir accordé de votre temps*  
 235 *pour répondre à mes questions.*

## Segmentation des entretiens

Découpage séquentiel			<i>Ghyslaine</i> Page 1 de 12	
N° lignes	Segments	Mots clés	Thème	Sous-Thème
L2 G1	il y affectivement quelque chose qu'il faut réussir à gérer	réussir - gérer	Pouvoir d'agir	Emancipation
L2-3 G1	pour... se retrouver une identité sociale,	identité sociale	Société	Identité
L3 G1	se réinsérer en social	réinsérer	Société	Inclusion
L3-5 G1	y a des handicaps qui peuvent être d'origine autre que physique, ça peut-être un handicap social, simplement perdre son emploi, un handicap personnel, familial,	origine autre	Société	Situation de handicap
L8-9 G2	c'est surtout la représentation... sociale, au sens euh... psychosociale du terme ... des employeurs, du monde du travail,	représentation sociale	Handicap	Représentation
L11 G3	et des employeurs encore plus, encore plus !	employeur - encore plus	Handicap	Subjectivité
L14 G4	Il y a un sacré travail à faire là-dessus, ça c'est clair que là c'est le grand vide.	travail - grand vide	Handicap	Lutte
L15-16 G4	C'est pas en obligeant de toute façon les employeurs... que ça va résoudre les problèmes...	obligeant	L'organisation	Hégémonie
L22-23 G5	plus mental, mental ça doit être encore plus compliqué à mon avis... ?	mental - plus compliqué	Handicap	Représentation
L29-30 G6	on n'en est même pas au b a ba, on est aux <b>prémices</b> d'une possibilité éventuelle de commencer... à essayer...	prémices - éventuelle essayer	Handicap	Représentation
L49-50 G11	je ne suis pas forcément en train de partir sur une volonté absolument	volonté	Pouvoir d'agir	Réaction
L50-51 G11	de réinsertion dans le monde du travail proprement dit,	réinsertion	Transition	Projet
L51 G11	c'est-à-dire avec un emploi, un salaire reconnu, etc.	salaire reconnu	Société	Inclusion



			Ghyslaine Page 2 de 12		
L51-52	G11	J'ai abandonné cette idée là en termes de sens aujourd'hui.	j'ai abandonné - sens	Pouvoir d'agir	Emancipation
L52-53	G11	ça fait 6 ans maintenant que...	6 ans	Transition	Temporalité
L53	G11	évidemment en permanence ça a été là dans ma tête.	ça a été là	Transition	Incertitude
L53-55	G11	j'ai attendu de voir d'en savoir un peu plus sur ma maladie, savoir si ça allait être évolutif ou non (...)	attendu	Transition	Temporalité
L55-56	G11	j'étais dans une grande incertitude, il y le grand passage qui fait très peur au moment du passage en invalidité où là	incertitude - peur	Transition	Incertitude
L56-57	G11	il faut vraiment se confronter, même si médicalement c'est pas encore réglé,	confronter	Handicap	Lutte
L57-59	G11	à la Sécurité Sociale qui vous dit « mais vous n'êtes plus en indemnités journalières, mais vous devenez en ... en pension d'invalidité »,	indemnités - pension	L'organisation	Complexité
L59-60	G11	donc vis-à-vis de l'employeur, ça devrait normalement dire un licenciement.	normalement	Transition	Accommodation
L61-62	G11	avec mon médecin du travail, c'est essentiellement avec cette personne là que j'ai vécu l'histoire de l'insertion professionnelle.	vécu l'histoire	Transition	Accompagnement
L65	G11	Et elle à tout fait réussi à m'orienter en fonction de ma demande,	orienter	Transition	Orientation
L66	G11	elle m'a à chaque fois répondu	répondu - tranquille	Acteurs	Compétence
L66-67	G11	à ce qui me permettait de reprendre une position plus tranquille et plus adaptée en fait.	position plus	Transition	Accommodation
L68	G11	je voulais savoir administrativement	administrativement	L'organisation	Complexité
L69	G11	comment avoir un minimum de maîtrise là-dessus	maîtrise	Pouvoir d'agir	Réaction
L70-71	G11	et je savais pas du tout comment ça allait se gérer cet éventuel licenciement.	savais pas	Transition	Incertitude
L71-72	G11	Elle m'a réellement demandé si je, j'avais l'intention ou non de reprendre un travail	m'a demandé	Transition	Accompagnement

			<i>Ghyslaine</i> Page 3 de 12		
L72-73	G11	Je lui ai dit, « <b>oui j'ai besoin d'avoir une place quelque part socialement,</b> »	place	Société	Identité
L73	G11	c'était il y a... trois ans,	ans	Transition	Temporalité
L74-75	G11	J'aimerais bien continuer l'emploi que j'avais parce que j'aimais bien cet emploi.	aimerais continuer	Transition	Orientation
L77	G11	j'ai très envie malgré tout de continuer à le maintenir. »	continuer - maintenir	Société	Inclusion
L78-79	G11	« continuez à envoyer les arrêts de travail, restez en situation et en statut de salarié.	salarié	Handicap	Statut
L79-80	G11	Passez en invalidité, d'accord, mais conservez votre statut de salarié, comme ça votre employeur ne pourra pas vous licencier. »	invalidité- salarié licencier	L'organisation	Complexité
L80-81	G11	Je suis trois ans plus tard toujours dans la même situation.	3 ans	Transition	Temporalité
L81-82	G11	Maintenant, pas dans ma tête, ça c'est administrativement parlant, vous... ?	pas dans ma tête	Transition	Incertitude
L85-87	G12	Je n'ai pas eu affaire aux structures spécifiques d'aide à l'emploi, c'est compliqué... faire comme ils ont décidé, y a pas de souplesse...	compliqué - ont décidé pas de souplesse	Acteurs	Emprise
L86	G12	il faut se déplacer, c'est loin	déplacer - loin	Transition	Spatialité
L91	G13	elle m'avait donné les coordonnées d'une association,	elle m'avait donné	Transition	Accompagnement
L91-92	G13	qui faisait de la reconversion, enfin qui aidait à réélaborer un projet professionnel	re - ré	Transition	Orientation
L92-93	G13	spécifiquement pour des personnes qui étaient en situation, comme moi.	comme moi	Handicap	Pairs
L97	G14	depuis un an je peux avoir une autre identité sociale	autre identité sociale	Société	Identité
L97-98	G14	que celle qui passe à travers un salaire et un poste professionnel.	salaire - poste	Société	Inclusion
L98-99	G14	Je peux retrouver un sens d'une autre manière,	retrouver un sens	Société	Identité
L99	G14	c'est-à-dire à travers l'association, mes engagements militants,	engagements militants	Société	Contribution

			<i>Ghyslaine</i> Page 4 de 12	
L103	G14	ça m'est impossible actuellement de pouvoir reprendre un travail	impossible	Pouvoir d'agir Soumission
L104	G14	alors au lieu de	au lieu de	Pouvoir d'agir Réaction
L104-105	G14	de rester en permanence à attendre	rester - attendre	Transition Temporalité
L105	G14	que peut-être un jour je puisse,	puisse	Transition Incertitude
L105-106	G14	« mais tu peux tout à fait avoir autant d'utilité... »	utilité	Société Contribution
L109	G15	Non, j'ai pas fait la démarche,	j'ai pas fait	Pouvoir d'agir Réaction
L109-110	G15	je voulais vraiment <b>ré</b> -entamer, justement un processus éventuel d'élaboration de projet,	ré-entamer - projet	Transition Projet
L114	G15	le système fait qu'aujourd'hui,	fait que	L'organisation Hégémonie
L114	G15	si je me manifeste en disant,	si - manifeste	Pouvoir d'agir Illusion
L114-115	G15	« je veux tenter de reprendre mon emploi maintenant et je veux essayer de recommencer »	reprendre recommencer	Transition Projet
L115-117	G15	si ça marche pas, et que au bout du compte, finalement, je me fais licencier, je vais perdre la moitié de mes revenus actuels.	perdre moitié revenus	L'organisation Paradoxe
L117-119	G15	Il y a aussi un problème qui se pose, et qui est comme ça, à savoir que la prévoyance de mon employeur qui vient compléter ma pension d'invalidité,	problème qui se pose est comme ça à savoir	L'organisation Complexité
L119	G15	et bien cette prévoyance, je la perdrais au bout d'un certain temps	perdrais	Handicap Précarité
L120-123	G15	Parce que si ça re-fonctionne pas..., on imagine que je dise aujourd'hui « je reprends mon poste », si pour des raisons médicales, pour moi, si ça relève de moi, ça fonctionne pas, je vais à ce moment-là fatalement me retrouver devant une pro...	si - imagine fonctionne pas fatalement	Transition Incertitude
L123	G15	une obligation de licenciement, et bien là je perdrais ma prévoyance.	licenciement - perdrais	Handicap Exclusion

			<b>Ghyslaine</b> Page 5 de 12	
L124	G15	Alors je perdrais la moitié de mes revenus.	moitié de mes revenus	Handicap Précarité
L124	G15	Alors le système fait que	fait que	L'organisation Hégémonie
L124-125	G15	j'ai pas du tout, mais pas du tout...	j'ai pas du tout	L'organisation Contestation
L127	G16	Ah, oui, c'est pervers,	pervers	L'organisation Paradoxe
L127	G16	ça c'est pervers !	pervers	L'organisation Contestation
L128-129	G16	ça me donne absolument pas envie de remonter au créneau au niveau professionnel.	pas envie	Pouvoir d'agir Réaction
L130	G16	j'ai retrouvé un sens à...,	sens	Société Inclusion
L130	G16	j'ai, j'ai une place, j'ai	place	Société Identité
L130-131	G16	j'ai un sens au niveau du collectif, je sers à quelque chose,	collectif - sers à	Société Contribution
L131-132	G16	je fais partie de la vie du collectif du social, je suis pas complètement isolée,	fais partie - pas isolée	Société Inclusion
L134	G16	mais au bout du compte, pourquoi pas ?	pourquoi pas	Pouvoir d'agir Emancipation
L147-148	G18	c'est un gros problème le jour où la maladie et le handicap arrive, ça c'est c'un gros souci.	problème - souci	Transition Incertitude
L148-149	G18	On pense qu'on peut peut-être continuer comme avant,	continuer comme avant	Handicap Subjectivité
L149	G18	mais les autres ne nous voient plus du tout de la même manière,	autres - voient	Société Reflet
L151	G18	Et puis on doit choisir,	choisir	Pouvoir d'agir Réaction
L151	G18	à se dire « est-ce que j'me baaats, j'me baaats pas,	bats	Handicap Lutte
L151	G18	je vais faire comme si y a rien, je vais gérer pour les autres »...	comme si	Handicap Adaptation
L156-157	G19	ceux avec qui j'ai réellement évoqué l'emploi et une redirection éventuelle,	redirection	Transition Orientation

			<i>Ghyslaine</i> Page 6 de 12	
L158-159	G19	mais qui lui m'a répondu du côté euh, du côté médical de la chose en me disant « <b>non</b> ! pas maintenant, c'est pas possible ».	pas possible non	Pouvoir d'agir Soumission
L172	G20	C'est pas « en réaction à »	en réaction à	Transition Temporalité
L185-186	G20	le traitement fait que j'ai des grands problèmes	traitement	Société Situation de handicap
L187-188	G20	je pourrais peut-être encore éventuellement accueillir du public, <b>oui certainement</b> , ça je pourrais sans doute encore pouvoir le faire.	pourrais peut-être sans doute	Handicap Adaptation
L188-189	G20	En permanence et de façon continue, euh je veux dire avec des horaires fixés qui soient réguliers, ce serait beaucoup...	permanence - continue horaires - réguliers	Handicap Temporalité
L191-192	G20	pour la conception de projet, ce serait nettement plus difficile, il faut pouvoir avoir des... je sais pas... ça me semble difficile.	difficile - semble	Transition Incertitude
L194	G20	mais je vois pas pourquoi j'aurais changé de métier.	je ne vois pas pourquoi	Pouvoir d'agir Réaction
L196	G21	En y réfléchissant et en me posant la question, j'aurais pas changé de métier.	j'aurais pas	Pouvoir d'agir Emancipation
L202-203	G21	j'ai envoyé valser tout ça en me disant « mais quelle importance ?	envoyé valser	Pouvoir d'agir Emancipation
L203-204	G21	Quelle importance que ça soit ou non euh rreconnu ce que tu vas faire aujourd'hui, reconnu, en terme de salaire ou pas.	reconnu	Société Reflet
L204-205	G21	tu vis de cette manière-là, t'es responsable de rien, d'abord, c'est pas toi qui l'a voulu.	responsable	Handicap Représentation
L206-207	G21	tu vas pas vivre en égoïste dans ton coin où tu vas te retrouver en marge, mais en permettant malgré tout d'apporter ta pierre au truc. »	pas égoïste - apporter	Société Contribution
L209-210	G21	jje n'ai pas provoqué mon handicap, ce n'est pas de ma faute si je suis tombée malade,	pas ma faute	Pouvoir d'agir Emancipation

			<i>Ghyslaine</i> Page 7 de 12		
L214-215	G21	je me suis posée toute ces questions. Aujourd’hui je me les pose plus.	Je me les pose plus	Pouvoir d'agir	Emancipation
L216-217	G21	J’avoue pour l’instant, là j’ai pas forcément envie d’y aller.	j'ai pas envie	Pouvoir d'agir	Réaction
L223-225	G22	Cette idée de se poser la question à moment donné « mais tu profites ? » On fait quand même... il y a des éléments que la société... <b>c’est le regard</b> des autres en fait qui vous renvoie ça,	tu profites - société regards	Société	Reflet
L225-226	G22	c’est contre ça qu’il faut réussir au bout d’un moment à dire non quoi !	réussir - dire non	Pouvoir d'agir	Emancipation
L226	G22	Mais, non, c'est faux.	non, faux	Handicap	Lutte
L230-233	G22	Parce que les <b>impôts</b> , tant que vous êtes indemnisés par la Sécurité Sociale, sous forme d’indemnités journalières, vous n’avez pas à les déclarer. Le jour où vous êtes indemnisés de la même somme en tant que pension d’invalidité,	impôts	L'organisation	Complexité
L233-235	G22	vous le déclarer, non pas dans la rubrique salaire ou revenu de substitution comme le chômage ou éventuellement le RSA, ou voilà, vous savez dans quelle rubrique vous devez le déclarer ?	pas rubrique salaire	Handicap	Statut
L235-236	G22	Rente et truc, retour etc., comment ça s’appelle déjà ? la rubrique « rente sur capital » !	rente	Société	Reflet
L242-243	G23	Ya une incohérence, j’comprends pas, mais bon, ça fait rien, d’accord.	incohérence	L'organisation	Paradoxe
L243-244	G23	Mais pourquoi changer ça de rubrique à un moment donné	pourquoi	L'organisation	Contestation
L245	G23	Faire valoir <b>comme si j’avais une rente sur capital ?</b>	faire valoir - rente	Handicap	Représentation
L247	G24	ça n’est <b>plus</b> estimé comme un salaire.	plus salaire	L'organisation	Complexité
L247-249	G24	Alors que si aujourd’hui j’ai une prévoyance et une possibilité que la Sécurité Sociale me verse une pension d’invalidité, c’est bien parce que <b>j’ai travaillé</b> .	parce que j'ai travaillé	L'organisation	Contestation
L254-255	G26	Vous voyez ce que ça signifie derrière ! C’est pas... La société vous renvoie ce genre de choses. Alors, là bon. Avec le recul, au fur et à mesure, bon...	voyez - renvoie - recul	Société	Reflet

			Ghyslaine Page 8 de 12		
L255-256	G26	Ca est une des dernières fois où je me suis dit « mais quand même c’est incroyable ».	incroyable	L'organisation	Contestation
L256-257	G26	La dernière fois que j’ai percuté et me suis dit	dernière fois - percuté	Pouvoir d'agir	Emancipation
L257	G26	« c’est encore la même chose ».	même chose	Société	Reflet
L259-260	G26	c’est comme si, presque, [quelque part je l’avais mérité parce que si j’avais pas travaillé, j’aurai pas eu ça, voilà].	si travaillé - pas eu	L'organisation	Paradoxe
L260-261	G26	c’est pas juste un don, [c’est pas de l’assistanat, c’est pas tout ça ! C’est autre chose !	c'est pas - c'est pas	Handicap	Représentation
L261-262	G26	<b>C’est parce que j’ai travaillé que j’ai pu avoir ses revenus-là,</b>	parce que j'ai travaillé	Handicap	Statut
L264-265	G27	sinon ce serait l’allocation adulte handicapé qu’est, qu’est, qui est un minimum qui permet même pas de vivre quoi !]	minimum pas de quoi vivre	Handicap	Précarité
L267	G27	c’est contre ça qu’il faut dire fff « j’arrête », tout ça, ça culpabilise.	j'arrête	Pouvoir d'agir	Emancipation
L276-277	G28	Des gens que je côtoyais, proches ou moins proches, j’ai jamais <b>senti</b> ça, <b>ce regard-là.</b>	senti - regard	Handicap	Subjectivité
L277-278	G28	de l’administration, des choses qui sont vraiment de l’ordre de l’état, de la société qui signifient clairement… oui, ça, ça l’est.	administration - état	Société	Reflet
L280	G28	Maintenant, du côté des employeurs, là, il y a quelque chose à faire !	des choses à faire	Pouvoir d'agir	Réaction
L293-295	G30	le regard de la personne qui ne vous connaît pas, qu’elle porte sur vous au démarrage, avant que vous ouvriez la bouche, le premier regard c’est quelque chose où il y a un grand questionnement et eeeuh une attente.	premier regard questionnement attente	Société	Identité

L295-298	G30	<b>c'est une évidence pour moi ça</b> , et je l'ai inclus dans ma manière de fonctionner avec les gens maintenant, <b>le premier regard</b> c'est un regard d'interrogation, et j'attends. C'est ça que je sens en face de moi, quelqu'un qui me dit « <b>j'attends</b> »	évidence - inclus	Handicap	Adaptation
L288-300	G30	et... j'ouvre la bouche, je commence à m'exprimer fffou, ça part. C'est à dire qu'en fait, je pense, on accepte le handicap physique,	commence à m'exprimer - ça part	Handicap	Représentation
L300	G30	mais alors le handicap mental c'est in-nac-cep-table !	inacceptable	Handicap	Exclusion
L302-303	G31	c'est beaucoup mieux de montrer quelqu'un en fauteuil roulant, c'est plus acceptable	mieux - plus	Handicap	Subjectivité
L303-305	G31	que d'imaginer le handicap mental, où le handicap de communication qui n'est pas du handicap mental, les personnes qui musculairement et neurologiquement ne peuvent plus s'exprimer,	imaginer	Handicap	Représentation
L305-306	G31	les gens vont immédiatement l'associer à « est-ce qu'elle a toutes ses capacités mentales ? ».	associer - capacités	Handicap	Subjectivité
L308-309	G31	<b>les médias reflètent ça</b> ! On va parler du handicap, il vaut mieux que ça passe le mieux possible.	médias reflètent	Société	Reflet
L309-311	G31	Les médias vont pas vouloir à <b>dessein</b> prendre ce qu'ils pensent être la plus mauvaise image, il vont vouloir montrer l'image la plus <b>acceptable</b> pour faire passer les choses !	faire passer les choses	Handicap	Subjectivité
L317	G32	pour les employeurs, alors eux, ils mélangent tout !	mélangent tout	Handicap	Subjectivité
L318	G32	C'est que « j'ai pas envie de tout chambouler	chambouler	Handicap	Représentation
L318	G32	au niveau local » ergonomique	local	Société	Situation de handicap
L319	G32	« quelle image ça va donner ? »	image	Handicap	Représentation



			<i>Ghyslaine</i> Page 10 de 12		
L325-326	G32	quelqu'un qui est employeur handicapé lui-même, qui avait embauché une personne handicapée qui s'est avéré avoir une maladie évolutive,	maladie évolutive	L'organisation	Complexité
L326	G32	et il s'est retrouvé <b>coincé</b> par le Droit du Travail	coincé - Droit	L'organisation	Hégémonie
L327	G32	ça, à l'inverse,	inverse	L'organisation	Paradoxe
L327	G32	c'est un vrai problème.	vrai problème	L'organisation	Contestation
L330-331	G33	c'est <b>pas cadré du tout</b> encore au niveau de la loi. Et donc, justement, y a ces pressions	cadré - loi - pressions	L'organisation	Hégémonie
L332-333	G33	il m'expliquait que c'est extrêmement compliqué.	compliqué	L'organisation	Complexité
L335-336	G33	un gros problème au niveau de la loi et de la souplesse en termes de Droit du Travail.	souplesse - Droit	L'organisation	Hégémonie
L336-337	G33	Il faut, oui, ça aussi faut changer,	changer	L'organisation	Contestation
L337	G33	là aussi il faut monter au créneau,	monter au créneau	Handicap	Lutte
L341-342	G33	Et puis on oblige d'un côté les employeurs à, c'est multiplié par dix je crois, la pénalité	oblige multiplié par dix	L'organisation	Hégémonie
L344-346	G34	c'est très bien de le faire, je trouve bien mais, mais d'un autre côté on va pas vraiment non plus donner les moyens de pouvoir faciliter les choses.	bien - d'un autre côté pas faciliter	L'organisation	Paradoxe
L350-352	G35	mais les gens, personnes handicapées, oui, je les croise comme ça, mais je n'ai pas de liens très étroits. En fait, euh... fff j'éprouve pas forcément le <b>besoin</b> de	les gens - je les - pas de liens - pas besoin	Handicap	Refus identitaire
L352-353	G35	... enfin, <b>je ne me sens pas différente.</b>	pas différente	Société	Inclusion
L363-364	G36	c'est la situation de travail qui est un handicap pour eux, c'est pas eux qui sont handicapés,	situation travail	Société	Situation de handicap

			<i>Ghyslaine</i> Page 11 de 12		
L365-366	G36	<b>Parce qu'elle n'est pas adaptée</b> , et ils se sont retrouvés coincés dans le truc,	pas adaptée	Société	Situation de handicap
L385-387	G36	et ça ne marchera qu'à partir du moment où on aura de plus en plus de personnes handicapées qui diront « il n'y a aucune différence entre moi et toi »	aucune différence toi et moi	Société	Inclusion
L387-388	G36	La différence c'est que la situation extérieure à moi, c'est elle qui ne me convient pas,	extérieure à moi	Société	Situation de handicap
L388	G36	mais, sinon, on est tous les deux, enfin, y a pas de différence.	différence	Société	Inclusion
388-389	G37	Et tant que ce sera pas comme ça dans la tête des personnes, même en situation de handicap	dans la tête	Handicap	Représentation
L390-391	G37	c'est comme l'histoire des auxiliaires d'intégration scolaires ! Enfin voilà, c'est tout ça.	auxiliaires d'intégration	<i>L'organisation</i>	Contestation
L391-392	G37	Je vois mal comment on peut changer les choses autrement qu'en travaillant les représentations collectives.	représentation collectives	Handicap	Subjectivité
L394	G38	ce n'est pas en multipliant les structures,	multipliant structures	Acteurs	Multiplication
L395-396	G38	qu'on changera la représentation qu'ont les gens du handicap.	qu'on changera	Pouvoir d'agir	Illusion
L396-397	G38	C'est sur autre chose, c'est autrement, c'est dans la vie en permanence,	permanence	Handicap	lutte
L397-398	G38	et je pense aussi qu'il faut que les personnes en situation de handicap arrêtent de...	...	Handicap	Subjectivité
L398	G38	faut y aller quoi !	faut y aller	Pouvoir d'agir	Réaction
L398	G38	Il faut lâcher cette culpabilité,	culpabilité	Pouvoir d'agir	Emancipation
L399	G38	c'est dur, c'est tout un travail, c'est pas gagné du tout...	tout un travail	Handicap	Lutte

