

Université François Rabelais
Tours

Service Universitaire de Formation Continue
Département des Sciences de l'éducation et de la formation
116 boulevard Béranger
37000 Tours

**Accès à une VAE active pour les ouvriers
d'Etablissement de Services et d'Aide par le
Travail**

*Contribution à l'étude d'un accompagnement
coopératif
auprès de personnes en situation de handicap*

*Mémoire présenté par Marc SOUET
Sous la direction de Noël DENOYEL*

En vue de l'obtention du

MASTER

Mention professionnelle
Ingénierie de la Formation
Spécialité Fonctions d'accompagnement en formation
Master professionnel 2^{ème} année

JUIN 2007

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
INTRODUCTION GENERALE : DES GENS DE MÉTIER	3
1 ^{ère} PARTIE : RECONNAISSANCE D’OUVRIERS EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNEMENT A LA VAE.....	7
1 CHAPITRE 1 : LE PARADOXE DU « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ » : DÉTOUR HISTORIQUE, DE L’EXCLUSION A LA PARTICIPATION CITOYENNE.....	11
2 CHAPITRE 2 : LA NOTION DE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP.....	32
3 CHAPITRE 3 : VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPERIENCE ET ETABLISSEMENT DE SERVICES ET D’AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)	46
4 CHAPITRE 4 : APPROCHE INTERACTIONNELLE DE L’ACCOMPAGNEMENT EN ESAT ET RECONNAISSANCE : UTILISATION DU MODELE TRIPOLAIRE AUTO, HETERO, ECO ACCOMPAGNEMENT	56
5 CHAPITRE 5 : GARANTIR L’ACCESSIBILITÉ DE LA DÉMARCHE AUPRÈS D’OUVRIERS D’ESAT : POUR UNE VAE ACTIVE. PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE	72
2 ^{ème} PARTIE : POUR UN ACCOMPAGNEMENT COOPÉRATIF DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	78
6 CHAPITRE 6 : MÉTHODOLOGIE ET ENTRETIEN EXPLORATOIRE AVEC UN ACCOMPAGNATEUR VAE.....	81
7 CHAPITRE 7 : MÉTHODOLOGIE ET ENTRETIENS AVEC LES OUVRIERS D’ESAT.....	94
8 CHAPITRE 8 : UNE RECHERCHE EN ACTION.....	126
9 CHAPITRE 9 : RENCONTRER LA VAE : TRADUCTION, ADAPTATION, COOPERATION	135
CONCLUSION GENERALE : POUR UN ACCOMPAGNEMENT COOPÉRATIF	145
ANNEXES.....	149
INDEX DES ILLUSTRATIONS.....	183
BIBLIOGRAPHIE	184
INDEX DES AUTEURS	186
TABLE DES MATIERES.....	187

INTRODUCTION GENERALE : DES GENS DE MÉTIER

Notre question de recherche est née dans l'attente de l'entretien de sélection du Master, en juin 2006. Notre expérience professionnelle de formateur auprès des Educateurs Techniques Spécialisés, à l'Ecole Régionale du Travail Social d'Olivet nous a permis d'inventer une utilisation originale de l'ergonomie, de créer de nouveaux outils en direction des travailleurs en situation de handicap¹. Puis l'essaimage expérientiel nous a conduits dans les ateliers, auprès des travailleurs déficients intellectuels, autour d'interventions concernant aussi bien la prévention des conséquences du vieillissement du travailleur handicapé que l'autonomisation au poste de travail... Nous étions constamment étonnés de voir à quel point ces femmes et ces hommes étaient infiniment fiers de parler de leur travail, de montrer leurs « ruses », leur poste, les coupures de presse qui tapissaient les murs des salles de pause et qui parlaient de leur Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT)², ainsi que les palettes de produits finis qu'ils venaient de filmer... comment ils faisaient pour « clipper » deux coques ou dé pelliculer des produits à reconditionner...

Au mois de juin 2006, juste avant l'entretien de sélection du Master II, Fonctions d'accompagnement, nous intervenons dans un ESAT à Saint-Amand-Montrond. Lors du tour de table où chacun se présente, un ouvrier sort maladroitement de la poche de sa blouse, mais d'un geste qui se veut sûr, un étui en plastique qu'il ouvre. Il en sort un cutter, des petites bandes de carton, un marqueur et une montre sans bracelet. Il dit : « *Mes outils, à moi !* », puis il ajoute « *Je travaille bien* ».

Le midi, à l'ombre des platanes du Canal du Berry, nous consacrons notre pause aux lectures préparatoires de l'entretien. Ce jour nous lisons un chapitre

¹ Avertissement : tout au long de ce travail le lecteur trouvera le terme handicap entre guillemets, lorsqu'il sera utilisé de façon isolée, en général, pour faire référence aux termes de la Loi qui l'utilise comme tel. Ceci s'explique par le fait que nous démontrerons que le « handicap » n'est pas une notion stable mais le résultat d'un processus interactionnel et complexe. Il ne peut donc être compris que dans le cadre d'une situation précise vécue par un individu précis. L'utiliser isolément nous met en contradiction avec ce qui est le fondement de notre démarche, en particulier l'aspect situationnel et la prise en compte nécessaire de toutes les dimensions d'un individu. C'est pourquoi nous utiliserons le terme de « situation de handicap », de « personne en situation de handicap », et même, de « personne pouvant vivre des situations de handicap ». Cette dernière expression, qui n'est utilisée qu'à la fin de ce travail, sera utilisée pour marquer le caractère temporel inconstant du handicap situationnel.

² Depuis la loi du 11 février 2005 l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail a remplacé le Centre d'Aide par le Travail (CAT).

consacré au compagnonnage³. Nous faisons un lien avec ce qui s'est passé le matin dans le groupe : ces gens sont des gens de métier.

Nous retrouvons notre emploi en réadaptation fonctionnelle. Après vingt années passées auprès de malades lourdement touchés, en neurologie, l'ergothérapeute souffre, s'épuise. Le renoncement n'est pas loin... Nous voulons changer et inventer notre métier. Notre recherche et le terrain de stage doivent donc articuler professionnalisation, recherche, action et formation, ou, selon Michèle Descolonges, œuvre, action, travail⁴ : il faut inventer son métier !

Après avoir rencontré nous-mêmes la Validation des Acquis de l'Expérience sous la forme de la VAP, loi de 1985, c'est lors de l'intervention sur ce dispositif que prend forme une idée, un peu utopique peut-être, sur la possibilité d'utiliser la Validation des Acquis de l'Expérience en Etablissement et Services et d'Aide par le Travail, auprès d'ouvriers présentant une déficience intellectuelle. Notre expérience de formateur auprès d'ouvrier d'ESAT nous permet de disposer d'une bonne connaissance du secteur dans la région et, en décembre 2006, nous proposons notre projet à la Direction Générale de l'Institut Les Cent Arpents qui accepte d'expérimenter l'utilisation de la VAE par les ouvriers de l'ESAT Jean Pinaud. Nous n'avons, à ce moment aucune idée de la façon dont nous allons procéder. Nous allons donc faire un très rapide tour de France des expériences similaires, tant elles sont peu nombreuses, qui nous conduira jusqu'à la Roche-sur-Yon où nous ferons nos premiers pas de chercheur lors d'un entretien exploratoire. Cet entretien réalisé auprès d'un accompagnateur de VAE en entreprise adaptée nous apportera de précieuses informations qui vont nous permettre de travailler.

Ce n'est pas un récit d'expérience que nous allons présenter dans ce travail. Nous allons découvrir que nous pénétrons dans un univers complexe, où le paradoxe s'invite fréquemment et où l'interaction des contextes nécessite la convocation de concepts dynamiques pour ne rien perdre de la richesse de ces enchevêtrements. Nous nous trouvons en effet à la croisée des champs du « handicap », de la formation et de la reconnaissance.

³ FAUCONNIER Dominique, « Compagnonnage et Histoires de Vie », In *Accompagnement et Histoires de vie*, PINEAU, Gaston, Paris, l'Harmattan, 1998, 303 p.

⁴ DESCOLONGES, Michèle, *Qu'est ce qu'un métier ?* Paris, PUF, 1998, 264 p.

Nous allons présenter dans la première partie les mouvements contextuels de notre champ d'étude. Nous y présenterons le champ du handicap à travers un détour par l'histoire d'un regard, celui de notre société au fil de l'évolution des lois. Nous chercherons à exposer les raisons qui donnent au « travailleur handicapé » un statut à l'image de celui qui en est le dépositaire : légèrement claudicant.

Nous aborderons ensuite la notion de situation de handicap. Cette notion essentielle nous permettra de comprendre le caractère volatil, relatif et interactionnel du handicap. Nous comprendrons alors sans peine que le handicap ne peut être statutaire puisqu'il est situationnel, soumis aux changements et aux aléas des environnements fréquentés par les individus. C'est pourtant cette considération statutaire qui sera à l'origine de la confusion qui s'invite, quand le regard néglige la situation.

Le troisième mouvement contextuel est celui de la Validation des Acquis de l'Expérience. Après un bref retour sur l'histoire de la VAE, nous en présenterons les éléments qui constitueront son environnement, lorsque l'ouvrier d'ESAT tentera de l'utiliser. Cela nous permettra d'identifier l'adaptabilité ou la résistance du système devant la nécessité d'adaptation requise pour une utilisation active par l'ouvrier d'ESAT.

Le quatrième mouvement est convoqué par les deux précédents. La notion de situation de handicap est issue d'un modèle interactionnel statique, qui n'est pas suffisamment précis et détaillé dans ses liaisons internes pour construire un modèle d'accompagnement. C'est la raison pour laquelle nous tenterons une superposition de la théorie tripolaire de Gaston Pineau afin d'en dégager un mouvement, cher à la fonction d'accompagnement. Accompagner la VAE c'est aussi accompagner une démarche de reconnaissance. Nous proposerons un modèle d'accompagnement interactionnel sous le triple éclairage du processus de production du handicap, de la théorie tripolaire de Gaston Pineau et du parcours de la reconnaissance de Paul Ricœur.

Nous concluons cette première partie par la présentation de l'interaction des contextes en présence. La VAE est difficilement utilisable, en l'état, par les ouvriers d'ESAT.

La seconde partie présentera notre démarche de recherche en action avec les ouvriers d'ESAT mais aussi avec tous les acteurs des environnements liés à la VAE. Après une présentation de la méthodologie utilisée pour traiter notre corpus de

recherche, l'analyse de l'entretien réalisé auprès d'un accompagnateur de VAE nous permettra de proposer une méthodologie d'intervention en vue de la préparation de la VAE en ESAT.

L'analyse des entretiens réalisés auprès des ouvriers d'ESAT, nous apportera un éclairage sur la position et l'éthique d'un accompagnement, sous l'angle de la reconnaissance. Il nous montrera comment l'ouvrier peut assumer ses compétences et ses différences, sans pour autant que ces dernières n'occupent tout le terrain de la reconnaissance.

C'est donc sur la rencontre de la VAE avec les ouvriers d'ESAT que nous clôturerons cette deuxième partie. Nous montrerons comment nous avons travaillé ensemble pour rendre accessible et active l'utilisation de cette démarche. Nous expliquerons également comment nous avons travaillé au-delà des murs de l'ESAT avec les acteurs de la VAE, en particulier comment nous avons travaillé sur l'adaptabilité de la certification et sur l'adaptation des procédures.

Nous concluons ce travail sur une proposition issue de l'ensemble des apports théoriques croisés avec nos analyses d'entretien. Nous proposerons un modèle interactionnel d'accompagnement coopératif pour la préparation de la VAE en ESAT.

**1^{ère} PARTIE : RECONNAISSANCE D'OUVRIERS EN
SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNEMENT A
LA VAE**

Contexte, éléments théoriques et problématique de l'étude.

INTRODUCTION

De l'exclusion organisée du XV^{ème} siècle à la loi du 11 février 2005, le regard de la société sur les personnes en situation de handicap a considérablement évolué. Loin d'en faire un problème et de chercher de quelles façons elle peut s'en protéger, notre société moderne réfléchit aux moyens qu'elle peut se donner pour permettre à toute une partie de la population d'exercer son rôle de citoyen à part entière, en un mot : participer. L'évolution de ce regard est très récente. En France ce n'est vraiment qu'à partir de 1975, avec la loi « d'orientation en faveur des personnes handicapées » que les choses ont commencé à évoluer. Marquant cette évolution du regard de la société, la prise en charge du « handicap » d'abord confiée aux œuvres charitables, est passée de la responsabilité de la médecine aux mains expertes du champ médico-social. Cette dernière évolution marquant bien l'intention d'intégrer, d'insérer les personnes en situation de handicap. Le passage de la médecine au médico-social s'est marqué d'une évolution des concepts. La quête de causalité médicale (P. WOOD, 1980), qui faisait du handicap la chute d'une cascade d'événements consécutifs à un problème de santé, a laissé la place à un concept interactionniste du handicap⁵, qui recontextualisé, apparaît dans toute sa complexité balayant la vision d'un handicap absolu, présent en toute circonstance. Alors les appellations ont changé : des estropiés de l'après guerre on est passé aux invalides, puis aux handicapés, en 1975 aux personnes handicapées et en 2005, on devrait dire « personnes en situation de handicap ». Mais les mauvaises habitudes ont la peau dure et les anciens qualificatifs sont toujours présents (y compris dans les textes de 2005 !) d'autant que, malgré l'évolution des concepts, des intentions

⁵ FOUGEYROLLAS Patrick et al, *Evolution canadienne et internationales des définitions conceptuelles et des classifications concernant les personnes ayant des incapacités. Analyse critique, enjeux et perspectives*. Réseau international CIDIH et facteurs environnementaux, Montréal, Vol. 9, n° 2-3, août 1998.

du législateur, agissant quand même sous la pression des associations, le regard du grand public a peu évolué et ... dans la rue on croise plus facilement le grand public que monsieur Patrick Fougeyrollas !

Parallèlement, à la fin des années 1950 on commence à s'intéresser à la possibilité « d'occuper » les personnes handicapées, surtout si celles-ci sont atteintes de handicap mental (à l'époque on parle plus facilement de débilité que de déficience intellectuelle, empruntée à la terminologie de la Classification Internationale du Handicap, CIH 2). L'évolution du travail protégé en France se poursuit selon la même évolution que la législation sur le handicap avec des points forts en 1975, en 1987 et en 2005. La dénomination, dans ce domaine est beaucoup plus hésitante, puisque le législateur peut utiliser, dans un même texte, quatre dénominations différentes pour désigner l'Ouvrier d'Etablissement de Services et d'Aide par le Travail (ESAT) avec toutes les conséquences que cela peut avoir quand il s'agit de trouver sa place. La plupart du temps l'ouvrier est assigné à des tâches répétitives de sous traitance empruntant plus à un émiettement du travail qu'à une intention professionnalisante. Pour autant les choses évoluent et les établissements, conscients de cet état de fait, et concurrence et délocalisations obligent, développent des activités propres, à plus forte valeur ajoutée et des prestations de service... Cette évolution s'accompagne d'une professionnalisation croissante des ouvriers, donnant tort aux visions pessimistes selon lesquelles ces ouvriers ne pourraient s'acquitter que d'opérations simplifiées...

En 2002 la loi de modernisation sociale apporte à l'ensemble des travailleurs français la Validation des Acquis de l'Expérience. Ce n'est évidemment pas à cette date que les ouvriers d'ESAT croisent la VAE. Cependant un décret de 2004, portant injonction aux organismes de formation de rendre accessible les dispositifs de formation aux « travailleurs handicapés », met la VAE sur le chemin de ces derniers.

C'est le début des premières expériences qui concernent essentiellement des ouvriers d'Entreprises Adaptées.

C'est sur la base de ce contexte, médical, législatif, social, expérimental que nous commençons ce travail.

Aux contextes législatifs liés à l'évolution de la société en matière de handicap, nous allons ajouter un regard, en forme d'état des lieux du travail protégé afin de bien cerner les spécificités de la population avec laquelle nous allons travailler. Le

croisement de cet état des lieux avec les concepts du processus de production du handicap, et de la théorie tripolaire de Gaston Pineau va nous permettre de produire un modèle plus explicite et plus dynamique du handicap de façon à pouvoir définir une proposition d'accompagnement spécifique, de l'utilisation de la VAE en ESAT.

Enfin nous rencontrerons la notion de reconnaissance, car associer la Validation des Acquis de l'Expérience aux champs du travail protégé et de la déficience intellectuelle, ne pouvait faire l'économie de ce détour par le « *Parcours de la Reconnaissance* » (Paul Ricœur, 2004).

1 CHAPITRE 1 : LE PARADOXE DU « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ » : DÉTOUR HISTORIQUE, DE L'EXCLUSION A LA PARTICIPATION CITOYENNE

« Voilà de bien joyeux cas... [...]

Chaque homme est, à sa mesure, un cas, une délicieuse exception. Et une observation fascinée, puis critique transforme souvent l'être anormal en maître ès humanité »

Alexandre Jollien, *Le métier d'homme*⁶

Il aura fallu plusieurs siècles, où les personnes, en état d'incapacités, quelles soient gueuses, infirmes, folles puissent être restaurées dans leur dignité, pour qu'une loi organise leur participation et se porte garante du respect de leur citoyenneté. Le changement de regard de notre société s'opère sur près de cinq siècles. De l'organisation de l'exclusion (au XV^{ème} siècle), de la charité ensuite, il faut attendre le vingtième siècle pour que s'organisent d'abord l'assistanat (loi de 1924), la solidarité (loi de 1975) puis l'inclusion réelle, garantissant à la personne en situation de handicap, la participation et la citoyenneté (loi du 11 février 2005). Cette très longue évolution montre que l'inclusion ne se décrète pas. Elle est le fruit d'une lente maturation des mentalités d'une société toute entière.

La différence, regardée d'abord comme un danger, puis considérée avec un négationnisme bienveillant, est maintenant accueillie parce qu'elle est reconnue (nous aurons l'occasion de revenir sur l'importance de la reconnaissance et de ce qui se joue, lorsqu'il s'agit de reconnaître la différence). A quoi bon la nier, puisqu'elle est parfois si criante. Elle peut être une source de découverte mutuelle, en elle, on peut se voir autrement. Nous verrons dans la deuxième partie de ce travail que c'est dans notre différence « d'individus valides », que les ouvriers d'ESAT vont chercher l'altérité, cet autre soi, qu'ils rêvent de voir identifié, afin qu'on les reçoivent dans leur humanité et pas seulement comme des êtres différents.

⁶ JOLLIEN Alexandre, *Le métier d'homme*, Editions du Seuil, Paris, 2002, 93 p.

Alors face à cette extraordinaire exemplarité, devant tant de générosité et de tolérance, il ne tient qu'à nous d'accueillir la différence, sans crainte et dans la joie !

1.1 Un long cheminement des mentalités et de la Loi : de l'exclusion organisée à la citoyenneté

Michel Foucault⁷ décrit le XV^{ème} siècle comme une période où le « fou (est mis) sur les bateaux, dans les tours, la Cité ne supprime pas le marginal, elle le maintient à une distance sacrée. ». Ces bateaux ont effectivement existé : on chassait les fous, on les confiait à des marchands, à des pèlerins, à des bateliers ; quand on ne les chassait pas, ils étaient en détention, comme dans la tour aux fous, à Caen. Pieter Bruegel, quant à lui, peint un monde d'exclus et « d'épaves de guerre » réduites à l'état de mendiants, miséreux difformes, débiles et bouffons de foire⁸. Les premières « améliorations » porteront sur les déficiences sensorielles : d'abord les sourds puis les aveugles. Le développement de stratégies de compensation, communément mises en œuvre par ces deux populations, est certainement à l'origine de l'intérêt que lui porteront la médecine et les philosophes du XVIII^{ème} qui s'intéressent au problème central de la théorie de la connaissance à travers le passage de la sensation au jugement^{9,10}.

Toujours au XVIII^{ème} siècle, les philosophes des Lumières (Voltaire, Montesquieu et Rousseau), définissent le concept d'égalité entre les hommes. C'est Emmanuel Kant qui met en évidence le principe de l'« impératif pratique » : « Agis toujours de telle façon que tu traites l'humanité, aussi bien dans la personne que dans celle d'autrui, toujours en même temps comme fin, jamais comme moyen¹¹. ». A ce premier énoncé il met également un second principe : « La dignité n'admet aucun équivalent. Elle est la valeur absolue, au-dessus de toute valeur¹². ». C'est dans un esprit tout kantien, que Michel L'abbé de l'Épée et Valentin Haüy créeront avant la révolution les bases des premiers enseignements spécialisés pour sourds et pour aveugles. Ces deux écoles donneront par la suite naissance à deux outils majeurs de compensation :

⁷ FOUCAULT Michel, *Histoire de la folie à l'âge classique*, Gallimard, 1976, 688 pages.

⁸ AVAN, Louis, www.cndp.fr/revueTDC/836-41549.htm, 08/04/2007, 14 :28

⁹ DIDEROT, Denis, 1751, *Lettre sur les sourds et muets à l'usage de ceux qui entendent et qui parlent*, Œuvres complètes (texte établi et présenté par J. Chouillet), éd. J. Varloot, IV, Paris, 1978.

¹⁰ DIDEROT, Denis., 1749, *Lettre sur les aveugles*, Œuvres complètes (texte établi et présenté par R. Niklaus, commenté par Y. Belaval et R. Niklaus), éd. J. Varloot, IV, Paris, 1978.

¹¹ KANT Emmanuel, (1792), *Fondements de la métaphysique des mœurs*, Paris, Librairie philosophique p.105.

¹² KANT Emmanuel (1792), *Fondements de la métaphysique des mœurs*, Traduction de Victor Delbos (1862-1916) à partir du texte allemand édité en 1792 (Grundlegung zur Metaphysik der Sitten), Les Classiques des Sciences sociales, Chicoutimi, Québec, 2002, p. 45.

l'écriture Braille (Louis Braille était professeur à l'Institut National des Jeunes Aveugles en 1826) et le langage des signes, initié par les travaux de l'Abbé de l'Épée, et si longtemps interdit d'usage et d'enseignement.

La prise en charge des personnes porteuses des conséquences fonctionnelles, psychosociales et mentales de leurs déficiences va subir une lente évolution, allant de la déficience sensorielle puis la déficience mentale et fonctionnelle, jusqu'à la fusion des trois, dite du « polyhandicap » ou « handicaps associés ». Cette catégorie constitue aujourd'hui une grande partie des publics en difficulté que l'on retrouve, notamment en ESAT. Jusqu'à la première guerre mondiale, la société continue à exclure les personnes en situation de handicap de toute participation sociale, notamment en termes professionnels.

Ensuite, du fait du nombre très important de mutilés, la première loi concernant le travail et les personnes en situation de handicap (fonctionnel) est adoptée le 26 avril 1924. Cette loi prévoit le développement de l'emploi des mutilés dans l'industrie privée.

A la fin du second conflit, sous la pression des familles, des associations, des créateurs d'institution, une seconde loi, organisant l'assistance aux grands infirmes et anciens malades, voit le jour. C'est la loi dite Cordonnier, du 2 août 1949.

1.1.1 La loi du 23 novembre 1957

« La présente loi a pour objet l'emploi des travailleurs handicapés ou leur reclassement suivant un processus pouvant comporter, selon les cas, outre la réadaptation fonctionnelle prévue par les textes en vigueur, une réadaptation, une rééducation ou une formation professionnelle¹³ ».

Cette loi introduit plusieurs notions fondamentales :

- Le statut de « travailleur handicapé » (*reconnu par la commission départementale d'orientation des infirmes, instituée par l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale et dont les attributions sont étendues à toutes les personnes qui sollicitent le bénéfice de la présente loi¹⁴.* »)

¹³ Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés, Art. 1^{er}.

¹⁴ Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés, Art. 1^{er}.

- L'instauration d'une incitation à l'emploi dans le secteur privé (pour les entreprises dont le nombre de salariés est supérieur à cinq mille), et la création d'emplois réservés dans la fonction publique.
- L'instauration d'une assistance auprès des personnes en situation de handicap, afin, qu'en fonction de leur capacités, une solution leur soit proposée, soit en direction d'établissements de rééducation, de réadaptation fonctionnelle ou de foyers, d'hébergement ou occupationnels.
- La définition du rôle des établissements de travail protégé, notamment les ateliers protégés. Pour les travailleurs fréquentant ces établissements, il n'est nullement fait mention d'une quelconque intégration en milieu ordinaire et le travail en Atelier Protégé est présenté comme une fin en soi.

Cette loi, basée sur la notion d'assistance, reste en application jusqu'en 1975, date de la loi dite « d'orientation ».

1.1.2 La loi d'orientation en faveur des « personnes handicapées », du 20 juin 1975

La loi de 1975 marque le passage d'une prise en charge, basée sur l'assistance, à une prise en charge fondée sur la solidarité.

Elle affirme que *« la prévention et le dépistage des « handicaps », les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés [...] constituent une obligation nationale¹⁵ »*.

Elle rend l'ensemble des acteurs sociaux : familles, Etat, collectivités locales, établissements publics, organismes de sécurité sociale, associations, groupes, organismes et entreprises publics et privés, responsables de la mise en œuvre de cette obligation.

Elle réforme les mécanismes d'orientation des personnes et les prestations attribuables à ces personnes. Ces prestations doivent viser à :

¹⁵ Journal Officiel de la République Française, LOI n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, Art. 1^{er}.

« assurer aux personnes handicapées toute l'autonomie dont elles sont capables¹⁶ » en privilégiant « chaque fois que les aptitudes des personnes handicapées et de leur milieu familial le permettent [...] l'accès aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et le maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie¹⁷ ».

Ces mécanismes sont essentiellement les CDES¹⁸ et COTOREP¹⁹ qui, dans chaque département, apprécient le taux d'incapacité, décident éventuellement de l'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, proposent, aux enfants et adultes handicapés, une orientation vers les structures les plus appropriées à leur situation et déterminent si leur état justifie l'attribution d'allocations spécifiques du domaine du « handicap ». L'attribution de ces prestations n'est plus conditionnée, par le biais de l'obligation alimentaire, à la faiblesse des revenus des ascendants et descendants mais reste soumise à un plafond de ressources personnelles assez bas.

1.1.3 La loi du 10 juillet 1987

Elle instaure la première obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Elle traite de l'obligation de moyen, avec une obligation de réussite, auprès des entreprises privées dont l'effectif est supérieur ou égal à vingt salariés. Chaque entreprise répondant à ces critères doit employer six pour cent de « Travailleurs Handicapés ».

L'entreprise peut s'acquitter de cette obligation de quatre façons différentes :

- L'emploi direct.
- **Les contrats avec le secteur du travail protégé à hauteur de cinquante pour cent, maximum, de l'obligation.** Il est établi une corrélation entre le chiffre d'affaires facturé par les établissements de travail protégé et le nombre « d'Unités Bénéficiaires ».
- **La contribution volontaire :** l'entreprise verse à l'AGEFIPH²⁰ une somme proportionnelle au nombre d'emplois qui devraient être occupés par des personnes en situation de handicap. Cette

¹⁶ Journal Officiel de la République Française, Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, Art. 1^{er}.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Commission Départementale d'Education Spécialisée

¹⁹ Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

²⁰ Association pour la Gestion du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées

contribution est également proportionnelle à l'importance des effectifs de l'entreprise concernée.

- **L'accord d'établissement, d'entreprise ou de branche.** C'est un accord négocié avec les partenaires sociaux pour mettre en place un programme annuel ou pluriannuel d'actions d'insertions. Il doit être validé par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et doit comporter au moins deux actions parmi les suivantes :
 - Un plan d'embauche.
 - Un plan d'insertion et de formation.
 - Un plan d'adaptation aux mutations technologiques.
 - Un plan de maintien dans l'entreprise.

1.1.4 La loi du 02 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Cette loi assure aux personnes prises en charge dans les établissements sanitaires et médico-sociaux, le respect de son intégrité, de sa dignité, de sa vie privée et de son intimité et de sa sécurité. Elle donne une place centrale aux individus dans les dispositifs en garantissant leur rôle d'acteur, leur droit à l'accès aux informations les concernant. Avec la dignité de l'autre, c'est un autre regard de la société qui est porté, quelles que soient les conséquences fonctionnelles ou psychosociales des déficiences. De plus, sur le plan juridique, cette dignité est une réalité puisque toute atteinte relève du Code Pénal.

1.1.5 La loi du 11 février 2005 « Loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. »

Trente ans après la loi d'orientation de 1975, la loi de 2005 apporte un bouleversement radical dans le paysage du handicap. Cette politique, la première s'appuyant sur une vision conceptuelle du handicap, définit des grands principes en accord avec la participation et la citoyenneté « des personnes en situation de handicap ». Cette dernière expression montre à quel point le législateur a tenu compte de l'avancée des travaux de recherche concernant le handicap, puisque le terme utilisé dans l'intitulé même de la loi, n'est que la conséquence des conclusions auxquelles ont abouti Patrick

Fougeyrollas et l'équipe de la CQCIDIH²¹, même si, par ailleurs, elle utilise le terme de « Travailleurs handicapés », en totale opposition avec le concept québécois.

D'autre part, la loi propose en préambule une définition de la notion de handicap dans son Article II²² : « *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 trouble de santé invalidant* ».

1.1.5.1 Le droit à la compensation

Aboutissement de l'évolution, certes lente, des mentalités en direction des personnes « vivant des situations de handicap », sous la pression conjointe des publics concernés et de la volonté liée aux engagements politiques du Président de la République (rappelons que le Handicap était le troisième grand chantier de la République) cette loi concrétise des principes forts :

- L'accessibilité généralisée pour tous les domaines de la vie sociale (éducation, emploi, formation professionnelle, cadre bâti, transport...).
- Le droit à la compensation des conséquences du « handicap »²³.
- La participation et la proximité, mis en œuvre par la création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).

Cette loi comporte plus de soixante dix décrets d'application, tous soumis à l'approbation du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH). Concrètement, elle s'appuie localement sur un dispositif du type « guichet unique » : les MDPH. Ces Maisons Départementales des Personnes Handicapées sont des lieux uniques d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement pour les

²¹ FOUGEYROLLAS Patrick et al, *Evolution canadienne et internationales des définitions conceptuelles et des classifications concernant les personnes ayant des incapacités. Analyse critique, enjeux et perspectives. Réseau international CIDIH et facteurs environnementaux*, Montréal, Vol. 9, n° 2-3, août 1998.

²² Journal Officiel de la République Française du 12 février 2005, Loi n°2005-102 du 11 février 2005, loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

²³ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, TITRE III, COMPENSATION ET RESSOURCES, CHAP. 1^{er}, Compensation des **conséquences du handicap**, Article 11, « Art. L. 114-1-1. – **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. ». Il y a encore dans ce libellé un paradoxe. Ce n'est pas le handicap qui génère une conséquence dont il faut compenser les effets mais bien les conséquences des incapacités, qui, confrontées à l'environnement entraînent un handicap. Le handicap ne produit pas de conséquences, il est lui-même une conséquence interactionnelle, comme nous l'expliquerons au chapitre qui lui est consacré.

personnes handicapées et leur entourage. Elles ont également en charge la sensibilisation de la société civile au handicap.

Les maisons de handicap reçoivent huit missions principales :

- Informer et accompagner les personnes en situation de handicap et leurs familles, tout au long de la vie.
- Mettre en place et organiser la coordination de l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne, sur la base d'un projet de vie et propose des plans personnalisés de compensation.
- Organiser la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH²⁴), suivre la mise en œuvre de ses décisions et gérer le Fond Départemental de Compensation du Handicap.
- Recevoir toutes les demandes de droits ou prestations relevant de la CDAPH.
- Organiser des missions de conciliation.
- Assurer le suivi de la mise en œuvre des décisions prises.
- Organiser des actions de coordinations avec les dispositifs sanitaires et médicaux sociaux (constitution des Equipes Techniques Labellisées : ETEL).
- Mettre en place un numéro téléphonique pour les appels d'urgence et une équipe de veille pour les soins infirmiers.

1.1.5.2 La reconnaissance administrative du « handicap » : La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

Cette commission est composée de vingt-trois membres (représentants des services de l'Etat, du département, des organismes d'assurance maladie, des syndicats, des associations de parents d'élèves, et d'un tiers des représentants des associations des personnes en situation de handicap). Cette commission, créée par la loi de 2005, regroupe les fonctions de l'ancienne COTOREP²⁵ et CDES²⁶.

²⁴ Anciennement la COTOREP.