				<b>Ghyslaine</b> Page 12 de 12	
L408-410	G38	les structures qui iront présenter les avantages, je ne pense pas que ce soit une question d'aides, bien sûr que c'est important il faut qu'elles soient là, mais...	structures - avantages aides	L'organisation	Complexité
L412-413	G39	La solution ce serait quand même en 1 de modifier les textes de la loi, parce que il y a quand même des gros gros blocages.	loi - blocages	L'organisation	Hégémonie
L414-416	G39	tout en maintenant quand même des garde-fous sur l'emploi, parce quand il faut cesser un contrat avec quelqu'un qui est handicapé, ça pose problème,	garde fous - contrat	Handicap	Statut
L416-417	G39	évidemment qu'il faut travailler sur les représentations collectives,	représentations	Handicap	Représentation
L417-418	G39	notamment celles des employeurs, mais pas que, parce que il y a aussi tous les gens autour.	notamment employeurs	Handicap	Subjectivité
L418-420	G39	Une des raisons que les employeurs évoquent pour ne pas employer des personnes handicapées, c'est « je vais avoir du mal en management »	avoir du mal	Handicap	Subjectivité
L421	G39	faire aussi régulièrement des appels d'offres,	appel offres	L'organisation	Complexité
L421-422	G39	réinjecter l'argent réellement, pas faire semblant	faire semblant	Handicap	Lutte
L424	G40	Qu'ils soient renouvelés tous les ans, qu'il y ait vraiment un vrai budget	vrai budget	L'organisation	Contestation
L425-427	G40	mais pas avec les mêmes structures forcément. C'est-à-dire que chaque structure ait de nouveau, chaque année, à re-défendre son...	pas avec les mêmes re-défendre	Acteurs	Emprise
L430	G40	et plus comme ça d'institutions quasi incontournables	incontournables	L'organisation	Hégémonie
L431-432	G40	qui, finalement, ne sont plus opérantes, n'ont plus rien à prouver	plus opérantes prouver	Acteurs	Inadéquation

### Découpage séquentiel

*Delphine* page 1 de 19

N° ligne	Segments	Mots clés	Thème	Sous-Thème
L2 D1	le retour, c'est quand on est installé dans l'emploi	installé	Transition	Incertitude
L4-6 D2	on est confronté d'abord à des organismes, plusieurs organismes. Moi j'ai un ou deux organismes qui m'ont suivie, enfin... je dirais, trois, peut-être quatre	plusieurs - trois quatre	Acteurs	Multiplication
L6-7 D2	celui qui a su déceler,	déceler	Acteurs	Compétence
L7 D2	ou du moins qui a su prendre en compte la pathologie,	prendre en compte	Transition	Accompagnement
L7-8 D2	mon souhait de retour à l'emploi	souhait	Transition	Projet
L8-9 D2	plus mon souhait aussi, pourquoi pas, de formation ou de réorientation, a été un CRP.	formation réorientation	Transition	Orientation
L9 D2	Parce que auparavant,	auparavant	Transition	Temporalité
L9 D2	j'étais passée par des organismes,	des organismes	Acteurs	Multiplication
L9-12 D2	par lesquels on vous fait faire tout un tas de bilans, deee, je dirais, c'est des questionnements, on vous pfff, enfin pour moi c'est une perte de temps, et c'est pour ne pas aboutir à l'emploi, en plus.	un tas de bilans perte de temps	Acteurs	Inadéquation
L17-19 D2	Et cet organisme-là, chez lequel j'avais été orientée, fait des propositions <b>de tel et tel autre organisme</b>	tel et tel autre	Acteurs	Multiplication
L19 D2	qui pourrait éventuellement vous aider dans des démarches.	aider	Transition	Accompagnement
L20-21 D2	je me suis trouvée dans un organisme où je me demandais ce que je faisais là !	ce que je faisais là !	Acteurs	Inadéquation
L21-22 D2	le but pour ceux qui vous suivent, c'était de vous placer, mais on ne tenait pas compte du fait que moi à ce moment-là,	but - vous placer	Acteurs	Emprise
L22-23 D2	j'attendais une réorientation	attendais réorientation	Transition	Accompagnement

L23-24	D2	j'attendais une prise en compte de ma pathologie en elle-même, de mon handicap.	pathologie	Handicap	Subjectivité
L25-27	D2	J'ai commencé ma vie professionnelle après mes études et le choix des études s'est porté sur, en fait y pas eu tellement de choix à l'époque,	pas eu de choix	Pouvoir d'agir	Soumission
L27-28	D2	parce que on m'a envoyée vers un travail qui correspondait plus à la vision des autres, non pas à la mienne.	vision des autres	Acteurs	Emprise
L28-29	D2	On ne m'a pas dit, « voilà, vous pourriez faire ça ou ça »,	pourriez faire	Transition	Orientation
L29-30	D2	non on m'a dit « vous pouvez faire secrétaire »	vous pouvez faire	Pouvoir d'agir	Illusion
L30-31	D2	enfin bon, « y a que ça qui serait bien pour vous parce que vu votre état ce qu'il sera à l'avenir, de toute façon, y a que ça ».	vu votre état	Handicap	Représentation
L44-45	D2	Et puis, après ça, je crois que ça a été un petit peu difficile de, euh m'en remettre, mais je dirais que sur le coup, j'ai...	m'en remettre	Transition	Incertitude
L47-48	D2	ce qui m'a permis quand même toujours de me battre, d'aller de l'avant	me battre	Handicap	Lutte
L52-55	D3	Je passe l'entretien, et le directeur me parle d'un truc à faire au premier étage ??? Alors il me dit que c'est à moi de réfléchir avant de me décider. Ben il voit bien que je ne pourrai pas ! Donc, il n'y a pas de réflexion possible,	à moi de réfléchir	Pouvoir d'agir	Illusion
L55	D3	c'est me direee « lève-toi et marche » presque,	lève-toi et marche	Handicap	Exclusion
L60-61	D4	j'en parlais le soir à quelqu'un et le hasard a fait qu'il connaissait ce monsieur.	quelqu'un - hasard	Transition	Accommodation
L61-62	D4	Il l'a appelé, qu'a-t-il dit ou fait, je ne sais pas, mais j'ai eu le poste comme quoi...	il l'a appelé	Transition	Accompagnement
L62-64	D4	comme quoi, des fois toute seuleee. Il faut des fois des aides extérieures qui puissent présenter les choses autrement,	toute seule aides extérieures	Transition	Accompagnement

			<i>Delphine</i> page 3 de 19		
L71	D6	Après c'est les petits boulots.	petits boulots	Handicap	Précarité
L71-73	D6	Quand je me retrouvais sans emploi, je me disais « c'est peut-être par ce qu'il me manque quelque chose ». Je me posais des questions. Je me disais « peut-être c'est parce que je n'ai pas les compétences dans tel ou tel domaine »	me posais des questions me disais	Transition	Incertitude
L74	D6	Donc, dans les laps de temps entre les emplois,	laps de temps	Transition	Temporalité
L74-75	D6	j'en ai profité pour me perfectionner dès que je pouvais.	j'en ai profité	Pouvoir d'agir	Réaction
L75-76	D6	au moins en CDD on rentre dans l'entreprise, voir un petit peu comment ça se passe	voir comment	Transition	Accommodation
L78	D7	Et de voir, <b>surtout voir si on est accepté</b> par les autres,	accepté	Société	Inclusion
L78-79	D7	parce que c'est ça aussi le handicap, il faut le savoir.	c'est ça aussi	Handicap	Lutte
L79-80	D7	La jalousie, parce que vous avez un siège spécial, ou la méfiance ou on croit qu'on vous traite différemment ou mieux, ce qui n'est pas le cas,	méfiance - traite différemment	Handicap	Subjectivité
L81	D7	J'ai eu un parcours professionnel très difficile.	parcours - difficile	Handicap	Lutte
L83-84	D8	Et là j'ai dû accepter le fauteuil roulant, de toute façon, je suis plus compétitive en fauteuil, parce que je peux porter des documents.	fauteuil roulant compétitive	Handicap	Adaptation
L84-86	D8	Mais c'était difficile pour moi de me dire qu'il fallait que je me mette dans un fauteuil roulant, de ne plus être debout. J'ai dû accepter la position assise,	j'ai dû - il fallait que accepter	Pouvoir d'agir	Soumission
L86-77	D8	et c'est venu de moi-même, je me suis dit que dans mon travail, je n'aurais plus le choix.	plus le choix	Pouvoir d'agir	Illusion
L87-89	D8	D'ailleurs, c'est le médecin du travail qui m'a alertée, il m'a dit que « il faudra passer au fauteuil roulant sinon, vous ne pourrez pas vous intégrer dans une entreprise ».	passer - alerté	Transition	Accompagnement

			<i>Delphine</i> page 4 de 19		
L89-90	D8	Donc je me suis dit « allez, fais des efforts, tu te mets dans un fauteuil roulant, et puis comme ça, ça va tout régler, ça va aller très bien ».	me suis dit fais des efforts	Pouvoir d'agir	Réaction
L91-92	D8	Mais les gens ont du mal à comprendre qu'on soit en fauteuil et qu'on puisse aussi marcher avec des cannes, ils ne voient pas les appareillages.	du mal à comprendre ne voient pas	Handicap	Représentation
L92-93	D8	Et vos collègues sont dures avec vous.	dures	Handicap	Statut
L93	D8	Là j'aurai eu besoin d'aide, pour rester dans l'entreprise,	besoin d'aide	Transition	Accompagnement
L93-94	D8	mais ceux qui me suivaient ne m'ont pas aidé.	pas aidé	Acteurs	Inadéquation
L96-97	D9	Vous savez, même avec votre famille c'est pas facile. (...) Ils veulent faire comme si le handicap n'existait pas, mais il est là, il faut faire avec, hein.	faire comme si n'existait pas	Société	Identité
L98-99	D10	Et j'ai des difficultés à revenir dans l'emploi, parce que, pas de parking.	pas de parking	Société	Situation de handicap
L99-100	D10	Ca m'est arrivé là, on m'avait proposé un poste pour 3 mois,	3 mois	Handicap	Précarité
L100-101	D10	ça m'aurait vraiment intéressée, mais en centre-ville avec pas d'endroit pour se garer,	Centre-ville	Société	Situation de handicap
L101-102	D10	ou alors j'aurai mis tout mon salaire dans le parking, alors c'était pas envisageable.	pas envisageable	Pouvoir d'agir	Illusion
L107-108	D11	On m'a proposé aussi un truc à l'autre bout du département, ça aurait pu être bien, mais c'était loin.	l'autre bout - loin	Société	Situation de handicap
L108	D11	Comme au départ c'est toujours un CDD,	toujours - CDD	Handicap	Précarité
L108-110	D11	on ne va pas déménager tout de suite au cas où ça ne marcherait pas. Alors, faire l'aller et retour en voiture tous les jours,	déménager aller-retour	Transition	Spatialité
L110	D11	ils ne se rendent pas compte	rendent pas compte	Acteurs	Inadéquation

			<i>Delphine</i> page 5 de 19	
L110 D11	comme c'est fatigant pour moi	fatigant	Société	Situation de handicap
L114 D12	Alors j'ai choisi d'adhérer	choisi	Pouvoir d'agir	Réaction
L114 D12	à des associations	associations	Handicap	Pairs
L114 D12	pour aider (...)	aider	Société	Contribution
L114-115 D12	dans l'une , j'ai rencontré un psychologue qui m'a énormément écoutée.	écoutée	Transition	Accompagnement
L115-116 D12	Je lui ai expliqué que j'étais passée par un certain nombre de structures, de démarche et autres	certain nombre	Acteurs	Multiplication
L116-117 D12	et qu'en fin de compte on ne prenait jamais en compte mon handicap.	jamais en compte	Acteurs	Inadéquation
L117-118 D12	j'aurais aimé qu'on écrive noir sur blanc qu'il me faut, je dois avoir un poste a-dap-té,	poste adapté	Société	Situation de handicap
L118-119 D12	alors que jusque-là c'est moi qui m'adaptais au poste, et pas le contraire.	jusque là	Transition	Accommodation
L119 D12	Donc j'en ai marre,	en ai marre	<i>L'organisation</i>	Contestation
L119-120 D12	d'être toujours à me battre,	me battre	Handicap	Lutte
L120-121 D12	que ça soit moi qui... moi je ne peux pas être valide, je ne serai jamais valide, et de toute façon, c'est pas la peine.	serai jamais	Pouvoir d'agir	Emancipation
L121-122 D12	ils m'ont vraiment aidée, pour la démarche du fauteuil déjà, d'une part,	aidée	Transition	Accompagnement
L122 D12	ensuite elle m'a orientée vers un CRP.	orientée	Transition	Orientation
L124-125 D13	C'est un centre de réadaptation fonctionnelle, non professionnelle plutôt, où on évalue la personne à tous les niveaux, et où on prend en considération son handicap.	CRP	Transition	Spatialité



			<i>Delphine</i> page 6 de 19	
L125-127 D13	Et après on a aussi une évaluation, je dirais, psychologique de ses capacités intellectuelles et professionnelles, en fonction aussi de ses choix de vie professionnelle.	évaluation fonction choix de vie	Transition	Accompagnement
L127-129 D13	Et moi, par rapport à mon travail, j'étais tellement, je dirais, presque écœurée, je voulais carrément zapper.	zapper	Transition	Accommodation
L129 D13	Je disais « je veux plus du tout faire du secrétariat ».	veux plus	Pouvoir d'agir	Réaction
L129-130 D13	J'ai toujours souhaité être dans le voyage, le tourisme, bon, voilà.	j'ai souhaité	Transition	Projet
L130-131 D13	Et on m'a dit « si vous souhaitez, y a pas de souci » et bon, j'ai fait une année à Paris,	si vous souhaitez	Transition	Orientation
L131 D13	Je rentrais tous les week-ends	rentrais	Transition	Spatialité
L131-133 D13	par rapport à la formation en elle-même, je me suis dit « tous comptes faits, est-ce qu'elle va bien m'apporter ce que je souhaite, ce dont j'ai besoin ? ».	tous comptes faits est-ce que	Transition	Incertitude
L133-135 D13	En fait, cette formation, elle m'apportait une option au niveau tourisme, et il fallait que je fasse encore deux années supplémentaires.	années supplémentaires	Transition	Temporalité
L137-138 D13	Je me suis dit que j'aurais dû faire Conseiller en Tourisme, mais ça ne se faisait pas en centre, mais ça existe en milieu ordinaire.	pas en centre milieu ordinaire	Transition	Spatialité
L138-139 D13	J'aurais bien pris une option animation,	j'aurais bien - option	Transition	Projet
L139 D13	mais ça, je crois que ça ne passerait pas, on ne me l'accorderait pas non plus.	passerait pas	Pouvoir d'agir	Illusion
L40-141 D13	j'ai fait mon année et en réfléchissant, j'ai laissé de côté parce que c'est peut-être pas non plus ce qui était le plus adapté pour moi	réfléchissant plus adapté	Transition	Accommodation
L141-142 D13	Mais ça m'a permis de repartir sur de nouvelles bases. Ca a été un déclencheur.	repartir - déclencheur	Pouvoir d'agir	Réaction

			<i>Delphine</i> page 7 de 19	
L144-145 D14	ça me paraît intéressant pour une personne pour qui le handicap arrive en cours de vie, ou s'aggrave,	en cours - aggrave	Handicap	Subjectivité
L145 D14	ça permet de faire le point,	faire le point	Transition	Orientation
L145-146 D14	parce qu'on tient compte de la pathologie des gens.	tient compte	Acteurs	Compétence
L157-159 D16	c'est très difficile, c'est vrai, de se dire qu'on ne peut plus, d'accepter qu'on ne peut plus être cette personne que l'on a été et de devoir passer à autre chose.	accepter	Handicap	Adaptation
L163 D17	C'est un tremplin.	tremplin	Transition	Accompagnement
L176-177 D19	Donc j'ai dit « je veux passer à autre chose ».	je veux	Pouvoir d'agir	Réaction
L177 D19	Pour moi, j'envisageais un métier manuel.	envisageais	Transition	Projet
L177-178 D19	Etant donné que j'avais un passé, je me suis dit « je ne veux plus utiliser ce passé-là »	ne veux plus	Pouvoir d'agir	Réaction
L179 D19	En finalité, j'ai fait des tests en ébénisterie.	tests	Acteurs	Compétence
L185-186 D20	on m'a dit « si un jour tu veux continuer, saches que tu as des compétences en dessin industriel et que tu pourrais très bien y arriver ».	tests - dessin	Transition	Orientation
L186-187 D20	J'avais déjà engagé le tourisme,	j'avais déjà	Pouvoir d'agir	Illusion
L188-189 D20	je voyais ça différemment parce que déjà, je suis bilingue de naissance, donc je me suis dit « les langues, j'aime bien ça »	voyais différemment bilingue	Acteurs	Inadéquation
L189-190 D20	je voyais ça autrement, et je pensais que ça pouvait tout à fait me convenir,	me convenir	Transition	Projet
L190-191 D20	Tout mais pas revenir en arrière.	revenir	Transition	Orientation
L193 D21	Donc, j'avais choisi la filière tourisme pour faire agent d'accueil.	choisi	Pouvoir d'agir	Réaction
L193-194 D21	C'était une école privée, où j'étais à Paris.	école privée - Paris	Transition	Spatialité

			<i>Delphine</i> page 8 de 19		
L194-195	D21	Et j'y suis arrivée en fauteuil roulant, moi ça me dérange pas le fauteuil.	me dérange pas	Société	Inclusion
L195-196	D21	ça suppose que si on vous accepte, c'est bien que vous pouvez exercer ce métier-là.	suppose - pouvez	Acteurs	Inadéquation
L196-197	D21	Un jour, il y a eu une manifestation et les élèves devaient s'occuper de l'accueil. <b>Et vous savez quoi ?</b> On m'a dit, à moi, la seule en fauteuil,	accueil - la seule en fauteuil	Handicap	Exclusion
L198	D21	« non, non, toi tu feras l'administratif » ???	administratif	Handicap	Représentation
L198	D21	<b>Dans la propre école</b>	dans école	Acteurs	Inadéquation
L198-199	D21	<b>où je faisais mes études !</b>	!	<i>L'organisation</i>	Contestation
L201	D22	<b>c'est pas le milieu ordinaire. C'est une école de réadaptation, une ERP</b>	école de réadaptation	Handicap	Statut
L201-202	D22	où <b>toutes les personnes ont un handicap...</b>	toutes les personnes ont	Handicap	Pairs
L204-205	D23	c'est de la discrimination. Alors, je me suis dit « si je trouve de la discrimination dans l'école, qu'est-ce que je vais trouver à l'extérieur ? »	discrimination	<i>L'organisation</i>	Contestation
L206-207	D23	<b>j'ai dû me battre</b> pour avoir mon badge d'agent d'accueil !	me battre	Handicap	Lutte
L207-208	D23	Et dans ma propre école, une école adaptée quand même !	quand même	<i>L'organisation</i>	Paradoxe
L210-212	D24	on pouvait faire des stages à l'étranger, mais au moment de faire les stages on m'a dit « c'est à vous de vous débrouiller pour trouver les moyens de transport	vous débrouiller	Transition	Accompagnement
L212-214	D24	ils avaient des lieux qu'ils pouvaient proposer, mais comme ils n'avaient jamais eu de personnes en fauteuil, ils ne s'étaient jamais inquiétés.	jamais eu pas inquiétés	Acteurs	Inadéquation
L214-215	D24	Ils n'ont pas compris que le transport pour une personne en fauteuil c'est difficile.	transport - difficile	Société	Situation de handicap

			<i>Delphine</i> page 9 de 19	
L215-217 D24	Les autres pouvaient prendre le bus ou le métro pour aller sur leur lieu de stage, et moi, je ne pouvais pas faire pareil et je n'avais pas les moyens de payer un autre transport.	les autres - les moyens	Handicap	Subjectivité
L217 D24	Donc, je ne suis pas partie.	pas partie	Handicap	Exclusion
L217-218 D25	c'est quand même assez cher, c'est la Sécurité Sociale qui paye l'internat puisque c'est une école spécialisée,	Sécurité Sociale école spécialisée	L'organisation	Complexité
L219 D25	j'ai trouvé ça incroyable d'en arriver là. Qu'on vous barre la route, quoi !	barre la route	L'organisation	Contestation
L221 D25	Des fois, on se dit « Est-ce que <b>j'entends bien</b> ? Est-ce que <b>je vois bien</b> ? »	entends ? - vois ?	Société	Reflet
L224 D26	<b>Mais vous savez, j'ai guéri de ça.</b>	guéri	Pouvoir d'agir	Emancipation
L224-225 D26	Le hasard a fait que Pôle Emploi m'a envoyé en formation de secrétaire assistante	hasard	Transition	Accommodation
L225-226 D26	ils m'avaient demandé si je voulais bien,	m'ont demandé	Acteurs	Compétence
L226 D26	j'ai hésité et puis	hésité	Transition	Incertitude
L226-227 D26	je me suis dit « ben ma foi, je vais peut-être retourner à mon ancien métier, seulement je vais faire un remise à niveau »	me suis dit - retourner	Transition	Projet
L228-229 D26	comme je n'arrivais pas à sortir de l'ornière de l'emploi puisque ce qui venait à moi ça ne convenait pas,	ornière	Transition	Incertitude
L229-231 D26	« ça va peut-être aller mieux avec un perfectionnement, et puisque c'est Pôle Emploi qui me le propose, il doit y avoir des débouchés ». Donc j'ai fait la formation.	peut-être aller mieux débouchés	Transition	Incertitude
L231-232 D26	Ca a été difficile au début parce que ça a remué énormément de choses, ça m'a vraiment, euh... mais	remué - euh	Handicap	Lutte
L232-233 D26	je l'ai fait, et je pense que quelque part, <b>je me suis guérie moi-même</b>	guérie	Pouvoir d'agir	Emancipation

			<i>Delphine</i> page 10 de 19	
L235-236 D27	D'ailleurs, c'est ce que j'avais dit à la psychologue, je n'étais pas dupe, et je voyais bien comment ça se passait, je me doutais qu'il faudrait que j'y retourne.	pas dupe - retourne	Transition	Accommodation
L237-239 D27	je m'aperçois que la difficulté dans le travail pour les personnes handicapées, elle est dans le fait que, moi je vois par rapport au début par rapport à ce que c'est devenu maintenant,	par rapport à ce que c'est devenu	L'organisation	Contestation
L239-240 D27	c'est des problèmes de classification et ce qu'ils en ont fait au niveau des grandes structures.	classification	L'organisation	Complexité
L243-245 D28	on m'a demandé de traiter un dossier de prestations de services à un ESAT ! Donc, forcément, ça voulait dire « je ne prends pas de personnels handicapés dans l'entreprise...	ESAT je ne prends pas de TH	L'organisation	Paradoxe
L246-248 D29	mais en faisant ça, je me décharge de... <i>"mes obligations"</i>	je me décharge	L'organisation	Paradoxe
L249-250 D30	et en même temps, c'est à déduire de... <i>"la DOETH"</i>	déduire - DOETH	L'organisation	Complexité
L251-252 D31	c'est plus intéressant parce que c'est 8 ou 9%, alors qu'une personne, comme on dit... c'est une question de point.	% - point	L'organisation	Complexité
L252-255 D31	avant une personne en fauteuil roulant, elle comptait pour 3 points, maintenant, <b>elle compte pour 1 point</b> , comme une personne qui a un problème de genou et qui est déclarée avec un handicap, je dirais peut-être à 10% par exemple !	3 points - 1 point	L'organisation	Complexité
L255-256 D31	pour l'employeur, son intérêt c'est d'embaucher une personne qui a un handicap moindre	handicap moindre	Handicap	Subjectivité
L256 D31	et à qui il pourra demander plus !	demander plus	L'organisation	Paradoxe
L258 D32	Donc, forcément, aujourd'hui qui est-ce qui reste sur la touche ?	sur la touche	Handicap	Exclusion
L258-259 D32	c'est les gens en fauteuil ou avec des handicaps plus lourd, comme le mien,	handicap plus lourd	L'organisation	Contestation

			<i>Delphine</i> page 11 de 19		
L259-260	D32	les seuls pppostees qu'on nous propose, c'est de la téléassistance.	téléassistance	Handicap	Représentation
L264-265	D33	Les stages, c'est plus pour vous donner un travail à faire, des trucs en retard, mais question d'être embauchée, non.	stage - travail à faire embauchée, non	Acteurs	Inadéquation
L265-266	D33	<b>Mais, devinez où je suis aujourd'hui ? En téléassistance, en CDD</b> de trois mois.	CDD	Handicap	Précarité
L266-267	D33	C'est bien trop facile de mettre les gens handicapés en télévente aujourd'hui	trop facile	L'organisation	Contestation
L267		parce que c'est les cacher derrière.	cacher derrière	Société	Reflet
L268-270	D33	On les cache, on voit pas le fauteuil, ceux qui sont en fauteuil bien sûr, on les cache derrière un téléphone, et puis, ni vu ni connu, on les case quelque part et puis voilà !	on les voit pas on les case	Handicap	Représentation
L270	D33	Et moi, je refuse de faire ce métier-là.	refuse	Pouvoir d'agir	Réaction
L270-271	D33	Et j'en ai parlé à l'organisme qui me suit, qui s'en moque !	s'en moque	Acteurs	Inadéquation
L271	D33	En plus, voyez les problèmes s'enchainent.	problèmes	Handicap	Lutte
L273-274	D34	Quand on est en milieu ordinaire, on rentre dans l'emploi, et au bout d'un certain temps, l'Agefiph vous aide pour l'obtention d'un véhicule ou l'aménagement d'un véhicule.	milieu ordinaire aide	L'organisation	Complexité
L275-276	D34	Là, il faudrait que je change ma voiture, parce qu'elle n'est pas adaptée au fauteuil roulant. Ca demande un investissement.	change voiture investissement	Handicap	Précarité
L276-278	D34	Là, je demande à mes collègues de m'aider à sortir ou rentrer le fauteuil car toute seule, je ne peux pas, c'est trop lourd, j'ai pas la force, il faut toujours que je demande à quelqu'un.	demande - trop lourd	Société	Situation de handicap
L278-280	D34	j'appelle l'Agefiph et j'explique « voilà, j'ai trouvé un emploi, c'est un CDD, mais si c'est probant ce sera un CDI mais c'est unnn, dans une entreprise... »	j'appelle - j'explique	Pouvoir d'agir	Réaction