²⁵ Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

²⁶ Commission Départementale d'Education Spéciale

Elle prend des décisions en matière d'insertion professionnelle et d'insertion sociale. Elle est compétente pour :

- Ouvrir des droits (qualité de travailleur handicapé, carte d'invalidité et de priorité pour personne handicapée).
- Arrêter le plan de compensation du handicap proposé par l'équipe pluridisciplinaire.
- Prendre des décisions d'orientation scolaire, professionnelle et sociale.
- Statuer sur l'accompagnement des « personnes handicapées » âgées de plus de 60 ans hébergées dans les structures pour « personnes handicapées adultes²⁷ ».

1.1.5.3 Sur le plan de l'emploi

Cette loi renforce l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap en l'étendant à de nouvelles catégories de personnes. Dans le même temps, les sanctions en cas de manquement sont beaucoup plus contraignantes. Un fond d'insertion professionnelle est également créé pour favoriser l'emploi des personnes au sein de la fonction publique.

L'orientation des personnes en situation de handicap vers des établissements ou services d'aide par le travail constitue une mesure de compensation qui permet de répondre au mieux à leurs besoins.

L'appellation des institutions de travail protégé change. Ainsi les Ateliers Protégés deviennent des Entreprises Adaptées et les Centres d'aide par le Travail des Etablissements et Services d'Aide par le Travail. Ce changement marque la volonté d'affirmer le versant social de ses institutions et de clarifier le statut, dans les textes, tout au moins. Promu Etablissement et **Services** d'Aide par le Travail, l'ancien Centre d'Aide par le Travail (CAT) devient prestataire de services à la personne qui passe ainsi du statut de travailleur de CAT à celui d'utilisateur de services. Si c'est une amélioration du point de vue de la prise en charge du volet social, la distance avec un véritable statut de salarié, et les droits qui vont avec, augmente encore un peu plus.

²⁷ Loi 2005-102 – Art 66 – L241-6.

1.2 Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Récemment rebaptisés en Etablissements et Services d'Aide par le Travail, les Centres d'Aide par le Travail (CAT) ont été créés avec la Loi d'orientation « en faveur des personnes handicapées » du 30 juin 1975 (article 30 à 34).

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux publics ou privés offrant des activités productives assorties d'un soutien médico-social à des adultes en situation de handicap dont la capacité de travail est inférieure au tiers de celle d'un travailleur valide. Les usagers sont admis après reconnaissance de la « qualité de travailleur handicapé » et orientation de la CDAPH. Le suivi et le contrôle des ESAT est assuré par la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales et leur budget de fonctionnement est financé par les crédits de l'Etat (Ministère chargé des personnes « handicapées »). L'encadrement dans les ateliers est assuré par des personnels techniques ayant reçu, ou la formation de Moniteurs d'Atelier (niveau IV) ou celle d'Educateurs Techniques Spécialisés (niveau III). Quant aux activités médico-sociales, elles sont encadrées par une équipe pluridisciplinaire associant infirmier(e), psychologue, ergothérapeute, éducateurs spécialisés. Une équipe administrative (et commerciale) complète le dispositif d'encadrement.

Le nombre d'ESAT en 2004, en France, était de 1400. Les dernières données de source administrative sur les caractéristiques individuelles des personnes handicapées accueillies en CAT sont en date de 1999 et 2000 publiées par la Direction Générale des Affaires Sanitaires. Elles établissent que la population accueillie en 2000 est en majorité masculine (59 %). Près des deux tiers des « travailleurs » sont âgés de 26 à 44 ans. La plupart sont accueillis pour déficience intellectuelle : retard mental (72 %) ou déficiences psychiques (17 %), soit 89 % de la population souffrant de déficiences altérant le plus souvent les capacités de compréhension, de décision, d'organisation. Près de la moitié (48 %) réalise des travaux de sous-traitance²⁸.

Le terrain relatif à mon étude est donc un Etablissement et Services d'Aide par le Travail. Il s'agit de l'ESAT Jean Pinaud à Saran, dans le Loiret. Cet

²⁸ Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées*, Paris, 2006.

établissement reçoit une population de personnes en situation de handicap présentant une déficience intellectuelle légère à moyenne, sur orientation de la CDAPH.

1.2.1 Créés pour l'insertion professionnelle

L'objectif fondamental, lors de la création des CAT, était de permettre la réinsertion en « milieu ordinaire » de travail et de vie, aux adultes « handicapés » ne pouvant momentanément ou durablement travailler ni en « entreprises ordinaires », ni en Ateliers Protégés. Les CAT auraient dû permettre l'insertion en proposant des activités professionnelles associées à un soutien médico-social, favorisant ainsi l'épanouissement des usagers. Ainsi ces établissements devaient être des structures d'insertion professionnelle et sociale.

Seulement le taux actuel de sortie, stable depuis le début des années 1980, est toujours de un pour cent des effectifs (toutes sorties confondues) alors que l'idéal à atteindre, très rapidement oublié, était de quatre pour cent. De ce point de vue, et trente deux ans après la création des CAT, l'objectif ne semble donc pas être atteint. L'explication la plus communément invoquée est celle de la situation économique défavorable. Argument qui ne tient pas, notamment devant les résultats d'une enquête menée de 1978 à 1980 auprès des CAT de la Région Auvergne, à une époque de plein emploi, où les chiffres étaient sensiblement les mêmes.

Il y a trois grandes raisons qui, pour deux d'entre elles, sont liées aux spécificités des publics usagers des ESAT. Rappelons que plus de quatre-vingts pour cent de la population souffre de déficience intellectuelle ou de troubles psychiques (nous reviendrons sur ces affections, et leurs conséquences bien particulières, dans le chapitre consacré au handicap²⁹).

La première de ces raisons est le refus des entreprises ordinaires de prendre en compte les difficultés liées à la déficience mentale. Comme l'évoque Yvon Chevalier lors de l'entretien que nous avons eu :

« La question (du travail en milieu ordinaire) souvent, elle va être plutôt autour de « comment les gens s'adaptent ? », dans le sens de « qu'est-ce qu'ils comprennent des relations qu'on entretient avec ses collègues, avec son supérieur hiérarchique, avec éventuellement les clients, qu'est-ce que je peux dire quand je suis dans les vestiaires ou quand c'est le midi et qu'on est au restaurant

²⁹ Personnes en situation de handicap mental : un autre regard.

*d'entreprise, etc., qu'est-ce que je ne peux pas dire, comment je m'impose, est-ce que j'envahis les gens ou est-ce que je suis trop discret... ? ». Toute cette mesure-là, souvent leur échappe. **Le problème, il vient plutôt d'un manque de compréhension du sens de la situation de travail, que de compétences techniques en soi, qui sont plutôt assez simples. Ce qu'on a vu aussi, c'est qu'un chef d'entreprise, qu'est-ce qu'il attend d'un ouvrier travailleur handicapé ? C'est qu'on ne l'embête pas avec des histoires de transport, tout ce qui serait périphérique au travail lui-même. Donc l'ouvrier qui ne saurait pas amener sa gamelle dans l'entreprise le midi ou qui a du mal à respecter les horaires parce que il a du mal à s'y retrouver s'il a des horaires fluctuants, par exemple, des choses comme ça. Donc là, on va trouver des chefs d'entreprise qui ne veulent pas s'encombrer de ça. Ça peut se comprendre. »***

Une autre raison est que le milieu ordinaire, objet de toutes les projections et de tous les rêves, est bien souvent ressenti comme hostile, car moins protecteur, (il y a de nombreux échecs lors des tentatives de stages en extérieur), plus exigeant. Cela montre bien le regard contradictoire porté sur le milieu ordinaire, par les usagers et leurs familles également.

Enfin, une dernière raison vient des ESAT eux-mêmes, qui installés dans une logique de survie économique préfèrent miser sur une main-d'œuvre stable, devenue performante. Le départ des « meilleurs éléments » ou des « bons niveaux » peut remettre en cause l'équilibre d'un atelier tout entier.

L'insertion, pour ce qu'il est possible de l'envisager, vise surtout des passages en Entreprises Adaptées (anciens Ateliers Protégés), de très rares embauches en milieu ordinaire. Seules les mises à disposition sur site, rencontrent un véritable succès, le retour dans l'institution étant possible à tout moment ainsi que la présence quasi continue d'un encadrement de l'ESAT.

1.2.2 Un paradoxe

Les ESAT sont tout à la fois des établissements sociaux et des structures de travail. Cette dualité caractérise l'originalité de leur statut mais aussi la difficulté de leurs missions. Ils doivent réaliser en permanence un équilibre entre la commande

sociale et celle des clients ! Cette double identité, économique et sociale, est renforcée par trois lois³⁰ :

- La loi de 1975 et tous les textes qui en découlent : les CAT sont juridiquement des institutions sociales et médico-sociales offrant à leurs usagers une activité professionnelle et des soutiens médico-sociaux.
- Les loi de décentralisation de 1983 : la répartition des compétences entre l'Etat et les départements indique que les CAT sont reconnus comme des établissements d'emploi et non comme des structures exclusivement éducatives et socialisantes.
- La loi de 1987 en faveur de l'emploi des « travailleurs handicapés » : l'exonération partielle des entreprises de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, lorsqu'elles confient des travaux de sous-traitance à des CAT, reconnaît clairement à ces derniers une fonction de production économique.

Une injonction aux versants contradictoires qui représente toute la difficulté pour les ESAT à trouver un équilibre entre les impératifs économiques et sociaux. Le secteur de la sous-traitance industrielle qui représentait 46,6 % des activités des ESAT en 2000³¹ est fortement concurrentiel et la survie économique dans un contexte de désengagement progressif de l'Etat³² est bien souvent la première préoccupation de ces établissements. En effet, il n'est pas rare de voir annuler des séances de soutien³³ lors de l'arrivée d'une commande urgente. Rarement la commande est annulée ou différée...

Cette double contrainte n'est pas pour autant un frein, et nombre d'établissements à défaut de s'en accommoder, mettent en place, ce que Yves Barel³⁴ appellerait des stratégies paradoxales, un « troisième choix » consistant à inventer des

³⁰ ZRIBI Georges « Les CAT, à l'articulation du social et de l'économique », *In Réadaptation N°467*, Février 2000

³¹ Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées*, Paris, 2006.

³² Un indicateur de ce désengagement est le ratio d'encadrement : de un pour quatre dans le milieu des années 80 il est compris entre un pour cinq et un pour six aujourd'hui. Cette baisse s'effectue le souvent au détriment des soutiens.

³³ Il existe deux types de soutien en ESAT : le soutien de premier type qui correspond aux actions de formation en lien avec l'activité professionnelle. Le soutien de second type est lié à la participation sociale et à l'ouverture sur le monde. Les activités thérapeutiques ne rentrent pas dans les soutiens. Elles se font en dehors du temps de travail.

³⁴ BAREL, Yves., *Le paradoxe et le système. Essai sur le fantastique social*, Presses Universitaires de Grenoble, 1989, 332 p.

politiques d'accompagnement médico-sociales originales, s'appuyant le plus souvent sur l'espace de production, respectant ainsi l'oscillation de l'importance des représentations. Un ESAT n'est ni une entreprise qui « fait du soutien médico-social », ni un établissement médico-social qui « fait de la production ». On retrouve bien le contexte d'un paradoxe où coexistent deux réalités qui ne semblent appeler que deux possibilités de résolution, apparemment opposées. Le fantasme serait de chercher une solution de fusion qui répondrait à une vision superposée de deux réalités pourtant bien distinctes et agissant sur des niveaux différents. Ce non choix repose sur le refus et la « négation du caractère hiérarchisé du monde » (Yves Barel³⁵). C'est l'opposé de la stratégie paradoxale qui prend en compte la hiérarchie des éléments, en admettant que celle-ci puisse osciller. C'est dans ce choix précisément que se trouve le caractère original des ESAT. Il y a là un enjeu de reconnaissance et d'identification de ces établissements car la réalité extrêmement complexe interroge beaucoup plus l'interaction qui peut exister entre l'action de produire et celle, comme nous le verrons dans le chapitre consacré au handicap, de participer. L'ESAT est un espace où les relations entre l'individu, sa participation sociale et l'action professionnelle de production, se réarticulent pour trouver un équilibre, et permettre aux ouvriers un épanouissement auquel tout un chacun a le droit de prétendre.

Ceci pose le problème de la place des publics. Qui sont-ils : « travailleurs handicapés », comme le reconnaît officiellement la CDAPH et la loi, « usagers », comme le reconnaissent officiellement tous les règlements intérieurs et les textes de la loi de 2005 ou tout simplement « ouvriers professionnels » comme ils se reconnaissent eux-mêmes ?

1.2.3 Le travail en ESAT

En 1957, lors de la création des ateliers protégés, l'idée est de permettre aux « infirmes » (Loi du 23 novembre 1957) d'exploiter un potentiel, inférieur à celui du milieu dit « ordinaire », mais compatible avec une production peu exigeante en matière de productivité. Les activités proposées sont souvent décomposées, en tâches répétitives, manuelles portant essentiellement sur des activités de petit conditionnement, de sous-traitance industrielle. L'ambition n'est pas de professionnaliser les ouvriers, mais bien de les « occuper ». Nous sommes dans une vision taylorienne du travail, où la

³⁵ BAREL, Y., *Le paradoxe et le système. Essai sur le fantastique social*, Presses Universitaires de Grenoble, 1989, 332 p., p. 281

production est fragmentée en séquences souvent décontextualisées et l'objet final n'est pas systématiquement convoqué. S'en suivent perte de sens et ennui.

Aujourd'hui le travail en ESAT se répartit entre les travaux de sous-traitance (46,6 %), les prestations de services aux entreprises ou aux particuliers (34,4 %) et les productions propres (19 %) ³⁶. La technicité et les exigences qu'elle impose sont en constante progression. Les productions propres et les prestations de services tendent aussi à se développer. Il n'est pas rare de rencontrer dans les ESAT des ouvriers imprimeurs, des menuisiers, des ouvriers du paysage, des cuisiniers, des soudeurs, des conditionneurs. La richesse de ces établissements vient non seulement de cette pluralité d'activités mais aussi de la double contrainte évoquée plus haut. Ces exigences amènent les encadrements directs, les moniteurs d'atelier à réaliser des prouesses en matière d'inventivité pédagogique, pour favoriser le développement de l'autonomie professionnelle des ouvriers en s'acquittant d'une production, que, de toute évidence, ils ne peuvent accomplir, sans compensation. Les établissements doivent alors mettre en place de véritables politiques de formation dans ce sens. La professionnalisation des ouvriers devient une préoccupation de plus en plus prégnante. C'est aussi une réponse au paradoxe engendré par les injonctions économiques et sociales. La professionnalisation passe par la formation, nécessairement adaptée, et aussi par la reconnaissance des compétences développées dans les activités des établissements. Il ne s'agit plus seulement de la professionnalisation des individus mais aussi de toute l'institution, des encadrements, des structures et des organisations.

1.3 L'ouvrier d'ESAT

« Chacun prend la place de l'autre dans une oscillation qui ne peut s'arrêter. [...] On doit et on ne peut choisir ³⁷. »

Pour faire le lien avec les lois, puis les structures dans lesquelles notre public évolue, je voulais terminer ce chapitre par une vision de l'ouvrier d'ESAT sous un éclairage statutaire et un début d'identification. Nous verrons, lorsque nous aborderons les aspects de la reconnaissance, puis dans l'analyse des données recueillies auprès des ouvriers, que les statuts, les dénominations, parfois multiples, utilisées par la loi, les

³⁶ Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées*, Paris, 2006.

³⁷ BAREL, Yves, *Le paradoxe et le système. Essai sur le fantastique social*, Presses Universitaires de Grenoble, 1989, 332 p, p. 282

habitudes institutionnelles aussi, ne sont pas sans incidence sur la représentation que les ouvriers d'ESAT ont d'eux-mêmes. Toutes ces dénominations, que ce soit celles du législateur, celles des institutions, celles du grand public à l'égard d'un seul et même public, ne marquent-elles pas l'hésitation, l'embarras même, qui est convoqué dès lors qu'il s'agit d'identifier un public souvent méconnu, mais « différent et compétent » ? Sans entamer la réflexion autour de la reconnaissance, n'y a-t-il pas là non plus, une nécessité de se distinguer d'un public dont on ne reconnaît pas la parité ?

1.3.1 Une claudication statutaire...

L'ouvrier d'ESAT est un « travailleur handicapé » reconnu comme tel par la CDAPH, dont la capacité de travail est inférieure à un tiers au sens de l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale, mais « dont elle (la CDAPH) estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante pour justifier leur admission dans ces établissements et services³⁸ ».

Le statut de l'ouvrier³⁹, comme le double contexte décrit plus haut, répond assez bien au critère du paradoxe. En effet, non salarié, il ne possède pas les mêmes droits que les travailleurs salariés du secteur privé, tout en étant soumis aux mêmes obligations. Ce statut touche de très près à l'identité, car, il faut le rappeler, il a pour fondement une reconnaissance officielle qui est la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

- Le « travailleur handicapé » en ESAT **n'est pas un salarié**, c'est un « usager » des services d'aide par le travail. A ce titre :
- Il n'a pas de contrat de travail.
- Il n'a pas de salaire mais une rémunération qui se décompose ainsi :
 - La Garantie de Ressources du Travailleur Handicapé (GRTH), dont une partie (qui ne peut dépasser 50 % du SMIC), est financée par l'Etat.
 - L'ESAT verse un complément de rémunération qui ne peut être inférieur à 5 % du SMIC.

³⁸ « Décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux établissements et services d'aide par le travail. » *In J.O. n° 139 du 17 juin 2006*, page 9128, texte n° 16, Article R. 243-1

³⁹ Nous verrons un peu plus loin pourquoi nous tenons au mot « ouvrier ».

- Un système de bonifications, destiné à tenir compte de la productivité individuelle peut permettre d'accroître la GRTH jusqu'à 110 % du SMIC, dès lors que la rémunération directe versée par l'ESAT est supérieure à 15 % du SMIC.
- La GRTH est cumulable avec l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), dans la limite de 110 % du SMIC net, pour 39 heures, si la rémunération directe est supérieure à 15 % du SMIC.

En conclusion du système de rémunération, qui n'est pas un salaire, les systèmes de compensation, bloquent toute possibilité d'évolution puisque la barre, infranchissable, des 110 % du SMIC est toujours atteinte, quelle que soit la façon (compensée ou reconnue) d'y parvenir. La rémunération ne constitue, en tant que telle, ni une source de motivation, ni une reconnaissance du travail et de la professionnalisation de l'ouvrier.

- L'ouvrier d'ESAT n'effectue pas 35 heures de travail hebdomadaire mais 39 heures. La plupart des établissements instituent un système de 35 heures en atelier et 4 heures de soutiens obligatoires.
- Jusqu'au 1^{er} janvier 2007, la GRTH n'était pas maintenue pendant les périodes d'arrêts pour maladie.
- Depuis le 1^{er} janvier 2007, les droits de ces ouvriers ont fait une « percée spectaculaire » puisque désormais ils ont officiellement droit à :
 - La conclusion d'un contrat de soutien et d'aide par le travail, définissant les droits et obligations de chacun.
 - Le droit à une rémunération garantie versée dès l'admission en période d'essai, sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail.
 - Le droit à congés annuels à raison de deux jours et demi par mois de présence, plafonné à 30 jours ouvrables.

- Une autorisation exceptionnelle d'absence, (sur justification), à l'occasion de certains événements familiaux.

On retrouve dans ce statut le caractère ambigu des ESAT. Tout se passe comme si le législateur, conscient de l'importance des enjeux économiques dans la survie même des établissements, désirait préserver la fonction de production tout en réaffirmant leur caractère médico-socio-éducatif. Cela se traduit par deux grands axes :

- Les droits du travail les plus fondamentaux sont enfin reconnus à des ouvriers...
- ... qui, non salariés, restent des consommateurs de services, puisqu'en signant un contrat d'aide par le travail, ils sont assignés dans un statut d'usagers.

Pourquoi ne pas affirmer le caractère médico-social en affirmant dans le même temps un statut pour l'ouvrier d'ESAT, correspondant plus à un rôle social, qu'à un rôle institutionnel⁴⁰ ? Nous nous situerions dans ce que Yves Barel nomme une « représentation hiérarchisée du monde⁴¹ » dans un système complexe, à deux objets, très mobile, changeant avec le temps. Y. Barel parle de « hiérarchie enchevêtrée⁴² » où « chacun de ces deux objets est tour à tour le sommet et la base de la hiérarchie⁴³. ».

Pour finir, un détour dans les offres d'emplois, publiées par les Actualités Sociales Hebdomadaires, montre que nombre d'établissements n'ont pas trop de problèmes avec ce double rôle. Les compétences souvent recherchées, dans le recrutement des cadres dirigeants des ESAT, sont commerciales, managériales, et la mention (finale) traditionnelle « connaissance du handicap mental appréciée » rappelle, s'il en était besoin que la mission est aussi sociale. On peut tout de même se demander quelle vision un cadre provenant de l'industrie portera sur l'activité d'ouvriers d'ESAT, déficients intellectuels ?

⁴⁰ Dans le contrat type de soutien et d'aide par le travail paru au journal officiel (J. O. du 30 décembre 2006, Annexe 3-9), l'ouvrier d'ESAT est dénommé : « la personne accueillie ».

⁴¹ BAREL, Yves, *Le paradoxe et le système. Essai sur le fantastique social*, Presses Universitaires de Grenoble, 1989, 332 p, p. 281

⁴² BAREL, Yves, *Le paradoxe et le système. Essai sur le fantastique social*, Presses Universitaires de Grenoble, 1989, 332 p, p. 282

⁴³ Ibid p. 282

1.3.2 ... renforcée par une dénomination ambiguë

Pour conclure ce sous-chapitre consacré à l'ouvrier d'ESAT, nous proposons une réflexion, à partir d'une analyse, sur les termes utilisés dans les textes de loi pour dénommer l'ouvrier d'ESAT.

Nous avons limité le nombre de textes aux deux lois majeures dans le domaine qui nous intéresse : la loi de 2002 n° 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, la loi 2005-102 du 11 février 2005, les décrets d'application spécifiques aux ESAT (décret n° 2006-1752 – contrat de soutien), et l'état de l'emploi des personnes en situation de handicap en France. Les termes les plus utilisés dans les textes sont : travailleurs handicapés, usagers, personnes handicapées, personnes accueillies.

	Loi 2002-2	Loi 2005-102	Contrat de soutien et d'aide par le travail	Tableau de bord sur l'emploi ⁴⁴
Travailleur(s) handicapé(s)	0	112	5	17
Usagers	13	0	2	11
Personne(s) handicapée(s)	6	136	10	478
Personne(s) accueillie(s)	5	0	2	3

Ce qui frappe, à la lecture de ce tableau c'est le nombre d'occurrences pour « handicap », qui dans les deux emplois repérés, qualifie soit la personne, soit le travailleur. Nous reviendrons beaucoup plus longuement sur la réflexion que cet usage décontextualisé du terme inspire, et ses conséquences sur les individus ainsi qualifiés. Le même individu apparaît tantôt comme travailleur, tantôt comme personne, mais toujours « handicapé ». Sous ce terme apparaît donc un « invariant » de l'individu. Nous verrons plus loin que la convocation du handicap, comme identification des individus, est un risque de méconnaissance et retarde d'autant plus la reconnaissance de soi, qu'il est confondu avec l'individu tout entier. C'est la raison pour laquelle le terme de handicap doit être recontextualisé, il n'est pas seulement lié à l'individu.

L'autre remarque inspirée par la collecte des qualificatifs utilisés pour nommer l'ouvrier d'ESAT, provient de la lecture du « Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail », proposé dans le décret n° 2006-1752, issu de la loi de 2005. C'est le contrat qui définit les droits et obligations réciproques de l'ouvrier et de l'ESAT. Dans les autres textes, le même individu pouvait avoir plusieurs qualificatifs, mais les situations étaient

⁴⁴ Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées*, Paris, 2006.

différentes. Dans ce texte, le plus court des quatre, tous les qualificatifs sont employés pour une seule situation. Ceci montre à quel point la dénomination de l'ouvrier d'ESAT est ambiguë. On retrouve le qualificatif « travailleur handicapé » dès l'introduction : « Art. D. 311-0-1. - Le contrat de séjour passé entre l'établissement ou le service d'aide par le travail et chaque **travailleur handicapé**, dénommé « contrat de soutien et d'aide par le travail », doit prendre en compte l'expression des besoins et des attentes du **travailleur handicapé** ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'établissement ou au service d'aide par le travail. Le modèle de « contrat de soutien et d'aide par le travail » est défini à l'annexe 3-9. »

Les premières lignes du contrat sont édifiantes :

*« Modèle de « contrat de soutien et d'aide par le travail » établi entre l'établissement ou le service d'aide par le travail et chaque **travailleur handicapé**.*

*Entre Mme, Mlle, M. (**usager**)... »*

Pas moins de deux dénominations pour nommer la même personne en quatre lignes. Le travailleur handicapé devient usager (de services). Ces quatre lignes réaffirment l'ambivalence des établissements et le rôle des individus : sont-ils travailleurs, actifs et productifs, ou « consommateurs », utilisateurs de prestations d'aide par le travail ? Un peu plus loin dans le même texte, il est fait mention de « personne accueillie », forçant encore l'ambiguïté et n'œuvrant pas vraiment en faveur d'une clarification. Ramené dans le champ de la déficience intellectuelle dont nous parlerons plus loin, on peut imaginer les répercussions sur les individus quant à leurs difficultés à se situer, à s'identifier, dans des rôles qui semblent opposés. Nous verrons comment, avec quelles stratégies, ils se jouent, où parfois même ils jouent, de ce paradoxe... sans avoir lu Y. Barel.

Depuis le début de ce travail, nous utilisons le terme d'ouvrier d'ESAT pour dénommer « cet individu » que l'organisation dichotomique de la structure a scindé en deux : travailleur et usager, travailleur et « personne accueillie »... mais toujours « handicapé(e) ». C'est la lecture attentive de la loi 2005-102 du 11 février 2005 qui nous donne une clef dans la dénomination. L'article 28⁴⁵ aborde les modalités de l'insertion professionnelle des « travailleurs handicapés » dans le secteur public. Dans cet article, le terme « travailleur handicapé » ne vient pas compléter ou qualifier le terme « d'ouvriers

⁴⁵ Titre IV, CHAPITRE II, Emploi, travail adapté et travail protégé, Section 2, Insertion professionnelle et obligation d'emploi

des établissements publics de l'Etat ». Cette dénomination est doublement intéressante, en raison de l'utilisation « d'ouvriers » accolée au lieu de l'entreprise, ici les établissements industriels de l'Etat. Cette appellation permet de donner les informations suivantes : ce sont des personnes qui « exécutent un travail manuel, ou qui exercent un métier manuel ou mécanique⁴⁶ », dans le cadre d'une production industrielle et qui ont un statut de fonctionnaires. Le terme d'ouvrier fait référence à l'œuvre, « l'ouvrier, celui qui transforme⁴⁷ », mais aussi celui qui œuvre, celui dont le résultat de l'activité est une œuvre. « *Œuvrer c'est créer ou encore inventer. La création [...] (procède) d'une volonté de faire, une intention de contact qui est éveillée par le désir d'imprimer sa marque, d'être reconnu par l'autre, d'être reconnu dans l'objectivité de l'objet créé. Faire une œuvre, c'est faire ses preuves...* ⁴⁸ ». Nous verrons combien ceci a de sens et est exprimé fortement lors des entretiens, avec les ouvriers d'ESAT, constituant le corpus de ce travail. Le terme d'ouvrier, nous aurions même pu dire « œuvriers », disqualifie celui de travailleur, de l'expression « travailleur handicapé ». Ce dernier réduit le rôle, et la fonction, à la seule activité, et est empreint d'une connotation de souffrance : « *Mais cette entreprise est aussi une source de souffrance. N'oublions pas que le mot travail, vient du latin trepalium. Le trepalium était un instrument de torture composé de trois pieux auquel on attachait les condamnés à mort sur la place publique*⁴⁹. ».

L'emploi de l'expression « ouvrier d'ESAT » nous paraît plus approprié que celle de « travailleur handicapé ». En effet au rôle d'ouvrier, elle associe la structure dans laquelle ce dernier œuvre. S'il agit dans une telle structure, c'est que l'environnement, comme nous le verrons après, nécessite quelques aménagements. Il s'agit d'une structure médico-sociale d'Aide par le travail. Le « dis-qualificatif » handicapé n'apporte donc rien quant à la compréhension de la nature de l'activité que cet ouvrier accomplit.

En croisant et la double commande liée aux établissements et le manque de clarté quant au statut des ouvriers d'ESAT, on comprend pourquoi leur première préoccupation ira dans le sens d'une identification et de ce qu'ils font et de ce qu'ils sont.

⁴⁶ Le nouveau Petit Robert de la langue française, Edition 2007

⁴⁷ FAUCONNIER Dominique, « Compagnonnage et Histoires de Vie », In *Accompagnement et Histoires de vie*, PINEAU Gaston, Paris, l'Harmattan, 1998, 303 p., p. 232

⁴⁸ DESCOLONGES, Michèle, *Qu'est ce qu'un métier ?* Paris, PUF, 1998, 264 p., p. 172

⁴⁹ LAYEC, Josette, *Auto-orientation tout au long de la vie : le portfolio réflexif*, Paris, Editions l'Harmattan, 2006, 132 p., p. 26

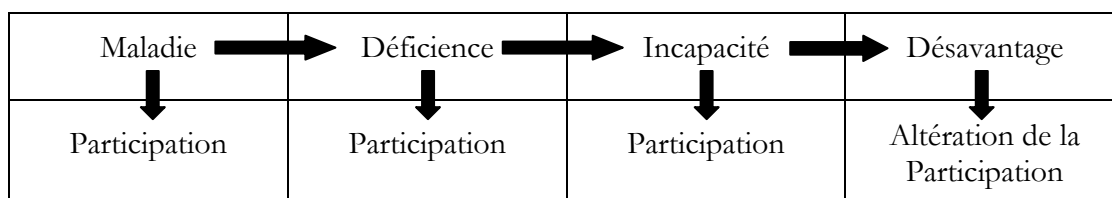
2 CHAPITRE 2 : LA NOTION DE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Originellement réservé au sport, le handicap désignait un désavantage imposé à un concurrent pour équilibrer les probabilités de victoire. Le terme de handicap trouve son origine dans la langue anglaise. C'est en effet la contraction de : « *band in cap* », littéralement « une main dans le chapeau » : on plongeait une main dans un chapeau pour tirer le numéro du concurrent qui subirait la pénalité.

2.1 La Classification Internationale des Déficiences, Incapacités et des Handicaps (CIDH)⁵⁰

Ce sont les travaux de Philip Wood, qui, en 1980, vont donner l'ossature conceptuelle à la première Classification Internationale des Déficiences, Incapacités et des Handicaps, décidée lors de la 22^{ème} Assemblée Mondiale de la Santé en 1976. L'enjeu initial de cette classification était d'apporter un complément à la Classification Internationale des Maladies (CIM). Le handicap y était défini comme la conséquence des maladies sur la personne, suivant trois étapes :

- La déficience, c'est l'altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique.
- L'incapacité, c'est une réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir de façon « normale » une activité (compte tenu de l'âge, des maladies anciennes...).
- Le désavantage, c'est la conséquence de la déficience ou de l'incapacité sur les conditions d'insertion sociale, scolaire ou professionnelle.



La CIH 1

⁵⁰ Organisation Mondiale de la Santé, International classification of impairments, disabilities and handicaps (ICIDH): a manual of classification relating to the consequences of disease, Geneva, 1980.

Cette classification apportait, grâce aux travaux de Wood, un éclairage conceptuel sur le handicap. De plus, elle a mis en jeu différents niveaux qui ont permis à l'arsenal médical d'élaborer des stratégies sanitaires et médicosociales pour traiter le problème du handicap.

Une personne handicapée était donc un individu, qui, du fait des conséquences psychologiques, physiologiques ou anatomiques de ses déficiences, vivait un désavantage se traduisant par l'interdiction ou la limitation de l'accomplissement d'un rôle social, professionnel, scolaire, etc... Le handicap était défini comme une altération de la participation sociale.

La CIH considère donc le handicap comme une conséquence individuelle d'un problème de santé. Elle n'intègre pas la variabilité de l'environnement même si elle en reconnaît l'importance, puisqu'il est le siège du désavantage. C'est pourquoi il fallait trouver des modèles plus sociaux, la complexité du phénomène s'articulant en fait dans un système à trois variables :

- L'individu
- L'environnement
- La société

Limitée à une classification des conséquences des maladies, la CIH est le modèle médical du handicap qui a perduré jusqu'en 1989, date à laquelle une proposition de révision du concept de handicap est élaborée par le Comité Québécois sur la Classification Internationale des Déficiences, des Incapacités et des Handicaps (CQCIDIH).

2.2 La révision québécoise de la classification internationale des handicaps

2.2.1 Historique

L'origine de la Classification québécoise « Processus de Production du Handicap » est étroitement liée à celle du Comité Québécois sur la Classification Internationale des Déficiences, Incapacités et des Handicaps (OMS, 1980), fondé en 1986. Cette association a pour but de promouvoir l'étude, l'application et l'amélioration de la CIDIH.

En 1985, le projet « À part... égale⁵¹ » est adopté comme politique gouvernementale dans le domaine de la prévention des déficiences, de l'adaptation et de la réadaptation, et de l'insertion sociale des personnes handicapées. S'adossant à la CIDIH, cette politique montre en même temps son insuffisance, dans la mesure où la disjonction de l'abord médical et social ne répond pas à la réalité. En effet, lorsque les problèmes liés à la personne (problèmes médicaux) sont résolus, pour autant, tout n'est pas réglé sur le plan social (reprise d'un travail, choix d'un domicile adapté...).

En collaboration avec l'Office des Personnes Handicapées du Québec, le Comité Québécois sur la CIDIH, organise en 1987, la Rencontre Internationale de Québec sur la CIDIH. Cette rencontre réunissait pour la première fois des experts internationaux utilisateurs de la CIDIH, des représentants des personnes handicapées, des représentants de l'Organisation Mondiale de la Santé, des représentants de l'Organisation des Nations Unies et du Conseil de l'Europe. Cette rencontre a été le point de départ d'une concertation internationale sur l'amélioration de la compréhension du processus de formation du handicap, et plus seulement une classification des conséquences des maladies, d'où la nécessité de révision de la CIDIH. D'autre part, l'expertise québécoise a été reconnue concernant la compréhension du troisième niveau de la CIDIH (déficience, incapacité, **handicap**). La réflexion québécoise se basait sur le constat des difficultés de réinsertion sociale rencontrées par les personnes ayant des déficiences et des incapacités. Jusque-là, ce troisième niveau n'avait pas été approfondi au-delà de la personne. La prise en considération de la combinaison des dimensions environnementales, sociales et personnelles devait apporter un éclairage sur la compréhension du processus de formation du handicap. C'est le mandat qui fut confié à l'équipe québécoise lors de cette rencontre internationale. C'est ainsi, qu'en 1988, ont commencé les travaux de la CQCIDIH, sous la direction de Patrick Fougeyrollas. En 1989, à l'issue de la première phase des travaux, la CQCIDIH publie une proposition de nouvelle définition du concept de handicap accompagnée d'une nomenclature des habitudes de vie⁵².

⁵¹ En France il faudra attendre jusqu'en février 2005 pour voir adoptée une loi équivalente, révisant la Loi d'Orientation de 1975 : la Loi « sur l'égalité des chances ».

⁵² FOUGEYROLLAS, Patrick, ST MICHEL G., BLOUIN M. « Consultation proposition d'une révision du 3^{ème} niveau de la CIDIH: le handicap », Réseau International CIDIH, vol. 2, n°1, 1989, SCCIDIH-CQCIDIH, p. 9-29, Québec.

2.2.2 Le modèle québécois⁵³

Pour la première fois la dimension des facteurs environnementaux est introduite dans le modèle conceptuel, mettant en évidence les liens interactifs entre les déficiences, les incapacités et les obstacles environnementaux et définissant les situations de handicap comme le résultat de ces interactions.

Le handicap est donc un résultat situationnel de l'interaction entre les fonctions (systèmes organiques) et leurs limitations (aptitudes), appartenant à la personne, et les performances dans les habitudes de vie, appartenant au domaine social, dans un contexte environnemental. C'est donc l'interaction, individu-éco-sociale, qui, dans certaines conditions, va produire le processus de handicap. Ces conditions ont été identifiées par le CQCIDIH sous forme de variables déterminantes du processus interactif. L'amélioration consiste donc à préciser pour chaque dimension conceptuelle (personnelle, environnementale, sociale -habitudes de vie-) une échelle de mesure de la sévérité. Cette sévérité se mesure entre un pôle positif et un pôle négatif. Ainsi, on dira que les facteurs environnementaux vont de la facilitation à l'obstacle total et que les performances dans les habitudes de vie produisent des situations de pleine participation sociales ou, le handicap total. Le handicap n'est donc pas un état stable. Il ne constitue pas une altération ou une modification de l'identité.

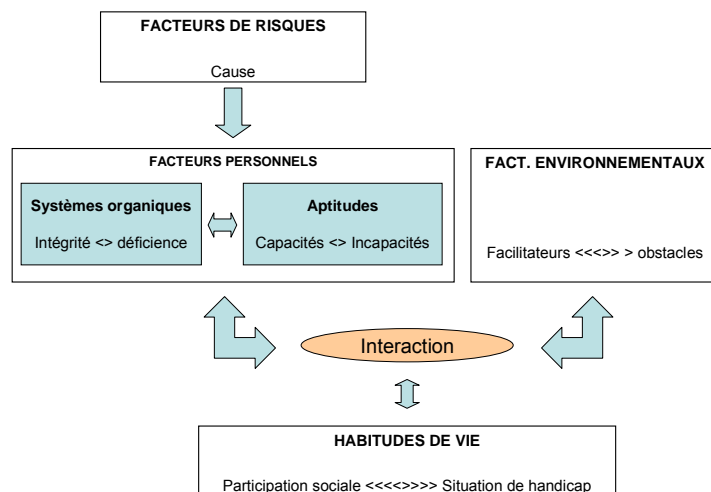


Fig. 1 Le modèle de la CIDIH

⁵³ FOUGEYROLLAS Patrick et al, *Evolution canadienne et internationales des définitions conceptuelles et des classifications concernant les personnes ayant des incapacités. Analyse critique, enjeux et perspectives*. Réseau international CIDIH et facteurs environnementaux, Montréal, Vol. 9, n° 2-3, août 1998.

2.2.3 Les dimensions conceptuelles

2.2.3.1 Les facteurs de risque

« Ils sont une composante essentielle à la compréhension et à l'explication du processus de production du handicap. Ils recouvrent des variables autant personnelles qu'environnementales. Un facteur de risque appartient ou à la personne, ou à l'environnement et est susceptible de provoquer ou un traumatisme, ou une maladie ou toute autre atteinte à l'intégrité et au développement de la personne. » (Fougeyrollas, 1998).

2.2.3.2 Les facteurs personnels

L'ensemble des facteurs personnels intègre les systèmes organiques comprenant l'ensemble des systèmes et des fonctions vitales et constitutives sur le plan physiologique (fonctionnement de l'organe) et anatomique (structure et histologie, -la plus petite composante cellulaire de l'organe-). La qualité d'un système organique se mesure de l'intégrité (système inaltéré) à la déficience (système altéré).

Il intègre également les aptitudes, définies comme la possibilité pour un individu d'accomplir une activité physique ou mentale. « La qualité d'une aptitude se mesure sur échelle allant de la capacité optimale à l'incapacité complète. » (Fougeyrollas, 1998).

2.2.3.3 Les facteurs environnementaux

Ils sont définis comme les dimensions structurelles et organisationnelles de la société dans laquelle évolue la personne concernée. Ils comprennent aussi bien le contexte législatif, que les organisations humaines, que les environnements urbains, architecturaux, climatiques, les objets, etc.

La qualité de l'environnement n'a de sens que si elle interagit avec la réalisation d'une habitude de vie et les facteurs personnels propres à tel acteur. Par exemple, considérons l'habitude de vie « se former » et une personne, ouvrière en ESAT. La mesure de la qualité de l'environnement va de la facilitation totale (adaptation de la législation du travail, adaptation des modalités et des systèmes de formation à la déficience mentale...) à l'obstacle complet (aucune adaptation).

La valeur à atteindre, sera celle de l'environnement facilitateur. Cela signifie qu'un facteur environnemental facilitateur est un facteur qui favorise la

réalisation d'une habitude de vie. Un obstacle environnemental est une entrave à la réalisation d'une l'habitude de vie spécifique, dans l'interaction avec une personne dont les facteurs personnels comportent des systèmes organiques altérés et des aptitudes compromises. Cette personne vit alors une « situation de handicap ».

2.2.3.4 Les habitudes de vie

Une habitude de vie est définie comme une activité courante ou un rôle social. Ces activités ou « performances de réalisation en situation de vie sociale » (Fougeyrollas, 1998) sont toujours contextualisées (un environnement et une personne spécifique).

La mesure de la qualité des habitudes de vie va de la pleine participation à la situation de handicap total.

Le modèle québécois propose donc un processus de production du handicap basé sur l'interaction des facteurs personnels, des facteurs environnementaux et des facteurs sociaux, liés aux habitudes de vie. Ce modèle met en lien l'Auto (l'individu), l'Eco (l'environnement) et l'Hétéro (les autres). De là il semblerait intéressant de pouvoir le croiser avec la théorie tripolaire développée par Gaston Pineau afin de pouvoir déterminer le positionnement d'un accompagnement sur ces liens, en particulier quelle action il est possible de poser sur les « curseurs » de sévérité de chaque facteur. Ce rapprochement sera l'objet du chapitre 4.

2.3 Personnes en situation de handicap mental : un autre regard

Dans ce sous-chapitre nous voulons faire comprendre au lecteur comment les difficultés d'une population se traduisent, en situation, et quels sont donc les contextes de production d'un handicap qui ne se voit pas toujours. La grande majorité des ouvriers d'ESAT souffre de « handicap mental » terminologie adoptée par les associations représentant les personnes en situation de handicap mental, ou de « déficience intellectuelle » ainsi dénommé par la CIH⁵⁴.

La répartition des ouvriers d'ESAT en fonction des déficiences est intéressante à plus d'un point. D'abord par la fracture entre la représentation du handicap par la société et la réalité des personnes en situation de handicap. En effet,

⁵⁴ Organisation Mondiale de la Santé, CIH2, Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, Projet Final, Genève, 2000.

toute la symbolique, les logos, les signes empruntent une imagerie des situations de handicap locomoteur. Certains parlent de « handicap noble ». La signalétique du code de la route, jusqu'à la carte européenne de stationnement utilisent l'image d'un fauteuil roulant, assez peu pertinent dans le cadre de la déficience intellectuelle. L'archétype de la représentation du handicap c'est la personne paraplégique⁵⁵ se déplaçant en fauteuil roulant. La réalité des ESAT est très différente, puisqu'en terme de répartition, les déficiences motrices ne représentent que 3,5 % de la population⁵⁶. L'essentiel de la population des ESAT est donc constituée par des personnes souffrant de déficience intellectuelle.

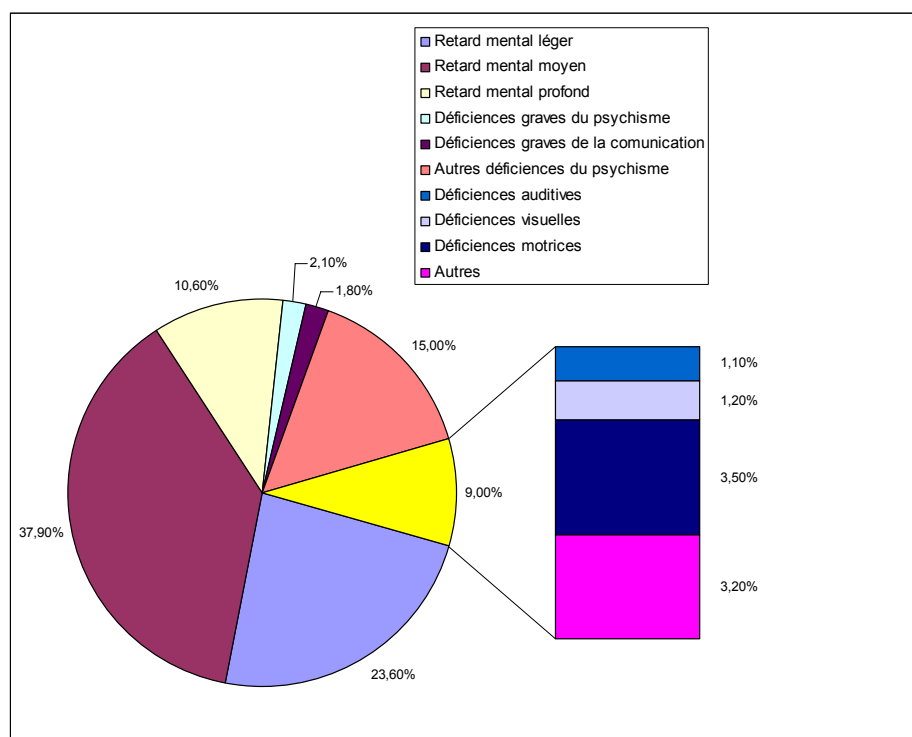


Fig. 2 Répartition des ouvriers d'ESAT selon les déficiences⁵⁷.

Autre sujet d'intérêt, cette répartition montre une grande homogénéité de la population des ESAT. Cette homogénéité se traduit sur le plan des capacités et des difficultés rencontrées et qu'on retrouve d'un établissement à l'autre. Cette répartition, bien qu'il n'existe pas de chiffres à ce sujet, se retrouve également dans la constitution des ateliers où les 10,60 % d'ouvriers présentant un retard mental profond (déficience

⁵⁵ Paralysie des membres inférieurs à la suite d'une lésion de la moelle épinière.

⁵⁶ Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées*, Paris, 2006.

⁵⁷ D'après *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées* (référence ci-dessus).

intellectuelle profonde) et les 2,10 % d'ouvriers présentant des déficiences graves du psychisme se retrouveront plus dans des unités de conditionnement et de sous-traitance. Les autres ouvriers se retrouvent plus dans les ateliers de production spécialisés (menuiserie, ferronnerie...) et dans les ateliers de prestation de services (espaces verts, entretien de locaux...).

2.3.1 Les définitions, les regards...

La première définition est celle de la Classification Internationale des Handicaps. Très conforme au modèle québécois, elle n'utilise pas le terme de handicap mais de déficience intellectuelle : *« Perturbations du degré de développement des fonctions cognitives telles que la perception, l'attention, la mémoire et la pensée, ainsi que leur détérioration à la suite d'un processus pathologique. »*.

Une autre définition est celle de l'OMS qui adopte une seule définition pour l'ensemble des « handicaps » : *« Est appelé handicapé celui dont l'intégrité physique ou mentale est progressivement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouve compromise »*. Cette définition n'intègre pas l'environnement, elle ne situe pas le handicap comme la conséquence d'une interaction qui aboutirait à la non participation. Insistant sur la causalité, elle reste très médicale.

Une association nationale, l'UNAPEI⁵⁸, représentative des personnes en situation de handicap mental, donne la définition suivante : *« Une personne handicapée est une personne à part entière, à la fois ordinaire et singulière. Elle est ordinaire, parce qu'elle connaît les besoins de tous, elle dispose des droits de tous et elle accomplit les devoirs de tous. Elle est singulière, parce qu'elle est confrontée à plus de difficultés que les autres citoyens, et qui sont la conséquence d'une ou plusieurs déficiences. Ainsi, le handicap mental se traduit par des difficultés plus ou moins importantes de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décisions. Ces difficultés doivent être compensées par un accompagnement humain, permanent et évolutif, adapté à l'état et à la situation de la personne. »*. La définition de l'UNAPEI opte pour le terme de handicap mental, au risque d'en faire une donnée absolue, un invariant identitaire. Association de parents, elle porte cependant un regard très humaniste à travers la défense du caractère singulier mais ordinaire de tout un chacun.

⁵⁸ Union Nationale de Parents d'Enfants Inadaptés

Il est intéressant de noter que l'on ne retrouve pas de vision stabilisée concernant les personnes en situation de handicap, ici dans le domaine de la déficience mentale. Pourtant, comme nous l'avons montré plus avant, le modèle conceptuel québécois est très clair dans le processus de production du handicap et sur l'aspect situationnel et interactionniste de ce dernier. Les regards sont forcément dépendants des mentalités de ceux qui le portent, et le handicap reste encore rivé à la personne, comme une donnée identitaire.

2.3.2 ... voir et comprendre le monde, autrement !

« Comment les gens s'adaptent ? [...] qu'est-ce qu'ils comprennent des relations qu'on entretient avec ses collègues, avec son supérieur hiérarchique, avec éventuellement les clients, qu'est-ce que je peux dire quand je suis dans les vestiaires ou quand [...] on est au restaurant d'entreprise [...] qu'est-ce que je ne peux pas dire, comment je m'impose, est-ce que j'envahis les gens ou est-ce que je suis trop discret... ? Toute cette mesure là, souvent leur échappe. Le problème il vient plutôt d'un manque de compréhension du sens de la situation de travail, que de compétences techniques en soi... »

Extrait de l'entretien avec Yvon Chevalier

Les conséquences de la déficience intellectuelle se traduisent la plupart du temps par une difficulté de compréhension ou une incompréhension totale des facteurs environnementaux, entraînant des conduites inappropriées au contexte. Les opérations mentales qui sont affectées sont, pour les plus courantes, les opérations de mémorisation des informations, d'appréciation de l'importance de ces informations, leur hiérarchisation, l'impossibilité d'effectuer des opérations mentales abstraites, l'impossibilité de fixer son attention, de se repérer dans l'espace, dans le temps, d'identifier des invariants pour se repérer dans un système en changement et ignorer les conventions tacites interrelationnelles...

Si les définitions n'utilisent pas la même terminologie ou les mêmes concepts de production du handicap, les fonctions mentales sont les mêmes. C'est leur affection ou déficiences traduites par l'énoncé des difficultés principales ci-dessus, qui caractérisent la « déficience intellectuelle » ou le « handicap mental » d'un individu en situation. Nous proposons donc l'approche par un modèle normatif, la CIH2 de l'OMS.

L'OMS⁵⁹ donne un catalogue exhaustif des fonctions mentales. Ces fonctions sont organisées en deux grandes familles, les fonctions mentales globales et les fonctions mentales spécifiques. Nous sommes donc en présence d'un modèle normatif, de l'individu normal. Une échelle ordinale de sévérité qualifie la fonction, de l'absence de déficience à la déficience absolue.

Nous ne décrivons pas ces fonctions dans le détail car leur répercussion en situation nous semble plus pertinent. Dresser une liste des conséquences en situation reviendrait à dresser une liste des situations possibles pour chaque individu, ce qui n'est pas réaliste. C'est la raison pour laquelle nous nous contenterons de lister ces grandes fonctions, constitutives des fonctions mentales globales et spécifiques.

Les fonctions mentales globales sont les suivantes :

- Les fonctions de la conscience : *« fonctions mentales de l'état de conscience de soi et de vigilance. »*
- Les fonctions d'orientation : *« fonctions mentales de connaissance et d'établissement de sa relation avec soi-même, les autres, le temps et son environnement. »*
- Les fonctions intellectuelles : *« fonctions mentales générales pour comprendre et intégrer de façon constructive les diverses fonctions mentales incluant toutes les fonctions cognitives et leur développement au cours de la vie. »* La déficience intellectuelle se manifeste donc par une atteinte des fonctions cognitives.
- Les fonctions psychosociales globales : *« fonctions mentales générales qui se développent au cours de la vie, nécessaires pour comprendre et pour intégrer de manière constructive les fonctions mentales qui président à la formation des aptitudes aux relations sociales réciproques permettant les interactions en société, tant en terme de signification que de finalité. »*
- Les fonctions du tempérament et de la personnalité : *« fonctions mentales générales du caractère constitutionnel de l'individu qui le font réagir d'une certaine manière à des situations, y compris l'ensemble des caractéristiques mentales qui distinguent l'individu des autres. »*

⁵⁹ Organisation Mondiale de la Santé, CIH2, Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, Projet Final, Genève, 2000.

- Les fonctions de l'énergie et des pulsions : « *fonctions mentales générales des mécanismes physio biologiques et psychologiques qui poussent l'individu à aller de l'avant avec persistance pour répondre à des besoins spécifiques et atteindre des buts généraux.* »

Les fonctions mentales spécifiques sont les suivantes :

- Les fonctions de l'attention : « *fonctions mentales spécifiques de concentration sur un stimulus externe ou une expérience interne pour la période de temps requise.* »
- Les fonctions de la mémoire : « *fonctions mentales spécifiques d'enregistrement et d'emmagasiner d'informations et, au besoin de remémoration.* »
- Les fonctions psychomotrices : « *fonctions mentales spécifiques au contrôle sur les événements à la fois moteurs et psychologiques au niveau du corps.* »
- Les fonctions émotionnelles : « *fonctions mentales spécifiques associées au sentiment et à la composante affective du processus mental.* »
- Les fonctions perceptuelles : « *fonctions mentales spécifiques de reconnaissance et d'interprétation des stimuli sensoriels* ». Ces fonctions sont très souvent déficientes dans le champ de la déficience intellectuelle. Elles constituent, « l'input », c'est-à-dire toute la séquence nécessaire à la prise d'information en vue de réaliser une action adaptée.
- Les fonctions de la pensée : « *fonctions mentales spécifiques associées à la composante idéatoire de l'esprit.* »
- Les fonctions cognitives de niveau supérieur : « *fonctions mentales spécifiques dépendant des lobes frontaux du cerveau, y compris les comportements centrés sur un objectif comme dans la prise de décision, l'abstraction de la pensée, la préparation et l'exécution de plans, la flexibilité mentale, et le choix des comportements en fonction des circonstances. Ce sont les fonctions exécutives.* »
- Les fonctions mentales du langage : « *fonctions mentales spécifiques de reconnaissance et d'utilisation des signes, des symboles et d'autres composantes du langage.* »

- Les fonctions mentales relatives aux mouvements complexes : « *fonctions mentales spécifiques de séquençage et de coordination de mouvements complexes et réfléchis.* »
- Expérience de soi-même et fonction du temps : « *fonctions mentales spécifiques relatives à la prise de conscience de sa propre identité, de son corps et de sa place dans la réalité de l'environnement et du temps.* »

Toutes les fonctions citées peuvent être touchées, dans leur intégralité ou partiellement. Les conséquences seront très variables mais hypothèqueront sévèrement la participation sociale de ces personnes si l'environnement ne leur permet pas de « faire » autrement. Les conséquences de la déficience de ces fonctions, en situation, altèrent les capacités de jugement, d'arbitrage, de décision et de choix. Pour autant ces personnes sont capables d'élaborer des stratégies de compensation et s'acquittent quotidiennement de tâches qui ne nous semblent pas si compliquées : prendre le bus, se rendre au travail, alors qu'ils sont désorientés, arriver à l'heure, repérer une étiquette à l'envers alors qu'ils sont non lecteurs, acheter du pain alors qu'ils ne savent pas compter, travailler...

Le premier pas du travail d'accompagnement est pour savoir quelle « langue » ces personnes parlent. Le deuxième pas, pour à apprendre cette langue. Le troisième pour œuvrer ensemble à rendre « lisible » le monde pour tous.

2.4 A propos du terme « handicapé »

Nous souhaiterions conclure ce chapitre consacré au handicap par une réflexion portant essentiellement sur la terminologie, les contradictions et la confusion dans laquelle peuvent se trouver les personnes en situation de handicap.

Le premier point est marqué par la dénomination décontextualisée de « handicapé (e) (s) ». Il serait fastidieux d'établir la liste exhaustive des commissions, des organismes, des associations, des ministères même dont la dénomination finit invariablement par PH (Personne Handicapée), mais aussi des textes de loi, et les plus récents. Loin d'un formalisme ou d'un pinaillage polémiste, il nous semble que, après avoir déroulé les concepts sur le processus de production du handicap, en avoir observé les transformations au fil des nouvelles contributions, il est opportun de s'interroger sur

l'absence d'une dénomination satisfaisante et de proscrire l'utilisation de « personne handicapée ».

En effet le handicap est le résultat de l'interaction entre un individu, dont les facteurs personnels peuvent être déficients, avec un environnement dont les facteurs peuvent constituer un obstacle, et une habitude de vie à laquelle il n'est pas possible de participer. L'impossibilité de participation, le handicap, ne tient pas plus à l'individu, qu'à tel environnement issu de telle habitude de vie, qui est aussi un choix de vie personnel.

On attribue la « qualité de travailleur handicapé » à une personne amputée bilatéralement des membres inférieurs. S'il est informaticien, sera t'il « handicapé » ? Comme travailleur ou comme citoyen désirant se déplacer dans sa ville ? Quels seront les obstacles à sa participation si on considère l'habitude de vie « travail » ? Par contre s'il est coureur ou footballeur la participation à l'habitude de vie « travail » est compromise. Loin de nier la nécessité d'une reconnaissance permettant l'ouverture de droits, en fait d'une adaptation de l'environnement législatif et social, il est important d'être rigoureux sur l'utilisation des termes, d'autant plus que ceux-ci ont un pouvoir qualificatif. Lorsque nous aurons abordé le chapitre sur la reconnaissance et plus particulièrement l'analyse des entretiens, nous pourrons constater combien cette remarque a de sens et comment l'utilisation de termes réfléchis pourrait éviter bien des confusions et écarter le risque de méconnaissance des individus.

Nous pouvons constater dans l'exemple ci-dessus que, si la perte de fonction ne change pas (amputation bilatérale des membres inférieurs) la situation professionnelle (habitude de vie et environnement) change et l'environnement lié à l'habitude de vie « travailler comme informaticien » n'est pas du tout le même que celui lié à l'habitude de vie « travailler comme coureur ». L'impossibilité de participer n'est pas tant portée par le caractère déficient de la personne mais bien par la triple rencontre personne (Auto) <> environnement (Eco) <> habitudes de vie (Hétéro). Il nous paraît donc plus opportun et plus juste d'utiliser le terme de « personne en situation de handicap », plus conforme au concept de production du handicap. De même nous n'utiliserons plus l'expression « travailleur handicapé » mais « travailleur en situation de handicap ». Cette précaution nous permet d'éviter l'écueil de la confusion identitaire en réduisant la personne à ce qu'elle n'est pas : non participante à ses propres habitudes de

vie ! La personne n'est pas handicapée, elle peut vivre des situations de handicap. Cette potentialité peut même être assimilée à un risque.

Nous souhaitons juste abolir le risque de « marquage » identitaire, irrévocable et absolu du handicap lorsqu'il n'est pas recontextualisé et repose sur les seules épaules (Ricœur parle d'imputabilité⁶⁰) des individus. Cette responsabilité, notamment auprès des ouvriers d'ESAT peut s'avérer être un lourd fardeau, et devenir un handicap en situation sociale...

La seule reconnaissance dont les ouvriers d'ESAT bénéficient est la très mal nommée « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ». Ce qu'ils souhaitent, ce n'est pas la reconnaissance de leur qualité d'être différents mais de leur qualité de bons professionnels. La différence doit juste être prise en compte, pour que leurs environnements deviennent facilitateurs, que les autres y œuvrent ensemble et avec eux.

⁶⁰ RICŒUR, Paul, 2004, Le parcours de la reconnaissance, Paris, Gallimard, 435 p.

3 CHAPITRE 3 : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ET ETABLISSEMENT DE SERVICES ET D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)

« Faut savoir ce que l'on sait faire, pour qu'ils sachent ce que l'on fait ! »

Aurélien⁶¹, ouvrier jardinier en ESAT, quatre ans d'expérience

Nous abordons ce chapitre par la devise d'Aurélien, quand il évoque le sens « de sa VAE ». Je n'ai pas trouvé de plus belle façon, dans sa justesse et sa simplicité, de parler de la VAE et de la quête que chacun doit mener pour retrouver la trace de ses acquis.

Si la réalisation de ce travail est aujourd'hui possible c'est parce que l'expérience a été reconnue et ses acquis validés, parce que nous avons, nous aussi, rencontré la Validation des Acquis de l'Expérience.

Les rencontres avec les ouvriers d'ESAT dans des formations où nous réfléchissions aux façons de réduire la fatigue au poste de travail, d'améliorer les conditions de travail, nous ont appris à quel point ces femmes et ces hommes sont infiniment fiers de parler de leur travail. Ils aiment montrer leurs « ruses », leur poste, les coupures de presse qui tapissent les murs des salles de pause et qui parlent de leur ESAT, ainsi que les palettes de produits finis, filmées, prêtes pour l'expédition... Ils expliquent, à force de détails, comment ils font pour « clipper » deux coques ou dépelliculer des produits à reconditionner, ou « pointer » une toupie, tailler une haie, réaliser l'entretien d'une tondeuse... ce sont des gens de métier.

Cette fierté, est la marque d'une identité professionnelle trop souvent masquée par la trace de ce qu'ils ne veulent pas seulement être : « travailleurs handicapés ».

La validation d'acquis de l'expérience n'est-elle que le privilège des gens de diplômes, validant des niveaux II⁶² ou I⁶³, ou est-elle accessible aux gens de métier aussi, mais « sans diplômes » ?

⁶¹ ANNEXE VIII, MA VAE

⁶² Bac plus trois : licence (L3)

⁶³ Bac plus quatre et plus : master (M1, M2)

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie définitivement adoptée par le parlement le 7 avril 2004, insère dans le code du travail un nouvel article L.900-5-1 précisant que les « personnes invalides ou handicapées » ont accès aux dispositifs de formation professionnelle dans les conditions de droit commun.

La Loi N° 2005-102 du 11 février 2005 inscrit la formation des personnes en situation de handicap, dans le cadre de l'égalité des droits et des chances, comme un des enjeux de la participation et de la citoyenneté des « personnes handicapées. »

Permettre aux ouvriers des ESAT d'utiliser la Validation des Acquis de l'Expérience comme un outil de reconnaissance, de formation et de promotion sociale ne fait que répondre à la triple injonction législative des lois de 2002, 2004, et 2005 mais aussi a une préoccupation plus humaniste, restaurer la singularité comme la vraie richesse et non un objet de compassion et d'exclusion. *« Il faut combattre l'idée qui, automatiquement laisse entendre que chaque handicapé connaît un sort peu enviable. Voilà à quoi doivent contribuer des milliers de différents...⁶⁴ ».*

3.1 Histoire d'une reconnaissance

Nous proposons un petit détour par l'histoire d'un dispositif, qui même s'il existe dans d'autres pays, reste assez unique. Le sens de ce détour est de montrer, tout comme nous l'avons fait pour le handicap, comment, à travers l'évolution des textes, le regard d'une société peut changer et comment ce regard continue de transformer les rapports des uns et des autres à la formation et au diplôme lui-même.

Les grandes étapes qui ont mené à la loi de 2002, dite de modernisation sociale, ont été marquées par la nécessité d'adapter l'accession aux titres aux évolutions de notre société. Trois grandes dates ont marqué ces étapes : 1985, 1993 et 2002.

3.1.1 Avant 1985

En 1934, alors que le pays est en plein essor industriel, le manque de cadres, en particulier des ingénieurs, dans l'industrie se fait cruellement ressentir. Beaucoup d'ouvriers très qualifiés, agents de maîtrise se sont formés en le faisant, « sur le tas ». La formation d'ingénieur est longue et coûteuse, les jeunes diplômés manquent

⁶⁴ JOLLIEN Alexandre, *Le métier d'homme*, Editions du Seuil, Paris, 2002, 93 p., p. 85

d'expérience. L'Etat décide alors de pallier cette carence, en permettant l'accès aux titres d'ingénieurs à ces ouvriers, très qualifiés et expérimentés. La loi de 1934 est créée : toute personne qui possède cinq années d'expérience d'ingénieur dans une entreprise peut prétendre au titre d'Ingénieur d'Etat. C'est l'Etat qui est le principal maître d'œuvre. Il crée la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) et l'instruction de la demande se fait sur la base d'un dossier qui n'a pas beaucoup changé aujourd'hui. Cette loi sera abrogée par la loi de 2002. Actuellement ce n'est plus la CTI qui certifie, mais les écoles d'ingénieurs.

3.1.2 Le décret d'août 1985

Ce décret constitue un véritable outil pour la promotion sociale et l'éducation permanente : l'absence de diplôme ne doit pas être un obstacle à la reprise des études. Il arrive un an après la loi de 1984, (loi Faure) qui redéfinit les missions de l'université en introduisant auprès de la recherche et de l'enseignement, la formation continue. Des adultes, en cours d'emploi, font leur entrée à l'université. Cette entrée permet d'uniformiser les procédures d'un établissement à l'autre et de redonner une logique d'établissement, afin de contre balancer le pouvoir des grandes facultés (médecine, droit...). Elle formalise, en les uniformisant, les pratiques d'accueil à l'université.