			<i>Delphine</i> page 12 de 19		
L280-282	D34	qu'ils appellent milieu adapté, alors que c'est adapté, je vais vous dire, parce que c'est des horaires adaptés...	qu'ils appellent	Handicap	Subjectivité
L284-285	D35	c'est pas un ESAT ni une entreprise APF ou autre hein, c'est une vraie entreprise	vraie entreprise	L'organisation	Complexité
L285	D35	qui emploie 80% de personnel handicapé.	80% handicapé	Handicap	Pairs
L258-286	D35	ils disent adapté, parce ils adaptent les horaires.	adapté - horaires	Handicap	Temporalité
L286-287	D35	c'est pas du travail adapté hein, c'est des rythmes qui sont... "normaux"	rythmes normaux	Acteurs	Inadéquation
L291-294	D37	Oui, parce que adapté, oui on peut avoir tels ou tels horaires, mais comme ailleurs, et adapté pour moi c'est pas... [on se logue, on doit pointer, on doit faire ci, on doit faire ça, puis y faut faire vite, et y faut faire du chiffre et y faut fff » donc pour moi, y avait rien d'adapté !	horaires comme ailleurs y faut - y faut	L'organisation	Contestation
L294-295	D37	je demande à l'Agefiph « est-ce que j'aurai une aide si je suis prise en CDI ? ».	aide	Transition	Accompagnement
L297	D38	Ah, ben non, « parce que c'est entreprise adaptée ». Comment ?	comment ?	L'organisation	Paradoxe
L297-298	D38	je contacte la MDPH, je leur expose le problème, « voilà, moi qui fais des efforts	fais des efforts	Handicap	Adaptation
L298-299	D38	pour m'intégrer dans le milieu professionnel, voilà ce qu'il m'arrive.	intégrer	Société	Inclusion
L299-300	D38	J'ai besoin d'un véhicule pour aller travailler, et qui soit adapté	véhicule adapté	Société	Situation de handicap
L301	D38	je fais comment, puisque l'Agefiph ne veut rien savoir ? »	rien savoir	Acteurs	Inadéquation
L301-302	D38	j'en parle à la structure qui me suit, qui ne sait pas...	ne sait pas	Transition	Accompagnement
302-303	D38	j'en parle avec la RH de l'entreprise qui me dit, « ça dépend qui vous a placée chez nous ».	ça dépend	L'organisation	Paradoxe

			<i>Delphine</i> page 13 de 19	
L303-304 D38	je ne sais pas si je vais rester en CDI parce que je m'en sortirai pas, avec le salaire	je vais	Pouvoir d'agir	Réaction
L306-307 D39	l'entreprise adaptée, on vous présente ça comme un tremplin, mais c'est pas vrai...	tremplin - pas vrai	Acteurs	Inadéquation
L309 D40	Non, il n'en sortent pas !.	n'en sortent pas	L'organisation	Paradoxe
L309-311 D40	y a du handicap physique, mais pas ce que j'appelle pour moi le gros handicap, c'est des gens qui pourraient travailler ailleurs très facilement, enfin, vous voyez... même moi...	gros handicap travailler ailleurs	Handicap	Subjectivité
L313-314 D41	y en a qui sont rentrés là et eeeuh, comme ça. Et puis, bon, ils se sont installés dans le travail et puis voilà, sans plus.	comme ça - installés	Pouvoir d'agir	Soumission
L314-315 D41	y en a qui ont un bagage, qui pourraient faire autre chose !	bagage - autre chose	Transition	Orientation
L315-316 D41	Pour moi, y a quelque chose qui cloche, qui est en décalage, quoi.	cloche - décalage	Acteurs	Inadéquation
L322-323 D42	Parce qu'ils pensent, ils entendent queee ils peuvent bénéficier deee d'une protection d'emploi, ddd'un accès à l'emploi plus rapide, deee tout ça...	pensent - protection plus rapide	Handicap	Subjectivité
L324-325 D42	j'ai envie de leur dire que dans la mesure où <b>c'est pas un accident du travail</b> ,	accident du travail	L'organisation	Paradoxe
L325-326 D42	<b>ça change rien d'être travailleur handicapé !</b>	ça change rien	Handicap	Statut
L328-329 D43	Vous savez, moi, je connais le milieu de l'entreprise, j'ai toujours travaillé avec des valides, donc, je sais ce que c'est le milieu ordinaire,	travaillé avec des valides	Société	Inclusion
L329-331 D43	Donc, le milieu adapté, moi je savais pas ce que c'était. Mais, là, on me dit « milieu adapté, donc tu n'as pas droit à des subventions » !	milieu adapté pas de subventions	L'organisation	Paradoxe
L331-332 D43	quand je vois le rythme auquel on nous mène, [rien que pour la formation de départ, pour être en production.	rythme	Handicap	Temporalité



			<i>Delphine</i> page 14 de 19	
L332-333 D43	Donc, ça suppose qu'il faut quand même des gens qui suivent bien, je dirais, la cadence,	ça suppose	Handicap	Subjectivité
L334-335 D43	Voilà ! Et on vous dit , y a tant de pause et après « bing », alors, pause-café, tant, pause déjeuner, tant, pause machin, tout est contrôlé,.	cadence - tant - bing	Acteurs	Inadéquation
L336 D43	Et je me dis que travailler comme ça après des années... à l'âge que j'ai...	à l'âge que j'ai	Pouvoir d'agir	Illusion
L338-340 D44	j'ai l'impression de revenir en arrière, j'ai commencé en usine, et là j'ai vraiment l'impression de me retrouver dans <b>une usine nouvelle</b> , c'est-à-dire que c'est les nouvelles usines de maintenant, <b>de notre siècle actuel</b> ...	impression usine nouvelle	<i>L'organisation</i>	Contestation
L342-344 D45	Voilà, l'usine d'avant n'existe plus, mais, mais ça, <b>ça</b> , c'est la nouvelle usine <b>quoi</b> ! Parce que on est toujours derrière vous, faut badger, je me connecte à telle heure, j'arrête, c'est à la seconde, ect.	telle heure - seconde	Handicap	Temporalité
L344-345 D45	Et l'adaptatiooon, moi, je dis que c'est... plus le handicap est lourd, plus c'est difficile.	handicap lourd difficile	Handicap	Exclusion
L347 D46	Voilà où on en est rendu, alors, si ça c'est <b>adapté</b> ???	où on en est rendu	<i>L'organisation</i>	Contestation
L351-352 D47	En fait, ce que je n'ai pas trouvé... c'est, comme je dis toujours, qu'on ne prenne pas en considération leees, je sais pas...	en considération	Transition	Accompagnement
L352-353 D47	C'est comme si on était des êtres humains non responsables.	non responsables	Handicap	Exclusion
L353-354 D47	Quelque part, on peut pas choisir, quelque part on n'a pas la possibilitéée,	pas choisir	Acteurs	Emprise
L354-355 D47	c'est comme si, on n'était pas eeeuh, on n'avait pas la capacité de réfléchir, on n'avait pas la capacité d'être intelligent.	pas la capacité	Handicap	Représentation
L355-356 D47	On peut pas être, eeeuh je sais pas... on peut pas avoir des compétences, eet, voilà !	on peut pas avoir	Handicap	Subjectivité
L356-357 D47	Je ne pense pas que le handicap physique soit une aliénation mentale, non ?	aliénation mentale	Handicap	Représentation

			<i><b>Delphine</b></i> page 15 de 19	
L357-359 D47	Il y a plein de gens handicapés de naissance et qui ont pu faire des études et qui ont réussi. Ça prouve bien que le handicap, c'est pas, eeeuh voilà, quoi !	fait des études réussis	Société	Inclusion
L359-361 D47	Je crois qu'aujourd'hui on est dans une situation plus difficile qu'avant pour trouver un poste, surtout quand on a un handicap un peu lourd.	plus difficile qu'avant	Handicap	Subjectivité
L361-362 D47	Parce que, justement, on veut nous donner des postes qui sont eeeuh pas intéressants, là où on ne nous voit paaas.	ne nous voit pas	Handicap	Exclusion
L362-364 D47	Par exemple tiens, on voit jamais de caissière en fauteuil roulant, comment ça se fait ? Pourtant c'est un poste pour une personne en fauteuil ça !	caissière en fauteuil	Handicap	Représentation
L364-365 D47	Et pourtant, on n'en voit pas, c'est drôle ? Parce qu'on veut pas voir le fauteuil surtout, c'est tout !	on veut pas voir	Société	Reflet
L367 D48	<b>Oh, là là, il faudrait changer tellement de chose</b>	changer - tellement	Pouvoir d'agir	Réaction
L371 D49	Si on pouvait faire évoluer les gens !	faire évoluer	Société	Contribution
L372-373 D49	Non, je pense qu'il faudrait que les structures spécialisées, celles qui nous concernent, soient gérées par des personnes en situation de handicap.	nous	Handicap	Pairs
L373-375 D49	Parce ce qu'elles sont au centre du problème, et il est vrai que quand on ne le vit pas, on ne peut pas se mettre à la place de l'autre, c'est pas possible !	se mettre à la place	Acteurs	Inadéquation
L375-376 D49	on peut en parler, mais on ne peut vraiment pas se mettre à la place de la personne !	se mettre à la place	Société	Identité
L376-377 D49	les instances qui nous représentent	nous représentent	Société	Identité
L377-378 D49	les gens qui sont décideurs... là non plus, y a pas beaucoup de personnes handicapées.	décideurs	<i>L'organisation</i>	Hégémonie
L378 D49	Et ça, c'est pas normal	c'est pas normal	Handicap	Lutte

			<i>Delphine</i> page 16 de 19		
L378-379	D49	Même au gouvernement, y devrait y avoir des gens avec un handicap.	gouvernement	L'organisation	Hégémonie
L379	D49	[Puisque le handicap fait partie de la vie courante,	vie courante	Handicap	Subjectivité
L379-380	D49	il doit être intégré partout.	partout	Société	Inclusion
L380-381	D49	Aujourd’hui, en plus, il y a des obligations aussi d’accessibilité],	accessibilité	Société	Situation de handicap
L381-382	D49	Alors, on va nous dire « ouiii, mais eeeuh, ils ne sont pas assez forméées »	pas formés	L'organisation	Paradoxe
L382-383	D49	mais alors ça, c’est trop facile, hein.	trop facile	L'organisation	Contestation
L385-386	D50	Oui, mais on ne leur laisse pas la place, on ne veut surtout pas qu’ils parlent.	pas qu'ils parlent	Handicap	Exclusion
L386-387	D50	on voit bien que dans d’autres métiers y a des gens qui ont des handicaps.	autres métiers	Handicap	Subjectivité
L387	D50	Ils ont pu à un moment où c’était plus eeeuh y avait eeeuh,	ils ont pu	Société	Inclusion
L389-390	D50	Aujourd’hui, j’ai l’impression que plus ça va, moins on a de liberté au niveau du handicap. J’ai l’impression qu’on est dans un étai, quelque chose qui se resserre,	moins liberté étai resserre	L'organisation	Hégémonie
L390-391	D50	alors qu’avant, peut-être que c’était difficile parce qu’il y avait moins d’instances,	avant - moins instances	L'organisation	Paradoxe
L391-392	D50	il fallait un peu plus batailler pour mettre en place un système d’accompagnement ou d’aides,	batailler	Handicap	Lutte
L393	D50	on avait quand même plus de liberté, qu’aujourd’hui,	liberté	L'organisation	Hégémonie
L393-394	D50	on est bientôt en train de décider pour nous, de nous imposer un système de vie, une manière de vivre, d’être, de faire	décider pour nous	Acteurs	Emprise
L395	D50	que, je dirais, je refuse.	refuse	Pouvoir d'agir	Réaction

			<i>Delphine</i> page 17de 19		
L398-399	D51	C'est du <i>on dit</i> . On veut montrer qu'il y a de l'évolution, mais dans la pratique, y en n'a pas.	on dit - y en n'a pas	L'organisation	Contestation
L399-401	D51	C'est-à-dire qu'on en parle, on en parle plus qu'avant, mais en pratique, non ! Le quotidien reste toujours euh, je dirais, difficile, enfin moi je le vois.	on en parle - pratique non	L'organisation	Hégémonie
L401-402	D51	Pour mettre en place, je sais pas moi, une aide... c'est des dossiers, c'est long et ça n'aboutit pas toujours, alors fff.	dossiers - long n'aboutit pas	L'organisation	Complexité
L405	D52	trois ans.	3 ans	Transition	Temporalité
L405	D52	Mais le dernier CDI, ça fait 7 ans	dernier CDI	Handicap	Précarité
L407-408	D53	j'ai pas dans la tête qu'une personne handicapée elle doit rester chez elle et pas travailler.	elle doit rester pas travailler	Handicap	Représentation
L408-409	D53	« j'ai le droit de travailler comme tout le monde, dans la mesure où je peux le faire, pourquoi pas ? »	droit - comme tout le monde	Société	Inclusion
L410	D53	les circonstances ont fait qu'à chaque fois j'ai eu des barrières	barrières	L'organisation	Contestation
L411	D53	Eet, croyez-moi qu'il fallait avoir de la volonté pour rebondir !	volonté	Pouvoir d'agir	Réaction
L413-414	D53	Là, je ne me sens pas vraiment à ma place encore, je cherche encore ma place.	place	Société	Inclusion
L414-415	D53	je suis encore en train de chercher ma place à 49 ans quoi ! au niveau professionnel.	encore	Transition	Incertitude
L416	D53	« comment faire, comment gérer ? » et je me dis « est-ce qu'il faut qu'on arrête là ?	comment gérer	Transition	Incertitude
L417	D53	Ecoutes, on ne veut pas de toi dans le milieu professionnel, t'as pas ta place ».	pas ta place	Handicap	Exclusion
L418-419	D53	aujourd'hui y a que de la place pour les personnes qui ont un handicap plus léger,	plus léger	Handicap	Subjectivité

			<i>Delphine</i> page 18 de 19	
L419 D53	et puis de toute façon, voilà, maintenant c'est comme ça.	c'est comme ça	Pouvoir d'agir	Soumission
L419-420 D53	Il faut te rendre à l'évidence, voilà. » alors des fois c'est comme ça	évidence	Pouvoir d'agir	Illusion
L420 D53	et puis des fois, je me dis « aller ».	aller	Pouvoir d'agir	Réaction
L421 D53	Des fois je pense aussi travailler à temps partiel pour que ce soit moins dur...	je pense travailler	Transition	Projet
L426 D54	Parce que, ce que j'ai toujours voulu,	j'ai voulu	Pouvoir d'agir	Réaction
L426-427 D54	c'est gagner ma vie pour être autonome, pouvoir subvenir aux besoins si jamais j'ai besoin de quelque chose, pouvoir payer moi-même.	gagner ma vie autonome - subvenir	Pouvoir d'agir	Emancipation
L428 D54	j'envisageais pas les choses comme ça, moi j'ee voulais... en fin de compte,	envisageais - voulais	Pouvoir d'agir	Illusion
L429-430 D54	« je vais travailler, et du fruit de mon travail, je vais pouvoir faire face à mes dépenses et pouvoir vivre comme tout le monde. »	comme tout le monde	Société	Inclusion
L430-432 D54	si je passe à mi-temps, l'AH complète si vous voulez, maiiis de toute façon c'est peut-être du domaine du SMIG, ouuu un peu moins, en tout hein,	AH complète	L'organisation	Complexité
L432-434 D54	c'est pas le Pérou comme on dit. Donc forcément, on est toujours dans une situation... eeeuh c'est jamais une situation confortable.	pas le Pérou jamais confortable	Handicap	Précarité
L434-435 D54	si vous êtes en couple, ça rentre dans le calcul avec la personne avec qui vous vivez,	couple - calcul	L'organisation	Complexité
L435 D54	alors que, on ne peut pas faire <b>ni supporter ni porter à l'autre</b>	supporter à l'autre	L'organisation	Paradoxe
L435-436 D54	la difficulté de <b>notre</b> situation.	notre	Société	Identité
<b>L436 D54</b>	<b>Ca, ce n'est pas normal !</b>	<b>pas normal</b>	<b>Handicap</b>	<b>Lutte</b>

			<i>Delphine</i> page 19 de 19	
L436-440 D54	Si on a par exemple, une personne qui arrive à un moment en mi-temps thérapeutique, son mari ou son compagnon peut travailler, on ne lui enlèvera pas son mi-temps thérapeutique ! Moi, c'est l'AH, c'est-à-dire que si je travaille à temps partiel, ils vont compléter un petit peu avec de l'AH,	AH - temps partiel compléter	L'organisation	Complexité
L440-441 D54	il suffit que mon compagnon, il ait un petit peu plus, juste un petit peu plus, et pas de milliers d'euros et moi, je me retrouve sans rien !	plus - moins - sans rien	Handicap	Précarité
L442 D54	au niveau du couple, on est pénalisé.	pénalisé	Handicap	Exclusion
L443 D54	ils arrivent à nous pénaliser aussi à ce niveau-là !	aussi - à ce niveau là	L'organisation	Contestation
L444-445 D54	Voyez, <b>il a plein de choses qui collent pas</b> ,	collent pas	L'organisation	Complexité
L445 D54	des fois je suis révoltée,	révoltée	L'organisation	Contestation
L445 D54	des fois, je me dis...(…) au niveau de l'éthique...	éthique	L'organisation	Hégémonie
L447 D55	y a rien de simple, tout est compliqué.	tout est compliqué	L'organisation	Complexité
L447-448 D55	Et il n'y a rien pour aider vraiment, je pense que dans une société comme la nôtre c'est très dur.	société comme la nôtre	L'organisation	Paradoxe
L452 D56	Et voilà, donc il faudrait secouer tout ça !	secouer	Pouvoir d'agir	Réaction

### Découpage séquentiel

*Pascal* page 1 de 11

N° lignes	Segments	Mots clés	Thème	Sous-Thème
L5 P2	j'étais étudiant.	étudiant	Société	Identité
L9 P3	nous, on passe par le centre de rééducation	nous, on	Handicap	Pairs
L9-10 P3	l'assistante sociale nous aide pour tout ce qui est administratif.	nous aide	Transition	Accompagnement
L11-12 P3	on vous alloue un pourcentage et vous êtes reconnu travailleur [handicapé].	reconnu	Handicap	Statut
L12-13 P3	On reconnaît votre handicap, et ensuite, je crois qu'il y a une demande spécifique pour la reconnaissance de travailleur handicapé.	spécifique	L'organisation	Complexité
L16-17 P4	je crois qu'on nous a guidés, on nous a passés, on vous donne les informations	guidé - donne	Transition	Accompagnement
L17-18 P4	pour que vous le fassiez, et c'est à vous de faire les démarches administratives.	c'est à vous	Transition	Accommodation
L22 P5	vous avez un suivi psychologique,	suivi psychologique	Acteurs	Compétence
L22-24 P5	il y a une association qui est en place dans le centre... pour éventuellement vous rediriger professionnellement par rapport à votre handicap...	rediriger	Transition	Orientation
L24-26 P5	il y a des assistantes sociales, donc quand on sort du centre on est un petit peu plus informé et la prise en charge, notamment sur le plan psychologique, est, est nettement supérieure à ce que moi j'ai	informé - prise en charge	Transition	Accompagnement
L29-30 P6	c'est comme si vous alliez au zoo, mais en fait vous avez <b>un ticket pour la jungle</b>	zoo - jungle	Société	Situation de handicap
L30 P6	quand vous sortez... C'est, c'est vraiment <b>brusque</b> .	sortez	Transition	Spatialité
L30-31 P6	Vous êtes dans un cocon, vous êtes entouré de gens handicapés,	gens handicapés	Handicap	Pairs
L31 P6	Vous vous mesurez à eux	mesurez	Handicap	Subjectivité
L31-33 P6	et dès l'instant que vous sortez, vous êtes dans la vraie vie, et celle-ci vous l'avez plus ou moins oubliée.	vraie vie	Société	Situation de handicap

			<i>Pascal</i> page 2 de 11		
L33	P6	Vous la refusez parce que ça vous met en face de votre handicap.	vous met en face de	Handicap	Accommodation
L37-38	P7	en fin de cinquième, j'ai été mal dirigé,	mal dirigé	Acteurs	Inadéquation
L38-39	P7	enfin ça s'est pas bien passé, je dirais sur le plan... enfin tout ce qui est dessin, artistique... et on m'a mis en CAP.	artistique - CAP	Transition	Orientation
L39-40	P7	Donc, j'ai réussi à m'en sortir et je préparais un BAC technique	réussi - m'en sortir	Pouvoir d'agir	Réaction
L40-42	P7	dans l'objectif de me diriger vers les Beaux-Arts, une fois le BAC passé, et d'allier à la fois ce que j'avais appris et deee, de le mettre en oeuvre un peu un côté arts plastiques voyez, mais tout en parallèle, être éducateur,	objectif	Transition	Projet
L42-43	P7	enfin enseigner plus ou moins, faire s'épanouir des enfants handicapés mentaux à travers l'art	épanouir	Société	Contribution
L47	P8	J'ai repris un cursus scolaire juste après mon accident, enfin juste après le centre,	repris	Handicap	Adaptation
L48-49	P8	donc à la fin de cette première année, on ne m'a pas trop laissé le choix.	pas laissé le choix	Acteurs	Emprise
L49	P8	On m'a dit soit prothèse dentaire,	on m'a dit - soit	Acteurs	Emprise
L49-50	P8	[soit cordonnier ou dessinateur technique], voilà.	soit - ou	Transition	Orientation
L55-56	P10	j'étais dans un centre de rééducation où il y avait une école qui faisait de la quatrième, ou troisième, jusqu'à le terminale.	centre - école	Transition	Spatialité
L65-66	P14	c'est la directrice et tout le staf qui ont dit, voilà « tu passeras pas, parce que tes résultats sont comme ça,	résultats ( <i>accident en cours d'année</i> )	Acteurs	Inadéquation
L66-67	P14	on te donne le choix, [soit tu t'orientes là-dedans, là-dedans ou là-dedans] »	soit - là - là - là	Pouvoir d'agir	Illusion
L79-80	P18	j'ai fait de la prothèse dentaire. Enfin, jeee, j'avais pas le choix hein,	pas le choix	Pouvoir d'agir	Soumission
L80-81	P18	enfin, [j'avais pas le choix sur le moment] hein.	sur le moment	Pouvoir d'agir	Réaction



			<b>Pascal</b> page 3 de 11	
L81-82	P18	au bout de la prothèse dentaire, ça c'est mal passé, enfin, à la fin des trois ans, ça c'est mal passé, eet de tout façon j'ai arrêté.	mal passé - arrêté	Transition Incertitude
L82-83	P8	Là, j'ai commencé à chercher du travail et je me suis inscrit à l'ANPE.	ai commencé	Pouvoir d'agir Réaction
L83-84	P18	il y a eu des employeurs qui ne souhaitaient pas de personnes handicapées,	pas handicapées	Handicap Représentation
L84-85	P18	euh j'ai été heurté aussi au...	heurté	Handicap Lutte
L85	P18	voilà, y a avait pas deee travail pour moi et que,	pas de travail pour moi	Handicap Exclusion
L85-86	P18	parce que ça on vous envoie...	on vous envoie	Acteurs Inadéquation
L89-90	P18	elle me téléphone en me disant « voilà j'ai trouvé telle annonce, est-ce que ça vous intéresse ? »	elle me téléphone	Transition Accompagnement
L90-91	P18	Et je lui ai dit « avez-vous les coordonnées du, de l'employeur, de manière à ce que je puisse lui téléphoner	je puisse lui téléphoner	Pouvoir d'agir Réaction
L91-92	P18	pour savoir si ses locaux sont accessibles, si le poste est accessible ?»	accessibles	Société Situation de handicap
L92	P18	Parce que sinon c'est pas la peine.	pas la peine	Handicap Exclusion
L92-93	P18	Et, elle m'a donné les coordonnées, donc c'est la toute première fois que ça arrive,	elle m'a donné	Transition Accompagnement
L94-95	P18	Donc vous allez à des rendez-vous où la personne vous reçoit au rez-de-chaussée et le poste est au premier,	rendez-vous	Acteurs Inadéquation
L95-98	P18	et l'employeur y va pas chabouler... même avec les aides...	chabouler	Handicap Représentation
L102-103	P20	J'étais toujours intéressé par l'art, le dessin, enfin tout ce qui existe, tout ce qui se fait.	intéressé	Transition Projet
L103	P20	je suis autodidacte,	je suis	Société Identité