Cette loi permet aux adultes de réintégrer un cycle universitaire grâce à l'expérience professionnelle : toute personne disposant d'une expérience professionnelle et personnelle (Validation des Acquis Professionnels et Personnels, -VAPP) peut obtenir une dispense du titre requis pour suivre les enseignements mais aussi la dispense de certains enseignements. La validation est instruite par une commission, sur la base d'un dossier constitué par le candidat. L'évaluation se fait sur trois critères :

- Des critères prédictifs : le candidat a de bonnes chances de suivre la formation avec efficacité.
- Les pré-requis nécessaires pour suivre la formation sont bien présents
- Le candidat doit apporter la preuve de ses déclarations sans avoir à faire la démonstration de la possession des pré-requis.

Le décret de 1985 ne s'applique pas aux autres structures d'enseignement que l'université car elle est issue de la loi de 1984.

3.1.3 Le décret de 1993 : un outil pour la formation professionnelle continue

C'est la première mesure concernant tous les ministères et qui permet d'obtenir une partie d'un diplôme. En délivrant une partie des titres elle permet un raccourcissement des parcours, ce qui semble être un atout pour la formation continue. Malgré cela, elle ne rencontre pas un grand succès. C'est surtout une mesure visant à aménager les parcours de formation. Le candidat dépose un dossier qui est évalué par une commission sur les critères suivants :

- Les pré-acquis du candidat : qu'est-ce qui reste à acquérir ?
- Le candidat doit apporter la preuve de ses déclarations sans avoir à faire la démonstration de la possession des pré-acquis.

3.1.4 La loi n° 2002-73, du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de l'expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification...⁶⁵ ». Lente évolution, mais unique, c'est tout le rapport au diplôme de la société qui s'en trouve changé : *« Les diplômes constituent des références collectives pour les individus et les entreprises au moment de l'insertion et en cours de vie professionnelle...⁶⁶ »* On retrouve dans cette loi deux principes fondamentaux :

- Face à une société en mouvement, toujours plus rapide que les individus, se former, s'adapter est devenu une obligation permanente.
- L'Être humain est toujours en mouvement. Cette possibilité doit donc lui être offerte à travers la permanence d'un système de formation.

Par rapport aux textes précédemment cités (décrets de 1985 et loi de 1993) des changements importants sont introduits par la loi de 2002 :

⁶⁵ Article 133, Titre II, Chapitre II, Section 1, de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

⁶⁶ Extrait de la loi N°2002-73

- La totalité d'un diplôme peut être obtenue par l'expérience, sans avoir eu de formation. C'est la reconnaissance de l'expérience comme possibilité de se former.
- Il existe trois formes de certifications possibles : les diplômes délivrés au nom de l'état, les titres homologués par la Commission Technique d'Homologation et inscrits au Répertoire National des Compétences Professionnelles, les Certificats de Qualification Professionnelle délivrés par les branches professionnelles.
- Toute l'expérience est prise en compte, y compris l'expérience non professionnelle.
- La durée de l'expérience minimum est de trois années.
- Les titres requis pour se présenter à un diplôme visé ne sont plus obligatoires.

Cette loi est votée après la publication du rapport de Nicole Péry. Ce rapport montre un niveau de sous-qualification important et une morosité dans les entreprises, notamment de la part des cadres intermédiaires, formés sur le tas, vivant assez mal l'arrivée de jeunes diplômés, avec lesquels ils sont en concurrence. La VAE doit devenir un instrument de formation et de promotion sociale

C'est donc une quatrième voie de certification que la loi de modernisation sociale ouvre, avec un droit nouveau, inscrit au code du travail. Au côté de la voie scolaire, de l'apprentissage et de la formation continue existe désormais la VAE.

Ce qui caractérise la VAE c'est aussi son mode d'évaluation :

- Seuls les acquis, produits ailleurs, sont évalués.
- L'évaluation est sommative, formative et aussi formatrice dans l'espace d'accompagnement.
- Le candidat ne se contente plus de présenter un dossier devant une commission, mais il doit aussi apporter la preuve de ses acquis de l'expérience, par la démonstration ou une simulation, devant un jury composé d'enseignants et de professionnels.

3.2 La certification

Comme nous l'avons présenté, la VAE offre trois formes de certification : les diplômes délivrés par l'Etat, les titres professionnels homologués, les certificats délivrés par les branches.

3.2.1 La procédure

La procédure est toujours la même, quel que soit le titre visé et l'institution qui le délivre. Le candidat, avant d'entreprendre sa démarche, peut s'informer soit dans un point relais conseils ou pendant la réalisation d'un bilan de compétences. Cette étape de préparation est très importante car elle permet au candidat de savoir sur quel titre il désire se positionner, d'avoir une vue d'ensemble sur le déroulement et la procédure. Il doit ensuite faire la demande de validation auprès de l'organisme qui délivre le titre choisi. Un premier livret, dit de recevabilité, lui est adressé. Ce livret permet d'attester de la faisabilité du projet en mettant en évidence l'adéquation entre l'expérience et le titre visé. Si le candidat reçoit une notification de faisabilité alors il s'engage dans la seconde partie qui consiste à « faire parler » son expérience afin que puissent émerger les acquis. Un deuxième livret permet au candidat d'organiser et de repérer ses acquis en fonction des expériences dont il doit apporter la preuve.

La certification se fait toujours devant un jury, associant, si besoin, une mise en situation réelle ou simulée, à un entretien, obligatoire, s'appuyant sur le dossier (deuxième livret) constitué par le candidat. La validation du titre peut être partielle ou totale. Dans le cas d'une validation partielle le candidat peut se représenter, soit après avoir capitalisé des expériences dont les acquis ont fait défaut lors de la validation, soit en suivant une formation complémentaire.

Il n'y a aucune différence entre le titre obtenu par VAE et le titre obtenu par la voie classique (scolaire, apprentissage, formation continue).

Nous développerons plus longuement cette procédure, dans le cadre d'une utilisation de la VAE par les ouvriers d'ESAT. La procédure doit permettre à ces personnes d'utiliser la VAE. Elle doit donc tenir compte de leurs spécificités, donc être adaptée. Tout comme nous le verrons pour les titres, elle doit être adaptable.

3.2.2 Les diplômes de l'Etat

Ils sont délivrés par cinq ministères :

- L'Education Nationale.
- L'Agriculture.
- La Jeunesse et les Sports.
- La Santé.
- Les Affaires Sociales.

Ces diplômes sanctionnent un niveau de formation générale et un niveau de formation professionnelle. Ils sont inscrits de droit dans le Répertoire National des Compétences professionnelles. Ils ouvrent l'accès à la préparation d'un diplôme de niveau supérieur et l'inscription à certains postes ou concours de la fonction publique. Ces diplômes ne sont pas sans poser des problèmes d'accessibilité pour un public en situation de handicap mental. En effet, sanctionnant des niveaux de connaissances générales, ils sont peu adaptés aux capacités de ces personnes dont les déficiences ont retardé, voire interdit, les apprentissages de base.

3.2.3 Les titres professionnels homologués

C'est volontairement que nous n'allons pas détailler l'ensemble des titres ni les organismes de certification de ces titres. Par contre nous allons en préciser la procédure, pour au moins un organisme, l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA). Pour une population d'ouvriers d'ESAT ces titres présentent un grand intérêt du fait de leurs caractéristiques :

- Ils attestent de capacités techniques immédiatement opérationnelles.
- Ils n'attestent pas de savoirs généraux.
- Ils sont homologués et inscrits au RNCP.

3.2.3.1 Les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi

C'est l'AFPA qui est l'organisme de certification de ces titres. Ces titres sont accessibles en deux voies et trois parcours : la formation initiale (parcours long de formation, voie 1a), la formation continue (parcours discontinu, voie 1b) et la VAE (voie 2)⁶⁷.

⁶⁷ « Les titres du Ministère chargé de l'emploi en deux voies et trois parcours », ANNEXES II

Quelle que soit la voie choisie, l'architecture du titre reste la même. L'ingénierie de ces titres a été totalement repensée avec la loi de 2002 de façon à pouvoir être très adaptée à l'accès par la VAE. L'AFPA a créé pour chaque métier un Référentiel Emploi, Activités et Compétences (REAC) et un Référentiel de Certification (RC). Chaque métier est découpé en bloc de compétences, dont le nombre a été réduit à quatre au maximum par titre. Chaque bloc de compétences est sanctionné par un Certificat de Compétence Professionnelle (CCP). Chaque CCP atteste que son titulaire maîtrise un bloc de compétences constitutif du titre⁶⁸.

Quel que soit le parcours, un Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle est constitué par le candidat et sera commenté et argumenté lors de l'entretien final avec le jury.

Le grand intérêt de ces titres est précisément la pluralité des parcours et le découpage en CCP. Sans anticiper sur la deuxième partie de ce travail, le fait qu'il soit possible d'arriver au titre par des parcours différents et que des étapes intermédiaires, que sont les CCP, puissent être certifiées, est un indicateur pertinent d'adaptabilité de cet environnement de formation. Nous nous expliquerons plus longuement sur cette capacité d'un environnement, nécessaire dès lors qu'il faut intervenir pour que la personne ne vive pas de situation de handicap, mais puisse participer pleinement aux habitudes de vie liées à son projet.

3.2.4 Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Ce système de certification est établi entre les partenaires sociaux. Les CQP sont classés en références aux classifications des conventions collectives. Ils valident des compétences très spécialisées dans un secteur donné et il n'existe pas de règles collectives car chaque branche a développé ses propres procédures.

3.3 Etat de la VAE en ESAT

L'utilisation de la VAE en ESAT répond, dans l'intention au moins, à une double commande légale. Les deux lois précitées en introduction de ce chapitre, placent la formation professionnelle comme un outil de promotion sociale et de participation citoyenne des personnes en situation de handicap. Elles insistent,

⁶⁸ L'architecture des titres « Ouvrier du Paysage » et « Menuisier de Fabrication Bâtiment et Ameublement », ANNEXES III

notamment le texte de 2004, sur la nécessité d'adapter les dispositifs de façon à ne pas générer une nouvelle situation de handicap. Actuellement, outre les textes de droit commun, il n'existe pas de décret spécifique concernant l'utilisation de la Validation des Acquis de l'Expérience en ESAT. Si on considère les deux textes de 2004 et de 2005 la VAE, considérée comme un dispositif de formation, doit être accessible, et, en tant que dispositif de formation, ouverte aux ouvriers d'ESAT.

Dans la réalité, très peu d'expériences ont été entreprises. Nous en citerons quelques unes. Aucune procédure n'a encore été identifiée, car le chantier est énorme !

Les personnes les moins diplômées ou pas du tout, hésitent encore à utiliser la VAE, parce que ce n'est pas facile, malgré les efforts entrepris, notamment par les Points Relais Conseils (PRC), qui vont au devant de tous les publics habituellement éloignés des dispositifs de formation. Si, pour des publics ne souffrant d'aucune déficience, la VAE est d'une utilisation difficile, on peut imaginer ce que cela peut être pour des ouvriers d'ESAT. C'est sans doute une des raisons du démarrage très lent dans le domaine du travail protégé.

Une autre difficulté, c'est qu'une VAE se mène après avoir identifié un titre correspondant en général à un métier. Quel métier exercent les ouvriers d'ESAT en atelier de conditionnement, de sous-traitance industrielle ? Quels métiers sont exercés dans les ESAT ? La réponse n'est pas aussi simple, parce qu'il a fallu parfois redessiner tellement les contours d'un métier, pour le rendre accessible aux ouvriers, que l'activité se trouve fragmentée dans une succession de petites opérations très simples, rendant la lecture dans sa globalité beaucoup plus difficile.

On voit se profiler ici une des notions fondamentales de l'utilisation de la VAE en ESAT : les activités, métiers doivent être identifiés avant de commencer. Il faut donc préparer les établissements à cette utilisation.

Pour les titres du ministère du travail la loi prévoit six heures d'accompagnement, une fois la procédure engagée. En ESAT, avant même d'engager quoi que ce soit il faut déjà un accompagnement. Qui le fait, comment est il financé ? Les six heures d'accompagnement semblent alors vraiment dérisoires au regard de l'importance de la tâche. Autre difficulté, ce sont les conséquences des déficiences elles-mêmes. La VAE est elle adaptée à un public non lecteur, plus lent, parfois démun

d'outils de communication efficaces ? Le cadre étant presque posé, on comprend d'autant mieux pourquoi l'utilisation de la VAE en ESAT n'est pas plus répandue.

Les expériences concernent toutes un très petit nombre d'ouvriers. Elles ont toutes comme support des titres délivrés par le Ministère chargé de l'emploi. En effet ces titres sont particulièrement accessibles, du fait de la multiplicité des parcours, d'une part et d'autre part de leur architecture, permettant une validation par capitalisation de blocs de compétences. La validation complète d'un titre ne concerne que quelques personnes, sur l'ensemble du territoire ! Les validations partielles, par capitalisation de certificats de compétences, sont plus nombreuses mais touchent moins d'une centaine de personnes.

Si les expériences menées ne permettent pas de dégager une procédure d'accompagnement « type », elles identifient de façon très nette les titres accessibles pour les ouvriers d'ESAT. Elles posent comme une condition d'accessibilité, la souplesse d'utilisation d'un titre. En effet le titre doit nécessairement être adapté, sans être dénaturé, à la population des ESAT, ce qui suppose une mise en relation avec l'organisme de certification et la représentation locale du ministère délivrant le titre.

L'adaptabilité apparaît donc comme une caractéristique déterminante dans le choix des titres sur lesquels les ouvriers pourront se positionner dans une démarche de VAE.

Une autre condition de l'utilisation de la VAE portera sur la procédure elle-même, qui doit commencer bien avant l'étape de la recevabilité, elle doit donc être préparée. Toutes les expériences montrent que cette préparation n'est pas réalisable sans un accompagnement des ouvriers concernés, de l'institution elle-même et des organismes impliqués dans cette démarche.

4 CHAPITRE 4 : APPROCHE INTERACTIONNELLE DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ESAT ET RECONNAISSANCE : UTILISATION DU MODELE TRIPOLAIRE AUTO, HETERO, ECO ACCOMPAGNEMENT⁶⁹

« Puis, pas à pas, avec le pas, cum-pas, Repas après repas, avec le pain, cum-panis, Avec le cœur pour que la tête et la main s'entendent, ils allaient : droit devant eux. »

Dominique FAUCONNIER⁷⁰

L'utilisation de la validation des acquis de l'expérience par les ouvriers d'ESAT dévoile une mise en relation complexe des hommes avec les institutions, des institutions avec les environnements juridiques et sociaux, des hommes avec la société, des hommes avec eux-mêmes... Le modèle québécois du processus de production du handicap, montre cette complexité interrelationnelle, concentrée, ramassée dans une interaction convergente des trois pôles : le personnel, l'environnement et le social. A la fin du chapitre précédent nous avons vu comment les quelques expériences sur l'utilisation de la VAE en ESAT, préfigurent le socle des conditions nécessaires de cette utilisation, tenant compte des spécificités d'une population utilisatrice, confrontée aux exigences procédurales, structurelles et organiques de cette démarche.

4.1 Du temps, pour donner du mouvement : l'apport de la théorie tripolaire

En regard de ces conditions, caractérisant les liens entre les trois pôles, le modèle québécois ne suffit pas à « délier » le nœud central de l'interaction, en ce sens qu'il n'est pas possible d'avoir une lecture isolée, qualificative du rôle de chaque pôle et de la fonction portée par les liens. Par conséquent, le positionnement d'un accompagnement ne peut être défini avec précision, à un moment donné : quel accompagnement pour l'environnement, les autres ou soi-même ? La question non abordée, des retours intrinsèques de chaque pôle sur lui-même crée, dans le processus de production du handicap, une passivité, un statut figé, masquant le mouvement d'ensemble. Gaston PINEAU parle de « *conjugaison dynamique, dans les formes physiques,*

⁶⁹ PINEAU Gaston, *Temporalités en formation*, Anthropos, Paris, 2000, 208 p.

⁷⁰ FAUCONNIER D., « Compagnonnage et Histoires de Vie », In *Accompagnement et Histoires de vie*, PINEAU Gaston, Paris, l'Harmattan, 1998, 303 p., p. 237.

sociales et/ou linguistiques...⁷¹ ». Il s'agit bien de retrouver le mouvement, cette dynamique, par la combinaison de l'espace et du temps.

Il faut articuler le modèle interactionnel du handicap avec un concept dynamique, d'une interaction plus complexe et moins centrale, une interaction à la périphérie des systèmes « lieu de la dissociation et de l'association, de la séparation et de l'articulation. » (Morin, E., 1977, p. 204⁷²), afin de redonner à l'ensemble un mouvement. Dans le modèle québécois l'espace est très présent dans l'environnement, avec la notion d'obstacle, dans les habitudes de vie, avec la notion de situation de handicap, mais l'absence du temps en fait un modèle photographique, figé. La représentation de l'espace est très forte dans la théorie tripolaire de Gaston Pineau, notamment dans le pôle éco « entendu d'abord dans son sens matériel dur, d'habitat physique élémentaire.⁷³ »

La convocation du temps dans ce modèle situationnel s'impose. La superposition des trois composantes du processus de production du handicap, la personne, l'environnement et la société, aux trois pôles de la théorie tripolaire, apporte un éclairage tout particulier sur la fonction des accompagnements d'une personne risquant de vivre des situations de handicap. De plus l'environnement, le pôle éco, n'est pas réduit à un état mais bien actif « *Ce terme éco formation veut mettre l'accent sur la réciprocité de la formation de l'environnement.*⁷⁴ ». Cette dynamique de l'environnement confirme la capacité d'adaptabilité qu'il peut développer, par l'interaction dialogique des deux autres pôles.

Les trois pôles se reforment en Auto-accompagnement, Hétéro-accompagnement et Eco-accompagnement. Ainsi la recomposition du temps et de l'espace permet de positionner l'accompagnement comme art des « mouvements solidaires⁷⁵ » et de trouver pour chaque lien un résultat de l'interaction, issu du passage entre les deux temps, les deux régimes : nocturne et diurne⁷⁶, et présent à l'intérieur du pôle. Dans notre approche, nous cherchons des retours intra polaires, en terme de potentiel à développer, pour « relancer » le mouvement, mais aussi comme conséquence

⁷¹ PINEAU Gaston, *Temporalités en formation*, Anthropos, Paris, 2000, 208 p.

⁷² Ibid., p. 106.

⁷³ PINEAU Gaston, « La formation expérientielle en auto-, éco-, et co-formation », In *La revue de l'éducation permanente : Apprendre par l'expérience*, n° 100, 101, Arcueil, 1989-4.

⁷⁴ PINEAU Gaston., *Temporalités en formation*, Anthropos, Paris, 2000, 208 p., p. 132.

⁷⁵ PINEAU Gaston, « L'accompagnement comme art des mouvements solidaires », In *Accompagnements et histoires de vie*, l'Harmattan, Paris, 1998, 303 p., p. 7.

⁷⁶ PINEAU Gaston, *Temporalités en formation*, Anthropos, Paris, 2000, 208 p., p. 127.

des relations dialogiques d'un pôle avec les deux autres. Ces « retours » internes articulent les deux temps auxquels nous sommes soumis : le régime nocturne et diurne. C'est pourquoi nous utiliserons le suffixe -bilité, marquant cette ouverture vers le possible, vers la potentialisation dialogique des pôles. Cette potentialisation apparaît comme une condition essentielle de la réciprocité interlocutive (N. Denoyel).

L'accompagnement de l'utilisation de la VAE en ESAT, peut donc se situer dans l'interaction tripolaire et ses résultats sont définis, prenant les valeurs de sévérité des échelles du modèle québécois, pendant que l'articulation entre régime nocturne et diurne fait de chaque pôle un élément actif, unité autonome et interdépendante des deux autres.

4.1.1 Vers l'accompagnement

Nous proposons à ce stade une représentation-fusion des deux modèles avec des liens qui restent à définir :

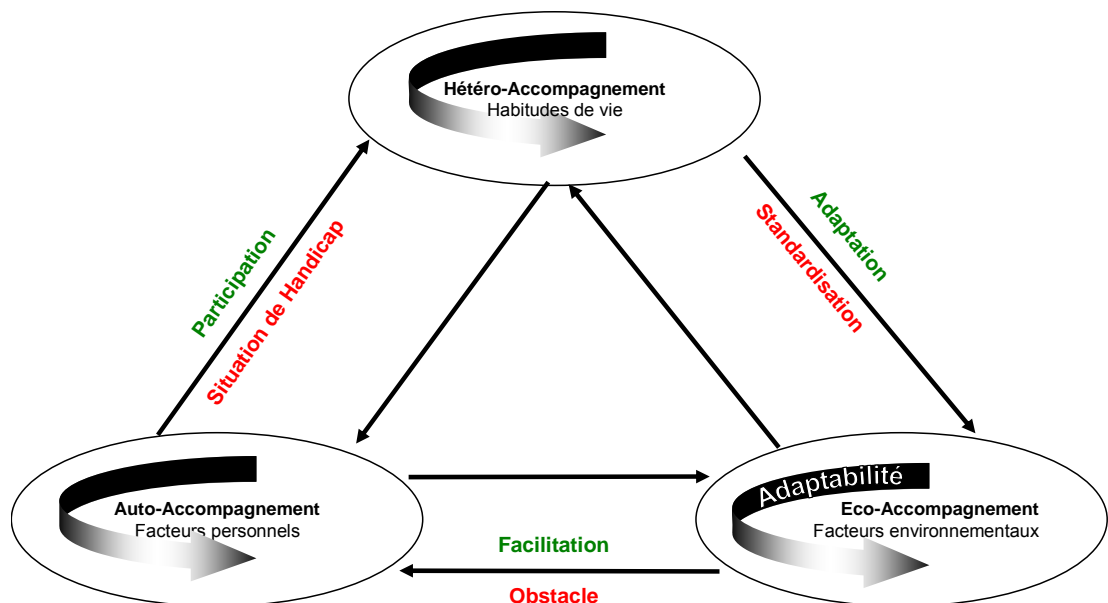


fig.3 L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT modèle 1

Cette représentation reprend les trois pôles de la théorie tripolaire : le pôle auto, le pôle hétéro et le pôle éco. Le modèle du processus de production du handicap a été satellisé en trois couples de liens opposés.

On ne retrouve pas la convergence centralisée, mais un mouvement périphérique. Le modèle est plus complexe et nous confronte à la nécessité de qualifier les liens du triangle intérieur et les retours potentialisant les échanges dialogiques inter polaires.

C'est alors que plusieurs questions se posent :

- Comment qualifier la liaison du pôle auto- vers le pôle éco- ? Est-ce une confrontation comme la nomme P. Fougeyrollas, l'expérience solitaire du monde des « *choses, où les autres sont absents.* » (G. Pineau) ? Dans la réalité, il s'agit bien, pour la personne en situation de handicap, d'une **expérience** qui, accompagnée, devient « *auto-écoformation expérientielle* » (G. Pineau), ou l'environnement « *d'étranger devient partenaire* ». Cette qualification est d'autant plus intéressante, si on veut respecter les échelles de sévérité du processus de production du handicap, qu'elle permet d'obtenir une qualification contraire qui pourrait être la **simulation**. Le lien auto-éco pourrait être qualifié le long d'une échelle allant de l'expérience à la simulation.
- Comment qualifier la liaison du pôle éco- au pôle hétéro- ? Cela revient à s'interroger sur la façon dont l'environnement, expérimenté par l'auto-, entre en lien avec les autres. Il est intéressant de considérer l'environnement comme interface du dialogue entre l'éco- et l'hétéro-. Il marque une caractéristique qui se traduit par la superposition temporelle d'un dialogue entre l'auto- et l'éco-, direct, et interfacé par l'environnement. De la même façon le dialogue entre l'éco- et l'auto- se trouve interfacé par l'hétéro-, qui pour assumer cette potentialité dialogique développe une capacité interne fédératrice, que nous chercherons à décliner avec le suffixe -bilité. Cette remarque, croisée avec le concept de reconnaissance que nous

aborderons au chapitre suivant, nous amènera à définir la spécificité d'un accompagnement coopératif.

- Comment qualifier le lien entre le pôle hétéro- et le pôle auto- ?
Quelle position de l'hétéro-accompagnement va permettre à l'auto- de développer une capacité interne en -bilité, pour expérimenter l'environnement, sous son effet de facilitation ou d'obstacle ?
L'environnement, sous le double effet de l'expérimentation et de son adaptabilité, développe un lien dont l'échelle de sévérité va de la **plasticité** à la **résistance**.

A ce stade de la réflexion nous pouvons compléter le schéma de la façon suivante :

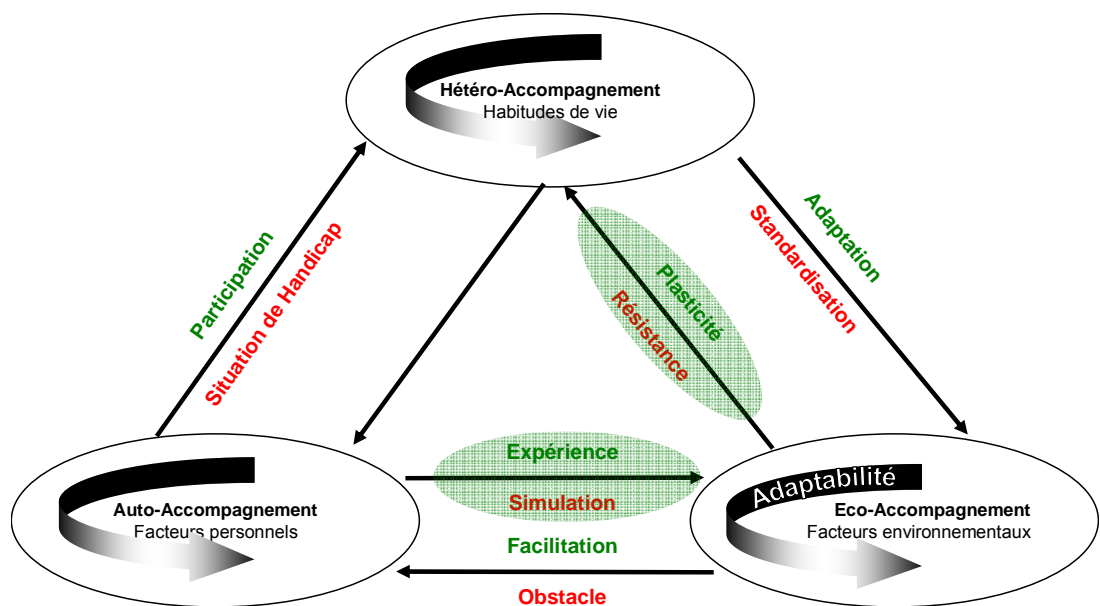


fig. 4 L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT modèle 2 : la prise en compte de l'environnement

4.1.2 Les prémisses d'un parcours

Nous avons tout d'abord positionné les éléments connus représentant les limites positives et négatives des échelles de sévérité du processus de production du

handicap. Ces échelles permettent de qualifier les dialogues qui s'instaurent dans l'accompagnement entre les pôles.

La réciprocité dialogique, à ce moment de la construction, n'est qualifiée que dans un sens, celui inspiré du processus de production du handicap. C'est en interrogeant la réciprocité dialogique des pôles eux-mêmes qu'il sera possible de qualifier le retour. C'est la raison pour laquelle la double flèche utilisée pour la relation réciproque est changée en deux flèches simples, de direction opposée.

Le temps étant convoqué dans cette construction, l'idée d'un parcours, d'un mouvement à l'intérieur du modèle pourrait rétablir la chronologie des dialogues entre, et à l'intérieur des pôles. En effet, dans une conversation, la réponse est de préférence formulée après la question !

« Les simultanités accumulées sont des simultanités ordonnées. Elles donnent une dimension à l'instant puisqu'elles lui donnent un ordre interne.⁷⁷ »

Dans le modèle québécois la participation/situation de handicap est la conséquence interactionnelle des valeurs combinées que prennent les trois éléments du système. Ces valeurs sont positionnées sur les échelles de sévérité. Dans l'idée du parcours le lien « participation » pourrait bien représenter « l'arrivée » d'un parcours, puisque c'est une conséquence. Les autres valeurs ont été distribuées sur le triangle extérieur, produisant un mouvement horaire. Sur le triangle intérieur ce sont les fonctions de l'accompagnement qui vont créer, réciprocité oblige, un mouvement antihoraire. Dans ce cas en numérotant les autres flèches, en partant de la fin, le parcours pourrait se dessiner ainsi :

⁷⁷ BACHELARD, G., *L'intuition de l'instant*, Stock, Paris, 1931-1992, 157 p., p. 105.

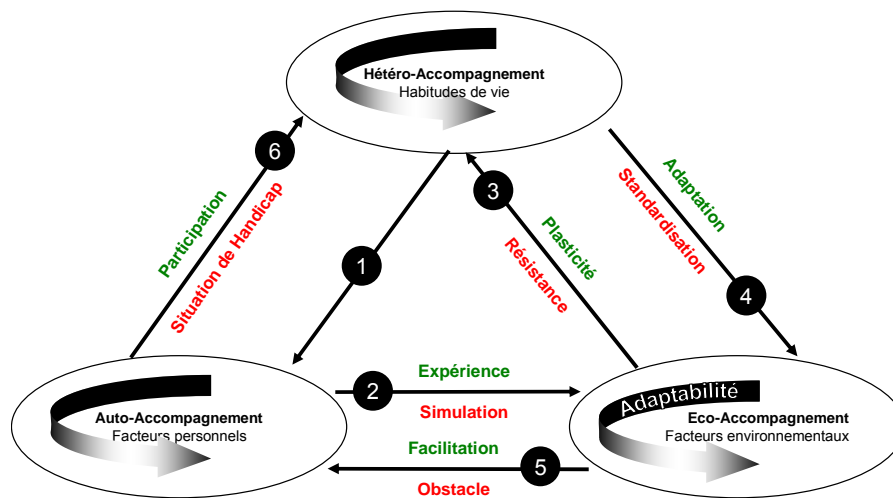


fig.5 L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT modèle 3 : la prise en compte du parcours

La question des liens étant posée, ainsi que celle des caractères polaires intrinsèques, nous souhaitons pouvoir proposer un modèle d'accompagnement spécifique à l'utilisation de la VAE. La question des liens appelle la question des temporalités et des espaces. Nous sommes en présence d'un modèle d'accompagnement dynamique complexe, en mouvement dans l'espace et le temps, favorisant la pleine participation des ouvriers d'ESAT à la démarche de VAE.

Nous avons pu établir qu'il existait un parcours des liens dialogiques caractérisant les accompagnements inter polaires. Nous situons notre recherche dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. Cette notion nous amène à nous poser la question de la reconnaissance, sujet d'autant plus sensible quand elle s'adresse à un public dont l'officialisation du statut se traduit par la fameuse « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ».

Cette reconnaissance associée au parcours dialogique nous permet de convoquer Paul Ricœur, afin d'apporter un éclairage dynamique sur le « Parcours de la reconnaissance ».

4.2 Reconnaissance et handicap

« Ça signifie qu'on est reconnu quand même pour le savoir-faire du métier. C'est un titre qu'on n'avait pas avant, le seul titre c'était travailleur handicapé, et celui-ci, maintenant c'est un titre professionnel. Dire qu'on a un titre professionnel, ça changera un peu les regards. »

Patrick, ouvrier menuisier en ESAT, vingt-trois ans d'expérience⁷⁸

Ce court extrait tiré du projet de VAE, « écrit » par un ouvrier d'ESAT, montre combien la notion de validation des acquis de l'expérience, est liée à celle de la reconnaissance. Ce petit texte exprime toute la crainte de la méconnaissance et en même temps les enjeux d'une reconnaissance, tardive, toujours en retard. Tout se passe comme si il y avait un cheminement qui partait de l'inconnu, au méconnu jusqu'au reconnu, pour s'apercevoir que ce qui semble reconnu reste inconnu « *car l'un n'est pas l'autre*⁷⁹ ».

Dans le contexte très spécifique du travail adapté, nous avons précédemment montré que toute la politique, en faveur des personnes en situation de handicap repose sur un système de reconnaissance (attribution de la qualité de travailleur handicapé et carte d'invalidité) qui redessine l'identité citoyenne et professionnelle de la personne, stigmatisée par le label « handicapé ». La carte d'invalidité est d'ailleurs reconnue, en France comme une pièce d'identité officielle pouvant servir pour le vote et la qualité de travailleur handicapé est la condition nécessaire pour être admis en ESAT. On peut alors comprendre la crainte exprimée dans le texte de Patrick, parce qu'aucune reconnaissance de ce type ne concerne l'ensemble des citoyens et que cette reconnaissance revêt un aspect inaliénable, en raison de son caractère officiel et légal.

Ce petit texte nous apporte un éclairage tout particulier sur le risque de méconnaissance lié à toute reconnaissance d'une part, et sur l'enjeu identitaire qu'elle convoque. Il est alors indispensable de se poser la question de ce qui constitue le préalable de toute reconnaissance. Où la reconnaissance commence t'elle ? Comment l'individu passe de la forme passive à la forme active de la reconnaissance ? Comment la reconnaissance dynamise t'elle le parcours tripolaire de l'auto-, éco- et co-accompagnement ?

⁷⁸ ANNEXES VIII Ma VAE

⁷⁹ RICŒUR, Paul, Le parcours de la reconnaissance, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p. 401.

4.2.1 Le parcours⁸⁰ de la reconnaissance

Nous avons commencé à élaborer une proposition d'accompagnement de l'utilisation de la VAE en ESAT en prenant un double appui conceptuel sur le processus de production du handicap, d'une part et d'autre part sur la théorie tripolaire de Gaston Pineau. Cette proposition, en construction fait apparaître, dès que l'on combine le temps et l'espace, un parcours, une sorte de navigation temporo-spatiale à la périphérie des trois pôles. Il y a donc dans ce parcours une hiérarchisation chronologique des liens dialogiques. Cette chronologie apparaît également dans le parcours de la reconnaissance que Paul Ricœur⁸¹ nous invite à emprunter.

Du fait de la dispersion des emplois du mot, Paul Ricœur ne se risque pas à élaborer une théorie de la reconnaissance mais un cheminement à travers les états successifs que celle-ci peut revêtir. Cette configuration dynamique de la notion de reconnaissance nous permet d'envisager un découpage qui pourrait fort bien guider une procédure de validation, d'acquis de l'expérience, en déterminant les grandes étapes qui jalonnent ce parcours :

- La reconnaissance comme identification.
- La reconnaissance de soi.
- La reconnaissance mutuelle.

Ces états différents de la reconnaissance sont constitutifs des étapes que le parcours va devoir emprunter. L'intérêt pour notre tentative d'élaboration d'un modèle d'accompagnement de l'utilisation de la VAE par les ouvriers d'ESAT, est de pouvoir le réarticuler avec la combinaison temporo-spatiale du processus de production du handicap et de la théorie tripolaire.

4.2.2 L'un n'est pas l'autre⁸², vers la disparité de la place...

Paul Ricœur place l'identification comme condition et étape nécessaire de toute démarche de reconnaissance. L'identification permet la distinction et évite le piège de la confusion. Dans le cadre d'un accompagnement, elle assure à chacun sa disparité de la place (Pineau, 1998) où le « chacun à sa place » permet de compagnonner.

⁸⁰ L'édition 2007 du Petit Robert de la langue française en donne les définitions suivantes : « chemin pour aller d'un point à un autre » et « série d'épreuves rencontrées ».

⁸¹ RICŒUR, Paul., *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p. 401.

⁸² *Ibid.*, p. 239.

L'identification, d'un point de vue sensoriel, est un sens discriminant. La discrimination, en neurologie est une capacité fine de reconnaissance sensorielle : reconnaître une image noyée dans un réseau graphique complexe, retrouver un morceau de papier dans un sac de sable, percevoir un son dans une ambiance acoustique parasitée... De ce point de vue, la reconnaissance permet d'avoir une perception d'un signal faible et de ne pas réduire un ensemble à l'élément le plus bruyant. En permettant la prise en compte d'éléments, dont la présence « fait moins de bruit », parmi d'autres qui, du fait de leur omniprésence sensorielle, risquent de masquer les premiers, notre système neurologique nous offre une appréhension complète, mais aussi complexe des choses. La réduction à un seul élément d'un système multiple, par une sorte de cécité cognitive⁸³, représente, du point de vue neurologique le risque de méconnaissance. Cette capacité à percevoir les signaux faibles, associée à la multiplicité des expériences, nous amène, dans notre appréhension du monde à rechercher ces signaux, parfois éléments constants d'un système dont ils sont les traceurs, malgré l'altération du plus visible ou du temps écoulé entre deux observations. *« Quelque chose paraît, disparaît, réapparaît ; après hésitation, en raison d'une altération de l'apparence ou de la longueur de l'intervalle, on le reconnaît : c'est bien la même chose et non une autre ; le risque ici est de se méprendre, de prendre une chose pour une autre⁸⁴ »*. A ce premier stade la chose est reconnue et c'est à la forme passive que l'acte de reconnaissance opère. « On » est reconnu.

Comme le souligne Ricœur le risque est la méconnaissance qu'il définit par *« prendre une chose pour une autre »*. Si nous croisons cette définition à la notion de discrimination sensorielle nous nous permettons de commenter, en la complétant, la définition : méconnaître c'est prendre une chose pour une autre qui, d'une bruyante arrogance, aurait tenu en échec le discernement.

Si on prend en compte la remarque que nous faisons sur l'emploi abusif et décontextualisé du terme « handicapé » (alors qu'il ne devrait s'employer que dans l'expression « en situation de handicap ») nous nous apercevons, à la lumière de l'identification, combien le risque de la méconnaissance est grand. La loi confère au handicap un statut identitaire et en fait un invariable décontextualisé parce qu'elle n'a pas été assez vigilante ni réfléchie dans l'utilisation de ce terme.

⁸³ Fueurstein parle d'« une perception vague et insuffisante », ANNEXES I, LES FONCTIONS COGNITIVES DEFICIENTES, La prise d'information

⁸⁴ RICŒUR, Paul, Le parcours de la reconnaissance, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p. 239.

Il y a donc risque de méconnaissance du handicap lui-même parce que les situations spécifiques dans lesquelles il est produit ne sont pas identifiées. La personne est handicapée, ce qui signifie un absolu situationnel et suffit, assimilation oblige, à faire du handicap un état constitutif identitaire et intrinsèque. Ceci entraîne un autre risque : celui de la méconnaissance de la personne masquée par l'arrogante apparence de sa différence, qui la réduit à « un handicapé ». Le discours politiquement correct qui consiste à intercaler « personne » n'y change rien. C'est la situation qui produit le handicap. Alexandre Jollien est-il handicapé ou écrivain, philosophe ? Ce travail atteste de la réponse que nous avons choisi de donner à cette question et l'hommage que nous pouvons lui rendre et qu'il n'a pas demandé !

L'accompagnement des ouvriers d'ESAT dans l'utilisation de la VAE, doit prendre en compte le risque double de la méconnaissance liée au handicap et à la personne : prendre une personne pour ce qu'elle n'est pas, reviendrait à ne considérer que « la personne handicapée », en oubliant le professionnel et les contextes de production du handicap. C'est cette distinction fondamentale qui doit œuvrer dans un tel accompagnement. Identifier un « quelque chose en général » (Ricoeur, 2004) c'est faire la distinction entre « le handicap » et la personne. C'est relier l'impossibilité de participation à une habitude de vie à une conjonction auto-hétéro-éco-logique, constituant la situation de handicap.

Reconnaître, reviendra à identifier les contextes, empêchant la pleine participation, constitués par l'interaction de la personne, de l'environnement et des autres. Une fois ce « quelque chose en général » identifié, c'est la personne qui doit être identifiée. Ce n'est qu'après avoir distingué le handicap de la personne que peut opérer la mise en relation avec un ensemble de capacités, dans notre cas, professionnelles. Faire l'économie de cette reconnaissance c'est assigner la personne dans un rôle passif, figé par « l'état » de handicapé où l'espoir est toujours synonyme d'utopie. Yvon Chevalier, dans l'entretien exploratoire effectué avant d'entamer ce travail, nous livre une phrase terrible, qui en dit long sur la souffrance consécutive de la méprise de la reconnaissance à l'égard des ouvriers d'ESAT, transformés en « travailleurs handicapés ». *« Et souvent, entre parenthèses, je me suis aperçu que beaucoup de travailleurs handicapés dans les ESAT aujourd'hui disent : « je veux travailler en milieu ordinaire » parce qu'ils ne sont pas dupes du fait*

qu'ils ne peuvent pas nous dire : « je ne voudrais plus être handicapé » ça ils peuvent pas nous le dire et qu'est-ce qu'ils nous disent à la place : « je voudrais travailler en milieu ordinaire⁸⁵ ».

Cette première étape de la reconnaissance nous permet maintenant de compléter un lien sur notre modèle d'accompagnement des ouvriers d'ESAT pour une utilisation de la VAE. C'est le lien d'identification qui va du pôle hétéro- au pôle auto-dont la valeur, sur l'échelle de sévérité, va de la **reconnaissance** à la **méconnaissance**.

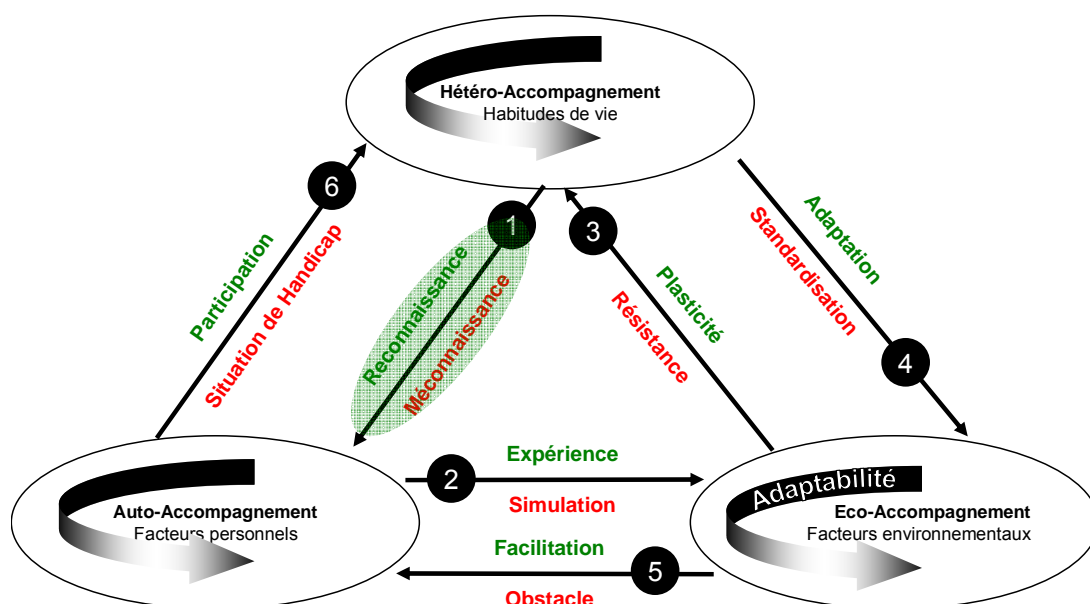


fig. 6 L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT modèle 4 : la prise en compte de la reconnaissance

4.2.3 « Ce que je peux »...

Nous venons de voir comment la reconnaissance se met en route par la nécessaire étape de l'identification. Cette identification ne concerne qu'un « quelque chose en général » qui peut revêtir les formes d'un objet ou d'une personne. Il est extérieur à soi. C'est la forme active de reconnaître, qui attend toujours un complément d'objet. La deuxième étape du parcours, toujours placée sous le signe de l'identification, consiste à passer de l'identification d'un « quelque chose » à l'identification de soi. La validation des acquis de l'expérience repose sur la reconnaissance d'acquis identifiés,

⁸⁵ ANNEXES IV, Entretien exploratoire avec monsieur Yvon CHEVALIER coordonnateur d'une expérience de VAE à Cholet, lignes 15 à 20

auto-déclarés et hétéro-attestés. C'est sous la triple action d'un accompagnement, reconnaissant la personne et identifiant les contextes de handicap, de l'expérimentation d'un environnement actif, favorisant la pleine participation de l'ouvrier d'ESAT, que la reconnaissance de soi peut prendre une forme déclarative, parce que l'acte a été effectif et qu'il est même possible d'en faire le récit.

L'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, en tant qu'attestation, permet par l'interaction de dire, d'agir et de raconter, le passage de la reconnaissance de quelque chose en passant par quelqu'un jusqu'à soi-même. Cet accompagnement sans jamais « agir sur », offre, dans un acte prémédité, préalable de reconnaissance distinctive, l'espace pour que la personne se reconnaisse capable de dire, capable d'agir, capable de raconter. La reconnaissance de soi identifie avant tout les capacités, de l'intention au récit, l'acte étant passé par là. Ces capacités, notamment intentionnelles et narratives supposent la présence d'une écoute et il est intéressant de voir dans la reconnaissance de soi les prémises de la réciprocité, comme si cette reconnaissance était garantie par la présence de l'autre.

Notre modèle d'accompagnement des ouvriers d'ESAT pour une utilisation de la VAE peut désormais s'enrichir d'une capacité interne, une capacité avec suffixe -bilité. C'est celui du pôle auto-, éclairé par la reconnaissance de soi mais aussi par un accompagnement prédéterminé dans la reconnaissance, conjurant la confusion et la méconnaissance. Cette capacité, ce potentiel de dire, d'agir et de raconter nous la nommons « **capabilité** ». C'est aussi ce qu'apporte une démarche de validation, si proche de la reconnaissance, car elle atteste de compétences. Elle atteste des capacités d'agir de l'ouvrier en situation de travail.

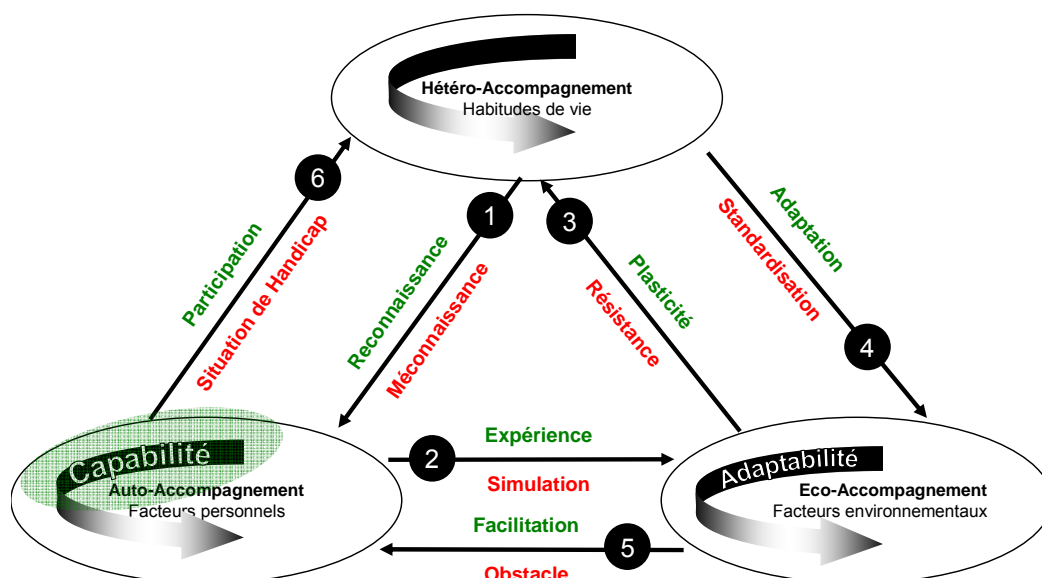


fig. 7 L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT modèle 5 : la prise en compte de la capabilité

Ricœur ajoute une valeur supplémentaire entraînant le terme vers la responsabilité, « *en recentrant sur elle-même la puissance d'agir face à son interlocuteur (celui qui écoute, reçoit la narration)* ». Il la nomme l'imputabilité.

4.2.4 ... à la parité de la relation : la « coopérabilité »

Nous venons de voir que la notion même de reconnaissance de soi appelle l'autre, par l'écoute mais aussi par la tension créée par la puissance de l'agir. Se reconnaître amène à prétendre, à revendiquer des capacités ce qui amène de fait cette tension avec autrui. Cette tension ne peut se résoudre que dans l'idée de mutualité, de « *réciprocité fondamentale* » (Ricœur, 2004), notion qui va bien au-delà du simple échange basé sur l'équilibre d'une balance.

Le parcours de la reconnaissance implique tout au long du processus le maintien de l'identification où « *L'un n'est pas l'autre* » et garantit l'existence de l'échange, interdit la fusion en remplaçant chacun à sa place. J. F. Malherbe⁸⁶ explique que ce qui donne matière au dialogue c'est l'acceptation de la présence de l'autre (sans l'autre il n'y a pas de dialogue), l'acceptation de sa différence (si l'un et l'autre ne font qu'un, il

⁸⁶ MALHERBE, Jean-François, *Pour une éthique de la médecine*, Larousse, Essais en liberté, Paris, 1987, 240 p.

n'y a pas de dialogue) et la reconnaissance de l'équivalence morale (il n'y a pas de dialogue possible entre le maître et l'esclave) et ce qui structure ce dialogue ce sont les interdits de l'homicide, de l'inceste et de l'idolâtrie. Être reconnu, se reconnaître, reconnaître suppose, tout au long du parcours, le respect d'une distance entre l'un et l'autre. Dans l'accompagnement cela se traduit par la co-élaboration de champs propres aux relations qui s'instaurent⁸⁷ suivant le parcours de la reconnaissance.

L'état ultime de la reconnaissance se trouve dans la reconnaissance mutuelle (ou réciprocité fondamentale). Cet état se caractérise par la dissymétrie des places (l'un n'est pas l'autre) et par la parité dans la relation. C'est un équilibre qui diffère de la réciprocité. En effet, dans la réciprocité, l'attente d'un retour est permanente pour rééquilibrer le système. On pourrait dire que la mutualité c'est la réciprocité libérée de l'attente du retour, en ce sens que la non attente de retour garantit la place de l'autre et du coup sa parité puisqu'il n'est redevable de rien. Ce serait comme une valeur qui augmenterait au fur et à mesure qu'on la partage.

Concrètement dans l'espace d'accompagnement, la position d'accompagnateur devrait se rapprocher de ce que R. Barthes⁸⁸ appelle le Neutre⁸⁹ : c'est la suspension des arrogances. L'affichage identitaire et l'obsession de la reconnaissance constituent une arrogance dans l'attente permanente du retour. On ne peut pas affirmer que l'arrogant se trouve disposé à reconnaître l'équivalence morale, telle que l'entend Malherbe, puisqu'il considère l'autre en dette perpétuelle de reconnaissance. Alors l'accompagnement et la volonté d'être reconnu, cohabitent assez mal et c'est seulement dans un état de neutralité, où chacun s'oublie un peu, que l'on peut entrer dans cet espace harmonique que constitue la mutualité.

Ainsi l'identification permet de repérer les places de chacun en éliminant le risque de fusion. L'un et l'autre se reconnaissent, la réciprocité est possible et l'échange de parole aussi. Nous sommes dans l'interlocution.

La reconnaissance de soi permet à chacun de découvrir sa capacité d'agir. La place de chacun étant clarifiée par l'identification, les actions peuvent se faire en complémentarité.

⁸⁷ DENOYEL, Noël, « Dynamiques interactives et accompagnement », In *Penser l'accompagnement adulte*, (à paraître), 2007.

⁸⁸ Cité par Alain Finkelkraut dans l'émission Répliques du 30 septembre 2006, France Culture.

⁸⁹ BARTHES, Roland, *Le Neutre, Cours au Collège de France*, Le seuil, Traces Ecrites, 1977-1978, Paris, 258 p.

La mutualité rééquilibre les rapports de reconnaissance parce qu'elle repose sur la parité des attentes en la matière. Cette parité n'est possible que dans la solidarité des rôles ou chacun reconnaît l'autre dans sa singularité, dans la place unique qu'il occupe, et dans l'assomption de la « *méconnaissance de la dissymétrie dans la relation*⁹⁰ ».

J. F. Malherbe⁹¹ parle de la triple assomption caractérisant la condition humaine : accepter sa *solitude* (je suis seul à être moi-même), sa *finitude* (au-delà de moi, il y a l'autre) et son *incertitude* (si les images que je puis me faire d'autrui sont vraies alors comment puis-je accepter son équivalence –sa parité?). Dans un rapport collectif équilibré, où les arrogances sont suspendues, il est possible de socialiser le récit de ces actes. C'est le temps de l'œuvre, un espace de figuration. C'est l'espace de la coopération, de l'autorialité solidaire.

La capacité à coopérer devient la **coopérabilité**. C'est la capabilité fédératrice que doit développer le pôle hétéro- de notre modèle d'accompagnement.

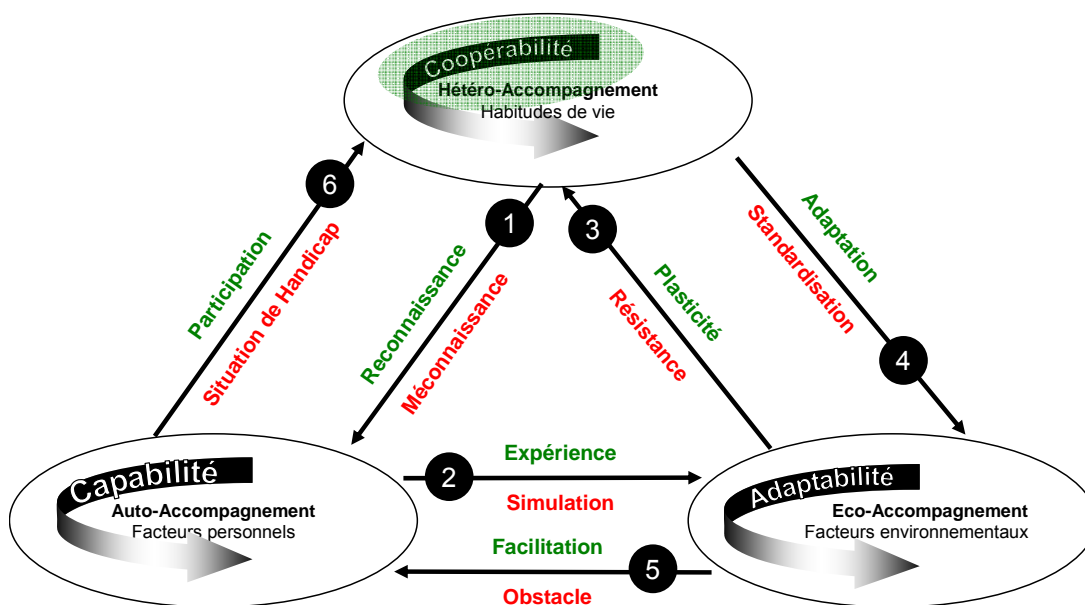


fig. 8 L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT modèle 6 : la prise en compte de la coopérabilité

⁹⁰ RICCEUR, Paul, Le parcours de la reconnaissance, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p. 397.

⁹¹ MALHERBE, Jean-François, *Pour une éthique de la médecine*, Larousse, Essais en liberté, Paris, 1987, 240 p.

5 CHAPITRE 5 : GARANTIR L'ACCESSIBILITÉ DE LA DÉMARCHE AUPRÈS D'OUVRIERS D'ESAT : POUR UNE VAE ACTIVE. PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

La question de départ de cette étude concernait la façon dont nous pouvions « transposer » la Validation des Acquis de l'Expérience dans un ESAT, auprès d'un public atteint de déficience intellectuelle. Elle ne revêtait qu'un aspect pratique, d'acteur de terrain. Le travail de chercheur que nous avons entrepris, nous a amenés à identifier puis « poser » les éléments d'un système marqué par la complexité. Nous avons eu recours à l'utilisation d'éléments théoriques du contexte, et à des éléments conceptuels permettant une organisation de la compréhension, une navigation contextuelle éclairée, afin que nous puissions nous approprier une représentation, non pas d'une terre inconnue, mais d'une terre à découvrir. Ces éléments se combinant, s'enrichissant au fur et à mesure de leur arrivée dans ce travail, nous ont permis d'élaborer notre propre modèle, qui à ce stade ne possède pas encore de nom mais qui nous offre une vision d'ensemble.

La représentation du processus de production du handicap montre combien les éléments du contexte se combinent, interagissent, de façon positive ou bien négative selon les valeurs atteintes sur des échelles de sévérité. Cette combinaison complexe forme la situation de handicap si l'impossibilité de participation à une habitude de vie est la conséquence de cette interaction. C'est cette situation que nous avons essayé de comprendre en en saisissant les éléments les plus importants. Ces éléments se sont organisés autour des trois pôles, que ce soit ceux du modèle québécois ou ceux de la théorie tripolaire, il semblerait que l'être humain soit marqué par la « *tridimensionnalité et la réciprocité* » (Malherbe, 1987). Pour restituer le mouvement de cette complexité nous avons donc convoqué la tripolarité qui nous a permis de définir les liens d'accompagnement et des capacités internes de chaque pôle, développés en autonomie. Nous avons vu avec la notion de reconnaissance, comment les éléments législatifs, par exemple, pouvaient interagir au-delà même de leur intention, souvent louable, du fait d'une utilisation en contradiction avec le concept fondateur, sur lequel le législateur s'est appuyé. Ainsi dans un texte, on encourage l'accessibilité des lieux publics, dans un autre, c'est l'accessibilité des dispositifs de formation mais toujours

« aux personnes handicapées ». La reconnaissance « de la qualité de travailleur handicapé » lance les personnes concernées dans une quête de reconnaissance sans fin, d'identification de ce qu'elles sont, retardant ainsi, l'instant de la réciprocité fondamentale. La reconnaissance éclaire également la relation entre accompagnateur et accompagné dans le dialogue qui s'instaure, et comment s'opère la communication avec le monde. Elle permet également à l'ouvrier d'ESAT de passer de l'actorialité à l'autorialité.

A la lumière de ce premier parcours, le problème se dessine plus clairement : l'utilisation de la VAE se positionne bien dans le pôle hétéro- car c'est une habitude de vie. La participation des ouvriers d'ESAT à cette habitude de vie, et son accompagnement, sont les enjeux de cette étude. Néanmoins nous ne pouvons faire l'économie de l'adaptation nécessaire de l'ensemble du système, de façon à ce que la combinaison des valeurs développées dans les liens d'accompagnement ainsi que les « capacités » propres de chaque pôle, œuvrent toutes dans le sens d'une pleine participation de l'ouvrier d'ESAT à cette habitude de vie.

Le développement des « capacités » polaires génère une capacité d'ensemble, une « capacité à » qui sera celle vers laquelle devra tendre l'ensemble du système : **l'accessibilité**. C'est la garantie de la participation de l'ouvrier d'ESAT dans l'utilisation accompagnée de la VAE. Enfin nous insistons sur le terme d'utilisation, car la VAE, comme nous l'évoquons dans sa procédure, est une démarche qui repose sur un engagement personnel et volontaire. L'utilisation est donc active. Cette dernière remarque permet de nommer notre problématique, définissant trois directions de l'accompagnement :

« Garantir l'accessibilité de la démarche : pour une VAE active »

5.1 Avec les ouvriers

Si nous reprenons notre modèle il va s'agir, pour garantir l'accessibilité de la démarche, de proposer un accompagnement qui permette à l'ouvrier à la fois de révéler (de prendre conscience) et développer sa puissance d'agir pour expérimenter l'environnement que suppose la VAE. L'accompagnement doit donc favoriser l'émergence de la perception de ses limites, mais aussi de ses capacités, qui, dans l'expérimentation de l'environnement, deviennent des compétences. Le travail de

recensement des conséquences, en situation, liées à la déficience intellectuelle, sera primordial dans la mesure où il permettra d'établir un cahier des charges à minima des adaptations nécessaires de l'environnement pour qu'il devienne facilitateur, et de l'accompagnement lui-même. Cela passe inévitablement par une phase de négociation, de dialogue entre l'ouvrier et l'accompagnateur de façon à savoir ce qui est franchissable ou reste un obstacle. Il est doublement intéressant pour l'ouvrier, qui est amené à développer des stratégies de compensation. C'est aussi cette mise en mouvement que l'accompagnement, dans la juste distance, peut permettre. L'éthique d'un accompagnement se situe dans cette distance qui garantit à l'ouvrier sa place d'acteur et d'auteur ainsi que l'absence de toute intrusion tout au long de la démarche.

5.2 Avec les environnements

L'utilisation de la VAE suppose, comme nous l'avons vu tout au long de cette première partie, un environnement très complexe, qu'il soit technique représenté par les titres et les situations de travail, procédural et législatif. Il s'agit à ce stade de comprendre quelles sont les marges, quelle plasticité cet environnement peut offrir, quelles déformations sont possibles sans toutefois en compromettre l'essence. Les titres pour être accessibles doivent être adaptables dans leur architecture, leur modalité de passation et leur référentiel. Est recherché tout titre présentant ces caractéristiques d'adaptabilité. L'accompagnement là encore consiste à négocier, sur ce qui est adaptable et ce qui ne l'est pas, au risque d'en dénaturer la valeur. Outre la négociation, la traduction des titres est aussi nécessaire.

Sur le plan procédural l'environnement est à adapter totalement. Dans l'entretien exploratoire Yvon Chevalier déclare : « *Moi je dis bien que tout notre travail autour de la VAE se situe en amont de ces 24 heures-là.*⁹² ». Actuellement il n'est pas prévu de faire un travail en amont de la VAE. C'est pourtant bien ce que toutes les expériences en la matière ont pourtant fait. Cependant, à ce niveau, une négociation sur l'adaptation des procédures est aussi indispensable, tenant compte des contraintes liées à la structure des titres, à la spécificité des organismes délivrant le diplôme, et aux spécificités des candidats.

⁹² ANNEXES V, lignes 682-683, Entretien exploratoire avec monsieur Yvon CHEVALIER coordonnateur d'une expérience de VAE à Cholet

Sur le plan législatif, l'environnement se situe au croisement de deux grandes lois régissant la VAE d'une part et la politique en faveur des personnes en situation de handicap et leur emploi, d'autre part. Nous ne revenons pas sur les insuffisances des textes sachant que dans ce domaine la marge est très serrée et très peu d'adaptations sont possibles.

5.3 Avec les acteurs

La multiplicité des environnements de la VAE convoque acteurs départementaux (organismes de certification, direction Départementale du travail...), régionaux (pôle ressource de la VAE, conseil régional...), locaux (encadrement de l'ESAT, les ouvriers de l'ESAT eux-mêmes). L'intérêt est donc d'envisager un travail commun permettant d'aborder tous les aspects (environnementaux, personnels et sociaux) de façon concertée et cohérente. Une relation partenariale est donc nécessaire. La négociation portera, d'une part, sur la validation des aménagements, ou adaptations, négociés à chaque niveau, et d'autre part, sur la nécessité d'assurer un suivi de l'accompagnement avec le souci constant d'amélioration et de pérennité de la démarche.

CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

Au départ, la question qui nous animait, lorsque nous avons commencé ce travail, portait plus sur les modalités d'adaptation d'une démarche existante, la Validation des Acquis de l'Expérience, pour la rendre utilisable par des ouvriers d'ESAT. C'est sur cette base, celle de notre expérience de formateur auprès de ces ouvriers et d'ergothérapeute, que nous avons entrepris cette démarche. L'analyse de la question de départ, nous a permis d'identifier des contextes très denses. Des contextes, car notre étude se situe au croisement de deux mondes qui sont, bien entendu, celui du handicap et du travail protégé, lié au premier, mais spécifique quand-même, et celui de la formation professionnelle avec la Validation des Acquis de l'Expérience. Ce sont des contextes puissants parce qu'ils sont issus d'une évolution historique dans laquelle il est possible de lire le changement de regard et d'intention de toute une société.

Ce sont des contextes qui ne sont pas faits pour se rencontrer au départ. En effet l'intérêt porté au travail protégé en terme de moyen d'intégration et de promotion sociale n'est que très récent puisqu'il a été considéré très longtemps comme un moyen d'occupation.

La VAE, arrivée en 2002, est issue d'une évolution datant de 1934. Pourtant ouverte elle reste d'un emploi difficile et nécessite un accompagnement pour avoir l'espoir de la mener à bien. Ce contexte déploie donc un environnement très peu facilitateur, dans son utilisation pour des ouvriers d'ESAT.

D'autre part l'environnement législatif du handicap ne facilite pas non plus les choses, notamment en matière de reconnaissance, comme nous l'avons évoqué précédemment. En effet les hésitations terminologiques du législateur, compliquées d'un statut d'ouvrier d'ESAT aux contours flous⁹³, brouillent les pistes de l'identification et font de l'ouvrier d'ESAT, un être assoiffé de reconnaissance, rendant l'instauration d'une autorialité solidaire pour un travail coopératif extrêmement précaire.