			<i>Pascal</i> page 4 de 11		
L103-104	P20	je suis infographiste, j'ee fais de la comm. Donc, j'ai passé un examen.	je suis	Pouvoir d'agir	Emancipation
L106	P21	C'est hors région, c'est un centre de formation,	hors région	Transition	Spatialité
L112-113	P23	J'aiiii fait la connaissance d'une personne qui était peintre et qui avait un ami qui enseignait l'histoire de l'art dans ce centre.	fait la connaissance ami	Transition	Accommodation
L113-114	P23	c'est lui qui m'a dit « Bon écoute, voilà, tu as largement la capacité, y a aucun problème, vas-y, fais ça ! »	lui qui m'a dit - vas-y	Transition	Accompagnement
L115	P23	je l'ai fait et disons que je suis extrêmement content de mon métier.	content de mon métier	Transition	Orientation
L118	P24	je fais ce que je voulais,	je voulais	Pouvoir d'agir	Emancipation
L118	P24	j'ai mis du temps, j'ai mis beaucoup de temps.	temps	Transition	Temporalité
L119-120	P25	J'ai mis prêt deee, à ma sortie de hein, réellement, j'ai mis près de quinze ans,	quinze ans	Transition	Temporalité
L137	P29	Je me suis débrouillé par moi-même,	me suis débrouillé	Pouvoir d'agir	Emancipation
L137-138	P29	et puis après je suis passé par l'ANPE pour les financements.	financements	Transition	Accompagnement
L138	P29	Faut avoir envie, se battre quoi.	se battre	Handicap	Lutte
L138-139	P29	dans le travail où j'étais, ça m'a permis de découvrir l'informatique	découvrir informatique	Acteurs	Inadéquation
L139-140	P29	c'est là que j'ai rencontré un infographiste qui m'a montré ce qu'il faisait,	rencontré	Transition	Accommodation
L140-141	P29	et je me suis dit « <b>là, c'est bon, j'y vais</b> »	j'y vais	Pouvoir d'agir	Réaction
L146-147	P31	j'ai toujours un peu trainé et on fait des rencontres dans ce domaine-là, en allant voir des expos, des choses comme ça.	trainé - voir des expos	Transition	Accommodation
L149	P31	c'est celui qui me suivait qui m'avait trouvé le travail,	suivait - avait trouvé	Transition	Accompagnement
L149-150	P31	c'était un emploi contrat consolidé, et donc c'était sur 5 ans	emploi consolidé	Handicap	Précarité
L159-160	P33	je cherchais déjà à comprendre mon handicap, à essayer de gérer au mieux	comprendre - gérer	Handicap	Adaptation

		<i>Pascal</i> page 5 de 11	
L160-161	P33 [donc il fallait absolument que je me trouve, que je me cherche, voilà,]	me trouve	Pouvoir d'agir Réaction
L161	P33 c'était un peu... voilà, à l'arrache tout ça...	à l'arrache	Handicap Lutte
L163	P34 Oui. Enfin, je travaille chez moi	chez moi	Handicap Adaptation
L169	P36 faut que... je gagne ma vie comme tout le monde.	comme tout le monde	Société Inclusion
L171	P37 Oui, mais l'AH c'est quoi ? Dans les 700 euros, donc euh...	AH	Handicap Précarité
L174	P38 c'est mieux que le RMI	mieux que RMI	Handicap Exclusion
L175-176	P39 " <i>c'est pas</i> " une solution et il faut que je travaille comme tout le monde.	pas une solution	Handicap Lutte
L176-177	P39 je vois pas pourquoi je travaillerais pas,	je vois pas pourquoi	L'organisation Contestation
L177-179	P39 C'est ça aussi qu'est un peuuu irritant, [quand vous dites que vous travaillez, pour les gens, vous travaillez pas], vous vous occupez ! « Un handicapé ne travaille pas » (ton ampoulé).	ne travaille pas	Handicap Représentation
L179-180	P39 Un handicapé, enfin, je ne sais pas comment ça fonctionne dans la tête des gens, mais limitee ils ont encore le plaid sur les genoux, quoi, on les sort le dimanche	tête des gens	Société Reflet
L183	P40 et la semaine prochaine on les ressort ! Ah, c'est, c'est bizarre, hein ?	bizarre	Handicap Subjectivité
L185	P41 « et un handicapé ça touche <i>de l'argent</i> »,	ça touche de l'argent	Handicap Représentation
L185-186	P41 mais <b>toutes les personnes ne touchent pas de l'argent !</b>	toutes - ne touchent pas	Handicap Précarité
L186	P41 Sauf, l'accident du travail ou du genre prime assurance, mais c'est tout.	sauf	L'organisation Complexité
L192	P42 d'exclusion.	exclusion	Handicap Exclusion
L192	P42 Mais c'est pas la peine de chercher le rapprochement,	pas la peine	Pouvoir d'agir Illusion
L192-194	P42 vous avez les noirs, vous avez les arabes et vous avez les handicapés, c'est aussi simple que ça, voilà ! La trilogie, elle est là. Ca fonctionne comme ça.	trilogie	Société Reflet

		<i>Pascal</i> page 6 de 11	
L194-195	P42 Y a pas d'intégration, il n'y a absolument rien !	pas d'intégration	Société Situation de handicap
L197-198	P43 nous sommes combien de personnes handicapées en France ? 10%, on est quoi 65 millions d'habitants, ça fait 6 millions...	nous	Handicap Pairs
L201	P44 Ce qu'il faudrait regarder c'est par catégorie, comment c'est réparti, les 80% etc..	catégorie	Handicap Statut
L207	P46 La personne qui me suit, hors ANPE,	hors	Acteurs Multiplication
L207-209	P46 ne comprend toujours pas ce que je fais, ils connaissent pas mon métier. On vous envoie dans des trucs un peu n'importe quoi.	ne comprend pas	Acteurs Inadéquation
L209	P46 C'est sans arrêt comme ça.	sans arrêt	Transition Temporalité
L211	P47 Y s'en foutent en fait.	y s'en foutent	Acteurs Inadéquation
L211	P47 [Faut bourrer dans les trucs, et puis voilà.	bourrer les trucs	L'organisation Contestation
L211-212	P47 De toute façon, tous les emplois que j'ai eu],	tous les emplois	Handicap Précarité
L212	P47 euh...les emplois pour les handicapés,	les	Société Reflet
L213	P47 c'est soit standardiste, soit vendre des maisons par téléphone, soit enfin c'eeest...	standardiste	Handicap Représentation
L213-214	P47 moi, je suis infographiste. Je travaille dans le domaine de l'imprimerie hhh.	je suis	Société Identité
L216-217	P47 j'ai pas envie d'être standardiste,	j'ai pas envie	Pouvoir d'agir Réaction
L217	P47 mais <b>jeee vais finir comme ça.</b>	je vais finir	Pouvoir d'agir Illusion
L217-218	P47 j'ai franchi le pas, sur ma lettre de motivation, je mets nanana et « en outre, je suis ouvert à toutes propositions »	franchi la pas	Pouvoir d'agir Réaction
L221	P48 Ca commence là, ça devient limite, c'est trop limite...	limite	Handicap Précarité
L221-222	P48 il faut que je réagisse quoi !	réagisse	Pouvoir d'agir Réaction

			<i>Pascal</i> page 7 de 11	
L222-223	P48	Et puis j'ai 45 ans, donc je suis vieux pour le marché du travail et handicapé, donc déjà jeune et handicapé hhh c'était pas génial, on arrivait à flotter,	handicapé - handicapé	Handicap Représentation
L223-224	P48	mais là, <b>vieux et handicapé...</b>	vieux et handicapé	Société Reflet
L226	P49	j'ai le tuba hein !	le tuba	Transition Incertitude
L226-227	P49	Ca y a est j'ai la tête sous l'eau, j'ai le tuba, mais la tête sous l'eau !	la tête sous l'eau	L'organisation Contestation
L227	P49	Et on va me dire « mais monsieur, vous avez un tuba »,	on va me dire	Société Reflet
L227-230	P49	je répondrais « viens-y toi la tête sous l'eau ! » ben voilà, quoi, c'eeest... Donc soit, je meurs très rapidement, ce qui en soi m'arrange comme ça je verrai pas la fin (rires) ou alors, je vais jusqu'au bout mais pfff, c'eeest, jeee	viens-y - meurs	Handicap Lutte
L239	P52	Je suis autonome dans tout,	autonome	Société Inclusion
L239	P52	enfin dans tout ce que je peux faire.	ce que je peux	Handicap Adaptation
L239-240	P52	J'ai cette chance là avec mon handicap de pouvoir faire comme ça.	chance	Pouvoir d'agir Emancipation
L248-249	P53	Pour les places handicapés, je crois que c'est une toutes les 50 places,	places handicapés	Société Situation de handicap
L249	P53	d'où la gratuité puisqu'on ne peut pas se garer n'importe où.	gratuité	Handicap Statut
L249-251	P53	il y a des places, et puis ici c'est l'avenue, ou ici c'est un feu (mime les situations) donc allez descendre de votre voiture !	avenue - feu	L'organisation Contestation
L254-255	P54	de toute façon c'est toujours la même histoire, pourquoi ne va-t-on pas voir les gens concernés	gens concernés	Handicap Pairs
L255	P54	pour demander conseil, c'est aussi simple que ça.	conseil	Société Contribution
L255-256	P54	De toute façon dès qu'il pourrait y avoir simplicité,	simplicité	L'organisation Complexité

			<b>Pascal</b> page 8 de 11	
L256-258	P54	j'ai l'impression qu'ils aiment bien la philosophie des Shadoks, et bien la logique Shadock était « pourquoi prendre le chemin le plus court, alors qu'on peut trouver un chemin plus long ? »	Shadock - plus long	L'organisation Hégémonie
L261	P55	C'est quand même assez monumental ! Tout ça c'est irritant,	irritant	L'organisation Contestation
L261-262	P55	vous imaginez toute votre vie, de toute façon, vous serez confronté à ça...	confronté	Handicap Lutte
P262	P55	Vous êtes exclus,	exclus	Handicap Exclusion
P262-263	P55	on vous fait des trucs pour vous, et de toute façon, ça ira pas !	on fait pour vous ça ira pas	L'organisation Paradoxe
P263-264	P55	J'exagère largement, mais quelque part on le vit au quotidien aussi.	quotidien	Société Reflet
P264-365	P55	Donc c'est, c'est... et puis je vous dis pas tout ! Y a des moments, c'est...	...	Handicap Lutte
L265-266	P55	J'ai eu un projet avec d'autres de faire des spots de sensibilisation.	j'ai eu un projet	Transition Projet
L266-267	P55	Derrière y avait tout un projet pédagogique, de le présenter dans les écoles, voilà.	écoles	Société Contribution
L271	P55	Et puis, j'avais sollicité un entretien	sollicité	Pouvoir d'agir Réaction
L273-274	P55	Et pour finir, l'enveloppe, on l'a pas eue.	pas eue	Pouvoir d'agir Illusion
L277-278	P56	vous savez ce que nous a dit en entretien le délégué du Ministre ? « Mais le bénévolat existe, prenez et faites du bénévolat ! »	bénévolat	Handicap Représentation
L278-279	P56	Ou « faites appel à de grosses entreprises, c'est l'année du handicap ! »	grosses entreprises	Handicap Subjectivité
L281	P57	Mais vous savez, ça marche pas.	ne marche pas	L'organisation Contestation
L284-285	P58	C'est pas brut du tout, c'est exactement ça. Donc ouais, « j'suis handicapé, y a un quota à prendre, est-ce que je suis dans le quota ? »...	exactement ça - quota	L'organisation Paradoxe
L287-288	P59	si je vois que ça commence à déraiper, genre accessibilité ou autre,	déraiper - autre	Société Situation de handicap
L288	P59	j'embraye là-dessus	j'embraye	Pouvoir d'agir Réaction

			<i>Pascal</i> page 9 de 11		
L288-289	P59	(les aides pour l'aménagement, pour mon embauche etc.)	aides	L'organisation	Complexité
L289-290	P59	mais, vous savez, <b>c'est ce qu'on me dit de dire aussi !</b>	on me dit de dire	Acteurs	Inadéquation
L292-293	P60	on vous dit aussi « ah mais, faut vous mettre en avant sur votre CV, faut mettre vos qualités, etc. » <b>Je suis d'accord,</b>	mettre en avant qualités	L'organisation	Paradoxe
L293-294	P60	faut que je dise aussi que je suis en fauteuil,	dise - fauteuil	Handicap	Adaptation
L294	P60	C'est une aberration	aberration	L'organisation	Contestation
L296	P61	Mais c'est surtout « c'est compliqué,	c'est compliqué	L'organisation	Complexité
L296	P61	comment ça va se passer ? »	comment	Handicap	Représentation
L296-297	P61	[Donc moi, j'essaye de casser ça de suite quoi, de suite, très vite].	j'essaye	Pouvoir d'agir	Réaction
L300	P62	Ben... <b>j'vais vous dire, faut flinguer !</b> (éclat de rires)	flinguer	Handicap	Lutte
L307	P65	Que les gens se sentent responsables, qu'ils soient valorisés	responsables	Acteurs	Inadéquation
L307-309	P65	pour pouvoir euh...exercer leur métier dans un contexte... autre qu'il n'est aujourd'hui.	contexte autre	Société	Inclusion
L311	P66	C'est un peu le serpent qui se mord la queue.	serpent	L'organisation	Hégémonie
L314	P67	elles s'en foutent ! Complètement !	s'en foutent	L'organisation	Contestation
L316-318	P68	elle s'en moque, enfin je sais pas moi, si j'avais son métier, je me dirais « c'est quoi infographiste ? » et puis je vais voir, enfin je vais chercher pour mieux comprendre la demande !	s'en moque	Acteurs	Inadéquation
L323-324	P68	Bon, moi ce que je fais c'est que je reste courtois, très gentil, je la laisse faire, de toute façon, je passerai pas par elle pour trouver du boulot.	la laisse faire passerai pas par elle	Pouvoir d'agir	Emancipation
L324-326	P68	Donc, je la rassure, je lui donne à manger, elle est contente. Point. Et voilà ! Et là, je vous dis que le handicap, là ça sert, je sais faire !	ça sert - je sais faire	Handicap	Adaptation

		<i>Pascal</i> page 10 de 11	
L326 P68	Faut bien que ça serve non ? (rires)	(rires)	L'organisation Contestation
L328 P69	Au début c'est un ennemi,	ennemi	Handicap Subjectivité
L328-329 P69	maintenant c'est mon allié quoi ! Au moins ça je l'ai bien géré.	allié - bien géré	Pouvoir d'agir Emancipation
L333-334 P70	[y pas d'écoute, y a pas de connaissance des fonctions, des marchés, y a pas d'approche. On s'occupe pas trop de gens], on s'en fout.	pas de - pas de	Acteurs Inadéquation
L334-335 P70	ça change pas, c'est, maintenant c'est commun, on vit avec.	ça change pas	L'organisation Contestation
L335-337 P70	Là où on me suit, c'est la catastrophe hein, on vous appelle, on vous dit « ça y est je vous ai trouvé quelque chose, y'm faut vot CV, c'est urgent... » tout ça.	me suit- vous appelle	Transition Accompagnement
L337-338 P70	Moi j'imprime des CV, je me déplace, je vais la voir et tout d'un coup je me dis « mais... » je lui demande	me déplace - demande	Pouvoir d'agir Réaction
L338-339 P70	je lui demande « vous avez téléphoné avant pour savoir si c'était accessible ? » « Ah, non, j'ai pas téléphoné, on va le faire »	j'ai pas téléphoné	Acteurs Inadéquation
L339-340 P70	Ben, c'était pas accessible en fauteuil, en fait.	pas accessible	Société Situation de handicap
L340 P70	Bon, au revoir !	au revoir	Handicap Exclusion
L342 P71	Mais c'est <b>la dernière fois</b> que j'ai fait <b>l'effort</b> d'aller la voir.	dernière fois - effort	L'organisation Contestation
L343-345 P71	qu'elle me donne les coordonnées, je me débrouille, j'y vais tout seul, je préfère.	me débrouille	Pouvoir d'agir Emancipation
L347-348 P72	Déjà vous êtes dans un système et ça fonctionne pas, vous avez du mal ;	système fonctionne pas	L'organisation Complexité
L348-349 P72	alors si en plus vous le contournez, alors c'est vous qui compliquez la chose.	contournez	Transition Accommodation
L349-350 P72	faut shunter, voilà dans ce cas-là d'accord, faut shunter, pas s'en occuper.	shunter	Pouvoir d'agir Emancipation
L353 P73	Y faut que chacun se prenne en charge et se sente responsable hein.	en charge responsable	Acteurs Inadéquation



		<i>Pascal</i> page 11 de 11	
L353-354 P73	Moi, je me suis donné les moyens pour être infographiste,	me suis - moyens	Pouvoir d'agir
L354 P73	je me suis battu,	battu	Handicap
L359-360 P74	c'est pas qu'il n'est pas doué ! C'est que <b>faut s'y intéresser, c'est tout</b> , c'est comme tout.	s'intéresser	Acteurs
L363-365 P75	Donc personne n'est idiot, personne n'est... on a tous chacun une intelligence	idiot	Société
L364-365 P75	Y a des gens qui ont besoin qu'on les sollicite un peu, mais... la solution, elle est là.	sollicite	Transition
L367 P76	Avant de trouver quelque chose de commun pour pouvoir agir.	commun	Société
L367-368 P76	De toute façon, ça fonctionne comme ça	fonctionne pas	L'organisation
L368 P76	faut être égoïste pour savoir mieux donner.	donner	Société
L368-370 P76	le premier handicap c'est le langage ! Ben, c'est pareil, avant de lire, faut que j'apprenne l'alphabet pour connaître les lettres,	apprenne	Handicap
370-371 P76	Et après, je peux communiquer avec autrui, je peux acheter des livres, je peux m'enrichir	communiquer	Société
L371 P76	je peux donner mon savoir.	donner	Société
L372-373 P76	Là j'améliore... l'échange, donc j'améliore ma propre vie, donc j'améliore aussi la vie d'autrui. Et là, ça devient intéressant;	échange - autrui	Société
L374-375 P76	si on faisait ça, ça commencerait à s'articuler, mais ça, ça s'appelle de l'utopie.	si - utopie	Pouvoir d'agir
L392-393 P80	j'aimerais beaucoup que tout me monde puisse y avoir accès,	tout le monde	Société
L393 P80	les pauvres et les handicapés.	pauvres - handicapés	Handicap

### Découpage séquentiel

*Loïc* page 1 de 5

N° lignes	Segments	Mots clés	Thème	Sous-Thème
L2 L1	Oui. Mais attention, <b>ce n'est pas un accident du travail.</b>	accident du travail	L'organisation	Complexité
L5 L2	Ben, <b>on m'a mis dehors</b> pour <b>inaptitude</b> !	mis dehors - inaptitude	Handicap	Exclusion
L7-8 L3	à l'ANPE y m'ont envoyé vers un aut' truc, où, là, y m'ont envoyé encore ailleurs faire un bilan,	un truc - ailleurs	Acteurs	Multiplication
L8 L3	paraît-il que ça allait m'aider.	aider	Transition	Accompagnement
L3 L3	Pourquoi pas !	Pourquoi pas	Transition	Accommodation
L11-12 L4	On fait des tas de papier, mais... j'vois pas bien à quoi ça sert pour finir.	à quoi ça sert	Acteurs	Inadéquation
L14-15 L5	Enfin, si, elle m'avait dit de trouver un stage dans les cuisines et j'sais plus quoi	stage cuisine	Acteurs	Inadéquation
L15 L5	l'avait pas bien compris mon problème...	pas compris	Acteurs	Inadéquation
L17 L6	Oui, j'en ai fait un	oui	Pouvoir d'agir	Soumission
L17 L6	mais vu le résultat, j'ai pas cherché ailleurs	pas cherché ailleurs	Acteurs	Inadéquation
L19 L7	ça j'me rrrappelle paaas. Non, je crois pas.	non	Acteurs	Inadéquation
L21 L8	<b>J'ai galéré</b> , c'est le moins qu'on peut dire. J'trouvais rien,	galéré - trouvais rien	Transition	Incertitude
L22 L8	[enfin, si, j'ai fait des p'tits boulots à droite à gauche], comme ça.	petits boulots	Handicap	Précarité
L22-23 L8	Py, un jour, j'ai vu quelqu'un d'autre (on en voit des gens vous savez !)	d'autre - des gens	Transition	Accompagnement
L23-24 L8	qui m'a envoyé dans un autre truc euh spécialisé	un autre truc	Acteurs	Multiplication
L24 L8	pour faire uneeee, une quoi déjà ?	uneee quoi	Acteurs	Inadéquation
L26 L9	Oui, c'est ça, c'est pour voir siiii ooon, pour faire une formation, pour changer de métier.	formation	Transition	Orientation

			<i>Loïc</i> page 2 de 5	
L28-29	L0	là, c'était dans un centre spécialisé, paraît-il. Enfin, je dis ça, mais, non, c'est sûr y étaient spécialisés.	spécialisé	Handicap Adaptation
L29-30	L10	Parce que y avait du monde là-bas, et des gens qu'étaient drôlement atteints...	drôlement atteints	Handicap Refus identitaire
L30	L10	Mais fff bon, j'y suis allé.	j'y suis allé	Pouvoir d'agir Soumission
L32	L11	Au début, y m'ont dit qu'y fallait mieux,	on m'a dit	Acteurs Emprise
L32-33	L11	mais j'ai pas voulu rester le soir. Ah, non !	j'ai pas voulu	Pouvoir d'agir Réaction
L33	L11	Je rentrais chez moi. On est mieux chez soi, pas vrai ?	chez soi	Transition Spatialité
L35	L12	Bon, d'abord c'est bizarre leur truc, mais pourquoi pas.	pourquoi pas	Transition Accommodation
L35-36	L12	Mais, alors à la fin, on vous dit que [vous pouvez faire ça ou ça et py c'est tout, c'est comme ça.	c'est tout - m'envoyer c'est comme ça	Acteurs Emprise
L36-38	L12	Et en plus y voulaient m'envoyer je ne sais où pour faire je ne sais quoi que j'aurais dû tout recommencer à zéro]	tout recommencer	Transition Accompagnement
L38-39	L12	vous voyez le genre ! Ah non, c'était pas pour moi ce truc-là. Y a eu erreur d'aiguillage, si je peux dire, voyez ?	pas pour moi - erreur aiguillage	Acteurs Inadéquation
L41	L13	Ben, non. J'aurais bien voulu remarque,	j'aurais bien voulu	Pouvoir d'agir Illusion
L41	L13	maiis pas dans c'qu'y m'avait choisi.	pas c'qu'y m'avait choisi	Transition Orientation
L43	L14	<b>Ah, non !</b>	choix - non	Acteurs Emprise
L46	L15	C'est pas trop leur problème ça voyez.	pas leur problème	Acteurs Inadéquation
L46	L15	Y faut qu'y vous case quelque part... Voilà.	y faut	Acteurs Emprise
L47-48	L15	on a l'air d'un con pour dire... on vous prend un peu pour moins que rien...	on vous prend	Acteurs Emprise
L50	L16	Comment dire ?... pas à ma place, voyez, j'étais pas à l'aise.	pas à ma place	Handicap Refus identitaire