Là réside la difficulté de ce travail, car nous avons en présence des environnements a priori peu facilitateurs face à une population dont les spécificités nécessitent des adaptations contextuelles permanentes pour ne pas vivre de situations de

⁹³ il n'est pas un salarié mais un « usager », voulant prétendre à l'application d'un droit inscrit dans le code du travail, alors que celui-ci ne s'applique pas dans les ESAT !

handicap. La pluralité des acteurs et des environnements nécessite un accompagnement polyphonique des hommes, de la personne et des environnements.

2^{ème} PARTIE : POUR UN ACCOMPAGNEMENT COOPÉRATIF DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Méthodologie, corpus et traitement des données

*« En cuisine où je travaillais, quand ils faisaient visiter le
Centre d'Aide par le Travail à des élèves des écoles, ils disaient :
- voilà c'est des travailleurs handicapés !
Et nous, on baissait tous la tête. »*

Jérôme, ouvrier d'espace vert en ESAT,
trois années d'expérience en espaces verts,
dix années en cuisine de collectivité.

*« Ils voient que le handicap ! Jamais nos œuvres, nos jardins ! »
« Ils ne savent pas ce qu'on vaut ! »
« Tiens mon rosier, il est taillé nickel, et pourtant il travaille en ESAT ! »*

Pascal, ouvrier d'espace vert en ESAT,
dix neuf années d'expérience en espaces verts.

INTRODUCTION DE LA 2^{ÈME} PARTIE

La première partie nous a permis d'exposer les contextes du travail protégé et du « handicap », de la législation sur le « handicap », sur la formation professionnelle et sur la Validation des Acquis de l'Expérience. Notre problème, puisqu'il consiste à développer l'utilisation de la VAE par les ouvriers d'ESAT, se situe dans une interaction contextuelle complexe. Cette démarche réunit des contextes, donc des environnements, dont la rencontre n'avait été prévue ni par le législateur ni par les acteurs de terrain eux-mêmes. C'est précisément cette rencontre qui va constituer l'objet de notre étude. Or, comme nous l'avons constaté en fin de première partie, cela met en présence des environnements dont la cohabitation n'a pas été imaginée et risqué, lorsque les ouvriers d'ESAT vont les expérimenter, de ne pas offrir de facteurs facilitateurs, avec pour conséquence une impossibilité d'utiliser la VAE du fait des conséquences de la déficience mentale. Le processus de production du handicap, croisé avec la théorie tripolaire, nous a montré les liens existants entre la personne, la société et l'environnement. Il faut donc que chacun des trois pôles développe des liens et des caractéristiques permettant aux ouvriers d'ESAT une utilisation active de la VAE. En d'autres termes, l'accompagnement que nous allons proposer concerne l'ensemble des trois pôles du modèle tripolaire.

Nous allons donc présenter notre méthode de recueil des informations de terrain. Ces éléments sont constitués d'entretiens réalisés auprès d'un accompagnateur de VAE et établissements de travail protégé, et auprès des ouvriers de l'ESAT Jean Pinaud où nous avons réalisé cette étude.

Au moment de faire ces entretiens nous espérons bénéficier de l'expérience d'un accompagnateur de VAE, afin d'avoir des informations sur la procédure, les acteurs et le type d'accompagnement de cette démarche.

Avec les ouvriers d'ESAT nous souhaitons obtenir des indications nous permettant de réaliser un accompagnement le plus autonomisant possible. La compréhension de l'impact d'une démarche de reconnaissance sur une population qui ne bénéficie, comme nous l'avons montré en première partie, que d'une reconnaissance de la « qualité de travailleur handicapé », doit nous permettre d'en saisir les enjeux et de définir des lignes éthiques et la position de cet accompagnement spécifique.

Pour construire cette étude nous nous sommes donc appuyés sur le corpus constitué d'un entretien exploratoire, réalisé auprès d'un accompagnateur de VAE en établissement de travail protégé et de deux entretiens auprès des ouvriers menuisiers et de textes courts, « écrits » par des ouvriers du paysage et des menuisiers, réalisés au cours des séances d'accompagnement. Ces entretiens font l'objet de deux méthodes d'analyse différentes, n'utilisant pas les mêmes grilles. Ils sont donc traités dans ce travail séparément.

6 CHAPITRE 6 : MÉTHODOLOGIE ET ENTRETIEN EXPLORATOIRE AVEC UN ACCOMPAGNATEUR VAE

La problématique fait ressortir un contexte complexe, aux interactions imbriquées, dont les résultats sont les conséquences combinées de plusieurs variations, des environnements, de la société et de la personne elle-même. Le terrain est lui-même complexe et constitué d'autant d'acteurs qu'il y a de contextes. Le choix d'une méthodologie de départ pour traiter la problématique impose au moins de considérer deux terrains principaux : celui de l'accompagnement et celui des ouvriers d'ESAT.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre intitulé « Etat de la VAE en ESAT » en première partie, les expériences de VAE dans le domaine du travail protégé sont rares, mais certaines ont débouché sur la certification. Il nous paraissait très important pour notre étude de pouvoir recueillir des informations auprès d'une personne ayant réalisé un tel accompagnement. D'autre part c'était la seule façon d'avoir une représentation globale de la démarche car les expériences qui ont été menées n'ont pas associé les structures de coordination de la VAE (CARIF, GIP, conseil régional ou points relais conseil...).

C'est la raison pour laquelle nous utilisons notre entretien exploratoire réalisé auprès d'un accompagnateur VAE en ESAT, et l'intégrons au corpus de ce travail, en plus des entretiens réalisés avec les ouvriers d'ESAT au début de notre démarche d'accompagnement.

Nous allons dans un premier temps analyser l'entretien exploratoire qui va nous livrer trois types d'informations :

- La procédure générale, mise en place dans l'ESAT, autour d'un axe principal : l'accompagnement de l'utilisation de la VAE en ESAT est une préparation, réalisée en amont de la VAE en elle-même. Elle convoque des acteurs multiples.
- Les ouvriers d'ESAT face aux enjeux de la reconnaissance, et la VAE en est une, attendent autre chose, en préalable de toute reconnaissance.

- La position de l'accompagnement placée sous le signe de l'autonomisation et de la reconnaissance, qui orientera notre recherche vers un modèle coopératif.

C'est cet entretien qui nous met sur la piste de la reconnaissance et nous permet d'élaborer notre grille d'interprétation des entretiens réalisés avec les ouvriers d'ESAT engagés dans la démarche de VAE. L'analyse de ces entretiens va nous permettre de spécifier la nature de l'accompagnement à mettre en place pour cette démarche.

La démarche générale de notre recherche repose donc sur les apports réalisés en première partie de ce travail, en particulier le modèle tripolaire de l'accompagnement de la VAE en ESAT. Nous allons nous servir de ce modèle comme d'une grille de lecture du contexte. Il va nous permettre en particulier, lorsque nous poserons la méthodologie de la recherche en action, d'identifier les environnements, et les acteurs afin de construire une proposition d'ingénierie de la préparation de l'utilisation de la VAE en ESAT. C'est donc en utilisant des éléments théoriques et des informations recueillies lors de l'entretien exploratoire que nous allons pouvoir construire notre démarche sur deux plans :

- L'accompagnement des ouvriers d'ESAT dans une démarche de préparation de la VAE.
- La coopération avec les acteurs concernés par la VAE, dans une démarche d'adaptation des environnements.

6.1 Analyse d'une pratique d'accompagnement de la préparation à la VAE : L'expérience choletaise

Après un recensement sur l'état de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT), très rapide tant les tentatives sont peu nombreuses, nous commençons cette étude, en décembre 2006, par un entretien exploratoire. De cet entretien nous attendions le récit d'une expérience qui aurait été menée jusqu'au bout de la démarche, c'est-à-dire jusqu'à la certification d'un titre. Le but était de mesurer la faisabilité du projet, de ne pas inventer ce qui l'était déjà, d'attendre les difficultés à l'endroit où elles avaient été découvertes, en fait, de pouvoir disposer d'une assise pour commencer un travail pour

lequel nous n'avions que la question de départ : « *Comment accompagner la préparation de la VAE en ESAT ?* ».

C'est ainsi que le quinze décembre 2006 nous avons rencontré monsieur Y. Chevalier⁹⁴, coordinateur d'une expérience menée en 2004 et qui a concerné trois établissements de travail protégé de Cholet. Elle s'est déroulée en partenariat avec la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, l'AFPA ainsi que la participation des OCPA⁹⁵. Ce récit⁹⁶ s'est révélé d'une grande richesse : Y. Chevalier aborde tous les aspects liés au contexte particulier de la thématique qui nous intéresse. Après plusieurs lectures de cet entretien nous prenons la décision de l'intégrer au corpus de notre étude. Ceci nous semble pertinent dans la mesure où notre démarche va prendre appui sur cette expérimentation pionnière en la matière.

C'est en effet à partir des éléments de cet entretien que nous allons élaborer notre recherche, qui, à l'image de ce qui s'est fait à Cholet (même si il s'agissait d'une expérimentation et non d'une recherche à proprement parler), va se construire en faisant, utilisant un cheminement de « recherche en action » (DESROCHE, 1981) ou « recherche coopérative » dont nous allons développer les étapes et la méthodologie dans ce chapitre.

Cet entretien, non directif, assez long (environ deux heures et demie), s'est déroulé sous la forme d'une conversation où nous nous sommes contentés de relancer ou demander des explications, lorsque cela s'est avéré nécessaire.

Des premières lectures de la transcription de l'entretien sont ressortis huit thèmes principaux, en liens avec les éléments théoriques liés à notre problématique, qui nous ont permis d'organiser l'analyse en utilisant pour chacun de ces thèmes, une couleur différente.

Ces thèmes embrassent en effet, une grande partie de la problématique, tout en tenant compte du fait que la population avec laquelle nous allons travailler présente une sévérité des troubles beaucoup plus importante que celle qui à fait l'objet

⁹⁴ Association pour développer et reconnaître les compétences, QUALIF'PRO, LA ROCHE-SUR-YON

⁹⁵ Organisme Paritaire Collecteur Agréé

⁹⁶ ANNEXE V, Entretien exploratoire avec monsieur Yvon CHEVALIER coordonnateur d'une expérience de VAE à Cholet

de l'expérimentation Choletaise, qui était une population d'Entreprise Adaptée et non d'Etablissement et de Services d'Aide par le Travail.

Les thèmes que nous avons repérés sont les suivants (nous les citons dans leur ordre d'apparition dans le récit) :

- Le partenariat.
- La reconnaissance.
 - Etre reconnu.
 - Se reconnaître.
- Les titres.
- La déficience intellectuelle.
- La méthode.
- Professionnalisation et VAE.
- L'accompagnement.

Nous avons affecté à chacun de ces thèmes une couleur. Quand un passage de l'entretien appartient à un des huit thèmes il en prend la couleur. Nous appliquerons la même technique au traitement des autres entretiens en y ajoutant des tableaux si nécessaire. L'analyse thématique fait également ressortir un élément pertinent : l'ordre d'apparition de ces thèmes dans le récit. Y. Chevalier nous livre un récit d'expérience chronologique. Dans la première partie de ce récit il dépeint le contexte et les motifs qui l'ont amené à accompagner la VAE dans une Entreprise Adaptée (anciennement Atelier Protégé). Nous allons donc analyser chacun des thèmes, avec le souci de comprendre leurs articulations et d'en tirer des hypothèses tant du point de vue méthodologique, que du contenu du travail de recherche. Nous en dégagerons les informations concernant l'accompagnement des ouvriers eux-mêmes, la procédure et la méthode mises en place, l'identification des acteurs concernés, les difficultés rencontrées et les découvertes occasionnées lors de cette expérimentation.

6.1.1 Le partenariat

Le premier thème abordé dans cet entretien est le partenariat. De ce point de vue Y. Chevalier avait un statut extérieur à l'établissement dans lequel il est intervenu lors de cette expérience. Dans l'entretien cela apparaît surtout sous forme de sigles, représentant des organismes de certification (AFPA, GRETA, Education

Nationale), des acteurs spécialisés de l'insertion des travailleurs en situation de handicap (ANPE, CAP EMPLOI, PIDTH) et des organismes de financement de la formation (AGEFIPH, FONGECIF). L'université de Nantes et la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle apparaissent également. On voit donc se greffer des partenaires, ponctuellement, selon les besoins mais on ne voit pas une action coordonnée, un réseau constitué a priori.

Les liens avec ces partenaires ne sont pas très détaillés, ils sont exprimés par des verbes (**ligne 3** : c'était financé par l'AGEFIPH, **lignes 3 et 4** : *on a développé, on a travaillé, on a écrit*, **ligne 28** : *j'ai eu une petite mission...*, **ligne 34** : *on avait lancé le programme avec le PIDTH*, **ligne 45** : *j'ai eu des liens, à la fois par exemple avec le Greta*, **ligne 152** : *j'ai travaillé avec les gens de l'AFPA*, etc.). Plus qu'un réseau, on assiste à un lien financeur/opérateur, et les ressources, en terme de réseaux, se greffent au fur et à mesure des besoins. Pour autant la démarche ne donne pas l'impression que la constitution d'un réseau et l'optimisation de l'efficacité de ce réseau ont été une préoccupation majeure. Cela est particulièrement évident **ligne 152**, quand, à propos de l'AFPA, Yvon Chevalier déclare : *leur pédagogie c'est la leur*. Nous sommes dans un partenariat très complémentaire où la notion de mutualité, de mise en commun, de coopération est absente. Dans l'hypothèse d'une adaptation de l'environnement pour qu'il soit plus facilitateur, pour rendre accessible la démarche, il nous paraît primordial « d'ouvrir » à la réflexion de la communauté, un tel « chantier ».

6.1.2 La reconnaissance

Les deux thèmes suivants sont des sous rubriques du thème, plus général, de la reconnaissance. En effet, la démarche de Validation d'Acquis de l'Expérience, démarche attestant du caractère formateur de l'expérience, convoque immédiatement la question vitale de la reconnaissance. En effet, dès la dixième ligne de l'entretien elle arrive sous la forme de la reconnaissance passive dans une double négation : (**lignes 10 à 14**) « *souvent on avait soit des ouvriers qui refusent de d'entendre parler d'une vie ordinaire, alors même qu'a priori ceux qui les encadrent se disent « ils seraient capables » puis ceux qui en sont complètement incapables, de visu, quand on les voit à l'œuvre, eux rêvent du milieu ordinaire. Et donc il y a il y avait donc un problème autour de ça.* ». Autrement dit ce sont ceux « qui peuvent » (*capacité reconnue, attestée*), qui ne veulent pas, et « ceux qui ne peuvent pas » (*capacité non reconnue, non attestée*), qui veulent. Tout se passe un peu comme si la

reconnaissance, ici de capacité, dispensait le besoin d'entreprendre une démarche probante et que, au contraire, l'absence de reconnaissance lance l'individu dans la recherche d'une confrontation, dont l'issue, si elle était positive, confondrait l'auteur de cette méconnaissance. On voit ici très clairement combien le processus de reconnaissance s'accompagne immédiatement d'un rapport de lutte avec l'autre.

La deuxième référence à la reconnaissance arrive immédiatement après, sous la forme de la reconnaissance de soi, qui utilise ici la forme de « ce que je ne veux pas être ». **(Lignes 15 à 20)** : « *Et souvent, entre parenthèses, je me suis aperçu que beaucoup de travailleurs handicapés dans les ESAT aujourd'hui disent : « je veux travailler en milieu ordinaire » parce qu'ils ne sont pas dupes du fait qui ne peuvent pas nous dire : « je ne voudrais plus être handicapés » ça ils peuvent pas nous le dire et qu'est-ce qu'ils nous disent à la place : « je voudrais travailler en milieu ordinaire ».* Deux choses qui nous permettent d'avancer et de comprendre comment la reconnaissance opère sur des individus en « déficit » de reconnaissance.

En premier lieu, l'expression « *ils ne peuvent pas dire je ne voudrais plus être handicapé* » nous montre à quel point leur souffrance est grande de n'être réduits qu'à cet état (ce statut). On mesure maintenant tous les effets pervers d'un système qui assigne, avec reconnaissance à l'appui, les individus dans une identité incapacitaire. Ils sont reconnus « travailleurs handicapés » et ils ne sont même pas salariés, ils sont sous tutelle, curatelle, ne décident pas, ne gèrent pas... Le travail, lieu d'expression de leurs potentialités, est évidemment une solution pertinente pour assumer la confrontation qui pourrait les mener à plus de reconnaissance des autres.

En deuxième lieu, l'apparition de la reconnaissance de soi immédiatement après « être reconnu » donne une indication hiérarchisée du parcours de la reconnaissance. Il semble que, pour se reconnaître, être reconnu aide un peu. Ce serait tout de même un peu simple car qu'est-ce que les ouvriers demandent ? Ils disent « reconnaissez que je ne suis pas que ce que je ne reconnais pas de moi ». Ce n'est pas autre chose que de dire : identifiez moi, comme un individu et distinguez de ce que de l'individu et de la déficience vous reconnaissez. » *L'un n'est pas l'autre*⁹⁷. La nécessité d'établir dans l'accompagnement un rapport de confiance **(Lignes 342 à 345)**, permet de laisser à l'individu l'espace indispensable d'une reconnaissance de soi promotrice,

⁹⁷ RICŒUR, Paul, *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p. 401.

comme nous l'avons expliqué dans la première partie, de « capacité » indispensable pour expérimenter un environnement. Quelle que soit l'issue de cette confrontation, il faut assurer à l'individu qu'il restera le même. Nous avons là, sous forme d'hypothèses, les positions éthiques d'un accompagnement d'une démarche de reconnaissance, telle que la VAE. Y. Chevalier place en préambule de tout accompagnement des ouvriers déficients intellectuels dans une démarche de VAE, la présomption d'une reconnaissance à priori (**ligne 332**) : « *je sais que tu sais* » et (**lignes 334 à 336**) : « *leur faire savoir qu'ils savent* ». Cette présomption a valeur d'identification : l'individu n'est plus le « handicapé ».

« A cet égard, l'équation entre attestation et reconnaissance ne peut que renforcer le caractère d'auto assertion de la reconnaissance de soi.⁹⁸ »

6.1.3 Les titres

Y. Chevalier aborde très tôt le problème des titres. En effet, comme nous l'avons longuement décrit en première partie, il est important que ces titres soient accessibles. Il évoque d'emblée une inaccessibilité des titres du Greta (Education Nationale) en raison du mode de validation de ceux-ci, très polarisés sur le contrôle de connaissances (**lignes 53 à 55**). Les titres du Ministère du Travail, certifiés par l'AFPA, ont l'avantage de comporter une mise en situation concrète face à un jury composé de professionnels (**ligne 142 à 149**). La capitalisation de certificats permet en plus d'étaler la démarche dans le temps, ce qui représente une adaptabilité supplémentaire du titre.

C'est donc le caractère concret de l'évaluation finale et la souplesse de la certification qui font opter pour tel ou tel titre dans une démarche de VAE auprès de travailleurs en situation de handicap.

6.1.4 La déficience intellectuelle

C'est toute la problématique liée à la compréhension du monde qui est abordée à travers ce thème. Ce qui pose problème n'est pas tant la technicité liée aux opérations que l'on demande aux ouvriers, mais bien la pertinence de leur réponse face à des situations de travail (**ligne 100 et 101** : « *Le problème il vient plutôt d'un manque de compréhension du sens de la situation de travail, que de compétences techniques en soi, qui sont plutôt assez simples.* »), telles qu'on peut les retrouver dans le milieu ordinaire (**lignes 92 à 99**).

⁹⁸ RICŒUR, Paul, *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p. 386.

Ce qui est dit c'est que la VAE, si on ne le regarde que comme un moyen d'insertion vers le monde extérieur, alors, elle a assez peu d'intérêt car il n'est pas certain que, une fois le titre en poche, l'ouvrier d'Entreprise Adaptée ou d'ESAT soit capable de supporter les contraintes liées au monde du travail ordinaire. Ce n'est donc pas tant la réponse qu'il est important d'accompagner, mais le regard, la compréhension qui vont produire une réponse adaptée au contexte, à la situation de travail et qui vont permettre les prises d'initiatives et de responsabilités contribuant aussi à la professionnalisation des ouvriers.

6.1.5 La méthode

C'est le thème le plus fréquenté par la conversation que nous avons eue. Nous avons identifié sous ce thème, plusieurs données qui procèdent toutes de la méthode mais qui n'interviennent pas systématiquement sur le même plan. Dans cette rubrique, nous avons souhaité différencier : les éléments de procédure qui s'apparentent plus à l'ingénierie du dispositif proposé, les éléments correspondant à une position de recherche, des éléments pédagogiques comme l'organisation de l'évaluation, la traduction des référentiels. Ces éléments ont été évoqués de façon très imbriquée de sorte que la chronologie ne constitue pas une donnée pertinente. Enfin, le recul permet à Yvon Chevalier de faire un premier bilan et ses réflexions, à propos de la méthode, sont riches d'enseignement.

6.1.5.1 Les éléments de procédure

La procédure est intéressante dans le cadre d'une démarche de VAE. En effet, au lieu de partir du référentiel du titre visé c'est le travail inverse qui est fait : le référentiel qui va servir de base au travail est celui qui est établi par les ouvriers eux-mêmes et leur encadrement. Il s'agit d'identifier les activités, les opérations qui la composent (**lignes 116 à 120**) et, suivant un protocole spécifique⁹⁹, de construire le référentiel des compétences (**lignes 238 à 289**). Si la première partie du travail est faite en équipe la seconde, l'identification des compétences est faite dans le cadre d'une auto évaluation accompagnée. Comme nous l'avons vu précédemment, cette procédure n'utilise pas de ressources extérieures.

⁹⁹ (Classement informatisé des données recueillies selon des critères d'habileté, de connaissance et d'adaptation (**ligne 267** : « *je comprends pour faire les choses* ») l'outil s'appelle PRECAP : protocole d'Evaluation des Compétences et Aptitudes Professionnelles.

Le référentiel ainsi construit est rapporté au référentiel métier et la différence, en terme de compétences absentes, fait l'objet d'un accompagnement, après l'engagement dans la démarche de VAE (**lignes 573 à 582**).

6.1.5.2 La position de recherche

Le travail qui nous a été présenté par Y. Chevalier n'est pas un travail de recherche vu qu'il ne se positionne pas comme chercheur. Pour autant, il définit lui-même son travail comme une expérimentation (**ligne 33 et 34**) ce qui nous a amenés à rechercher quand même, dans cette conversation, des éléments méthodologiques correspondant à une position de chercheur. Les acteurs sont impliqués collectivement à l'image d'une recherche action intégrale : « *Pas de recherche-action sans participation collective¹⁰⁰* ». Pour autant on ne peut pas évoquer totalement un modèle de recherche action intégrale pour les raisons suivantes :

- Le travail de recherche ne se fait pas avec le groupe auteur de la demande : la demande provient d'une direction d'établissement. (**ligne 115 et 116**).
- La recherche se fait avec le groupe dans la première partie mais individuellement dès l'exploitation des éléments collectifs d'identification des activités.
- La restitution est individuelle.

On trouve une position de recherche proche du terrain, avec la nécessité de « faire avec » (**Lignes 116 à 117**), proche des ethnométriques (**Lignes 639 à 644**) : « *Moi je n'ai pas hésité à me coltiner du travail, je me suis mis sur des postes* ».

C'est un travail qui nécessite l'adhésion et la participation du « groupe ». On comprend que le travail d'identification des activités par le groupe lui-même, va en faciliter l'appropriation et l'utilisation dans le cadre d'une démarche de préparation de la construction d'un référentiel de compétence. La construction, nourrie des éléments rapportés individuellement (auto évaluation), est extériorisée (traitement par le consultant des données dans l'outil PRECAP). A ce stade, on ne peut pas parler de recherche-action. Cette idée est renforcée quand nous croisons le thème du partenariat qui, dans cette expérience, reste ponctuel puisqu'il n'y a pas de communauté de

¹⁰⁰ BARBIER, René., *La recherche Action*, Anthropos, Paris, 1996, 112 p., p. 48

recherche. Nous utiliserons dans la construction de notre recherche les éléments participatifs mis en évidence par ce récit, de même que l'immersion retrouvée dans le « faire avec » mais le degré d'implication, dans la recherche restera notre préoccupation constante.

6.1.5.3 Les éléments pédagogiques

Dans ce récit, nous retrouvons des éléments pédagogiques pertinents pour notre étude. Ces éléments mettent en valeur la nécessité de traduction, parce que les spécificités du public nécessitent cette adaptation. Elle comprend la traduction des termes eux-mêmes, lorsqu'il s'agit d'expliquer puis de formuler soi-même les éléments de compétences (**Lignes 249 à 279**), ou dans les termes de l'évaluation (**ligne 353 et 353** : comment une bicyclette peut devenir un moyen de transport inconnu). Cette dernière remarque nous amènera à faire valider systématiquement la terminologie par l'ensemble du groupe de travail. La traduction procède pour nous de l'adaptation de l'environnement. Si nous considérons l'environnement sémantique de la validation des acquis de l'expérience, il dispose bien, du fait de l'existence de synonymes et métaphores, de cette plasticité environnementale, que nous avons nommé l'adaptabilité. Sur ce point la traduction est donc repérée comme l'adaptation d'un environnement sémantique d'un domaine précis, la VAE, tout à fait adaptable.

Ce récit met aussi en évidence des procédures intéressantes dans l'autoévaluation. L'intérêt de cette procédure est de placer la personne évaluée dans la position de celle qui sait. En effet l'autoévaluation se fait en présence d'un tiers dont le métier n'est pas celui de l'ouvrier qui s'évalue (**ligne 324 à 331**). Cette procédure a un effet de reconnaissance évident, ce qui potentialise, comme nous l'avons déjà expliqué, la reconnaissance de soi à travers le développement de la capacité.

Enfin, un élément capital sur lequel nous nous sommes autorisés à fonder une hypothèse c'est l'indispensable intervention, préparation de la VAE avant même d'entamer le processus, dès lors que l'on a affaire à des publics spécifiques : (**ligne 682-683**) : *«Moi je dis bien que tout notre travail autour de la VAE se situe en amont de ces 24 heures-là. C'est-à-dire que, puisque je prétends dire que ce qu'il faut, c'est, s'agissant d'une validation des acquis de l'expérience, comment fait-on pour que l'expérience apporte la connaissance aux ouvriers ? Raison de plus de se poser la question qu'il s'agit d'établissements et d'entreprises adaptés et que c'est la mission qui leur est confiée».*

6.1.6 La professionnalisation et la VAE

Très fortement affirmé dans ce récit c'est l'effet professionnalisant produit par une démarche de VAE (**lignes 39 et 40, 123 et 124**). Il est consécutif au travail de retour réflexif sur l'expérience. Nommer ce que l'on fait, comment on l'a fait, ou ce qu'on a dû comprendre, (**lignes 269 à 273**) produit inévitablement un élan et professionnel et de l'ordre de la motivation. Dans cette conséquence on peut voir la conjonction d'un double phénomène : celui de la réflexivité et celui de la reconnaissance (lors de l'autoévaluation par exemple). Tous les ouvriers ne possèdent pas les capacités ou le désir d'entamer une démarche de VAE. En inscrivant tout le groupe dans la préparation d'une démarche, l'effet professionnalisant va concerner tout le monde (**lignes 124 à 126**) et ne pas créer d'oubliés de la démarche. La méconnaissance n'est pas loin ! Ces trois lignes nous permettront d'envisager la construction d'une certification interne, adaptée au rythme et aux capacités de chacun, dont l'effet professionnalisant concernera l'ensemble des ouvriers de l'établissement.

6.1.7 L'accompagnement

Ce thème arrive assez tardivement dans le récit pour expliquer que l'accompagnement concerne tout le monde au stade de la professionnalisation, pendant la phase d'identification des activités (**lignes 127 à 129**). Y. Chevalier aborde le thème de l'accompagnement en évoquant surtout la distance, la marge qui est laissée aux ouvriers pour qu'ils puissent réfléchir à leurs activités, leurs compétences (**ligne 168 à 171**). C'est cet espace qui est générateur de la reconnaissance de soi (**ligne 171**). Plus qu'une description de l'accompagnement réalisé, c'est une réflexion sur l'éthique que nous offre ce récit (**ligne 178 à 187**), présentant un accompagnement à distance, respectueux des individus (**ligne 169** : « *ce n'est pas aux autres d'avoir un projet pour l'individu* »), jamais intrusif et autonomisant. L'objet de cet accompagnement est de poser un cadre (**ligne 185 à 187**) pour permettre la prise de conscience de sa capacité, qui se traduit par la prise de responsabilités et d'initiatives (lignes 375 à 388). Ces initiatives évoquent l'expérience de l'environnement, lorsque la personne, sous le double effet de la reconnaissance par autrui et les capacités potentialisées, affronte l'environnement de l'habitude de vie, sous le signe de la participation. Pour croiser cette réflexion avec le processus de production du handicap, nous pouvons parler d'accompagnement facilitateur. Faciliter ne donne pas le pouvoir de « décider pour » (**ligne 214 à 216**). Cette zone posée, cadrée par

l'accompagnement, où la personne peut faire en autonomie, n'est pas sans rappeler « *la zone proximale de développement de Vygostki, l'espace d'apprentissage situé entre ce qu'on réalise en autonomie et ce qu'on réalise en étant accompagné.*¹⁰¹ ». Cet accompagnement ne concerne que les ouvriers. Ne ressortent pas de ce récit d'autres formes d'accompagnement, ou même comment Y. Chevalier se fait lui-même accompagner.

6.2 Entre contenu et méthodologie de l'accompagnement : les apports de l'expérience choletaise

Cet entretien exploratoire, qui n'appartenait pas, en première intention, au corpus, nous a mis sur la voie de ce qui allait constituer notre recherche et la méthode pour la conduire sous le signe d'un accompagnement coopératif. En premier lieu, il démontre que l'idée de vouloir introduire la VAE en Etablissement de Services et d'Aides par le Travail n'est pas une utopie, mais nécessite une préparation. Cette préparation consiste aussi bien à préparer l'institution que les ouvriers. C'est toute une démarche d'accompagnement qui doit être menée avec les ouvriers de façon à ce qu'ils puissent bâtir leurs propres référentiels d'activités et de compétences. L'intérêt est, qu'au moment où ils croiseront ceux ou celui de tel ou tel titre, en rapport avec leur activité, l'appropriation sera évidente puisqu'ils seront placés dans une position de reconnaissance de ce qu'ils font déjà. Y. Chevalier nous livre un point de la procédure qui nous semble essentiel.

D'autre part, entamer une démarche de VAE, attestant des acquis expérimentiels, convoque immédiatement la notion de reconnaissance chez un public marqué par les reconnaissances institutionnelles, confondant ce qui constitue une particularité avec qui et ce qu'ils sont. Cette reconnaissance des acquis de l'expérience devrait faire des ouvriers d'ESAT des professionnels et leur permettre d'articuler « ouvrier en situation de handicap » et « professionnel ». Ce récit nous met là sur la voie de ce que nous chercherons à comprendre lors des entretiens que nous réaliserons avec les ouvriers d'ESAT.

Notre attention a été attirée sur le fait que la VAE ne pouvait pas constituer une fin en soi dans la mesure où elle ne concerne que très peu de personnes dans ces établissements et que les « oubliés » risquaient d'être nombreux. Elle n'est que

¹⁰¹ DENOYEL, Noël, « Dynamiques interactives et accompagnement », In *Penser l'accompagnement adulte*, (à paraître), 2007.

l'aboutissement d'une démarche participative, incluant tous les ouvriers d'un établissement, et professionnalisante, en identifiant les activités de production et en construisant un référentiel de compétences.

D'autre part, ce récit confirme la nécessité de travailler sur des environnements (certifiants, procéduraux, sémantiques) adaptables afin d'en faciliter l'accès. Parmi les huit thèmes que nous avons identifiés, le partenariat apparaît en premier. Dans notre démarche, l'identification d'un réseau de partenariat sera une des premières étapes. A la différence de l'expérience rapportée par ce récit, nous identifierons un réseau, puisque nous allons prendre appui sur le modèle que nous avons bâti en première partie afin de développer un accompagnement coopératif. C'est en effet notre hypothèse. A la différence de Y. Chevalier nous allons chercher la création d'un réseau coopératif, ce qui va nous permettre également d'être accompagnés dans notre recherche. Sur le point particulier de l'éthique liée à la personne, nous ne pouvons qu'être d'accord avec ce qui a été fait à Cholet.

Du point de vue méthodologique cette expérience nous a mis sur la voie d'une recherche coopérative. Notre public, du fait de ses spécificités, nécessite une adaptation, une traduction, des environnements qu'il fréquente. Ces adaptations ne peuvent être pertinentes que si elles ont été validées par les intéressés, que ce soit les acteurs de la formation professionnelle, certifiant les titres, les personnels d'encadrement de l'ESAT, les personnes chargées de la coordination régionale de la VAE et les ouvriers eux-mêmes. Leur collaboration au processus de recherche devient une évidence ainsi que celle du réseau partenarial.

7 CHAPITRE 7 : MÉTHODOLOGIE ET ENTRETIENS AVEC LES OUVRIERS D'ESAT

A l'entretien réalisé avec un accompagnateur de VAE en ESAT, il était indispensable d'ajouter des entretiens réalisés avec des ouvriers d'ESAT. Y. Chevalier nous a mis sur la voie d'une VAE active, où l'ouvrier d'ESAT est l'acteur de la démarche, où « *ça doit être leur affaire à eux, et pas la nôtre* » (**ligne 32**). Nous avons donc décidé de commencer notre démarche d'accompagnement en donnant la parole aux ouvriers de l'ESAT Jean Pinaud. Ces temps de parole se sont déroulés sous forme d'entretiens individuels et collectifs.

Les difficultés liées aux déficiences des ouvriers d'ESAT nous ont amenés à choisir une forme d'entretien individuel assez directive, utilisant de nombreuses relances, d'une durée inférieure à vingt minutes. A cause de cela, ces entretiens ont demandé aux personnes que nous avons interrogées, des efforts importants de concentration, de compréhension parfois, et de formulation. Les ouvriers se sont très volontiers prêtés à ce qui devait constituer leur première séance d'accompagnement. Nous y trouvons, en dehors des contenus rattachés à notre problématique, des propos sensibles, notamment sur la façon dont ils se sentent perçus par « l'extérieur », des propos riches de spontanéité et d'honnêteté. Qu'ils en soient très chaleureusement remerciés. Les entretiens collectifs ont suivi la même trame que les entretiens individuels, commençant toujours par un tour de table, avec des règles simples excluant les commentaires personnels, garantissant la participation de tous. Après le tour de table une discussion s'est engagée autour des activités. Nous ne traiterons, dans le corpus de ce travail que les entretiens individuels.

7.1 Méthodologie

Les ouvriers des deux ateliers ont été reçus en entretien : les ouvriers menuisiers et les ouvriers du paysage (espaces verts). Nous avons dû nous adapter, pour la réalisation de ces entretiens qui inauguraient les séances d'accompagnement, aux contraintes de chaque atelier. C'est la raison pour laquelle les entretiens réalisés avec les ouvriers menuisiers sont individuels alors que les ouvriers du paysage ont été reçus en séances collectives, en deux groupes. En effet, la menuiserie est organisée selon un processus de fabrication qui suit les étapes de la réalisation d'un meuble. Les ouvriers

travaillent en binôme. Il n'est donc pas possible de travailler en groupe sans désorganiser la production. Les ouvriers de l'atelier d'espaces verts travaillent à l'extérieur, en équipe, il n'est pas non plus facile de les extraire individuellement d'un chantier hors site. De plus, tout le groupe est présent une demi-journée par semaine pour l'entretien du parc des machines, c'est l'opportunité que nous avons saisie pour constituer le groupe de travail.

Nous avons réalisé six entretiens individuels en menuiserie et deux entretiens collectifs en espaces verts, soit un total de dix huit personnes. Les textes écrits sont extraits des classeurs constituant le Dossier de Synthèse des Pratiques Professionnelles exigé par l'organisme de certification. Ces textes nous ont été dictés par les ouvriers, puisque qu'aucun d'entre eux n'est lecteur. Nous avons retenu pour notre corpus deux entretiens individuels et des textes « écrits ».

Aux entretiens oraux, nous avons ajouté des « écrits ». En effet, dans le but de constituer le Dossier de Synthèse de Pratiques Professionnelles (DSPP) nous avons accompagné une démarche de portfolio auprès des ouvriers engagés dans la préparation de la VAE. Ils sont presque tous non lecteurs, alors nous leurs avons demandé de nous dicter une lettre expliquant ce qu'ils attendaient de la VAE. Nous leur avons également demandé de donner un titre à cette lettre. Ces lettres, au nombre de cinq sont intégrées au corpus¹⁰². Elles ont été réalisées par les ouvriers des deux ateliers, menuiserie et espaces verts. Elles nous permettront d'effectuer une analyse croisée avec les entretiens oraux.

Nous avons commencé à travailler avec les ouvriers de la menuiserie sur les préoccupations suivantes :

- Découvrir la perception que l'ouvrier a de son travail : simple occupation, emploi ou métier. Est-il conscient des compétences qu'il met en œuvre pour accomplir son travail ? Comment se reconnaît-il ? Compétent, professionnel ? Son travail l'intéresse t-il, en est-il fier ?
- Identifier les activités réalisées en atelier en vue d'établir des « référentiels actifs » (les acteurs deviennent les auteurs).

¹⁰² ANNEXE VIII, Ma VAE

Chaque séance est précédée d'un temps de présentation de la démarche où nous expliquons comment ces entretiens vont être utilisés, y compris dans cet écrit. Nous allons donc présenter l'analyse des entretiens individuels avec deux ouvriers menuisiers, suivie de l'analyse des textes « écrits » (dictés) insérés dans leur dossier de synthèse de pratique professionnelle. Ces textes doivent décrire succinctement leur motivation à s'engager dans une démarche de VAE.

Les premiers entretiens ont donc eu lieu en février 2007, lors de la première séance d'accompagnement qui sert de prise de contact. Ils ne dépassent pas une vingtaine de minute. Chaque entretien suit le même déroulement et deux questions sont posées :

- Quand une personne qui ne vous connaît pas vous demande ce que vous faites, que lui répondez-vous ?

Quand l'ouvrier nomme une activité ou un métier, ou un lieu d'activité nous lui posons la seconde question.

- Pour vous, qu'est-ce qu'un « bon ouvrier menuisier/d'espaces verts... » ? Qu'est ce qu'il faut avoir comme qualités ? A quoi on reconnaît un bon ouvrier en menuiserie/espaces verts ?

S'en suit une conversation libre où l'ouvrier aborde les thèmes de son choix. Nous nous contentons de relancer lorsqu'il nous semble que les déclarations sont trop implicites ou qu'un développement plus approfondi pourrait présenter un intérêt supplémentaire.

Premières séances de l'accompagnement, ces entretiens ont pour but de permettre aux ouvriers d'identifier le métier qu'ils pratiquent. L'idée de leur poser la question des qualités du « bon ouvrier » est d'introduire la notion de compétence à travers les exigences du métier.

Ce qui nous anime donc, lorsque nous réalisons ces entretiens c'est que nous espérons retirer des éléments d'informations sur la perception que l'ouvrier a de son travail. En même temps, pouvoir disposer d'informations sur la conscience qu'il a de l'enchaînement des activités en opérations, d'une part, et les compétences qu'il faut mobiliser pour s'acquitter de la tâche, d'autre part, nous permettrait d'ajuster le niveau d'adaptation des référentiels... C'est essentiellement ce qui nous pousse à formuler les

deux questions énoncées plus haut. Nous pourrions ainsi recueillir des informations grâce auxquelles nous pourrions savoir à quel niveau de détail nous devons déconstruire puis recomposer l'activité pour la rendre plus lisible. Les ouvriers ont-ils une vision claire de ce qu'ils font, savent-ils l'expliquer ? Si non, quel cheminement devons-nous utiliser pour les amener à considérer un métier, constitué d'activités qui se décomposent en opérations nécessitant telles compétences ? C'est donc avec cet espoir que nous initiions notre accompagnement, non sans avoir auparavant informé l'ensemble des personnels de notre démarche.

Dès le début des entretiens les ouvriers ramènent le débat sur la question de l'identité, au sens de l'identification. Ils posent en préalable de toute reconnaissance la nécessité de ne pas les assimiler à des personnes « handicapées ». C'est la raison pour laquelle nous revient à l'esprit ce que déclare Y. Chevalier dès le début de son entretien (**lignes 18 à 20**) : « *je ne voudrais plus être handicapé* » *ça ils peuvent pas nous le dire et qu'est-ce qu'ils nous disent à la place : « je voudrais travailler en milieu ordinaire »*. Les premières lectures et l'analyse de l'entretien exploratoire nous renvoient vers la notion de reconnaissance et le « parcours de la reconnaissance¹⁰³ ». C'est donc sous l'éclairage du « parcours de la reconnaissance » que nous effectuons l'analyse de ces premiers entretiens, réalisés avec les ouvriers de l'atelier de menuiserie. La grille d'interprétation que nous allons appliquer devrait nous permettre de comprendre les enjeux de la reconnaissance et l'importance du début du parcours, considéré par les ouvriers d'ESAT comme l'acte fondateur de toute reconnaissance. La méthode d'analyse que nous allons utiliser s'appuie sur une recherche thématique des étapes décrites par P. Ricœur que nous qualifions :

Identifier		Se reconnaître		Etre reconnu	
Confondre	Distinguer	Handicapé	Professionnel	Handicapé	Professionnel

Tab. 1 Grille d'analyse n° 1

- Identifier : la reconnaissance comme identification, ici la problématique est liée au statut, aux reconnaissances officielles (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). P. Ricœur place à l'opposé de la reconnaissance la méconnaissance. Ici la méconnaissance prend la valeur de la confusion. L'ouvrier affirme son identité dans la conjuration de cette confusion : Y. Chevalier

¹⁰³ RICŒUR, Paul, *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 2004, 435 p.

nous déclare « *ils ne voudraient plus être handicapés* », nous allons voir que les ouvriers sont beaucoup plus nuancés, ils nous disent « nous ne voulons pas être que handicapés ».

- Se reconnaître : cet aspect décrit comme la phénoménologie de l'homme capable, au sens de pouvoir dire « je peux », est décliné selon trois valeurs : handicapé, professionnel, normal. Nous avons placé volontairement professionnel entre handicapé et son antonyme, normal, dans la représentation commune. Dans l'entretien de Michel nous aurons une démonstration tout à fait intéressante de l'aspect relatif, que peut revêtir le terme « normal », tout comme celui de « handicapé ». La normalité serait-elle situationnelle ?
- Etre reconnu : c'est la réciprocité dans le chemin vers la reconnaissance par la convocation de l'autre. Les trois valeurs « handicapé, professionnel, normal », sont réutilisées afin de voir si il existe un lien entre la reconnaissance de soi et la reconnaissance par autrui. Nous ne sommes pas dans un système de représentations exclusives et la cohabitation paradoxale de certaines valeurs peut apporter des éléments de compréhension pertinents sur la façon dont l'ouvrier se sent perçu.

Une première analyse au moyen de cette grille ne parvient pas à mettre en évidence tous les cas de figures possibles liées à la problématique de la reconnaissance. En effet, si les deux déclinaisons « se reconnaître » et « être reconnu » apparaissent de façon évidente, « l'identification » constitutive de la première étape du parcours de la reconnaissance de P. Ricœur, dans les entretiens, n'apparaît pas de façon isolée, parallèle, comme dans la grille ci-dessus, mais comme qualification des deux autres déclinaisons. La première grille présentée plus haut ne résiste pas au début de l'analyse des deux entretiens. Car la personne peut être reconnue « handicapée » et « professionnelle » ou juste « handicapée », ce qui, comme nous allons le voir ensuite, constitue le danger de la méconnaissance, que ce soit de la situation de handicap, ou de la professionnalisation, sans pour autant que l'on puisse mettre en évidence le caractère disqualifiant d'une reconnaissance sans distinction. La méconnaissance consiste à se placer, ou à placer l'autre, dans une position de considération exclusive et réductrice. Il n'y a alors plus de champ pour la proposition inclusive. L'un et l'autre et « l'un n'est pas

l'autre¹⁰⁴ ». Il faut donc imaginer une grille où l'identification et son versant opposé, la confusion, peuvent croiser les étapes principales du parcours de la reconnaissance. D'autre part, la reprise des lectures des entretiens nous invite à convoquer une étape qui ne fait pas partie du parcours de la reconnaissance, mais qui prend toute sa place dans ce contexte de validation d'acquis de l'expérience : la connaissance.

Nous avons donc fait évoluer la première grille qui, après avoir subi plusieurs analyses, avec les deux entretiens, se stabilise sous la forme suivante :

	Connaître	Se reconnaître	Reconnaître	Etre reconnu
Confondre				
Distinguer				

Tab. 2 Grille d'analyse n°2

- **Connaître** : dans ce contexte, c'est l'ensemble des connaissances liées au métier et à la déficience. Cette dernière connaissance est à différencier de la connaissance de soi qui, elle, ne concerne que les aspects médicaux liés à la maladie (anticipation des crises, gestions de son traitement...). La méconnaissance à ce stade concerne des informations erronées ou des ignorances (nous verrons avec Michel quelle importance et quelles répercussions cela aura sur la quête de reconnaissance).
- **Reconnaître** : c'est la réciprocité, c'est reconnaître l'autre, ce qui ne signifie pas toujours une reconnaissance de qualités. On peut aussi « confondre », réduire autrui à ce qu'il est, en partie, et occulter un autre aspect.
- **Etre reconnu** : c'est la reconnaissance par autrui. Cette reconnaissance, comme la précédente, peut être confondante, réductrice quand elle est décontextualisée. Le risque de méconnaissance est grand si cette reconnaissance n'est pas faite à la lumière de la distinction et du discernement.

La confusion marque la reconnaissance isolée d'un des aspects de la personne sans distinction et fait, d'une pluralité de constituants, un tout décontextualisé.

¹⁰⁴ RICŒUR, Paul, *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p 401

La confusion consiste par exemple à ne considérer que comme une « personne handicapée » un professionnel qui vivrait une situation de handicap.

7.2 Patrick, menuisier en ESAT, « vingt-trois ans de métier !¹⁰⁵ »

Patrick est ouvrier dans l'atelier de menuiserie depuis sa création, à l'ouverture de l'ESAT Jean Pinaud. C'est un homme de quarante-huit ans, calme, qui se présente aux entretiens en tenue d'atelier. De la poche de sa veste dépassent un réglet et un crayon à mine de plomb de menuisier. Son mètre pliant en aluminium ne quitte jamais la poche de son pantalon de travail. Il est responsable du magasin où sont entreposés les outils électroportatifs, les outils manuels et les consommables (papier de verre, colle et tous les accessoires de quincaillerie nécessaires au montage et à la finition des meubles réalisés dans l'atelier). Sur le parc des machines il est totalement responsable de la maintenance, des réglages de la ponceuse large bande. Il nous a été adressé par le moniteur d'atelier, Philippe. En effet il justifie d'un très bon niveau technique et d'une grande expérience (vingt-trois ans). Il est un peu inquiet de notre démarche malgré les explications qui lui ont été données par le moniteur et nous-même lors d'un premier contact. Avant l'entretien nous répondons à ces questions qui concernent notre fonction dans l'établissement. L'entretien va durer vingt huit minutes et Patrick n'a aucune difficulté à s'exprimer et semble très satisfait de pouvoir le faire. Avant tout je lui explique les modalités de l'entretien qui sera retranscrit.

7.2.1 Le parcours de la reconnaissance

Nous avons classé les extraits de l'entretien figurant en ANNEXE V en utilisant la grille d'analyse n°2. Nous ne faisons pas le choix de fractionner la présentation, colonne par colonne ou ligne par ligne, ce qui aurait été peut-être moins lourd, car il nous semble pertinent de voir comment l'entretien se construit, et quel parcours il emprunte. Nous l'analyserons thème par thème, essayant de donner des éléments d'interprétation argumentés.

¹⁰⁵ ANNEXE V, Entretien avec Patrick, ouvrier menuisier en ESAT

	Connaître	Se reconnaître	Reconnaître	Etre reconnu
Confondre		<p>128 Parce que moi, à l'origine j'étais rentré ici parce que c'était les années 84 et qui commençait à y avoir du chômage, parce que ici ça fermerait, je ne serais pas dans les prioritaires !</p> <p>131 C'était pour ça que j'étais arrivé ici.</p>	<p>15 Parce que, en fin de compte ici, y'en a pas tant que ça hein ?</p> <p>17 Et ça y'en a pas ici.</p> <p>134 Ici, y'en a plein, pas dans notre atelier j'crois pas...</p>	<p>11 Ouais c'est vrai que des fois faut pas trop dire le CAT, parce que c'est vrai que les gens..., le CAT...</p> <p>14 pour eux c'est complètement des handicapés, ce qui est faux.</p> <p>18 ils parlent de 80%</p> <p>25 y'a la moitié des gens y savent pas ce que c'est...</p> <p>25 pour eux c'est complètement un truc d'handicapés [...] et puis ce qui est complètement faux</p> <p>225 ah oui ! oui alors (rires) !</p> <p>326 que les gens ils arrêtent de prendre ça pour un machin de... d'handicapés !</p>
Distinguer	<p>33 on sait jamais tout, de toute façon...</p> <p>37 savoir régler les machines et se repérer...</p> <p>52 parce qu'après, la toupie pour une longueur de tenons y'a des bagues à mettre plus au milieu pour avoir la... l'épaisseur, qu'on veut...</p> <p>160 calibrer c'est la raboteuse</p> <p>192 et aux côtes finies...</p>	<p>14 Parce qu'on est la plupart que c'est pas la moyenne...</p> <p>17 on est bientôt la moitié, qu'on n'est même pas 80 % d'handicap</p> <p>56 moi qui étais habitué j'arrive à me tromper...</p> <p>57 c'est moi qui ai presque tout fait en fin de compte</p> <p>59 je me suis débrouillé en machine, dégau et puis rabot.</p> <p>84 j'étais un des qui touchent à tout</p> <p>84 on est complet par ça</p> <p>119 de l'expérience...</p> <p>131 Que fallait déjà, c'était les années rendement. Que fallait du rendement, que les gens qu'allaient pas... qui suivaient pas... on commençait à (geste de la main, en couperet)... à retirer du marché du travail.</p> <p>150 C'est moi qu'a tout débité les pièces</p> <p>151 mais le départ du meuble, c'est moi qu'a fait...</p> <p>158 oui, ça on sait faire...</p> <p>163 mais moi la moitié du temps y viennent même pas voir ce que je pointe...</p> <p>196 non moi, d'écrire, c'est pas, c'est... c'est pas ennuyeux, parce que j'ai fait neuf ans de conseil d'établissement</p> <p>197 j'ai fait un peu de tout ici...</p> <p>225 Ah oui ! Oui alors (rires) !</p> <p>237 moi, toute façon c'est vrai que j'ai pas envie d'y partir à la minute, puis c'est vrai que ce que je suis en train de faire là ça me plaît tout à fait...</p> <p>240 puis moi j'ai toujours fait ce qui... même au besoin, d'aider mes camarades...</p> <p>254 je suis un des qu'a toucher vraiment à tout</p> <p>255 c'est vrai que je suis bientôt un des seuls qu'a vraiment touché à tout, ce qui s'appelle tout hein !</p> <p>275 je pense que j'ai fait tout pour</p> <p>280 On est que deux à savoir le débit...</p> <p>282 On est que ces deux là à vraiment, vraiment</p> <p>283 On est plus que tous les deux. Vraiment à pouvoir...</p> <p>320 Mais je sais pas comment qu'ils font quand je suis pas là ! (rires)</p>	<p>19 mais tout le monde n'y est pas ! Tout le monde n'y est pas,</p> <p>46 y'en a encore que c'est eux qui font...</p> <p>52 là ils le font...</p> <p>98 un travail, ça se respecte</p> <p>134 Et puis il y en plein qui sont arrivés ici, y'en a plein,</p> <p>150 Ils m'ont aidé les autres</p> <p>215 Que si j'en suis là, c'est peut être grâce à lui !</p> <p>218 Puis c'est vrai que des fois ça sert à quelque chose.</p> <p>230 mais oui pouvoir toucher à des trucs comme ça, pour des gens qui ont des capacités... c'est toujours le même problème...</p> <p>275 Mais je pense qu'il n'y en a pas beaucoup qui peuvent faire la formation...</p> <p>280 y'en a qui z'auront peut être pas la formation complète.</p> <p>284 encore que lui il a quelques soucis mais...</p> <p>286 parce qu'il y a Christian, c'est pareil, il y a des trucs qu'il sait faire</p> <p>288 Oui mais Régis (un éducateur) il sait moins</p> <p>328 ouais parce que à l'atelier, y'en a pas beaucoup, quand même.</p>	<p>126 ils m'avaient dit que j'étais presque capable</p> <p>163 y viennent même pas voir ce que je pointe...</p> <p>166 c'est un peu ce que Philippe m'a dit...</p> <p>175 c'est un peu ce qui correspond au résumé de synthèse.</p> <p>178 il a mis pour la COTOREP, « sait se débrouiller pour installer un poste tout seul ».</p> <p>181 il y a même sur le truc de synthèse, même « possibilité entreprise extérieure ».</p> <p>182 J pense, là quand qu'on parle de ça...</p> <p>206 Par rapport à vous qui c'est qu'avait fait la demande ? C'était peut être un peu Christian non ?</p> <p>211 Il m'a toujours bousculé pour aller plus haut !</p> <p>213 parce que lui il nous a toujours secoué !</p> <p>215 il nous a toujours boosté hein ! Vers le haut hein !</p> <p>216 « faut pas te faire peur, faut essayer »... il m'a toujours dit ça hein !</p> <p>217 « les gens qui sont capables, je leur fous... » une fois il nous a dit « je leur fouterais pas la paix, je les monterai vers le haut ! »</p> <p>225 Je crois à ce que Christian vise par vers ça, il vise vers le haut !</p> <p>254 ce qu'ils appellent tout !</p> <p>282 à ce qu'ils soient pas derrière à monter des meubles</p> <p>301 Je pense que s'il me confie la fabrication des meubles ça certifie que j'en suis capable.</p> <p>319 la preuve, c'est que souvent quand qu'ils sont partis ils me foutent responsables d'atelier.</p> <p>321 t'es tout le temps à m'dire d'aider pour que j'aide les gars...</p> <p>330 Quand on demande toujours au même, on a compris hein !</p>

Tab. 3 Le parcours de la reconnaissance de Patrick

Dans le tableau ci-dessus (Grille d'analyse n° 3) nous allons voir comment l'entretien emprunte le parcours de la reconnaissance. Avant d'en livrer l'analyse détaillée, nous souhaiterions en avoir une lecture graphique, presque iconique. La première colonne, celle de la connaissance est relativement vide par rapport à la reconnaissance de soi, la reconnaissance et la reconnaissance par autrui, qui est de loin la plus dense. Les colonnes de la reconnaissance de soi et la reconnaissance par autrui sont relativement équilibrées au détriment de la colonne de la reconnaissance. Ne serait-il pas imprudent d'en conclure que reconnaître autrui est un exercice plus difficile ? A ce stade, il est préférable de s'en tenir à l'analyse car nous ne pouvons faire l'économie de ce qui est reconnu d'autrui. La connaissance pour Patrick ne semble pas soumise au risque de la méconnaissance. Il n'en est pas de même pour la reconnaissance de soi et surtout la reconnaissance par autrui. C'est évidemment le croisement de la distinction avec toutes les valeurs de la reconnaissance qui occupe le plus de place et préoccupe plus particulièrement Patrick. Des zones de couleurs se répètent d'une colonne à l'autre et d'une ligne à l'autre, montrant soit des positions paradoxales (et nous nous garderons bien de parler d'incohérence) soit des positions en lien (dans ce cas une flèche marque le sens de la causalité).

Nous allons proposer une analyse thématique de cet entretien que nous avons décomposé en étapes de la reconnaissance, afin d'essayer de comprendre l'ensemble comme un parcours, un cheminement. Retrouver le mouvement de l'ensemble devrait être éclairant sur la position de l'accompagnement de personnes en situation de handicap dans une démarche de reconnaissance. Peut-être avons-nous déjà une première hypothèse : la reconnaissance s'accompagne. Nous essaierons donc d'explorer les thèmes contenus dans chacune de ces étapes. Pour cela nous allons utiliser le repérage des occurrences redondantes et l'importance donnée, en terme de contenu, à certains thèmes.

7.2.2 Connaître

Pour Patrick, cette étape ne concerne que l'aspect technique du métier. Il ne semble pas y avoir d'ambiguïté pour lui. Il insiste surtout sur les savoirs liés au réglage des machines : « *savoir régler les machines et se repérer* » (37), à la connaissance des opérations (52) et à la terminologie technique (160). La connaissance liée au réglage des machines, dans l'atelier est celle qui permet de s'affranchir de la présence permanente du

moniteur. Nous allons constater qu'elle représente un critère pertinent de reconnaissance de son professionnalisme « *y viennent même pas voir ce que je pointe* » (163). Cette connaissance est donc nécessaire pour être reconnu, elle est activée en permanence (33).

7.2.3 Se reconnaître

C'est l'aspect très fort du discours de Patrick. Il se reconnaît avant tout comme un professionnel. Le deuxième élément de reconnaissance de soi c'est qu'il n'est pas « handicapé ». Cette étape de la reconnaissance nous révèle deux thèmes fondamentaux du discours de Patrick. Il ne nous dit pas autre chose en affirmant qu'il est un bon professionnel (vingt-trois ans d'expérience) qui ne tient pas du tout à ce que cela soit masqué par le « handicap ».

D'abord, l'aspect concernant le handicap : il ne conteste pas sa place en ESAT : « *moi, toute façon c'est vrai que j'ai pas envie d'y partir à la minute, puis c'est vrai que ce que je suis en train de faire là ça me plaît tout à fait...* » (237) qu'il nuance par le taux de reconnaissance du « handicap » : « *on est bientôt la moitié qu'on n'est même pas 80 % d'handicap* » (17). Il va même jusqu'à invoquer une raison de prudence économique conjoncturelle pour argumenter son placement (128) ce qui place la reconnaissance de soi dans la confusion qui opère dès qu'un aspect prend le dessus sur l'autre (dans ce cas le professionnel occulte totalement la personne en situation de handicap). Il ne fait aucun doute que, même en 1984, ce n'étaient pas les raisons économiques qui justifiaient l'admission en CAT. Il conclut qu'en cas de fermeture il ne serait pas prioritaire (130). Cet aspect est aussitôt contrebalancé par sa réflexion sur les « *gens qui ne suivaient pas au travail, qui n'allaient pas...* » (131). L'intérêt de cet épisode sur les raisons de sa présence en ESAT, dont il est indéniable qu'elle est justifiée, est la mise en tension d'affirmations qui se répondent et qui expriment la conscience et la reconnaissance non explicite de sa qualité de personne en situation de handicap. Comment dire qu'on n'est pas tout le temps « handicapé », surtout pas derrière une dégauchisseuse ? Ce passage nous met sur la voie du paradoxe (Barel, 1989) et de l'oscillation inclusive du « et », complexe face au « ou » du choix exclusif et simplificateur. Nous allons donc rechercher dans le discours de Patrick les mises en tension qui semblent traduire la difficulté d'exprimer ce qui serait un état de soi, un état inconstant, contextuel et situationnel, mais qui n'est pas soi. Il ne demande pas autre chose que le « handicap » soit

recontextualisé et relativisé. Son statut de professionnel est soumis au risque de la méconnaissance, ce qui n'est sans doute pas acceptable pour lui.

Paroles d'expert

Patrick se reconnaît comme un menuisier expérimenté. Son discours, en plus des assertions mentionnées dans la grille d'analyse n°3, est celui d'un professionnel, d'un expert et parfois même, de ce que l'on nomme communément, un ancien. Il y a comme un désir de sagesse. Le sentiment de reconnaissance de soi comme un professionnel accompli s'accompagne donc d'un discours qui fait de lui un homme de l'art. Nous avons relevé tout ce qui dans son discours correspondait à un langage de métier. Nous avons classé ce langage en trois catégories :

- Les termes de menuiserie.
- Le point de vue de l'expert.
- Les « coups de mains ».

Les termes de menuiserie	Le point de vue de l'expert	Les « coups de mains »
58 les tasseaux 59 les côtes 59 dégau et puis rabot. 68 cinq mille 69 hors d'équerre 70 l'équerrage 72 le diviseur 72 des circulaires 73 la dégau 149 j'ai débité 150 débité 154 c'est le ruban... 164 je pointe... 192 et aux côtes finies... 277 débiter 304 du boulot	36 et puis la menuiserie ça demande quand même à travailler proprement... 38 y'a quand même du repérage à faire... 43 disons que quelqu'un qui règle, vaut mieux savoir à quoi vraiment que ça sert pour se faire une idée de la chose, comme on dit. 67 ça évite des grosses galères au montage 74 mais en règle générale faut ça... 98 un travail, ça se respecte 119 de l'expérience... 158 oui, ça on sait faire... 249 oui, c'est fait en usine. 275 le travail ça se respecte 304 parce que les meubles il y a du boulot hein !	52 parce qu'après, la toupie pour une longueur de tenons y'a des bagues à mettre plus au milieu pour avoir la... l'épaisseur, qu'on veut... 73 faut que le capot ou le cache on le fait de la largeur du bois 75 et puis quand qu'on déligne faut un poussoir en circulaire... 75 quand qu'on est vraiment au près après si c'est des grand trucs, larges, qu'on peut déporter la main...

Tab. 4 l'entretien de Patrick : paroles d'expert

En plus du bon professionnel qu'il est, sur le plan technique Patrick se reconnaît des compétences d'encadrement qui se traduisent par des affirmations qui mettent en avant l'absence de besoin d'être encadré (163) : « *mais moi la moitié du temps y viennent même pas voir ce que je pointe...* ». Son travail n'est pas vérifié, on lui fait confiance. Il se sent utile, et nous dirions indispensable si des rires ne venaient pas rééquilibrer son assertion (320) « *Mais je sais pas comment qu'ils font quand je suis pas là ! (rires)* ».

Ce que Patrick nous dit, à travers ses affirmations, c'est que se reconnaître professionnel c'est conjurer l'effet réducteur de la reconnaissance de

« travailleur handicapé », qu'il ne nie pas mais qui déclenche le rire lorsque nous l'évoquons (225) « *Ab Oui ! Oui alors !* (rires) ». Tout se passe comme s'il nous disait « nous sommes des professionnels, pas des handicapés ». Doit-on en conclure que cette reconnaissance a vraiment besoin d'être recontextualisée et marquée du sceau de la présomption de compétence professionnelle ? Ainsi on ne devrait plus dire « travailleur handicapé » mais « travailleur en situation de handicap » ou « travailleur risquant de vivre des situations de handicap ».

7.2.4 L'inquiétude

Nous avons identifié lors de nos premières lectures de l'entretien un grand nombre d'expressions comme « *ils ont dû vous en parler ?* ». Ces expressions, presque toutes de formes interrogatives concernent le fait de savoir si nous sommes, au moment de l'entretien, en possession d'informations qui attestent de l'auto reconnaissance.

Ils ont dû vous en parler ?	Des preuves de ce que l'on fait...	La peur de l'échec
16 Il a dû vous en reparler Philippe 46 il a dû vous en parler non 49 non, j' ai cru ... j'ai dit que peut être ... 85 Puis je crois que vous les voyez quand même 85 oui on vous dit des trucs , 85 mais vous les voyez quand même , non ? 91 non mais mettons j'crois que vous les consultiez 94 je me doute bien que vous les concertez 105 il a dû vous en parler ? 175 Ils ont dû vous en reparler de ça d'ailleurs ? 182 J'pense , là quand qu'on parle de ça... 226 il a un peu dit à Philippe, 270 Il a dû vous parler de moi, non, Christian ?	86 Par rapport aux dossiers... 89 non mais je veux dire par rapport au travail, ce qu'on sait faire . 91 eux par rapport à ce qu'on sait faire chacun ! 206 Par rapport à vous qui c'est qu'avait fait la demande ? 206 C'était peut être un peu Christian non ? 288 il y a Christian qui pourrait vous les donner... 290 Ce sera à revoir avec lui... 293 les voir par rapport à ce que je sais vraiment faire ...	102 Parce que je me doute que eux, ils vont pas renvoyer quelqu'un en formation, si c'est pour qu'il s'embête ! 109 J'présume qu'ils font le tri avant que ça soit un échec 110 J'crois qu'ils ont pas trop envie ! 267 Puis je pense que si Philippe il m'a mis sur la liste c'est qu'il y a des raisons, c'est tout. 293 qu'on ne soit pas dans l'erreur .