			Loïc page 3 de 5		
L50-51	L16	C'est pas que je voulais pas apprendre un autre métier, je voulais pas ceux-là	je voulais pas	Pouvoir d'agir	Réaction
L51-52	L16	je voulais pas partir si loin, j'ai une famille vous savez, on laisse pas touuut, comme ça,	si loin - laisse pas tout	Transition	Spatialité
L52-53	L16	sans savoir en plus si ça va marcher et si on aura du boulooot, voyez.	sans savoir	Transition	Incertitude
L57	L18	J'ai repris les p'tits boulots.	p'tits boulots	Handicap	Précarité
L57-58	L18	y a un copain qui m'a envoyé dans une boite d'intérim.	copain	Transition	Accompagnement
L58	L18	A partir de là, ça allait mieux, parce que j'allais que là où je pouvais aller.	ça allait mieux	Transition	Accommodation
L65-66	L19	je m'suis dit « j'vais lui parler ».	je vais lui parler	Pouvoir d'agir	Réaction
L68-69	L19	parce que là-bas y avait des tas de choses qui me convenaient pas], du fait de mon handicap, voyez.	du fait de	Handicap	Adaptation
L72	L20	là, c'était ma chance.	c'est ma chance	Transition	Accommodation
L76	L20	Juste que je sais pas conduire leur truc, voyez, mais sinon pas de problème !...	pas de problème	Handicap	Adaptation
L80	L22	Ben, je travaille figurez-vous !	je travaille	Pouvoir d'agir	Emancipation
L82-83	L23	il a fallu faire des tas de papiers avec l'ANPE,	tas de papiers	L'organisation	Complexité
L87	L25	Je vais de temps en temps en formation.	temps	Transition	Temporalité
L89-90	L25	J'ai un vrai travail Voyez !	vrai travail	Société	Inclusion
L96	L28	Ah, pour les horaires, au début, j'lui ai dit que ce qu'il avait prévu... ça s'rait pas facile.	pas facile	Handicap	Temporalité
L97	L28	Mais on a discuté et on a trouvé un arrangement, maintenant, c'est bien.	arrangement	Handicap	Adaptation
L97-98	L28	Pour le reste... ben, non, y pas de problème.	reste - pas de problème	Handicap	Subjectivité
L100-101	L29	Disons que sur ma paye, c'est marqué pareil, mais en fait euuuh c'est pas pareil.	pareil - pas pareil	Transition	Orientation

			<i>Loïc</i> page 4 de 5	
L104-105	L30	Je fais le même métier, mais comme dans la boîte c'est différent, ben c'est presque un autre métier en fait.	le même métier	Acteurs Inadéquation
L108	L31	Oui. Mais, vous savez, le médecin y vient voir.	vient voir	Transition Accompagnement
L108-109	L31	<b>Il a bien vu que j'étais pas inapte.</b>	pas inapte	Société Inclusion
L112	L32	... 6 ans, <b>plus de six ans,</b>	6 ans	Transition Temporalité
L119-120	L34	à côté de la plaque, voyez, c'est ça à côté de la plaque.	à côté de la plaque	Acteurs Inadéquation
L120	L34	je comprends pas pourquoi c'est si compliqué,	compliqué	<i>L'organisation</i> Complexité
L120-121	L34	alors que voyez en fait ça tient pas à grand-chose, c'était pas la peine deee...	pas grand-chose	Acteurs Inadéquation
L123-124	L35	dans le centre, ça m'a mis... <b>en colère</b> . C'est ça qui... j crois que c'est là que j'ai eu envie de tous les envoyer promener !	colère envoyer promener	Pouvoir d'agir Réaction
L126	L36	<b>j'ai repris le contrôle.</b>	contrôle	Pouvoir d'agir Emancipation
L128	L37	Y décident de tout à vot' place, c'est paaas, c'est pas...	à vo'place	Acteurs Emprise
L130	L38	oui, mais <b>c'est aussi parce que je lui ai parlé au gars,</b>	je lui ai parlé	Pouvoir d'agir Réaction
L131-132	L38	[Ca c'est sûr, c'est pas que le hasard si j'ai du boulot.]	hasard	Transition Accommodation
L140	L42	Déjà, faudrait qu'on nous écoute un peu, ça, déjà	nous écoute	Acteurs Inadéquation
L140-141	L42	C'est pas parce qu'on peut plus faire un truc, qu'on est bon à plus rien faire du tout	bon à plus rien	Handicap Exclusion
L142	L42	Parce que si on nous écoutait,	nous écoutait	Acteurs Inadéquation
L142-143	L42	[et py y a trop de monde déjà aussi, on voit trop de gens différents, à chaque fois faut tout recommencer à leur expliquer]	trop de gens	Acteurs Multiplication
L144-145	L42	qu'y veulent nous emmener à faire des trucs idiots, qu'on sait même pas faire	nous emmener	Acteurs Emprise

			<b>Loïc</b> page 5 de 5	
L148 L42	Parce que j'ai envie d'être mieux... de m'améliorer, voyez,	envie - améliorer	Pouvoir d'agir	Emancipation
L148-149 L42	maintenant que j'ai un vrai travail, que j'ai de l'argent fixe qui rentre	vrai travail	Société	Inclusion
L152-154 L43	on vit pas avec leurs allocs, on vit pas, on rame c'est tout.	on vit pas	Handicap	Précarité
L157 L44	Ah, oui, voilà ! C'est ma vraie place, <b>elle m'attendait</b>	vraie place	Société	Inclusion
L167 L46	je suis pas encore fini vous savez, j'arriverai bien à faire d'autres trucs aussi !	pas fini - arriverai	Pouvoir d'agir	Emancipation

<b>Découpage séquentiel</b>			<b>Marie</b> page 1 de 7	
N° lignes	Segments	Mots clés	Thème	Sous-Thème
L4-6 M2	C'est la médecine du travail qui m'a mise inapte à tous les postes de la société où je travaillais, avec mon généraliste, ils ont fait ça tous les deux ensembles.	médecine du travail	Acteurs	Compétence
L8 M3	Licenciement, pas économique, pas pour faute, mais pour inaptitude au poste de travail.	pas - pas - inaptitude	L'organisation	Complexité
L9-10 M3	je pouvais rien faire dans le commercial, ou même dans les métiers que j'avais fait avant, je pouvais pas faire.	je pouvais pas	Pouvoir d'agir	Soumission
L11 M3	ils m'ont licenciée, y avait pas le choix,	pas le choix	Pouvoir d'agir	Soumission
L14 M4	C'est mon médecin qui a fait la demande à la MDPH	qui a fait	Transition	Accompagnement
L16-18 M4	il va falloir trouver des aides pour » euh... pallier au repos, à tout ce que j'ai besoin quoi, au repos dans mon travail, et un poste adapté...	aides – demande adapté	L'organisation	Complexité
L20-21 M5	Non, là, la première fois ça a été refusé. Là où j'habitais ça a été refusé. Mais, après, j'ai déménagé, et là, ils m'ont tellement bien acceptée,	refusé - accepté	L'organisation	Complexité

			<i>Marie</i> page 2 de 7	
L22-23	M5	je suis allée à la MDPH, je suis allée leur dire « Ben moi je ne comprends pas, j'ai pas voulu être reconnu travailleur handicapé	je suis allée	Pouvoir d'agir Réaction
L24	M5	pour qu'on m'empêche de travailler.	m'empêche	Pouvoir d'agir Soumission
L24-26	M5	Moi, je suis venue frapper à votre porte pour qu'on m'aide à trouver un emploi que je puisse faire, avec mes compétences et puis mon souci de santé.	aide à trouver	Transition Accompagnement
L26-27	M5	ils m'ont envoyé faire une pré-orientation	pré-orientation	Transition Orientation
L27	M5	de là en a découlé que trois métiers.	en a découlé	Acteurs Emprise
L31	M7	On fait plein de tests manuels, on répond à des tests psychologiques,	test	Acteurs Compétence
L34-35	M7	On est suivi par un médecin quand on est au CRP,	suivi	Transition Accompagnement
L35-36	M7	y a un médecin qui prend en compte notre pathologie,	prend en compte	Acteurs Compétence
L39	M8	C'est en internat,	internat	Transition Spatialité
L39-40	M8	ça me faisait plus de cinquante kilomètres pour aller au centre, alors...	cinquante kilomètres	Transition Spatialité
L42	M9	Deux mois et demi, ça a duré.	deux mois et demi	Transition Temporalité
L47	M10	Ah, pas le secteur d'emploi !	emploi - non	Acteurs Inadéquation
L48	M10	ils avaient trouvé que trois métiers pour moi,	ils avaient trouvé	Pouvoir d'agir Soumission
L49-51	M10	Le métier de monteur en bijoux, mais y qu'une ou deux personnes sur la France entière qui vit de ce métier, donc là c'était même pas la peine, c'est bouché d'avance,	bouché d'avance	Acteurs Inadéquation
L51-52	M10	donc c'était pas la peine que je réapprenne ce métier là	pas la peine	Pouvoir d'agir Illusion
L53-54	M10	j'ai des petits soucis avec le calcul, donc c'était pas la peine... Donc je me suis retrouvé secrétaire comptable	soucis calcul comptable	Acteurs Inadéquation
L54	M10	j'avais plus que ça comme choix !...	plus que ça	Acteurs Emprise

			<i>Marie</i> page 3 de 7	
L56-58	M11	Euh, non, pas imposé, c'est moi qui ai dit oui. J'ai... on m'a pas dit... c'est moi, avec la réflexion, je me suis dit « dans les trois métiers que je peux faire, enfin qu'ils me proposaient, y a que celui-là que je suis apte à faire,	c'est moi ils me proposaient	Pouvoir d'agir Illusion
L64	M12	Ils ont pris en compte le fait que j'avais fait de la comptabilité quand j'étais au lycée.	comptabilité - lycée	Acteurs Inadéquation
L67	M13	Mais, moi j'étais commerciale !	commerciale	Acteurs Inadéquation
L71	M14	Ah, pas du tout. Pas du tout ! Ca, on ne m'a jamais euh... proposé...	jamais proposé	Acteurs Inadéquation
L73	M15	Non, non, on n'a jamais regardé mes valises.	jamais regardé	Acteurs Inadéquation
L75-76	M16	J'avais déjà de la compta au lycée. <b>Que j'avais jamais fait</b> hein ! Ca faisait presque trente ans que j'avais pas... c'est tout.	jamais fait - trente ans	Acteurs Inadéquation
L79	M17	J'ai fait une formation dans un autre CRP.	autre	Transition Spatialité
L79	M17	J'ai eu six mois entre les deux	six mois	Transition Temporalité
L80	M17	J'étais inscrite dans un organisme de suivi,	suivi	Transition Accompagnement
L83-84	M17	Elle m'avait proposé d'aller... bénévole dans les associations pour des trucs...	proposé	Transition Accompagnement
L84	M17	En fin de compte, j'y suis pas allé.	suis pas allé	Pouvoir d'agir Réaction
L84-86	M17	à l'époque, j'étais pas bien psychologiquement, et d'aller voir la misère des autres, ça m'aurait pas aidé.	pas bien - pas aidé	Acteurs Inadéquation
L86	M17	On m'avait interdit de travailler,	interdit	Acteurs Emprise
L86-87	M17	on m'avait rabaissé sur plein de choses	rabaissé	Acteurs Inadéquation
L88-89	M17	Donc, ben je suis restée à la maison, quoi. J'ai attendu entre les deux. Voilà.	attendu	Pouvoir d'agir Soumission
L91-92	M18	un diplôme reconnu par le Ministère du Travail, niveau BAC, que j'ai raté... les statistiques. Toujours mon problème avec les calculs...	raté - statistiques problème calculs	Acteurs Inadéquation



			<i>Marie</i> page 4 de 7	
L97	M19	Non, la formation, c'était pas en alternance.	formation	Transition Spatialité
L97	M19	C'était tout le temps en CRP,	CRP	Transition Spatialité
L97-98	M19	pendant vingt-quatre mois	mois	Transition Temporalité
L98	M19	avec trois périodes en entreprises,	entreprises	Transition Spatialité
L98-99	M19	une fois trois jours, et plus tard, deux fois un mois.	jours	Transition Temporalité
L101	M20	c'est moi qui faisais les démarches pour trouver le stage.	c'est moi qui	Pouvoir d'agir Réaction
L103	M21	J'ai ciblé... Enfin, moi j'ai cherché,	j'ai cherché	Pouvoir d'agir Réaction
L104	M21	j'ai cherché près de chez moi,	près de chez moi	Transition Spatialité
L109	M22	au niveau compta, je n'ai rien fait du tout.	rien fait	Acteurs Inadéquation
L111	M22	au niveau secrétariat, ça m'a apporté beaucoup.	apporté	Transition Accompagnement
L120-121	M23	il m'avait dit qu'au début 2011 ils pourraient me proposer un emploi en contrat aidé.	contrat aidé	Handicap Précarité
L123	M24	Le temps que j'étais en stage	temps	Transition Temporalité
L123-124	M24	je me suis dit que ça allait me servir aussi à chercher mon emploi.	je me suis dit	Pouvoir d'agir Réaction
L126-127	M24	on m'appelle en me disant « j'ai peut-être quelque chose pour vous	on m'appelle	Transition Accompagnement
L131	M25	C'est un genre de..., je fais aussi de la formation en compta... plus poussée.	genre de (ne sait pas)	Acteurs Inadéquation
L133	M26	Fallait qu'on fasse ça en même temps que les cours, quoi.	en même temps	Acteurs Inadéquation
L135-136	M27	La lettre, en étant secrétaire, on pouvait la faire, mais on n'a pas eu de cours là-dessus.	pas eu de cours	Acteurs Inadéquation
L138	M28	Pas d'atelier de recherche d'emploi Rien de spécifique.	pas d'ateliers	Acteurs Inadéquation
L138-139	M28	C'était entre parenthèses « démerde-toi ».	démerde-toi	Transition Accompagnement

			<i>Marie</i> page 5 de 7		
L145	M30	j'aurais attendu une meilleure formation, ça c'est sûr !	j'aurais attendu	Acteurs	Inadéquation
L145-146	M30	J'aurais aimé avoir une formation correcte,	j'aurais aimé	Pouvoir d'agir	Illusion
L146-147	M30	en tant que secrétaire-comptable, apprendre à faire un courrier formalisé au bout de huit mois de formation, c'est quand même pas mal !	secrétaire -courrier huit mois	Acteurs	Inadéquation
L149-150	M31	D'avoir un emploi avec, d'aller bosser en même temps comme je fais la formation de compta en plus aujourd'hui, c'est net comme c'est mieux.	emploi avec	Transition	Accommodation
L153	M32	Enfin, y devait venir en entreprise pour voir, mais...	devait venir - mais	Acteurs	Inadéquation
L153	M32	Pas sur tous les stages.	pas sur tous	Acteurs	Inadéquation
L153-155	M32	Sur le dernier, on a fait une réunion avec la tutrice pour faire le point comment s'était passé mon stage,	réunion - comment	Acteurs	Compétence
L157	M33	Sur le dernier on l'a fait. Une fois quoi.	une fois	Acteurs	Inadéquation
L159-160	M34	en faisant la formation de compta en complément sur mon poste de travail,	complément poste	Transition	Accommodation
L163-164	M35	J'avais toujours fait qu'en cours, <b>mais entre les cours et le réel</b> , en comptabilité, c'est le jour et la nuit.	entre cours et réel	Acteurs	Inadéquation
L166	M35	ils n'étaient pas là pour réapprendre un métier	n'étaient pas là pour	Pouvoir d'agir	Soumission
L173	M36	Il en a, peut-être ils auraient préféré travailler, mais euh...	auraient préféré	Pouvoir d'agir	Illusion
L175-177	M37	il en en avait avec nous qui avaient déjà plus de ... par exemple il y en avait une qui avait déjà un bac pro de comptable, il y en avait une autre qui était déjà diplômée secrétaire.	bac pro	Acteurs	Inadéquation
L177-178	M37	Pourquoi ils les ont mis avec nous ? C'est réapprendre un métier qu'elles connaissaient	pourquoi	Acteurs	Emprise
L185	M39	A choisir, ben. J'aurai pu faire secrétaire	j'aurai pu	Pouvoir d'agir	Illusion

			Marie page 6 de 7		
L185-186	M39	mais avec par exemple, secrétaire commerciale, ou assistante commerciale.	commerciale	Acteurs	Inadéquation
L186-187	M39	J’aurais essayé de mettre les deux trucs ensembles, c’est mieux.	j'aurais essayé	Pouvoir d'agir	Soumission
L197-198	M40	Mais, moi me connaissant... je l’aurais fait valoir en premier, ça c’est sûr !	moi - fait valoir	Pouvoir d'agir	Réaction
L202	M42	<b>Jamais.</b> Jamais on m’a proposé de faire ça !	jamais - proposé	Acteurs	Inadéquation
L204	M43	On m’a orienté	orienté	Transition	Accompagnement
L204	M43	direct en CRP.	direct	Acteurs	Emprise
L204-205	M43	c’est qu’on était beaucoup d’un CRP à aller dans un autre,	d'un à un autre	Transition	Spatialité
L205-206	M43	avec le taux d’échec qu’il y a dans cette formation, on peut se demander s’ils ont pas des actions les uns chez les autres (rires).	échec - actions	Acteurs	Emprise
L207	M43	<b>Moi, je pouvais,</b>	moi je pouvais	Handicap	Refus identitaire
L207	M43	et j’étais pas la seule, aller ailleurs dans un centre normal en ville,	normal	Handicap	Subjectivité
L208	M43	et puis j’aurai été mieux.	été mieux	Société	Inclusion
L208	M43	J’aurai été à côté de chez moi,	à côté	Transition	Spatialité
L208-209	M43	plutôt que me taper des kilomètres à n’en plus finir,	à n'en plus finir	Transition	Temporalité
L209	M43	d’être obligée de loger sur place...	obligée	Pouvoir d'agir	Soumission
L209-210	M43	surtout que l’hébergement, c’était pas top	hébergement	Transition	Spatialité
L210-212	M43	[Quand on se retrouve à plus de quarante ans, la vie en collectivité, il en a peut-être qui apprécient, mais moi j’ai pas du tout apprécié.	pas apprécié	Handicap	Adaptation
L212-213	M43	il y en a qui sont plus handicapés]...	plus handicapés	Handicap	Refus identitaire
L213	M43	c’est plus dur, tout ça, il faut vivre ces trucs-là, hein !	vivre des trucs-là	Handicap	Subjectivité
L213-214	M43	Mais on vous laisse pas le choix de toute façon, alors...	vous laisse pas le choix	Acteurs	Emprise

			Marie page 7 de 7		
L214	M43	maintenant j'ai du travail.	travail	Société	Inclusion
L217	M44	parce que j'ai un travail,	travail	Société	Inclusion
L217	M44	j'ai un poste adapté.	poste adapté	Handicap	Adaptation
L219	M44	Je suis pas en fauteuil roulant quand même,	quand même	Handicap	Subjectivité
L219-220	M45	moi j'ai juste besoin d'un siège adapté c'est tout.	juste besoin	Handicap	Adaptation
L220-221	M45	Et puis, la médecine du travail s'est déplacée pour voir comment c'était.	médecine - pour voir	Transition	Accompagnement
L221-222	M45	De toute façon, les remboursements ne sont faits que si la médecine du travail passe et donne son accord.	remboursements	L'organisation	Complexité
L224	M46	Pour le reste, c'est comme n'importe qui, il n'y a que le siège qui est différent.	n'importe qui	Société	Inclusion
L227-228	M47	Cinq ans, cinq ans entre ma première demande et le monde du travail,	cinq ans	Transition	Temporalité
L228-229	M47	Et puis j'aurai aimé faire un métier comme du conseil, ça, ça m'aurait plu...	j'aurais aimé - plu	Pouvoir d'agir	Soumission
L231	M48	Ben, non, je savais pas que ça existait à l'époque, alors...	je savais pas	Acteurs	Emprise
L233	M49	On peut rien faire, de toute façon.	peut rien faire	Pouvoir d'agir	Soumission

## Découpage Acteurs / Inadéquation

				<i>Acteurs / Inadéquation</i> page 1 de 5	
N° lignes	Sections			Mots clés	Sous-thèmes
L431-432	G40	G	qui, finalement, ne sont plus opérantes, n'ont plus rien à prouver	plus opérantes - prouver	implication
L9-12	D2	D	par lesquels on vous fait faire tout un tas de bilans, deee, je dirais, c'est des questionnements, on vous pfff, enfin pour moi c'est une perte de temps, et c'est pour ne pas aboutir à l'emploi, en plus.	un tas de bilans perte de temps	dispositifs
L20-21	D2	D	je me suis trouvée dans un organisme où je me demandais ce que je faisais là !	ce que je faisais là !	dispositifs
L94	D8	D	mais ceux qui me suivaient ne m'ont pas aidé.	pas aidé	implication
L110	D11	D	ils ne se rendent pas compte	rendent pas compte	incompréhension
L116-117	D12	D	et qu'en fin de compte on ne prenait jamais en compte mon handicap.	jamais en compte	incompréhension
L188-189	D20	D	je voyais ça différemment parce que déjà, je suis bilingue de naissance, donc je me suis dit « les langues, j'aime bien ça »	voyais différemment bilingue	évaluation
L195-196	D21	D	ça suppose que si on vous accepte, c'est bien que vous pouvez exercer ce métier-là.	suppose - pouvez	évaluation
L198-199	D21	D	<b>Dans la propre école</b>	dans école	dispositifs
L212-214	D24	D	ils avaient des lieux qu'ils pouvaient proposer, à Londres ou en Irlande, mais comme ils n'avaient jamais eu de personnes en fauteuil, ils ne s'étaient jamais inquiétés.	jamais eu pas inquiétés	évaluation
L264-265	D33	D	Les stages, c'est plus pour vous donner un travail à faire, des trucs en retard, mais question d'être embauchée, non.	stage - travail à faire embauchée, non	dispositifs
L270-271	D33	D	Et j'en ai parlé à l'organisme qui me suit, qui s'en moque !	s'en moque	implication
L286-287	D35	D	c'est pas du travail adapté hein, c'est des rythmes qui sont... "normaux"	rythmes normaux	dispositifs
L301	D38	D	je fais comment, puisque l'Agefiph ne veut rien savoir ? »	rien savoir	incompréhension

				<i>Acteurs / Inadéquation</i> page 2 de 5	
L305-306	D39	D	l'entreprise adaptée, on vous présente ça comme un tremplin, mais c'est pas vrai...	tremplin - pas vrai	dispositifs
L315-316	D41	D	Pour moi, y a quelque chose qui cloche, qui est en décalage, quoi.	cloche - décalage	incompréhension
L334-335	D43	D	Voilà ! et on vous dit , y a tant de pause et après « bing », alors, pause-café, tant, pause déjeuner, tant, pause machin, tout est contrôlé,.	cadence - tant - bing	dispositifs
L373-375	D49	D	Parce ce qu'elles sont au centre du problème, et il est vrai que quand on ne le vit pas, on ne peut pas se mettre à la place de l'autre, c'est pas possible !	se mettre à la place	incompréhension
L37-38	P7	P	en fin de cinquième, j'ai été mal dirigé,	mal dirigé	évaluation
L65-66	P14	P	c'est la directrice et tout le staf qui ont dit, voilà « tu passeras pas, parce que tes résultats sont comme ça,	résultats ( <i>accident en cours d'année</i> )	évaluation
L85-86	P18	P	parce que ça on vous envoie...	on vous envoie	évaluation
L94-95	P18	P	Donc vous allez à des rendez-vous où la personne vous reçoit au rez-de-chaussée et le poste est au premier,	rendez-vous	incompréhension
L138-139	P29	P	dans le travail où j'étais, m'a permis de découvrir l'informatique	découvrir informatique	évaluation
L207-209	P46	P	ne comprend toujours pas ce que je fais, ils connaissent pas mon métier. On vous envoie dans des trucs un peu n'importe quoi.	ne comprend pas	incompréhension
L211	P47	P	Y s'en foutent en fait.	y s'en foutent	implication
L289-290	P59	P	mais, vous savez, <b>c'est ce qu'on me dit de dire aussi !</b>	on me dit de dire	information
L307	P65	P	Que les gens se sentent responsables, qu'ils soient valorisés	responsables	incompréhension
L316-318	P68	P	elle s'en moque, enfin je sais pas moi, si j'avais son métier, je me dirais « c'est quoi infographiste ? » et puis je vais voir, enfin je vais chercher pour mieux comprendre la demande !	s'en moque	implication

				<i>Acteurs / Inadéquation</i> page 3 de 5	
L333-334	P70	P	[y pas d'écoute, y a pas de connaissance des fonctions, des marchés, y a pas d'approcheee. On s'occupe pas trop de gens], on s'en fout.	pas de - pas de	incompréhension
L338-340	P70	P	je lui demande « vous avez téléphoné avant pour savoir si c'était accessible ? » « Ah, non, j'ai pas téléphoné, on va le faire »	j'ai pas téléphoné	évaluation
L353	P73	P	Y faut que chacun se prenne en charge et se sente responsable hein.	en charge - responsable	implication
L358-360	P74	P	Ben oui, c'est comme les gamins, si l'instit il arrive pas à susciter l'envie et le plaisir d'apprendre pfff. « Il est pas doué pour ceci ou pour cela », c'est pas qu'il n'est pas doué ! C'est que <b>faut s'y intéresser, c'est tout</b> , c'est comme tout.	s'intéresser	implication
L11-12	L4	L	On fait des tas de papier, mais... j'vois pas bien à quoi ça sert pour finir.	à quoi ça sert	dispositifs
L14-15	L5	L	Enfin, si, elle m'avait dit de trouver un stage dans les cuisines et j'sais plus quoi	stage cuisine	incompréhension
L15	L5	L	l'avait pas bien compris mon problème...	pas compris	incompréhension
L17-18	L6	L	mais vu le résultat, j'ai pas cherché ailleurs	pas cherché ailleurs	évaluation
L19	L7	L	ça j'me rrrappelle paaas. Non, je crois pas.	non	information
L24	L8	L	pour faire uneee, une quoi déjà ?	uneee quoi	information
L38-39	L12	L	vous voyez le genre ! Ah non, c'était pas pour moi ce truc-là. Y a eu erreur d'aiguillage, si je peux dire, voyez ?	pas pour moi erreur aiguillage	évaluation
L46	L15	L	C'est pas trop leur problème ça voyez.	pas leur problème	implication
L104-105	L30	L	Je fais le même métier, mais comme dans la boite c'est différent, ben c'est presque un autre métier en fait.	le même métier	évaluation
L117-120	L34	L	à côté de la plaque, voyez, c'est ça à côté de la plaque.	à côté de la plaque	implication
L120-121	L34	L	alors que voyez en fait ça tient pas à grand-chose, c'était pas la peine deee...	pas grand-chose	évaluation
L140	L43	L	Déjà, faudrait qu'on nous écoute un peu, ça, déjà	nous écoute	incompréhension

				<i>Acteurs / Inadéquation</i> <small>page 4 de 5</small>	
L142	L43	L	Parce que si on nous écoutait,	nous écoutait	implication
L47-48	M10	M	Ah, pas le secteur d'emploi !	emploi - non	information
L49-51	M10	M	Le métier de monteur en bijoux, mais y qu'une ou deux personnes sur la France entière qui vit de ce métier, donc là c'était même pas la peine, c'est bouché d'avance,	bouché d'avance	évaluation
L53-54	M10	M	j'ai des petits soucis avec le calcul, donc c'était pas la peine... Donc je me suis retrouvé secrétaire comptable	soucis calcul comptable	évaluation
L64	M12	M	Ils ont pris en compte le fait que j'avais fait de la comptabilité quand j'étais au lycée.	comptabilité - lycée	évaluation
L67	M13	M	Mais, moi j'étais commerciale !	commerciale	incompréhension
L71	M14	M	Ah, pas du tout. Pas du tout ! Ca, on ne m'a jamais euh... proposé...	jamais proposé	information
L73	M15	M	Non, non, on n'a jamais regardé mes valises.	jamais regardé	évaluation
L75-77	M16	M	J'avais déjà de la compta au lycée. <b>Que j'avais jamais fait</b> hein ! Ca faisait presque trente ans que j'avais pas... c'est tout.	jamais fait - trente ans	dispositifs
L84-86	M17	M	à l'époque, j'étais pas bien psychologiquement, et d'aller voir la misère des autres, ça m'aurait pas aidé.	pas bien - pas aidé	implication
L87	M17	M	on m'avait rabaissé sur plein de choses	rabaissé	évaluation
L91-92	M18	M	un diplôme reconnu par le Ministère du Travail, niveau BAC, que j'ai raté... les statistiques. Toujours mon problème avec les calculs...	raté - statistiques problème calculs	évaluation
L109-111	M22	M	au niveau compta, je n'ai rien fait du tout.	rien fait - pas eu	dispositifs
L131	M25	M	C'est un genre de..., je fais aussi de la formation en compta... plus poussée.	genre de (ne sait pas)	information
L133	M26	M	Fallait qu'on fasse ça en même temps que les cours, quoi.	aucun atelier	implication
L135	M27	M	La lettre, en étant secrétaire, on pouvait la faire, mais on n'a pas eu de cours là-dessus.	pas eu de cours	dispositifs



				<i>Acteurs / Inadéquation</i> page 5 de 5	
L138	M28	M	Pas d'atelier de recherche d'emploi Rien de spécifique.	pas d'ateliers	dispositifs
L145	M30	M	j'aurais attendu une meilleure formation, ça c'est sûr !	j'aurais attendu	évaluation
L146-147	M30	M	en tant que secrétaire-comptable, apprendre à faire un courrier formalisé au bout de huit mois de formation, c'est quand même pas mal !	secrétaire - courrier huit mois	dispositifs
L153	M32	M	Enfin, y devait venir en entreprise pour voir, mais...	devait venir - mais	implication
L153	M32	M	Pas sur tous les stages.	pas sur tous	dispositifs
L157	M33	M	Sur le dernier on l'a fait. Une fois quoi.	une fois	implication
L163-164	M35	M	J'avais toujours fait qu'en cours, <b>mais entre les cours et le réel</b> , en comptabilité, c'est le jour et la nuit.	entre cours et réel	dispositifs
L175-177	M37	M	il en en avait avec nous qui avaient déjà plus de ... par exemple il y en avait une qui avait déjà un bac pro de comptable, il y en avait une autre qui était déjà diplômée secrétaire.	bac pro	évaluation
L185-186	M39	M	mais avec par exemple, secrétaire commerciale, ou assistante commerciale.	commerciale	incompréhension
L202	M42	M	<b>Jamais.</b> Jamais on m'a proposé de faire ça !	jamais - proposé	information

## Récapitulatif analyse des entretiens

	Ghyslaine	Delphine	Pascal	Loïc	Marie
<b>L'organisation</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Contestation	9	15	12	0	0
Paradoxe	6	13	3	0	0
Hégémonie	9	6	2	0	0
Complexité	10	13	6	3	4
<b>Acteurs</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>36</b>
Multiplication	1	4	1	3	0
Inadéquation	1	17	14	13	25
Emprise	2	4	2	7	8
Compétence	1	4	1	0	3
<b>Société</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Situation de handicap	6	9	8	0	0
Reflet	8	3	7	0	0
Inclusion	9	10	6	4	4
Identité	6	4	3	0	0
Contribution	4	2	5	0	0
<b>Handicap</b>	<b>46</b>	<b>64</b>	<b>47</b>	<b>13</b>	<b>9</b>
Temporalité	1	3	0	1	0
Subjectivité	11	14	4	1	3
Statut	4	3	3	0	0
Représentation	12	9	8	0	0
Refus identitaire	1	0	0	2	2
Précarité	3	8	5	3	1
Pairs	1	4	4	0	0
Lutte	8	10	9	0	0
Exclusion	2	10	6	2	0
Adaptation	3	3	8	4	3
<b>Pouvoir d'agir</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>21</b>
Soumission	2	4	1	2	10
Illusion	2	9	5	1	5
Réaction	10	16	13	5	6
Emancipation	11	4	9	4	0
<b>Transition</b>	<b>27</b>	<b>55</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>30</b>
Temporalité	6	4	3	2	7
Spatialité	1	5	3	2	10
Projet	3	7	3	0	0
Orientation	4	8	4	3	1
Incertitude	8	9	2	2	0
Accommodation	2	7	5	5	2
Accompagnement	3	15	10	5	10

	Ghyslaine	Delphine	Pascal	Loïc	Marie	Total
<b>Inadéquation</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>70</b>
Information	0	0	1	2	4	7
Incompréhension	0	5	4	3	3	14
Implication	1	2	4	3	4	14
Evaluation	0	3	5	4	7	20
Dispositifs	0	7	0	0	7	15

## Récapitulatif analyse des CV

		- de 26 ans	26-45 ans	+ de 45 ans	Total	Rapport
Pyramide des âges	Hommes	33	107	49	189	59%
	Femmes	32	63	37	132	41%
	Total	65	170	86	321	
	Rapport	20%	53%	27%		
Formation initiale	Niveau 5	45	111	74	230	72%
	Niveau 4	15	33	5	53	17%
	Sous total 4 et 5	60	144	79	283	88%
	Niveau 3	2	22	5	29	9%
	Niveau 2	3	4	2	9	3%
Niveau à ce jour	Niveau 5	41	93	60	194	60%
	Niveau 4	19	48	18	85	26%
	Sous total 4 et 5	60	141	78	279	87%
	Progression de 5 à 4	27%	45%	260%	60%	
	Progression total 4 et 5	0%	-2%	-1%	-1%	
	Niveau 3	2	23	6	31	10%
	Niveau 2	3	6	2	11	3%
	Progression nb total 3 et 2	0	3	1	4	1,25%
	Nb Form continue	19	106	54	179	56%
	Rapport sur total	29%	62%	63%	56%	
Projet - Bilans	Projet exprimé	8	33	11	52	16%
	Bilan milieu ordinaire	8	15	8	31	10%
	Bilan CRP	8	16	6	30	9%
	Total bilans exprimés	16	31	14	61	19%
	Bilan milieu ordi + Projet	0	3	1	4	
	Bilan CRP + Projet	0	2	2	4	
	Total bilans + projet	0	5	3	8	13%
	Bilan+proj+form cont adéquate	0	1	3	4	7%
Formation continue	Nb moyen form continue	1	2	2		
	Niv 2 et 3 / qualif inférieure	1	12	1	14	33%
	Nb total formations	27	182	108	317	
	Certification	6	48	28	82	26%
	Qualif diplom	14	56	28	98	31%
	Rapport qualif + CQP sur total form	74%	57%	52%	57%	
	Dont apprent ou Ctr pro	2	12	6	20	11%
Adéquation formation suivie d'un contrat dans le domaine	Adéquat form init/emploi	33	94	64	191	
	Rapport sur total	51%	55%	74%	60%	
	Adéquat form certif	2	22	15	39	
	Rapport sur nb form certif	33%	46%	54%	48%	
	Adéquat form qualif/dip	4	33	19	56	
	Rapport sur nb form qualif/dip	29%	59%	68%	57%	
	Rapport des 2 sur nb form continue	22%	30%	31%	30%	
Stages post formation initiale	Moyenne nb stages post init	4	2	2		
	Nb personne suivi stage	50	48	20		
	Papport nb personnes sur total	77%	28%	23%		
	Nb total stages post form init	187	105	43		
Emploi	Nb moyen années post init	5	18	33		
	Majotité du parours en CDD	38	76	17	131	
	Rapport sur total	58%	45%	20%	41%	
	Nb entrep moyen	3	7	8		
	Nb métiers moyen	3	5	5		
	Jamais travaillé - 26 ans( stages)	21	soit	32%		
	Stages suivis emploi adéquat	3	16	7		
	Rapport sur total stages	6%	33%	35%		
	Niveaux 2 et 3 - 26 ans	4 = stages seuls et 1 CDD # formation initiale				

Données issues de CV de personnes en recherche d'emploi

Sexe	Age			Niveau		Orientation			Parcours												Maj CDD	Nb entrep	Nb métiers
	H/F	-de 26 ans	26-45 ans	+ de 45 ans	init	Ce jour	Bilan	Pré-orient	Projet	Nb années	Nb form	Niv inf	CQP	Qualif diplom	App ent pro	Adequat init/emp	Adequat form/emp	Nb stages					
h			1		5	4			n	5	1			1	1	n	n		x	5	5		
h				1	5	5			n	33	1		1	n	n	n				4	4		
f				1	5	5	x	x	n	35						n			x	11	10		
h			1		5	5			n	16	1		n	n	n	n	n	1	x	8	5		
h			1		4	4			n	20	3		n	n	n	n	n		x	7	4		
h				1	5	5			n	31						n	n	2		6	6		
h		1			2	2			n	5						n	n	1		1	1		
h		1			5	5			n	33						n	n			7	2		
f			1		5	5			n	16						n	n			2	2		
h				1	5	4			n	34	2		2	n	n	n	n	1		4	2		
h				1	5	5			n	30						n	n		x	7	6		
h	1				5	5	x	x	n	5	2		n	n	n	n	n	3	x	5	5		
h	1				5	5			n	13						n	n		x	10	9		
h	1				5	4	x	x	n	7	1			1	n	n	n	1	x	4	4		
f	1				5	4			n	6	1			1	n	n	n	1	x	3	1		
h				1	5	5			n	31	3		n	n	n	n	n	3	x	20	10		
h		1			5	5			n	26						n	n			4	2		
h		1			5	5			n	25						n	n		x	13	8		
h		1			3	3			n	18	2	x	2	n	n	n	n	2		4	5		
h			1		5	5			n	26						n	n			5	3		
h	1				5	5			n	10	1		1	n	n	n	n	1	x	4	4		
h			1		5	5			n	37	1		1	n	n	n	n			4	2		
h			1		5	5			n	19	2		2	n	n	n	n			9	6		
h				1	5	5			n	31	1		1	n	n	n	n			9	4		
h				1	3	3			n	26						n	n			4	1		
h				1	5	5			n	40	2		n	2	1	n	n			7	5		
f		1			5	4			n	25	2		n	1	n	n	n	1	x	7	3		
h	1				4	4			n	2						n	n	6		0			
f	1				5	5		x	n	8	1			1	1	n	n	4	x	5	5		
h				1	5	5			n	9						n	n			8	7		
f				1	5	5			n	35	2		n	2	n	n	n		x	12	9		
h		1			5	5			n	21						n	n		x	7	4		
f		1			4	4	x		n	14	1		1	n	1	n	n			6	2		
f			1		5	4		x	n	34	1		n	1	n	n	n	1	x	9	5		
h		1			5	5		x	n	5	1		n	1	n	n	n	3	x	1	1		
f				1	4	4			n	1						n	n	1		0			
h			1		5	5			n	28						n	n			3	3		
h		1			5	5			n	14	2		1	n	n	n	n			4	3		
h		1			5	5			n	12	1		n	1	1	n	n	x	10	3			
h		1			4	4			n	12						n	n			6	3		
f			1		5	4	x	x	n	32	1		n	1	n	n	n	3		7	4		
h		1			5	5			n	11	3		3	n	n	n	n	x	8	5			
f			1		5	5			n	40	2		1	n	n	n	n	x	16	10			
h	1				4	4			n	4						n	n	2	x	1	1		
h		1			5	5	x	x	n	9	2		2	n	n	n	n	7	x	1	1		
h		1			4	4	x	x	n	13	1		n	1	n	n	n	1	x	7	5		
f			1		5	4			n	21	1		n	1	n	n	n	x	9	7			
f		1			3	3			n	19						n	n	x	11	7			
f	1				4	4			n	5						n	n	1	x	1	1		
h				1	4	4	x	x	n	34	3		1	n	n	n	n	1	x	7	4		
h				1	5	5			n	31						n	n	3		2	3		
f		1			5	5	x	x	n	20	1		n	n	n	n	n	1		6	6		
h			1		5	4			n	37	4		3	1	n	n	n	1	x	12	4		
h			1		5	5			n	17	3		3	n	n	n	n	x	11	8			
f	1				5	5		x	n	10	1		n	1	n	n	n	3	x	4	2		
h				1	5	5			n	34						n	n			2	1		
f		1			2	2			n	8	1		n	1	n	n	n	x	5	5			
f	1				4	4		x	n	25	3		n	2	n	n	n	1	x	8	6		
h		1			4	4			n	21	1		n	n	n	n	n	2	x	9	7		
f	1				4	4			n	7						n	n	x	7	4			
h		1			5	5			n	17	1		1	n	n	n	n		6	5			
f			1		5	5			n	31	2		n	n	n	n	n	x	8	5			
f		1			4	4	x	x	n	31	3		1	2	n	n	n	3		5	4		
h		1			5	5		x	n	23	2		n	n	n	n	n	2		1	3		
f	1				2	2			n	22	1	x	n	n	n	n	n			7	5		
h	1				4	4			n	3	3		2	n	n	n	n	4		0			
f		1			5	5			n	12						n	n		x	5	1		
h		1			3	3			n	11						n	n			4	3		
f			1		2	2			n	23	1	x	n	1	n	n	n	2		5	4		
h			1		5	5			n	25						n	n		x	8	5		
f			1		5	4			n	40	1		n	n	n	n	n			8	4		
f		1			4	4			n	16	1		n	1	n	n	n	x	11	8			
h		1			4	4			n	9	1		1	n	n	n	n		5	3			
f	1				5	5			n	24						n	n			9	7		
f	1				3	3			n	2						n	n	2		2	2		
h		1			5	5			n	5	1		1	n	n	n	n		x	4	3		
h			1		4	4			n	8	1		n	1	1	n	n		x	3	2		
h		1			5	5			n	26	2		2	n	2	n	n			4	3		
f	1				4	4			n	1						n	n	4		0			
h		1			4	3			n	12	1		n	1	n	n	n	2	x	5	3		
h		1			4	4			n	10	1		n	n	n	n	n		x	8	2		
h		1			5	5			n	31						n	n			7	3		
h	1				5	4			n	8	1		n	1	n	n	n	2	x	4	2		
f			1		3	3			n	18	1	x	n	1	1	n	n	x	8	4			
h			1		5	5			n	40						n	n			5	2		
h		1			3	3		x	n	16	1	x	1	n	n	n	n	2	x	9	2		
f			1		5	5			n	42	1		n	1	1	n	n	2		6	5		
h	1				5	5			n	2						n	n	x	5	2			
f			1		5	4			n	31	5		4	1	n	n	n	1	x	14	7		
h			1		5	4			n	12	3		2	1	n	n	n	1	x	3	3		
f		1			3	3			n	20	1		1	n	n	n	n	x	10	5			
f		1			3	3			n	6	2		1	1	n	n	n	1	x	6	4		
f	1				4	4			n	4						n	n						

Sexe	Age			Niveau		Orientation			Parcours											
H/F	- de 26 ans	26-45 ans	+ de 45 ans	Init	Ce jour	Bilan	Pré-orient	Projet	Nb années	Nb form	Niv inf	CQP	Qualif diplom	App ent pro	Adequat init/emp	Adequat form/emp	Nb stages	Maj CDD	Nb entrep	Nb métiers
h			1	5	5			n	37	1		1	n	n	o	o			3	2
f			1	5	4			n	28	2		n	2	1	n	o	3		3	3
f		1		5	5			n	17	1		n	n	n	n	o	2		3	3
f		1		5	5			n	12	4		2	n	n	n	o	2	x	7	2
f		1		5	4			n	12	2		n	1	n	n	o		x	4	5
f		1		5	5			n	20	1		n	n	n	n	o			8	6
f		1		5	5			n	20	2		n	n	n	n	o			4	4
h		1		5	5			n	8						o		2	x	8	8
h	1			5	5			n	5						n		2	x	8	8
h		1		5	5			n	24						n				8	5
h		1		5	5			o	26						n				5	3
h			1	5	5		x	n	31	1		n	n	n	o	n	2	x	10	8
f			1	5	5			n	29	2		1	n	n	o	n			9	9
h		1		5	5			o	14	1		1	n	n	o	o			5	2
f		1		5	5			n	24						o				4	2
h		1		3	3			n	17						o				3	2
h		1		3	3			n	23	2		n	1	n	n	n	1		6	5
f			1	3	4			o	34	3		n	1	n	o	o	2		4	2
f		1		5	4			n	27	2		1	1	n	o	o			5	7
h		1		5	4			o	22	2		n	2	1	n	o			2	5
h		1		5	5			n	12	1		1	n	n	n	n		x	13	6
f	1			5	5			n	4						o		5		0	
f		1		5	5			n	11	3		1	n	n	o	o		x	8	7
f		1		4	4			n	17										5	5
f		1		5	4			n	24	2		1	1	n	o	o			7	7
f		1		5	5			n	22						o				5	5
f			1	5	5			n	32	2		n	n	n	n	o			10	8
h	1			5	5	x		n	4								3		0	
h		1		5	5			n	21						n				11	6
f		1		3	2			o	29	1		n	1	n	o	o			2	2
h	1			5	5	x		n	9						o			x	8	6
f		1		5	5			n	11	3		n	n	n	o	n		x	8	7
h	1			5	5			n	5						o		5	x	3	1
h			1	5	5			n	37						o			x	4	4
f	1			2	2			n									5		0	
h		1		5	5			n	12						o			x	7	5
h			1	5	5			n	31						n				2	2
f		1		4	4			o	20						o				3	2
h	1			5	4			n	8	1		n	1	o	n	n	4	x	3	3
f	1			4	4			n	4					o	o		x	6	7	
h			1	5	4			n	18	1		n	1	n	o	n	3		4	1
f		1		2	2			n	20					o	o			x	7	3
f		1		5	4			n	20	1		n	1	n	o	o	1	x	5	5
f	1			5	5			n	6					o	o		5		0	
h		1		3	2			n	14	1		n	1	n	o	o	2	x	9	2
h	1			4	4			n	4					n	n		5	x	3	3
f		1		5	5			n	9	1		n	n	n	o	n	8	x	7	4
h			1	5	4			o	27	1		n	1	n	o	o			3	3
f			1	5	5			o	32	1		n	n	n	o	o	3		4	4
f	1			5	5			o							o		5		0	
f			1	3	3			n	37	1		n	1	n	n	o			9	6
h		1		5	5	x		n	18	3		n	n	n	o	o	1		9	2
h		1		5	5			n	16	1		n	n	n	n	o			6	4
f		1		5	5			o	18						o				3	2
h		1		5	4			o	24	2		1	1	n	o				7	5
f	1			5	5			n	3						n		6		4	1
f		1		5	5			n	23						o				6	6
h		1		5	5			n	16	1		n	1	n	n	n			3	3
f		1		4	4			o	24	1		n	n	n	o	o			4	4
f	1			2	2			n	5		x	1	n	n	o		5		0	
h			1	5	5			n	32	1		1	n	n	n	o		x	11	9
f			1	5	5			n	32	1		n	n	n	n	n		x	7	8
f		1		3	3			n	13	1	x	n	1	n	o	o			6	5
h		1		3	3			n	12	1		n	n	n	o	n			8	6
h		1		5	5			n	13	2		1	1	n	n	o	2	x	9	9
h		1		5	4		x	n	23	3		n	1	1	n	o	4	x	6	4
f		1		4	4			n	17						o		1	x	9	7
h		1		3	3			n	17						n			x	3	2
f		1		5	4			o	22	2		n	1	n	o	o	2	x	6	5
f		1		4	4			n	17						n				5	5
f		1		5	5			n	22						n				3	3
f	1			2	2			n	1								1		0	
h		1		5	5		x	n	22						o		3		8	3
h		1		5	5			n	25						o				9	3
h	1			5	5			n	6						o			x	6	5
h	1			5	5			n	4						o			x	2	1
h	1			5	5			n	7						n		5	x	1	1
h		1		5	5			n	25						n				5	3
h			1	5	5			o	30						o				7	6
f		1		5	5			n	25						o			x	9	5
h		1		4	4			n	9	1	x		1	1	n	n		x	7	5
h		1		5	5			o	19						n	n		x	10	7
f		1		4	4			o	22	1		n	2	n	o	o		x	12	4
h		1		5	4			o	12	3		1	2	1	n	o	1	x	11	9
h		1		4	4			n	23	1	x	1	n	n	n	n		x	12	8
f			1	5	5			n	35						n			x	14	11
f	1			5	5			n	5						n		4	x	4	6
h		1		5	5			n	16						n			x	12	8
f			1	5	5			n	37						o			x	11	4
f		1		5	5		x	n	11						n			x	8	6
h			1	5	5			n	31						o				8	6
h			1	5	5	x		n	32						o				5	3
f	1			5	5	x		n	7						o			x	10	1
f		1		5	5			n	20						n			x	5	7
h		1		5	5			n	26	1		1	n	n	o	n			9	6
h			1	5	5			n	29						o				5	5
h		1		5	5		x	n	19						n		2		3	4
h			1	5	5			n	39						o				8	2
f		1		5	4			n	27	2		n	2	n	o	o			7	4
h	1			5	5			n	7	1		n	1	n	o	n	2	x	7	2
h		1		5	5			n	16	1		n	n	n	n	o		x	13	5
h			1	5	5	x		n	33						o		5		10	7
h		1		5	5			n	23	1		n	n	n	o			x	15	10
h		1		5	5			n	15	2		2	n	n	o				4	4
h		1		5	5			n	24	1		n	1	n	o	n			8	4
f	1			5	5		x	n	8	1		n	1	n	n	o	o	x	5	4
h			1	5	5			n	41	1		n	n	n	n	o	o		7	4
h			1	5	5			n	34	3										

Sexe	Age			Niveau		Orientation			Parcours											
H/F	- de 26 ans	26-45 ans	+ de 45 ans	Init	Ce jour	Bilan	Pré-orient	Projet	Nb années	Nb form	Niv inf	CQP	Qualif diplom	App ent pro	Adéquat init/emp	Adéquat form/emp	Nb stages	Maj CDD	Nb entrep	Nb métiers
h			1	5	5			n	33	1		n	1	1	o	o			5	3
h			1	5	5			n	39	1		n	n	n	o	o			13	8
f		1		5	5	x		o	24	2		n	n	n	n	n			6	6
h		1		5	5			n	30						o	o			12	7
f			1	5	5			n	31	2		1	n	n	o				7	5
h		1		5	5			n	16	1		1	n	n	o	n			8	7
f	1			5	5			o	8						o		7		0	
h			1	2	2			n	29	1		1	n	n	o	o	3		9	5
h		1		5	5			o	22						o				10	3
f		1		5	4			n	26	4		n	1	n	n	o	5		15	7
f	1			5	5			n	10	1		n	n	n	n	n			13	4
f		1		5	5			n	13										4	4
f	1			5	5			o	1						o		4		0	
h		1		5	5			n	11	3		1	n	n	o			x	7	7
f			1	5	4			n	32	3		n	1	1	o				8	3
f			1	5	5	x		n	37	2		n	n	n	o				10	5
h			1	5	4			n	31	3		n	1	1	o	o			8	3
h			1	3	3			n	33	2		1	n	n	o	o			14	11
h	1			5	5			o	4						o			x	9	2
h			1	5	5			n	32	2		n	n	n	o	o			7	5
h		1		5	5			n	41	1		n	n	n	n				12	2
h	1			4	4	x		n	4									x	4	4
h			1	5	5			n	33	2		2	n	n	n	o			10	8
f		1		5	5			n	21	2		n	n	n	n	n	o		5	5
h			1	5	5			n	37	1		n	n	n	o	o			10	2
h			1	5	5			n	26	4		1	n	n	o	n			14	3
h			1	4	3			n	16	2		n	2	n	o	n	1		8	3
h	1			5	5			n	9						o			x	7	5
h	1			5	5			n	5								5		0	
f	1			5	5			n	9	1		n	1	1	n	n	8	x	4	2
f	1			5	4			n	9	2		n	1	n	n	n	2		4	3
f		1		4	4			n	12	1	x	n	1	n	n	n		x	15	7
h		1		5	5		x	n	12	1		1	n	1	o	o	3	x	7	7
h		1		5	5			n	14	2		n	n	n	o	n	4	x	4	3
f		1		5	4			n	24	1		n	1	n	n	o		x	15	11
h			1	5	5			n	26						o				5	3
f	1			5	5			n	3	1		n	1	n	n		2		0	
h			1	5	5			n	35						n				2	2
h	1			5	5			n	4						o		4		0	
f		1		5	5	x		n	42	1		n	n	n	n				14	11
f		1		5	5			n	8						n			x	7	4
h		1		5	5			n	24	3		1	n	n	n	n			6	6
h			1	5	5			n	34						n				3	2
f		1		3	3			n	18	2	x	1	1	o	o	o		x	11	7
h		1		3	3			n	17	1	x	n	1	n	o	n			9	6
h		1		3	3			o	34						o				6	3
h		1		4	4			n	10						o			x	13	10
f		1		4	4	x		n	23						o				4	3
h			1	3	3			o	30	2		1	1		o	o			6	4
h	1			5	5			n	7						o		5		1	1
f			1	5	5			n	36	3		n	n	n	o	n			11	10
f		1		3	3			n	17	2	x	n	n	n	n	o		x	12	7
h			1	5	5			n	33	2		n	n	n	o	n			6	4
f	1			4	4			n	8	2		n	2	n	n	n	2	x	5	5
h			1	5	5			n	33						o				10	4
h		1		5	5			n	24	3		1	n	n	n	o			11	5
h		1		5	5		x	n	20	2		n	n	n	o	n	2	x	9	6
h	1			4	4			n	2						n		2	x	1	1
h		1		3	3	x		n	14						o		2	x	8	4
h		1		5	5			n	10	3		1	1	n	o	n		x	13	6
f		1		4	4			n	14	1		n	n	n	o	o			5	5
h		1		3	3			n	16	1		n	1	n	o	n			6	4
f			1	5	5	x		n	40	1		n	n	n	n	o			7	3
h		1		5	5			n	24						n				7	3
f	1			5	5		x	n	7	1		1	n	n	o	o	1	x	4	1
h		1		5	5			n	15						o				4	1
f			1	5	5			n	37						o				6	5
f	1			5	5			n	16	1		n	n	n	o			x	11	6
h		1		4	3			n	18	2		n	1	n	o	o	2		1	1
f			1	4	4	x		n	34	2		n	n	n	o	o		x	16	8
f			1	5	4			o	35	2		n	2	n	o	o			10	6
h			1	5	5			n	29						o				1	1
f			1	5	5			n	31	2		n	n	n	o	o			4	2
h		1		5	5	x		n	15						n		1	x	8	7
h		1		4	4			o	20	2		n	1	n	n	o	1		4	2
h		1		5	5			n	13			n	1	n	o	o			3	2
f	1			5	5		x	n	8	1		n	1	n	o	o	6		0	
f			1	4	4			n	36	1		n	1	n	o	o			9	5
f	1			5	5			n	5						o			x	6	3
h			1	5	5			n	27	2		1	n	n	o	n			8	5
f			1	5	5			n	30	1		n	1	n	o	o			7	6
h		1		5	5			n	27						o				5	4
h		1		5	5			n	18	1		n	n	n	o	o			7	5
h		1		5	5	x		n	22	1		n	n	n	o	o			5	4
f			1	5	5			n	30						o				7	4
h		1		4	4			n	16	2		n	n	n	n	n		x	8	5
h	1			4	4			n	1						n		2		0	
h			1	5	5			n	31	2		1	n	n	o	n			7	3
h			1	5	5		x	n	33	4		1	n	n	o	o			14	8
f	1			5	5	x		n	5								6	x	1	1
f	1			5	5			n	3								5		0	
f		1		5	5			n	10	2		n	n	n	n	o			3	2
f		1		5	5		x	n	30	1		n	1	n	n	n	3		2	2
f		1		5	5			n	22	1		n	n	n	o	o	4		4	3
h	1			4	5	x		n	8	1		n	n	n	o	o	10		0	
h		1		4	4	x		n	17	1		n	n	n	n	o			17	15
f	1			4	4			n	1						o		1	x	1	1
h		1		4	4			n	27						o				7	5
f		1		5	5			n	17	1		n	n	n	n	o			5	3
f		1		4	4			o	17	1		n	n	n	o	n			6	4
h		1		5	4			n	10	1		n	1	n	o	n			5	3
h		1		5	5			n	10	1		n	n	n	o	n	4	x	11	8
f	1			5	5			n	7							n	8	x	3	3
f		1		5	5			n	37	1		n	n	n	o	n	1		10	6
h		1		5	5			n	16	1		n	n	n	n	o			2	2
f		1		5	5			n	9	1		n	1	n	n	o	1	x	12	5
h		1		4	4			n	11	1	x	n</								

## Interview de Pierre Blanc, Directeur général de l'Agefiph

par Fanny Chapoton, journaliste. Jeudi 21 juillet 2011

Récupérée sur <http://www.agefiph.fr/Actualites/Presentation-de-la-nouvelle-offre-d-interventions-de-l-Agefiph-2012>

- **Fanny Chapoton :** *Pierre Blanc Bonjour.*
- **Pierre Blanc :** Bonjour.
- **Fanny Chapoton :** *Vous êtes le directeur général de l'Agefiph et vous allez nous parler ce matin de la nouvelle offre d'interventions de l'Agefiph que le conseil d'administration a entériné en juin/juillet de cette année 2011. Alors, tout d'abord, est-ce que vous pouvez nous expliquer comment est née cette nouvelle offre d'interventions ? Pourquoi était-elle nécessaire ?*
- **Pierre Blanc :** C'est une offre qui arrive aujourd'hui, qui est travaillée depuis 9 mois avec le conseil d'administration et en particulier avec les équipes de l'Agefiph, mais aussi tous les partenaires services de l'Agefiph. Et je tiens en entrée d'interview à les remercier très profondément du travail accompli, puisqu'ils ont été associés, ils ont participé très largement à la construction de cette nouvelle offre. Alors, évidemment, cette offre intervient après la loi de 2005 qui a vu la croissance des ressources de l'Agefiph de façon très importante. Elle intervient en sortie de crise. L'Agefiph a pu, avec un programme conjoncturel et un plan de soutien, écouler ses surcroûts de collecte. Aujourd'hui, tout ceci a payé puisque l'emploi dans les entreprises des personnes handicapées se maintient et a même bien traversé la crise, y compris en 2011, avec des performances de placement et de maintien dans l'emploi qui ont été très fortement accrues. Tout naturellement, le système est vertueux, la collecte de l'Agefiph diminue régulièrement depuis 2007, et donc, il convenait de s'adapter à cette nouvelle ère qui s'ouvre, avec une approche de l'emploi des personnes handicapées qui va sans doute nécessiter de mobiliser davantage les opérateurs de droit commun que sont Pôle Emploi, que sont les Régions, en matière de formation professionnelle.
- **Fanny Chapoton :** *Cette nouvelle offre, elle est prévue sur une durée précise ?*
- **Pierre Blanc :** A priori, c'est une offre qui va entrer en application à partir du 1er janvier 2012 s'agissant des aides. C'est une offre qui est destinée à aller jusqu'à 2015 très probablement, mais on voit bien que les cycles économiques et les cycles en matière d'emploi bougent beaucoup et bougent très vite. L'époque où l'on pouvait pendant une dizaine d'années maintenir un programme uniforme est dépassée aujourd'hui. Je crois qu'il faut avoir la réactivité et l'adaptabilité nécessaire. Donc, cette offre, elle se veut être une offre plus simple, plus lisible et surtout beaucoup plus ciblée.
- **Fanny Chapoton :** *Ces objectifs s'inscrivent dans le cadre, vous l'avez dit, d'une baisse régulière de la collecte. L'Agefiph a moins de ressources financières. Quels sont donc les objectifs et les priorités d'action ? Comment, concrètement, cela va se mettre en place, cette nouvelle offre ?*
- **Pierre Blanc :** Nous avons à l'Agefiph des services, des prestations et des aides directes. Et comme vous avez pu le voir dans la communication que nous avons faite cette année, « Nous sommes 630 000 personnes handicapées dans les entreprises et c'est normal », avec l'Agefiph et ses partenaires services, on peut faire mieux. Donc, l'ambition de notre campagne, de notre

nouvelle offre pardon, c'est d'agir d'abord sur la formation des personnes handicapées qui est le point noir s'agissant de l'emploi ou du maintien dans l'emploi. C'est aussi d'améliorer l'accompagnement des entreprises et l'accompagnement des personnes handicapées. Et surtout réserver nos aides là où c'est le plus important pour emporter la décision de maintien dans l'emploi ou de recrutement et notamment en direction des publics les plus éloignés de l'emploi. Donc, moins d'argent ne veut pas forcément dire moins de résultats. Moins d'argent veut dire une mobilisation plus forte des dispositifs de droit commun et on s'y emploie, avec l'État, à essayer de mobiliser davantage les conseils régionaux en matière de formation professionnelle, Pôle Emploi en matière d'accès à l'emploi et tout le système de protection sociale, des CRAM, notamment en matière de maintien dans l'emploi. Un effort auprès de nos partenaires services et puis des aides ciblées, adaptées à la situation. C'est-à-dire qu'il n'y aura plus d'aides automatiques comme c'était le cas auparavant, mais des aides qui vont venir ponctuellement emporter la décision au moment où c'est nécessaire.

- **Fanny Chapoton** : Alors, des aides moins automatiques, *est-ce que ça veut dire que certaines personnes handicapées n'auront plus d'aide du tout, ou est-ce qu'elles vont être moins importantes ? Comment on peut décrire ce nouveau dispositif ? Pour les personnes handicapées, quelles vont être les conséquences ?*
- **Pierre Blanc** : Pour les personnes handicapées, en termes d'aide directe, les aides sont maintenues dans leur principe. C'est-à-dire qu'une personne handicapée qui aura besoin d'une aide pour accéder à l'emploi aura le bénéfice d'une aide, ça c'est clair. Maintenant, si elle n'a pas besoin de cette aide pour accéder à l'emploi, il n'y aura plus l'automatisme qu'on connaissait avec les primes à l'embauche antérieurement.
- **Fanny Chapoton** : D'accord, donc ce ne sont plus des aides automatiques. Effectivement, toutes ces personnes n'auront pas forcément une aide, mais ces aides seront davantage ciblées. C'est ça l'idée ?
- **Pierre Blanc** : Absolument. L'idée, c'est de faire en sorte qu'il y ait la meilleure synergie entre les services qui sont apportés soit par le service public de l'emploi, soit par les dispositifs spécialisés que sont les dispositifs Alther, les Cap Emploi, les Sameth pour le maintien dans l'emploi. Et de doter ces professionnels d'un outillage qui va leur permettre de mobiliser l'aide au moment où cela va être vraiment nécessaire pour concrétiser l'insertion et le maintien dans l'emploi.
- **Fanny Chapoton** : Et l'objectif global, il reste tout de même d'améliorer encore les pourcentages d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises ?
- **Pierre Blanc** : Oui, puisque l'Agefiph, c'est un fonds de développement de l'emploi, c'est sa mission première, c'est de développer l'emploi. L'emploi ne dépend pas que de l'Agefiph et de la communauté d'acteurs spécifiques, cela dépend aussi de Pôle Emploi, cela dépend aussi des acteurs du maintien dans l'emploi en général. Mais de fait, cette communauté d'acteurs, elle doit être mobilisée, et mobilisée avec le bon outillage compte tenu du contexte dans lequel elles évoluent. Et donc, c'est ce nouveau contexte, 2012-2015 que nos administrateurs ont essayé de cibler en changeant assez profondément la philosophie d'intervention de l'Agefiph en matière d'aide directe.
- **Fanny Chapoton** : D'accord. Donc il va falloir maintenant expliquer cette nouvelle philosophie d'intervention. D'une part à tous vos partenaires comme on le fait là, à travers cette interview. Quelles sont les prochaines étapes d'explication et peut-être de pédagogie sur cette nouvelle offre ?



- **Pierre Blanc** : La première étape, c'est celle d'aujourd'hui. Notre dernier conseil date du 11 juillet, nous sommes le 18 juillet. Il me semblait important de pouvoir informer très rapidement nos partenaires services de la philosophie de cette nouvelle offre d'intervention de l'Agefiph, parce que, encore une fois, ils y ont largement contribué et c'est ce que j'ai souhaité depuis « Réussir ensemble 2009 ». C'est-à-dire qu'on est une communauté d'acteurs et chacun à sa place joue son rôle, mais encore faut-il que ceux qui sont auprès des personnes handicapées et des entreprises puissent contribuer à l'élaboration des outils qu'ils mettent en œuvre. C'est la philosophie profonde de « Trajectoire 2012 ». Aujourd'hui, c'est une annonce générale qui donne un peu le sens et la philosophie de l'action. Ce sera suivi *au mois d'octobre de réunions inter-régionales avec les responsables des services financés par l'Agefiph, les SAMETH, Alter et Cap Emploi pour présenter plus avant cette nouvelle offre d'intervention. Ensuite, nous diffuserons un outillage à toutes ces équipes courant décembre.* Et puis, des formations seront organisées au tout début janvier par des équipes régionales de l'Agefiph auprès de tous ces professionnels, de sorte qu'au début de l'année, tout le monde soit en phase et que l'on puisse effectivement réaliser un travail de qualité.
- **Fanny Chapoton** : *Donc, ces professionnels vont ensuite pouvoir expliquer à leur tour aux personnes handicapées avec qui ils travaillent.*
- **Pierre Blanc** : Et aux entreprises, bien entendu, avec lesquelles ils travaillent. En parallèle, il y aura bien sûr sur le site de l'Agefiph toutes les informations qui se mettront en place.
- **Fanny Chapoton** : *C'est encore un travail sur quelques mois qui va se faire jusqu'à la mise en place en début 2012. Très bien. Merci beaucoup Pierre Blanc.*
- **Pierre Blanc** : Merci. Encore une fois, je crois qu'on a fait ensemble un travail depuis 2009 qui est un travail d'intelligence collective, auquel je suis très attaché et je crois qu'il a porté ses fruits. Et il n'y a aucune raison, au moment où l'Agefiph voit ses recettes baisser, au moment où elle doit adapter son offre, que, encore une fois, ceux qui mettent en œuvre nos services et nos aides ne soient pas pleinement associés à cette démarche. Et encore une fois, et avant les congés d'été, je tiens à saluer ce travail et à remercier tout le monde.

## **Abréviations**

AAH	Allocation Adulte Handicap
Agefiph	Association pour la GEstion du Fonds de développement de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapés
APF	Association des Paralysés de France
ARE	Allocation de Retour à l'Emploi
ARS	Agence Régionale de Santé
AT	Accident du Travail
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDTD	Centre de Distribution de Travail à Domicile
CIDIH	Classification Internationale des Déficiences Incapacités et Handicaps
CIF	Classification Internationale du Fonctionnement du handicap et de la santé
CIH	Classification Internationale des Handicaps
CIM	Classification Internationale des Maladies et des problèmes de santé
CIP	Conseiller d'Insertion Professionnelle
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
COTOREP	Commission Technique d'Orientation de de Reclassement Professionnel
CRP	Centre de rééducation Professionnelle
CV	Curriculum Vitae
DIRECCTE	Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
EA	Entreprise Adaptée
ERP	Ecole de Rééducation (Reconversion) Professionnelle

ESAT	Etablissements et Services d'Aide par le Travail
FEHAP	Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne Privés non lucratifs
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GEIQ TH	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification des Travailleurs Handicapés
HALDE	Haute Autorité pour la Lutte contre les Discrimination et pour l'Egalité
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
L'ADAPT	Ligue pour l'Adaptation du Diminué Physique du Travail
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OMS	Organisation Mondiale e la Santé
ONFRIH	Observatoire National sur la Formation, la Recherche et l'Innovation sur le Handicap
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPS	Organisme de placement spécialisé
PCH	Prestation Compensatoire du Handicap
POPS	Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée
RLH	Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA	Revenu de Solidarité Active
SAMSAH	Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SAVS	Services d'Accompagnement à la Vie Sociale
SEAD	Service d'Enseignement A Distance
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile

## **Illustrations**

<b>Figure 1</b> - <i>CIF (Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé)</i> Source : Organisation mondiale de la Santé Genève - 2001 - ISBN 92 4 254542 2 .....	21
<b>Figure 2</b> - Répartition des personnes handicapées en emploi. Source : CNSA - 2011, <i>les chiffres clés de l'autonomie</i> - juin 2011 - p.3 .....	39
<b>Figure 3</b> - Schéma actuel de circulation des personnes handicapées au sein de l'organisation du retour à l'emploi - juillet 2011 .....	43
<b>Figure 4</b> - Proposition d'un schéma de circulation des personnes handicapées au sein de l'organisation du retour à l'emploi .....	145

## **Sites internet consultés**

<b>Organisme</b>	<b><u>Site Internet</u></b>
Action sociale	<a href="http://annuaire.action-sociale.org">http://annuaire.action-sociale.org</a>
Agefiph	<a href="http://www.agefiph.fr">http://www.agefiph.fr</a>
Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail	<a href="http://www.anact.fr/">http://www.anact.fr/</a>
Association pour Adultes et Jeunes Handicapés	<a href="http://www.apajh.org">http://www.apajh.org</a>
Association des Paralysés de France	<a href="http://www.apf.asso.fr">http://www.apf.asso.fr</a>
Comète	<a href="http://www.cometefrance.com">http://www.cometefrance.com</a>
Déclic	<a href="http://www.magazine-declic.com">http://www.magazine-declic.com</a>
Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique	<a href="http://www.fiphfp.fr">http://www.fiphfp.fr</a>
Gazette santé et social	<a href="http://www.gazette-sante-social.fr/actualite">http://www.gazette-sante-social.fr/actualite</a>
Groupement national des Etablissements et Services d'Aide par le Travail	<a href="http://www.reseau-gesat.com">http://www.reseau-gesat.com</a>
Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité	<a href="http://www.halde.fr">http://www.halde.fr</a>
Handicap	<a href="http://informations.handicap.fr">http://informations.handicap.fr</a>
Handi-partage	<a href="http://www.handi-partage.fr">http://www.handi-partage.fr</a>
Institut National <b>de Recherche et de Sécurité</b>	<a href="http://www.inrs.fr">http://www.inrs.fr</a>
Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques	<a href="http://www.insee.fr">http://www.insee.fr</a>
Institut National supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés	<a href="http://www.inshea.fr">http://www.inshea.fr</a>
Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale	<a href="http://infodoc.inserm.fr">http://infodoc.inserm.fr</a>
Info Travail	<a href="http://www.infotrabail.com">http://www.infotrabail.com</a>
Journal Officiel	<a href="http://www.journal-officiel.gouv.fr">http://www.journal-officiel.gouv.fr</a>
Juritravail	<a href="http://www.juritravail.com/code-travail.html">http://www.juritravail.com/code-travail.html</a>
Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées	<a href="http://www.ladapt.net">http://www.ladapt.net</a>
La Documentation Française	<a href="http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports">http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports</a>

<b>Organisme</b>	<b><u>Site Internet</u></b>
L'assurance maladie	<a href="http://www.ameli.fr">http://www.ameli.fr</a>
Légifrance	<a href="http://www.legifrance.gouv.fr">http://www.legifrance.gouv.fr</a>
Ligue des Droits de l'Homme	<a href="http://www.ldh-france.org">http://www.ldh-france.org</a>
Maison Départementale des Personnes Handicapées	<a href="http://www.mdph.fr">http://www.mdph.fr</a>
Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	<a href="http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr">http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr</a>
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale	<a href="http://www.solidarite.gouv.fr">http://www.solidarite.gouv.fr</a>
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé	<a href="http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr">http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr</a>
Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés	<a href="http://www.oeth.org">http://www.oeth.org</a>
Organisation Mondiale de la Santé	<a href="http://www.who.int/fr">http://www.who.int/fr</a>
Sécurité Sociale	<a href="http://www.securite-sociale.fr">http://www.securite-sociale.fr</a>
Service Public	<a href="http://vosdroits.service-public.fr">http://vosdroits.service-public.fr</a>
Portail d'information des services médico-sociaux	<a href="http://samsah-savs.fr">http://samsah-savs.fr</a>
Travailler mieux	<a href="http://www.travailler-mieux.gouv.fr">http://www.travailler-mieux.gouv.fr</a>
Union d'associations de parents et amis de personnes handicapées mentales	<a href="http://www.unapei.org">http://www.unapei.org</a>
Vie Publique	<a href="http://www.vie-publique.fr">http://www.vie-publique.fr</a>

## **Références**

### **Textes nationaux**

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. (1789). Assemblée nationale constituante.

La loi du 6 fructidor de l'an II (23 août 1794) qui pose le principe d'immutabilité du nom de famille.

Loi sur les accidents du travail réglementant les indemnisations, et reconnaissant la responsabilité de l'entreprise, qui doit s'assurer en conséquence. (9 avril 1898).

Loi qui régit l'assistance aux vieillards, infirmes et incurables. (14 juillet 1905).

Loi instaurant l'emploi des militaires percevant une pension d'invalidité, institution d'un quota d'emplois réservés. (27 avril 1924). Journal Officiel du 29 avril 1924, page 3862.

Loi n°49-1094 dite « Cordonnier » relative à l'aide aux aveugles et grands infirmes - Traite de la généralisation de l'aide à la réinsertion de tous les infirmes - Création de l'Allocation de Compensation. (2 août 1949). Journal Officiel du 6 août 1949, page 7714.

Loi n° 57-1223 sur le reclassement professionnel des personnes handicapées - Définition de la qualité de Travailleur Handicapé. (23 novembre 1957). Journal Officiel du 24 novembre 1957, page 10858.

Loi n° 75-534 d'orientation en faveur des personnes handicapées. (30 juin 1975). Journal Officiel du 1er juillet 1975, page 6596.

Loi n° 81-3 relative à la protection des salariés victimes d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle. (7 janvier 1981). Journal Officiel du 8 janvier 1981, page 191.

Loi n° 87-517 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés - Instauration des quotas d'emploi de travailleurs handicapés et de l'obligation de résultat. (10 juillet 1987). Journal officiel du 12 juillet 1987, page 7822.

Loi n° 90-602 relative à la protection des personnes en raison de leur état de santé ou de leur handicap. (12 juillet 1990). Journal Officiel du 13 juillet 1990, n°161.

Loi n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations. (16 novembre 2001). Journal Officiel du 17 novembre 2001, n°267.

Loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. (11 février 2005). Journal Officiel du 12 février 2005, n°36.

Décret n° 2005-1587 relatif à la maison départementale des personnes handicapées et modifiant le Code de l'action sociale et des familles. (19 décembre 2005). Journal officiel du 20 décembre 2005, n°295.

Décret n° 2005-1732 modifiant le Code du travail. (30 décembre 2005). Journal Officiel du 31 décembre 2005, n°304.

Décret n° 2006-26 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant pris en l'application de l'article L323-11-1 du Code du Travail. (9 janvier 2006). Journal Officiel du 11 janvier 2006, n°9.

Décret n°2006-501 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. (3 mai 2006). Journal Officiel du 4 mai 2006, n°104.

Décret n° 2006-555 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation et modifiant le code de la construction et de l'habitation. (17 mai 2006). Journal Officiel du 18 mai 2006, n°115.

Décret n°2007-1574 modifiant l'annexe 2-4 du Code de l'action sociale et des familles établissant le guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées (6 novembre 2007). Journal Officiel du 8 novembre 2007, n°259.

Décret n° 2008-1347 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité. (17 décembre 2008). Journal Officiel du 19 décembre 2008, n°295.

Loi n° 2011-867 relative à l'organisation de la médecine du travail. (20 juillet 2011) Journal Officiel du 24 juillet 2011, n°0170.

LOI n° 2011-901 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap. (28 juin 2011). Journal Officiel du 30 juillet 2011, n°0175.

### **Textes européens**

Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentale. (1950). Traité européen.

Résolution n° 374 concernant un programme d'action sociale, dont la réintégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. (21 janvier 1974). Conseil des communautés européennes.

Résolution n° 84-3 Charte sociale européenne. (17 septembre 1984). Commission européenne.

Résolution 96-216 L'égalité des chances pour les personnes handicapées. (20 décembre 1996). Commission européenne.

Résolution 134-04 concernant l'égalité des chances pour les élèves et les étudiants handicapés dans le domaine de l'enseignement et de la formation. (5 mai 2003). Commission européenne.

Déclaration (d'intention) de Madrid *"Non discrimination plus action positive font l'inclusion sociale"*. (mars 2002). Participants au congrès de Madrid (600 représentants).



## **Textes des Nations Unies**

Déclaration universelle des droits de l'homme. (1948). Assemblée Générale des Nations Unies.

Résolution 34/47 - Déclaration des droits des personnes handicapées. (9 décembre 1975). Assemblée générale des Nations Unies.

Résolution 37/52 - Programme d'action mondiale concernant les personnes handicapées. (3 décembre 1982). Assemblée générale des Nations Unies.

Résolutions 52/82 - 54/595 et 56/572 Mise en oeuvre du programme d'action mondiale concernant les personnes handicapées. (1997 - 1999 - 2001). Assemblée générale des Nations Unies.

Résolution 1994/153 Pour la pleine intégration des handicapés dans la société. (7 février 1995). Assemblée générale des Nations Unies.

Résolution 61/611 Convention relative aux droits des personnes handicapées. (16 décembre 2006). protocole en cours de ratification : Assemblée générale des Nations Unies.

## **Rapports et autres documents**

### **➤ Sources citées**

- Agefiph. (2009). *Guide Handicap et formation*, 97p. Récupéré sur <http://www.agefiph.fr>
- Agefiph. (2011). *Marché AODR45/2011-02 Cahier des charges*, 16p. Dossier de consultation « Actions de formation courte ».
- Busnel, M. (2009). *L'emploi, un droit à faire vivre pour tous*. Rapport remis à Xavier Darcos, Ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, 71p. Récupéré sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports>
- CNSA. (2011, juin). *Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie*. 9p. Récupéré sur [http://www.cnsa.fr/article.php3?id\\_article=990](http://www.cnsa.fr/article.php3?id_article=990)
- CNSA. (2011, juin). *MDPH d'un département à l'autre n°4*, 4p. Récupéré sur [http://www.cnsa.fr/IMG/pdf/CNSA\\_MDPH\\_4p\\_200x272\\_26-05.pdf](http://www.cnsa.fr/IMG/pdf/CNSA_MDPH_4p_200x272_26-05.pdf)
- CNSA. (2011, juillet). *Document de restitution 2010 des données d'activité et de fonctionnement validées des départements*. 16p. Récupéré sur [http://www.cnsa.fr/IMG/pdf/Restitutions\\_2010\\_Conseil\\_CNSA\\_V2.pdf](http://www.cnsa.fr/IMG/pdf/Restitutions_2010_Conseil_CNSA_V2.pdf)
- Conseil national consultatif des personnes handicapées. (2011). *Rapport 2010*, 88p. Récupéré sur <http://www.moteurline.apf.asso.fr/spip.php?article1476>
- Davoine, L & Meda, D. (2008, février). *Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?* Centre d'étude de l'emploi - Document de travail 96-1, 117p.
- Delcey, M. (2002). *Physiopathologie des déficiences motrices*. Récupéré sur [http://www.moteurline.apf.asso.fr/IMG/pdf/physiopath\\_defmot\\_MD\\_111-130-2.pdf](http://www.moteurline.apf.asso.fr/IMG/pdf/physiopath_defmot_MD_111-130-2.pdf)

- Dpt-éthnologie-Université-de-La-Réunion. (2001, novembre). *Morale et handicap : la reconnaissance de la forme humaine*. Communication présentée au colloque "Handicap, cognition et prise en charge individuelle..." qui s'est tenu les 21, 22 et 23 novembre 2001 à La Baume-les-Aix. Récupéré sur <http://www.anthropologieenligne.com/pages/14.html>
- Dossier. (2010, janvier). L'orientation scolaire et professionnelle dans un monde incertain. *Revue française des sciences sociales n° 109 - Formation emploi*, pp. 1-14.
- Dossier. (2011, mars). Emploi et handicap de nouvelles pistes. *I-comme-info n°50*, pp. 44-53.
- Dossier. (2011, février). Mieux vivre le handicap grâce à la technologie. *Arts-&métiers-mag n°334*, pp. 14-21.
- Dossier. (2011, mars). Ouvrir l'entreprise au handicap. *Courrier cadres n°49*, pp. 19-39.
- FIPHFP. (2006 et 2009). *Rapports d'activités*. Récupéré sur <http://www.fiphfp.fr>
- Halbronn, J (1997). *L'usage du préfixe « re » en français*. Lierre & Coudrier. Récupéré sur [http://www.hommes-et-faits.com/Linguistique/Jh\\_PrefixeRe.htm](http://www.hommes-et-faits.com/Linguistique/Jh_PrefixeRe.htm)
- HALDE. (2011). *Rapport annuel 2010*. 89p. Récupéré sur <http://www.halde.fr/-Rapports-annuels-.html>
- Handi-partage. (2011). *Baromètre national : les salariés français face au handicap*. 38p. Récupéré sur <http://www.handi-partage.fr/barometre-national-seconde-edition-mai-2011>
- IGAS. (2010, novembre). *Bilan du fonctionnement et du rôle des MDPH*. Rapport N°RM2010-159P, 57p. Récupéré sur <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/114000024/0000.pdf>
  - IMS Entreprendre pour la cité. (2011). *Les stéréotypes sur les personnes handicapées - Guide pratique*. 56p. Récupéré sur <http://www.imsentreprendre.com>
  - KPMG. (2010). *La valeur ajoutée économique et sociale des entreprises adaptées*, 30p. Récupéré sur <http://www.kpmg.com/FR/fr/IssuesAndInsights/ArticlesPublications>
  - L'Adapt. (2011). *Priorités handicap 2011 - Avançons des solutions pour l'emploi*. Consulté le 19 février 2011, sur [www.prioriteshandicap2011.com](http://www.prioriteshandicap2011.com)
- MDPH. (2010) *Handiguide 37*, 55p.
- ONFRIH. (2011) *Rapport triennal* remis à la Ministre des Solidarités et de la Cohésion Sociale, 472p. Récupéré sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports>
- Rouilleault, H. (2010). *L'emploi au sortir de la récession... Renforcer l'accompagnement des transitions professionnelles*. Rapport remis à Xavier Bertrand Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 215p.

## **Références bibliographiques**

### **Par ordre alphabétique d'auteurs**

### ➤ **Ouvrages cités**

- Ardouin, T. (2003). *Ingénierie de formation pour l'entreprise* (éd. 2010). Paris : Dunod, 282p.
- Bachelard, G. (1950). *La dialectique de la durée* (éd. 1972). Paris : PUF, 151p.
- Barbier, R. (1996). *La recherche-action*. Paris: Anthropos, 112p.
- Benmakhouf, A. (2000, avril). Canguilhem, la capacité normative. In Blanc, G. (dir) *Lectures de Canguilhem* - Paris : ENS-Editions, 163p.
- Bergson, H. (2011). *La perception du changement*. Paris : PUF, 73p.
- Bernoux, P. (1985). *La sociologie des organisations*. (éd. 2009). Paris : Seuil, 274p.
- Blanc, A. (1995). *Les Handicapés au travail* (éd. 1999). Paris : Dunod, 310p.
- Blanc, A. (2003, juillet). Employabilité limitée et discrimination : les personnes handicapées à l'épreuve de l'insertion professionnelle. *Education permanente n°156*, pp. 123-129.
- Blanc, A. (2006). *Le handicap ou le désordre des apparences*. Paris : Armand Colin, 255p.
- Bon, C. (2003, mars). Effet d'étiquetage et jeux des institutions dans le parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap. *Education permanente n°156*, pp. 79-87.
- Bonin, P. (2009, août). Pour une topologie sociale. *Communications n°87*, pp 43-64.
- Bourdieu, P. (1982). *Ce que parler veut dire*. Paris : Fayard, 244p.
- Boutinet, J.P. - Denoyel, N. - Pineau, G. et Robin J.Y. (dir) (2008). *Penser l'accompagnement d'adulte Ruptures, transitions, rebonds*. Paris : PUF.369P,
- Boutinet, J.-P. (2011, avril). Un imaginaire contemporain saturé de responsabilité. *Education permanente n°187*, pp. 9-21.
- Brémaud, L. et Guillaumin, C. (dir). (2010). *L'archipel de l'ingénierie de formation*. Rennes: PUR, 364p.
- Brugère, F. & Le Blanc, G. (2009). *Judith Butler - Trouble dans le sujet, trouble dans les normes*. Paris : PUF, 127p.
- Canguilhem, G. (1966). *Le normal et le pathologique* (éd. 1994). Paris : PU, 224p.
- Collard, F & Samama, E. (2010). *Handicaps et sociétés dans l'histoire*. Paris : L'Harmattan, 223p.
- Crozier, M. & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : Seuil, 504p.
- De Cherisey, L. (2011). *Le grain de sable et la perle*. Paris : Presses de la Renaissance, 161p.
- Diderot, D. & d'Alembert, J. (1751) *Encyclopédie ou dictionnaire raisonné des Sciences, des Arts et des Métiers, par des gens de Lettres*. Tome I. Edition originale scannée. 917p. Récupéré sur <http://books.google.fr/books>
- Draperi, J.-F. (2003, mars). Les structures d'insertion : espaces de solidarité ou d'exploitation ? *Education permanente n°156*, pp. 103-114.
- Droit, R.P. (2010, 10 septembre). Alexandre Jollien "La pleine maîtrise est une illusion". *Le Monde*.

- Ebersold, S. (2001). *La naissance de l'inemployable*. Rennes : PUR, 208p.
- Elias, N. (1987). *La société des individus* (éd. 2009). (J. Etoré, Trad.) Paris : Fayard - Pocket, 303p.
  - Faul, F. (2010, mars). De l'interdit d'instrumentaliser l'autre... et après ? In Fantino J. (dir), *Identité et Altérité : La norme en question ?* Paris : Les Editions du Cerf, pp. 259-271.
  - Foucault, M. (1972). *Histoire de la folie*. Paris: Gallimard, 587p.
  - Gardien, E. (2008, février). *L'apprentissage du corps après l'accident*. Paris : PUF, 302p.
  - Giust-Desprairies, F. & de Gaulejac, V. (dir). (2009). *La subjectivité à l'épreuve du social : hommage à Jacqueline Barus-Michel*. Paris : L'Harmattan, 302p.
  - Goffman, E. (1975). *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps* (éd. 2010) (A. Kihm, Trad.) Paris : Les éditions de minuit, 177p.
- Gouban, M. (2004, mai-juin). Handicap : à la croisée des regards. *Annales de Kinésithérapie* n°29-30, pp. 33-36.
- Gouban, M. (2007). L'autonomie. Article publié dans le CDROM "S'entend dans les mains" édité à l'occasion du centième anniversaire de l'Institut de Formation en Masso-kinésithérapie Valentin Haüy Paris, sous la Direction de H. Cochet.
- Gueslin, A & Stiker, H-J. (2003). *Handicaps, pauvreté et exclusion dans la France du XIXème siècle*. Paris : Les éditions de l'atelier, 270p.
- Guyot, P. (2010, Décembre). Essai sur la liberté (de choisir) dans le champ du handicap. *Bulletin d'information du CREA I Bourgogne* n° 309, 11p.
- Hamonet, C. (1990). *Les personnes handicapées*. (4ème édition 2004). Paris : PUF, 127p.
- Hamonet, C. (1990). *Les personnes en situation de handicap*. (6ème édition 2010). Paris : PUF, 127p.
- Hamonet, C. (décembre 2001). Exclusion, marginalité, culture et handicaps, tentatives d'explication et de compréhension des mécanismes du rejet social. Récupéré sur <http://infodoc.inserm.fr/inserm/ethique.nsf/937238520af658aec125704b002bde2/54cd5916709b22efc12570a500515227?OpenDocument>
- Hamonet, C. (2003) Les corps infirmes. Récupéré sur <http://infodoc.inserm.fr/inserm/ethique.nsf/AllDocumentsByUNID/7EF425C844C8DC98C12570A5005153E0>
- Heslon, C. (2008, mars). S'orienter dans le transitoire au fil de l'âge : de l'anticipation à l'opportunité. *Education permanente* n°176, pp. 37-49.
- Heslon, C. (2011, avril). Comment (se) former à la responsabilité d'autrui à défaut d'autorités pour en répondre. *Education permanente* n°187, pp. 147-157.
- Joly, C. (2007, octobre). Rencontre avec Guillaume Le Blanc : Rendre leur voix aux sans voix. Article publié dans *Feuille de route Quart Monde* n°366, récupéré sur <http://www.atd-quartmonde.fr/?Rencontre-avec-Guillaume-Le-Blanc>
  - Juery, J. (1906). *L'assistance aux vieillards, infirmes et incurables et la loi du 14 juillet 1905*. 236p. Récupéré sur <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5405226f/f5.texte.swf>
  - Kristeva, J. (2003). *Lettre au Président de la République sur les citoyens en situation de handicap, à l'usage de ceux qui le sont et de ceux qui ne le sont pas*. Paris : Fayard, 96p.
  - Lang, G. (2003, juillet). De la personne "handicapée" à la personne "en situation de handicap" : d'une exclusion à l'autre ? *Education permanente* n°156, pp. 123-129.

- Le Bianic, T. (2003, mars). L'inaptitude au travail : une construction sociale ? *Education permanente* n°156, pp. 55-65.
- Le Blanc, G. (2003, juin-septembre). Les maladies de l'homme normal. *Article paru dans les n°45-46, récupéré sur <http://www.passant-ordinaire.com/revue/45-46-558.asp>*
- Le Blanc, G. (2009, mars). L'invisibilité sociale. *Récupéré sur <http://www.actu-philosophia.com/spip.php?breve295>*
- Le Bouëdec, G. (2002, Dédembre). La démarche d'accompagnement, un signe des temps. *Education Permanente* n° 153, pp. 13-20.
- Lerch, D. (2009, juillet). Séparer, intégrer, inclure. *Ethnologie française*, pp. 443-451.
- Marthey-Pierre, C. & Waysand, E. (2009, juillet). "Handicapé, moi ? Oh non, quand même pas !" Les limites floues du handicap. *Education permanente* n°156, pp. 89-101.
- Montandon, A. (2001). *Lieux d'hospitalité, hospices, hôpital, hôtellerie*. Clermont-Ferrand : Presses universitaires Blaise Pascal, 500p.
- Montesquieu. (1758). *De l'esprit des lois - livre 8* (éd. 1995, Vol. I). Paris : Gallimard, 144p.
- Morin, E. (1990). *Introduction à la pensée complexe*. (éd. 2005) Paris : Points, 158p.
- Pagès, M. - Bonetti, M. - De Gaulejac, V. - Descendre, D. (dir). (1979). *L'emprise de l'organisation* (éd. 1998). Paris : Desclée de Brouwer, 300p.
- Palmade, J. (2003). *L'incertitude comme norme*. Paris : PUF, 304p.
- Pernoud, P. (2001). De la pratique réflexive au travail sur l'habitus. *Récupéré sur [http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_2001/2001\\_18.html](http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_18.html)*
- Prodhomme, M. (2009, Décembre). Accompagnement de projet professionnel et bilan de compétences. *Education Permanente* n°153, pp. 79-89.
- Quivy, R. & Van Campenhoudt, L. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*. (éd. 2009) Paris : Dunod, 256p.
- Rauch, A. (2009, juillet). Quand l'ethnologie questionne le handicap. *Ethnologie française*, n°39, pp 389-392.
- Ricoeur, P. (2007). *Anthologie*. Paris : Seuil, 431p.
- Rousseau, J.-J. (1754 ). *Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes*. (éd. 1992) Paris : Le livre de poche, 159p.
- Rousseau, J.-J. (1762). *Du contrat social*. (éd. 1992) Paris : Le Livre de poche, 224p.
- Stieger, B. (2001). De Canguilhem à Nietzsche : la normalité du vivant. In Blanc, G. (dir) *Lectures de Canguilhem* - Paris : ENS-Editions, 163p, pp. 85-101.
- Stiker, H.-J. (1999, décembre). *Quand les personnes handicapées bousculent les politiques sociales*. *Récupéré sur [www.esprit.presse.fr/archive/review/article.php?code=9775](http://www.esprit.presse.fr/archive/review/article.php?code=9775)*
- Stiker, H.-J. (2003, juillet). Les enjeux d'une approche situationnelle du handicap. *Education permanente* n°156, pp. 115-121.
- Stiker, H.-J. (2009). *Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours*. Grenoble : PUG, 262p.

## Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>I. Du trajet au projet .....</b>	<b>9</b>
I.1 L'expérience du déséquilibre .....	11
I.2 Esquisse d'un bouleversement .....	13
I.3 Interrogations .....	15
<b>II. L'environnement du handicap .....</b>	<b>16</b>
II.1 Introduction .....	17
II.2 L'évolution de la législation .....	18
II.3 La classification du handicap .....	20
II.4 Les associations de patients .....	22
II.5 Les modalités autour du handicap .....	24
II.5.1 L'incapacité .....	24
II.5.2 L'invalidité .....	24
II.5.3 La RQTH .....	25
II.5.4 La CDAPH .....	26
II.5.5 L'AAH .....	27
II.5.6 La PCH .....	28
II.5.7 La DOETH .....	28
II.6 Les principaux acteurs .....	30
II.6.1 Le corps médical .....	30
II.6.2 Les services publics de référence .....	30
II.6.3 Autres alternatives .....	32
II.6.4 Les structures dédiées .....	33
II.6.5 La MDPH .....	35
II.7 Handicap et travail .....	36
II.7.1 Les entreprises dédiées .....	36
II.7.2 Les entreprises ordinaires .....	38
II.8 Conclusion .....	40
<b>III. L'approche conceptuelle .....</b>	<b>44</b>
III.1 Introduction .....	45
III.2 Handicap ou situation de handicap ? .....	46
III.2.1 Préambule .....	46
III.2.2 Anormal ou pas ? .....	47
III.2.3 Représentations et reflets .....	48
III.2.4 Les mots du handicap .....	50
III.2.5 Situation de handicap, qualificative ou subjective ? .....	54
III.2.6 Handicap et conséquences .....	55
III.2.7 De la reconnaissance à l'exclusion .....	56
III.2.8 Synthèse .....	58
III.3 La transition .....	60
III.3.1 Préambule .....	60
III.3.2 Les maux de la transition .....	61
III.3.3 Construction, reconversion ou transition .....	63
III.3.4 Les transitions du handicap .....	65
III.3.5 Peut-on accompagner la transition ? .....	68
III.3.6 Synthèse .....	70

III.4 Quelles stratégies pour qui et pourquoi ?.....	72
III.4.1 Préambule.....	72
III.4.2 Quelle autonomie pour penser sa stratégie ?.....	75
III.4.3 Que se passe-t-il dans l'organisation ?.....	78
III.4.4 Les effets induits de la stratégie.....	81
III.4.5 Pouvoir contre pouvoir d'agir, quelle conciliation ?.....	83
III.4.6 Synthèse.....	84
III.5 Problématique.....	86
III.6 Conclusion.....	88
<b>IV. Méthodologie et recueil de données.....</b>	<b>89</b>
IV.1 Introduction.....	90
IV.2 Premiers constats.....	91
IV.3 Les observations.....	93
IV.3.1 Les forums.....	94
IV.3.2 Les manifestations réservées aux entreprises.....	96
IV.3.3 Synthèse.....	97
IV.4 Les entretiens.....	98
IV.4.1 Méthodologie.....	98
IV.4.2 Choix des thèmes.....	99
IV.4.3 Résultats.....	102
IV.4.4 Analyse.....	104
IV.4.4.a Analyse thématique.....	104
IV.4.4.b Langage et expression.....	113
IV.5 L'étude des candidatures.....	120
IV.5.1 Méthodologie.....	120
IV.5.2 Résultats.....	122
IV.5.3 Analyse.....	123
IV.6 Conclusion.....	126
<b>V. Proposition de réflexions et d'actions.....</b>	<b>131</b>
V.1 Introduction.....	132
V.2 Au niveau « macro » du handicap.....	139
V.3 Sur le terrain de l'éducation et de la formation.....	146
V.4 Conclusion.....	156
<b>En conclusion.....</b>	<b>159</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>166</b>
Collecte des données.....	167
Segmentation des entretiens.....	224
Récapitulatif analyse des entretiens.....	282
Récapitulatif analyse des CV.....	283
Données issues de CV de personnes en recherche d'emploi.....	284
Interview de Pierre Blanc, Directeur général de l'Agefiph.....	287
Abréviations.....	290
Illustrations.....	292
Sites internet consultés.....	293
Références.....	295
Textes nationaux.....	295
Textes européens.....	296
Textes des Nations Unies.....	297
Rapports et autres documents.....	297
Références bibliographiques.....	299



## 4<sup>ème</sup> de couverture

### Université François Rabelais - Tours

UFR Arts et Sciences Humaines

Département des Sciences de l'Education et de la Formation

Année Universitaire 2010-2011

### Master Professionnel 2<sup>ème</sup> année

Mention Sciences de l'Education et de la Formation

Tout au Long de la Vie

### Spécialité Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes

#### Mots clés :

handicap

transition

orientation

parcours

organisation

sociologie

Handicap et transition professionnelle, quelles stratégies adopter ?

Présenté par

*(Peut-on (re)mettre l'humain au cœur des dispositifs ?)*

Bernadette Quiquemelle

L'arrivée d'un handicap engendre souvent une transition professionnelle. Face à cette situation quelles stratégies adopter ? Au travers de témoignages de personnes handicapées, nous tenterons d'évaluer le parcours au sein de l'*organisation* actuelle afin de vérifier si une personne dispose d'un espace pour construire elle-même sa stratégie de retour à l'emploi. Nous porterons un regard sur l'organisation afin d'envisager des pistes de réflexions sur une stratégie que nous voudrions à propension humaine. Cet ouvrage soulève plus de questions qu'il n'en résout, il se voudrait une introduction à un travail de recherche à poursuivre.

### Université François Rabelais - Tours

UFR Arts and Human sciences

Department of the Sciences of the Education and the Training

Academic year 2010-2011

### Master's degree preparing to work for a company 2nd year

Distinction Sciences of the Education and the training

throughout the life

### Speciality Strategy and Engineering in adults' Training

#### Keywords :

disability

transition

orientation

course/career

organization

sociology

Disability and professional transition, which strategies to adopt ?

Presented by

*(Can we hand back the human being to the heart of devices?)*

Bernadette Quiquemelle

The arrival of a handicap often engenders a professional transition. In front of this situation which strategies to adopt ? Through testimonies of disabled persons, we shall try to estimate the course within the current Organization to verify if a person has a space to build herself its strategy on returning to the employment. We shall concern a glance the Organization to envisage runways of reflections on a strategy which we would want in human inclination. This work raises more questions than it resolves it, he would like an introduction in a research work to pursue.