Tab. 5 l'entretien de Patrick : l'inquiétude

Nous avons donc regroupé ces expressions et constaté qu'elles constituent un besoin probant de ce que Patrick avance. Il souhaite vraiment être cru par le tiers que nous sommes, d'où sa préoccupation permanente de savoir si nous disposons d'éléments qui viendraient attester ses déclarations et constitueraient une reconnaissance supplémentaire de ce qu'il fait, puisque c'est à nous qu'elle aurait été adressée. D'autre part, ses interrogations ne sont pas sans inquiétude par rapport à la démarche d'utilisation de la VAE dans l'ESAT : on ne lui ferait pas faire quelque chose si on pensait qu'il courrait droit à l'échec ? Nous parlons d'inquiétude tant les verbes exprimant l'incertitude sont nombreux (dû, j'ai cru, je me doute, je pense, je présume, je

crois) renforcés par l'emploi d'expressions incertaines ou imprécises (peut-être, quand-même, des trucs, un peu). Nous avons placé cette réflexion entre la reconnaissance de soi et la reconnaissance par autrui parce qu'il nous semble que la reconnaissance de soi est justement promotrice de cette inquiétude qui appelle de ses vœux la reconnaissance par autrui. Cette inquiétude n'est soulagée que par l'apport de preuves ou par une reconnaissance a priori. D'autre part, Patrick demande à être rassuré sur sa capacité à entreprendre une démarche de VAE (102, 109, 110, 267, 293). Lorsque nous avancerons dans la démarche de VAE, il sera totalement rassuré par le fait qu'il pourra appuyer ses déclarations sur des éléments objectifs (certificats, photos, fiches de compétences certifiées). Nous apprenons là qu'une démarche de reconnaissance peut être aussi une source d'inquiétude. C'est un aspect à ne pas négliger, comme celui de la reconnaissance a priori, dont nous allons reparler dans la reconnaissance par autrui.

7.2.5 Reconnaître

La reconnaissance de l'autre est présente dans le discours de Patrick déclinée sous l'angle de la confusion et de la distinction. Cette reconnaissance touche trois thèmes : la reconnaissance de l'importance des déficiences des personnes en situation de handicap dans l'établissement, la reconnaissance les difficultés des autres, la reconnaissance réciproque.

Reconnaître l'importance des déficiences	Reconnaître les difficultés des autres	La reconnaissance réciproque
<p>17 Et ça y'en a pas ici. 134 Ici, y'en a plein, pas dans notre atelier j'crois pas...</p> <p>15 Parce que, en fin de compte ici, y'en a pas tant que ça hein ? 19 mais tout le monde n'y est pas ! Tout le monde n'y est pas,</p>	<p>46 y'en a encore que c'est eux qui font... 134 Et puis il y en plein qui sont arrivés ici, y'en a plein, 230 mais oui pouvoir toucher à des trucs comme ça, pour des gens qui ont des capacités... c'est toujours le même problème... 275 Mais je pense qu'il n'y en a pas beaucoup qui peuvent faire la formation... 280 y'en a qui z'auront peut être pas la formation complète. 284 encore que lui il a quelques soucis mais... 286 parce qu'il y a Christian, c'est pareil, il y a des trucs qu'il sait faire 288 Oui mais Régis (un éducateur) il sait moins 328 ouais parce que à l'atelier, y'en a pas beaucoup, quand même.</p>	<p>52 là ils le font... 150 Ils m'ont aidé les autres 215 Que si j'en suis là, c'est peut être grâce à lui ! 218 Puis c'est vrai que des fois ça sert à quelque chose.</p>

Tab 6 l'entretien de Patrick : reconnaître

Il semblerait que la reconnaissance de soi entraîne des mises en tension avec l'autre qui ne trouvent pas leur apaisement par la reconnaissance réciproque, même lorsque Patrick parle de son ancien moniteur d'atelier, dont la persévérance et la

confiance ont eu raison de ses difficultés, et ont contribué à faire de lui un professionnel accompli.

Reconnaître l'importance des déficiences

Patrick ne reconnaît pas, dans l'établissement, la présence de personnes présentant des déficiences qui pourraient leur permettre de se voir attribuer les 80 % de taux d'invalidité par la COTOREP¹⁰⁶, (17 et 134), ce qui range cette affirmation sous le signe de la méconnaissance dans la mesure où toutes les statistiques de l'établissement montrent le contraire. Comme dans tout l'entretien, Patrick met en tension ces affirmations avec des nuances (15 et 19) et la reconnaissance des difficultés des autres dont il est conscient. Dans ces mises en tension nous voyons une fois de plus ce qu'il cherche à dire : nous ne sommes pas que ça (handicapés).

Reconnaître les difficultés des autres

C'est la mise en tension la plus importante qui vient renforcer l'étape de la reconnaissance de soi. Ce n'est pas une preuve mais une contribution à l'installation de Patrick dans un niveau plus professionnel que les autres. Ce sont les autres qui ont des difficultés, mais pas trop, mais suffisamment pour le placer dans une position dominante, sur le plan des compétences professionnelles. Sur le plan de la reconnaissance cette mise en tension nous montre que se reconnaître convoque un rapport de défi avec l'autre, comme pour prendre la mesure de sa propre valeur. Lorsqu'il sera temps de tirer des conclusions sur le plan de l'accompagnement, nous aurons là, une bonne raison d'encourager les démarches collectives, en sachant que reconnaissance et défi à l'autre semblent être inévitablement liés.

La reconnaissance réciproque

A part deux remarques reconnaissant la compétence technique de l'encadrement pour la réalisation de certaines opérations, c'est le regard que porte Patrick sur le moniteur avec qui il a fait ses débuts, son maître d'apprentissage, en quelque sorte (215 et 218). C'est un retour de reconnaissance, un équilibre, vis-à-vis d'une personne qui l'a préalablement reconnu, en ce sens qu'il a le sentiment que son moniteur a cru en lui et lui a fait confiance. Ce qui est notable, c'est que cette

¹⁰⁶ Remplacée par les CDAPH : Commission Départementale de l'Autonomie des Personnes Handicapées

reconnaissance intervient après qu'il ait été reconnu lui-même et c'est ce qui lui permet aujourd'hui de se reconnaître.

7.2.6 Etre reconnu...

C'est l'aspect le plus sensible du parcours de la reconnaissance. Il représente l'aspect probant, car c'est le regard de l'autre. Il lève l'ambiguïté convoquée par la reconnaissance de soi en apportant la preuve de l'auto assertion. Mais c'est aussi là que réside le risque principal de la méconnaissance, c'est là que la confusion peut opérer et réduire les individus à ce qu'ils ne sont pas, ou à ce qu'ils ne veulent pas être exclusivement. A chaque allusion à ce thème, nous retrouvons, dans le discours de Patrick, de nombreuses redondances, dans le vocabulaire et les expressions qu'il emploie, que nous avons regroupées et qui nous permettent d'isoler deux thèmes autour de la preuve et de la peur de l'échec, sachant que, comme nous allons le voir, les deux sont très liés.

...Sous le signe de la méconnaissance

L'avertissement sur le risque de la méconnaissance introduit et conclut l'entretien. Il est remarquable de noter que les premières phrases comme les dernières sont consacrées à la façon dont Patrick ressent le regard porté par « les gens » (du monde ordinaire, « à la télé », 18) sur les ouvriers d'ESAT, et les ESAT eux-mêmes. C'est le risque majeur pour Patrick, qui est lié au fait de travailler en CAT, il utilise l'ancien terme CAT qui semble stigmatiser la différence « *il ne faut pas trop dire le CAT* » (11). Pour lui, l'ouvrier d'ESAT est identifié comme une « personne handicapée » par le monde extérieur. Ainsi travailler en CAT fait courir le risque d'être pris pour « un handicapé » alors que, nous l'avons vu précédemment, sa préoccupation est d'être un bon professionnel. La méconnaissance consiste à assimiler l'ensemble de la population des ESAT à des personnes exclusivement « handicapées ». Patrick utilise l'adverbe complètement à cinq reprises dans les vingt sept premières lignes. Ce terme fait écho au taux maximum de 80% de « handicap », reconnu par la CDAPH : on ne peut pas être complètement « handicapé » et, comme il l'a affirmé dans la reconnaissance de soi, il est un bon professionnel, ce qui semble être, à ses yeux, une qualité plus défendable que celle de « handicapé ». Cet avertissement semble être un préalable à toute démarche de reconnaissance. Tout se passe comme si la seule solution pour contrarier la méconnaissance et la confusion entre « handicapé » et ouvrier d'ESAT, était de

développer la professionnalisation au risque, mais que Patrick ne perçoit pas, de sombrer dans la méconnaissance où l'individu ne serait plus qu'un menuisier. Notre accompagnement doit nécessairement réconcilier le professionnel et la personne risquant de vivre des situations de handicap.

... sous le signe de la distinction

Patrick conclut son parcours par la reconnaissance par autrui sous le signe de la distinction. Une analyse des sujets de reconnaissance (qui le reconnaît) fait apparaître trois sujets différents :

La reconnaissance institutionnelle : elle se traduit par les actes officiels (en fin d'IME (126), orientation COTOREP (178)), par les écrits institutionnels, les rapports de synthèse. Ils font état des capacités d'autonomie reconnues à Patrick. Ils revêtent un caractère probant car ils sont incontestables. Pour autant, ils n'attestent pas des compétences professionnelles, ils ne viennent que nuancer les effets des conséquences de la déficience intellectuelle. Cette reconnaissance ne convoque pas de reconnaissance en retour et ne s'inscrit pas, pour Patrick, dans un cadre de réciprocité.

La reconnaissance de son « maître » d'apprentissage : c'est la seule reconnaissance à l'origine d'un retour « positif » de Patrick, inscrit dans une réciprocité, un équilibre de l'échange. Cette reconnaissance a priori est extrêmement importante. Les termes employés par Patrick sont des termes forts « *toujours, bousculé, aller plus haut (211), toujours secoué (213), toujours boosté, vers le haut (215), faut pas te faire peur (216), je leur fouterai pas la paix (218)* ». Ce sont des termes qui pourraient être utilisés dans le cadre d'une compétition sportive. Plus tard, au cours d'un autre entretien Patrick me dira, à propos de Christian « *il a cru en moi*¹⁰⁷ ». C'est la confiance. Tout ceci nous montre ce qu'une reconnaissance a priori peut produire d'œuvrant. Christian se situe bien dans ce que P. Ricœur appelle la réciprocité fondamentale, fondée sur la non attente du retour et la dissymétrie des places, en d'autres termes, la mutualité. C'est une position essentielle de l'accompagnement dans le cadre d'une démarche de reconnaissance, comme la VAE. Cette position avait été évoquée dans le premier entretien avec Y. Chevalier notamment lorsqu'il dit : « *d'une façon générale, les gens qui sont en difficultés [...] il faut leur faire savoir qu'ils savent [...] j'ai confiance en vous, ça veut pas dire je vous laisse aller droit dans le mur [...] je vous*

¹⁰⁷ Cité hors corpus.

aide là où vous avez besoin d'être aidé, mais je suis en train de vous dire ou de vous montrer que cette confiance elle est réelle » (334 à 345).

La reconnaissance de ses supérieurs (les moniteurs d'atelier) : elle se traduit par la délégation de responsabilité faite à Patrick (319, 321, 330) et par l'absence de contrôle de son travail attestant qu'il est suffisamment fiable et digne de confiance (163, 282). Dans son discours Patrick se sert de ces éléments de reconnaissance comme attestations, comme preuves de ses assertions.

L'entretien avec Patrick nous apprend comment la reconnaissance du professionnalisme conjure la méconnaissance dont l'ouvrier d'ESAT est l'objet. Le problème est que cette lutte contre la confusion est permanente et le risque de ne plus être qu'un professionnel est aussi grand. Nous apprenons également que la reconnaissance de soi, si elle n'est pas précédée d'une reconnaissance a priori, est génératrice d'inquiétude, elle-même promotrice d'une quête de reconnaissance. D'autre part, tant qu'elle n'a pas reçu sa moisson d'attestations, la reconnaissance de soi place l'individu dans un rapport de défi à l'autre, qui consiste à se distinguer en se situant sur le seul terrain des compétences professionnelles. Cet entretien nous montre enfin combien l'engagement dans la VAE provoque un sentiment d'inquiétude. La personne cherche alors des réassurances par le simple fait de sa présence dans le groupe, sûr qu'on ne l'y aurait pas envoyée si elle n'en n'était pas capable. Du point de vue de l'accompagnement il y a dans l'analyse de cet entretien des éléments capitaux à ne pas négliger.

Accompagner la démarche de la VAE suppose une reconnaissance a priori de la personne accompagnée, reposant sur le fait qu'on sait qu'elle sait. C'est exactement ce que suggérerait Y. Chevalier dans son entretien. D'autre part, il nous semble également très important que l'ouvrier d'ESAT puisse, comme nous le proposons par sa dénomination, réconcilier la personne risquant de vivre des situations de handicap **et** la personne compétente. Le « et » inclusif nous semble être l'élément majeur. Ceci aura pour effet d'atténuer la quête effrénée de reconnaissance dissipant du coup le rapport de défi dans lequel les ouvriers entrent avec leurs pairs. Cela leur

permettra l'accès à ce que P. Ricœur appelle les états de paix¹⁰⁸, c'est-à-dire l'espace de la réciprocité fondamentale, ou la mutualité. Nous dirons que c'est entrer dans un espace de coopération.

7.3 Michel, le paradoxe et la métaphore du bois¹⁰⁹

Michel est ouvrier à l'atelier de menuiserie depuis environ deux ans. Il est âgé de trente-six ans. C'est un homme très calme, réservé, inquiet. Contrairement aux autres ouvriers, son allure est très soignée et ne montre pas de signes visibles liés à sa déficience. En d'autres termes, cela ne se voit pas qu'il est ouvrier d'ESAT. Si cette remarque n'avait pas d'intérêt pour la compréhension de l'analyse de son discours nous en aurions fait l'économie. Il ne s'agit évidemment pas d'une remarque discriminatoire à l'encontre des ouvriers. Michel vient à l'entretien après s'être informé plusieurs fois de notre démarche.

Un premier entretien ne peut se faire car il demande à nouveau des explications sur l'utilisation de la VAE, ce que c'est, où il peut trouver des renseignements à l'extérieur, et si nous disposons d'une attestation de notre compétence à effectuer ce travail. Nous le recevons, enfin, le 8 février 2007 pour un entretien très court (à peine 15 minutes), du fait de ses difficultés de mémorisation et de concentration. Nous avons choisi d'utiliser cet entretien dans notre corpus car il donne une position particulière de l'ouvrier d'ESAT par rapport à la reconnaissance. Sur ce point il est très différent de l'entretien précédemment analysé. Pour analyser cet entretien nous utiliserons le même parcours en nous appuyant sur la grille d'analyse n°2. L'intitulé de ce paragraphe reflète le discours de Michel, très symbolique, ne parlant presque pas de lui directement mais du bois. Il faut lire un peu derrière les mots pour comprendre ce qu'il a voulu dire et c'est en s'intéressant aux liens, que cette métaphore prend tout son sens : en parlant du bois, il nous parle de lui.

7.3.1 Le parcours de la reconnaissance

De la même façon que pour l'entretien précédent nous avons ordonné les extraits de l'entretien selon les quatre étapes du parcours de la reconnaissance que nous avons identifiées sous le double éclairage, pour chacune de ces étapes, de la confusion et de la distinction.

¹⁰⁸ RICŒUR, Paul, *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p. 343

¹⁰⁹ ANNEXE VI, Entretien avec Michel, ouvrier menuisier en ESAT.

	Connaître	Se reconnaître	Reconnaître	Etre reconnu
Confondre	<p>108 je ne sais pas les crises, elles peuvent arriver à n'importe quel moment</p> <p>110 dans deux semaines, dans deux heures, je ne sais pas</p> <p>110 je ne les sens pas arriver</p> <p>116 je ne sais pas comment j'ai fait</p>			<p>8 ils ne veulent pas de prise en charge par rapport aux handicapés</p> <p>9 Sinon c'est un peu trop lourd, trop de responsabilité</p> <p>11 Et ils ne veulent pas ça</p> <p>97 Mais je sais que les employeurs ne voudront pas</p> <p>122 mais il ne m'a pas cru</p> <p>126 ici ils n'acceptent pas ce que j'ai à vous dire</p> <p>134 Il ne peut pas accepter</p> <p>134 il ne peut pas accepter</p>
Distinguer	<p>53 faut déjà tout connaître dans le bois tout type de bois</p> <p>54 La pesanteur du bois, tout connaître dans le bois</p> <p>55 il faut en connaître beaucoup</p> <p>56 beaucoup sur le bois</p> <p>56 beaucoup d'autre chose</p> <p>60 chaque type de bois a une durée de vie un petit peu différée</p> <p>61 la résistance du bois aussi</p> <p>62 Le poids</p> <p>63 La densité</p> <p>65 Si on les fait en sapin ou en pin je pense que la durée de vie ne sera pas très existante</p> <p>72 La première opération faire du débit, délogner du sapin, à la circulaire pour pouvoir, après le faire passer à la « quatre faces</p> <p>74 les passer à la toupie, faire les chanfreins et les rainures sur les bords</p> <p>75 faire des petites entailles, et du perçage pour mettre les tourillons, et tout ce qui va aller sur les côtés de lit</p>	<p>7 C'est vrai que dans le milieu originel</p> <p>11 Et moi ça m'a beaucoup aidé en menuiserie bois</p> <p>16 Ma menuiserie principale</p> <p>24 J'ai un CAP de menuiserie métallique.</p> <p>28 Peut être qu'un CAP ça m'aurait intéressé, mais c'est un diplôme le moins élevé qu'il y a au monde !</p> <p>48 Et je sais que plus ça va au compliqué plus ça va être... plus intéressant</p> <p>94 vu avec ce que j'ai</p> <p>95 Pendant toute ma vie, je pense que ce ne sera pas possible</p> <p>102 je suis une personne comme tout le monde</p> <p>103 je suis ici pour les mêmes raisons</p> <p>108 Sinon à part ça rien n'a été difficile...</p> <p>104 Je ne veux pas aller ni trop vite, ni trop doucement</p> <p>110 Et ça, ça joue beaucoup...</p> <p>118 et comment, je ne sais pas non plus</p> <p>118 Je ne sais pas comment j'ai fait pour atterrir là bas</p> <p>119 pourtant pour savoir où j'étais, j'ai été obligé</p> <p>128 je peux les contrôler je peux le faire...</p> <p>128 rester un peu stable, mieux,</p> <p>129 mais je reste là où je suis pour le travail</p>	<p>100 je sais qu'ici, ça peut mettre mal quelques personnes avec qui je travaille aussi</p> <p>102 comparé à eux</p> <p>59 Il y a reconnaître les différents bois</p> <p>59 savoir les différencier les uns aux autres</p> <p>59 et voir la dureté et la durée de vie du bois</p> <p>62 si je différencie le bois du sapin et le chêne, c'est pas pareil</p> <p>62 Le poids n'est pas le même...</p> <p>63 La densité du bois. Surtout la densité du bois qui est très importante</p> <p>80 J'arrive à reconnaître un petit peu le bois</p> <p>81 j'arrive à le reconnaître, mais il y a chêne brun et chêne clair</p> <p>81 et peut être que le chêne brun il est un petit peu plus foncé que le chêne clair</p>	<p>101 ils ont une façon de voir, comme si j'étais une personne qui savait tout</p>

Tab. 7 L'entretien de Michel : le parcours de la reconnaissance

Dans un premier temps, celui des lectures flottantes, cet entretien nous a laissé perplexes, le sens nous en échappant parfois. Après avoir identifié, non sans difficultés, les éléments du discours constituant les étapes de la reconnaissance, nous avons repéré les passages forts de l'entretien et nous nous sommes attachés aux termes utilisés, aux thèmes évoqués et aux liens que nous pouvions raisonnablement établir. C'est ainsi que nous avons tenté de reconstituer le parcours de la reconnaissance de Michel. Nous allons donc aborder une à une, comme pour l'entretien de Patrick, les étapes de ce parcours.

7.3.2 Connaître

La connaissance pour Michel est l'opération préalable à toute reconnaissance. Nous remarquons l'emploi fréquent de « beaucoup » (13 fois) et de

« tout » (8 fois) dans les réponses consacrées à la connaissance. Nous avons repéré trois thèmes liés à la connaissance : la connaissance de la maladie, la connaissance du bois et la connaissance technologique, liée au processus de fabrication.

Connaissance de la maladie	Connaissance du bois	Connaissance technologique
<p>108 je ne sais pas les crises, elles peuvent arriver à n'importe quel moment</p> <p>110 dans deux semaines, dans deux heures, je ne sais pas</p> <p>110 je ne les sens pas arriver</p> <p>116 je ne sais pas comment j'ai fait</p>		
	<p>53 faut déjà tout connaître dans le bois tout type de bois</p> <p>54 La pesanteur du bois, tout connaître dans le bois</p> <p>55 il faut en connaître beaucoup</p> <p>56 beaucoup sur le bois</p> <p>56 beaucoup d'autres choses</p> <p>60 chaque type de bois a une durée de vie un petit peu différée</p> <p>61 la résistance du bois aussi</p> <p>62 Le poids</p> <p>63 La densité</p> <p>65 Si on les fait en sapin ou en pin je pense que la durée de vie ne sera pas très existante</p>	<p>72 La première opération</p> <p>72 faire du débit, déligner du sapin, à la circulaire pour pouvoir, après le faire passer à la « quatre faces</p> <p>74 les passer à la toupie, faire les chanfreins et les rainures sur les bords</p> <p>75 faire des petites entailles, et du perçage pour mettre les tourillons, et tout ce qui va aller sur les côtés de lit</p>

Tab. 8 L'entretien de Michel : connaître

La connaissance de la maladie

Entièrement placée sous le signe de la méconnaissance, la connaissance de la maladie est ici représentée par le caractère imprévisible de ses manifestations (108, 110). Cette méconnaissance est mise en tension avec la possibilité de contrôle dont il se reconnaît capable¹¹⁰ (128). Cette méconnaissance semble être à l'origine d'une souffrance au sens étymologique du mot (*subir, pati*). Michel subit littéralement les effets de sa maladie qu'il ne connaît pas. L'expression « *Je ne sais pas* » est systématiquement employée. Une relation pour le moins déroutante s'installe alors entre les effets méconnus de sa maladie, sa capacité de contrôle (128), l'absence de reconnaissance de ces effets, comme explication de ses retards et absences par la hiérarchie de l'ESAT (134), et le refus du monde extérieur de le considérer autrement que malade « *vu ce que j'ai* » (94). Plutôt que de considérer cette situation comme incohérente nous préférons l'aborder à la lumière d'une situation paradoxale où l'oscillation est possible et une position n'en n'exclut pas une autre... ce n'est qu'une affaire de temporalité, de simultanéité.

La connaissance du bois

C'est la raison, associée à la reconnaissance, du titre de notre sous-chapitre « Michel, le paradoxe ou la métaphore du bois ». Cette connaissance est

¹¹⁰ Grille d'analyse n° 8

considérée par Michel comme le préalable de la reconnaissance. Connaître pour reconnaître. C'est aussi la condition sine qua non pour être un bon menuisier. Cette connaissance est totale « tout connaître du bois ». Ce qu'il y a de remarquable ce sont les critères qui fondent cette connaissance de menuisier : le premier d'entre eux n'est pas surprenant, il concerne la connaissance de « *tout type de bois* » (53). Les autres sont beaucoup plus surprenants si nous nous plaçons du point de vue strictement technique : « *la pesanteur* » (54), « *la durée de vie* » (61) qui peut être « *différée* » (61) jusqu'à ne pas être « *très existante* » (66). Les autres critères sont imprécis et totalisant « *tout connaître* » (53). Michel ne nous parle pas de critères concernant les machines ou la sécurité. Pour Michel, l'objet de la connaissance est ce qui ne se voit pas. A ce stade, et en lien avec la méconnaissance de sa maladie qui ne se voit pas, il serait déjà tentant d'établir un lien entre ce qu'il faut connaître et du bois et des êtres : la pesanteur, la dureté, la durée de vie, la résistance, la densité. Nous croiserons cette remarque avec la reconnaissance, ce qui nous permettra peut-être de comprendre qu'il ne nous parle pas que du bois...

La connaissance technologique

Michel nous décrit les étapes de la procédure de fabrication d'un lit d'enfant, effectivement réalisé à l'atelier. La description est précise et exacte. Il dispose d'une bonne vue d'ensemble sur le processus et associe correctement la fonction d'usinage à chaque machine.

7.3.3 Se reconnaître

La reconnaissance de soi est placée sous le signe de la distinction, même si les affirmations de Michel sont parfois très contradictoires. Cette reconnaissance de soi aborde quatre thèmes dont certains vont constituer des mises en tension en son sein ou avec la connaissance, notamment, celle de la maladie.

Se reconnaître en situation de handicap	Ne pas se reconnaître en sit. de handicap	Se reconnaître d'un bon niveau intellectuel	Se reconnaître professionnel
<p>94 vu avec ce que j'ai</p> <p>95 Pendant toute ma vie, je pense que ce ne sera pas possible</p> <p>102 je suis une personne comme tout le monde</p> <p>103 je suis ici pour les mêmes raisons</p> <p>104 Je ne veux pas aller ni trop vite, ni trop doucement</p> <p>110 Et ça, ça joue beaucoup...</p> <p>118 et comment, je ne sais pas non plus</p> <p>118 Je ne sais pas comment j'ai fait pour atterrir là bas</p> <p>119 pourtant pour savoir où j'étais, j'ai été obligé</p>	<p>128 je peux les contrôler je peux le faire...</p> <p>128 rester un peu stable, mieux,</p> <p>129 mais je reste là où je suis pour le travail</p>	<p>7 C'est vrai que dans le milieu originel</p> <p>28 Peut être qu'un CAP ça m'aurait intéressé, mais c'est un diplôme le moins élevé qu'il y a au monde !</p> <p>48 Et je sais que plus ça va au compliqué plus ça va être... plus intéressant</p> <p>108 Sinon à part ça rien n'a été difficile...</p>	<p>11 Et moi ça m'a beaucoup aidé en menuiserie bois</p> <p>16 Ma menuiserie principale</p> <p>24 J'ai un CAP de menuiserie métallique.</p>

Tab. 9 l'entretien de Michel : se reconnaître

Se reconnaître handicapé et ne pas se reconnaître !

Michel nous affirme qu'il a sa place en ESAT (129), qu'il n'est pas différent des autres ouvriers (102 et 103) (nous allons constater qu'il affirme exactement le contraire dans une mise en tension avec un élément de la reconnaissance « *comparé à eux* » (102)). Il nous dit également que son état ne lui permettra jamais de travailler dans le milieu ordinaire (95). Cet état qu'il subit (118) et que pourtant il peut contrôler (128). Enfin les raisons, que nous croyions clairement identifiées, en lien avec la déficience (103) ne sont en fait que des raisons d'intérêt pour le travail, ou économiques (129) (sous-entendu « *ici j'ai un travail* »).

Se reconnaître d'un bon niveau intellectuel

C'est l'auto assertion qui nous paraît être la plus forte. En se reconnaissant d'un bon niveau intellectuel, en recherchant la performance intellectuelle, Michel se distingue (48) de toute la population, déficiente intellectuelle, de l'ESAT qui n'est pas son milieu (7). Il est assez dédaigneux vis-à-vis du CAP « *qui est le diplôme le moins élevé qu'il y ait au monde* » (28). La tension est forte entre cette thématique et la reconnaissance des conséquences de ses déficiences. Se reconnaître d'un bon niveau intellectuel dans un établissement accueillant des personnes souffrant de déficience intellectuelle, c'est affirmer qu'il n'a pas sa place, c'est aussi se distinguer.

Se reconnaître professionnel

Michel nous dit bien qu'il est diplômé, dans une autre menuiserie (16) et dans un autre monde (7) où il n'a plus accès (95). On ne sent pas comme avec Patrick le besoin d'affirmation d'un professionnalisme comme moyen de lutte contre la confusion. Michel est dans une oscillation permanente entre reconnaissance de ses difficultés et non reconnaissance, ce qui le situe sur d'autres enjeux, tout aussi existentiels, mais primordiaux à considérer dans une démarche d'accompagnement de l'utilisation de la VAE en ESAT.

7.3.4 Reconnaître

Deux thèmes apparaissent : la reconnaissance de la déficience des autres et la reconnaissance du bois. Nous remarquons l'emploi répété d'expressions marquant la nuance, mais dans l'imprécision (un petit peu), et la différence (différé, pas pareil, pas la/le même).

La reconnaissance de la déficience des autres	la reconnaissance du bois
100 je sais qu'ici, ça peut mettre mal quelques personnes avec qui je travaille aussi 102 comparé à eux	59 Il y a reconnaître les différents bois 59 savoir les différencier les uns aux autres 59 et voir la dureté et la durée de vie du bois 62 si je différencie le bois du sapin et le chêne, c'est pas pareil 62 Le poids n'est pas le même... 63 La densité du bois. Surtout la densité du bois qui est très importante 80 J'arrive à reconnaître un petit peu le bois 81 j'arrive à le reconnaître, mais il y a chêne brun et chêne clair 81 et peut être que le chêne brun il est un petit peu plus foncé que le chêne clair

Tab. 10 L'entretien de Michel : reconnaître

La reconnaissance de la déficience des autres

Elle répond et permet de contraster, avec encore plus de force, l'image du bon niveau intellectuel de Michel. Nous constatons, comme dans l'entretien avec Patrick, que Michel entre dans un rapport de défi avec l'autre. Il ne cherche même pas à valider par une demande de vérification de notre part, auprès de l'encadrement, ses affirmations. Il est évident qu'il est « au-dessus de la moyenne ». Les autres sont clairement assignés au stade de déficients intellectuels.

La reconnaissance du bois

Michel nous explique ce qui lui semble être les critères qui font qu'un ouvrier de menuiserie est « bon » ou pas. Ces critères s'appuient exclusivement sur des connaissances concernant le bois. Nous n'avons aucun élément concernant les machines, l'habileté nécessaire, l'expérience.

Notre titre trouve ici sa justification. Tout ce qui fait un bon menuisier se trouve là, dans la capacité de reconnaissance du bois « *Il y a reconnaître les différents bois* » (59), ce qui consiste à les « *différencier* » (59). Les indicateurs et les critères d'appréciation ne sont pas du tout explicites. Michel est très nuancé dans ses capacités à reconnaître les différents types de bois, ce qui contraste avec l'assurance affichée de son bon niveau intellectuel. Il y a vraiment quelque chose de remarquable : pour reconnaître, Michel se sert de la vue « *voir la dureté et la durée de vie du bois* » (59) or, aucun des critères importants à « *différencier* » n'est visible. Tout se passe comme si il nous invitait à voir l'invisible. D'autre part, ce ne sont pas des critères fondamentalement pertinents du point de vue de la connaissance des différentes essences de bois, terme inutilisé par Michel. La durée de vie, la densité, le poids, la résistance nous font immédiatement penser à des qualificatifs humains, nous ramenant vers les traits invisibles de la profondeur de l'être. Nous trouvons une argumentation dans les dernières phrases du paragraphe consacré à

la reconnaissance du bois. Michel nous avoue avoir beaucoup de mal à reconnaître le visible. Il « arrive à le reconnaître (le chêne) *mais il y a le chêne brun et le chêne clair* » (81). S'expriment dans ce « mais », les éléments visibles (la teinte et la lumière) et le paradoxe de l'identification des critères pertinents d'une reconnaissance visuelle, sans pouvoir tirer aucune conclusion : le chêne brun est il foncé ou brun, et peut-on le comparer au chêne clair ? Son hypothèse est toute en nuances et exprime un doute jusqu'alors absent de cet entretien « *et peut être que le chêne brun il est un petit peu plus foncé que le chêne clair* » (81) alors que les éléments visibles et objectifs sont là pour permettre d'apprécier. Ainsi, pour lui l'essentiel se trouve dans ce qui ne se voit pas quand le visible pose tant de problèmes de reconnaissance. Tout à son image, lui, ouvrier d'ESAT sans stigmates, est confondu avec le « *milieu originel* » lorsqu'il est dans l'ESAT, avec l'ESAT lorsqu'il est dans le « *milieu originel* » car rien ne se « voit ». C'est pour lui tout l'enjeu d'une reconnaissance de la profondeur, de ce qui ne se voit pas, qu'il appelle de ses vœux.

7.3.5 Etre reconnu

C'est l'étape du paradoxe décrit plus haut. Michel est reconnu par les employeurs du « *milieu originel* », l'encadrement d'ESAT, ses collègues de l'ESAT. Il est frappant de constater que Michel ne perçoit aucun signe d'une reconnaissance a priori de la part des autres, qu'ils soient du « milieu ordinaire », ou de l'ESAT. Sa reconnaissance s'est donc bornée à celle des différents types de bois et à celle des déficiences de ses collègues.

Les employeurs	L'encadrement de l'ESAT	Les ouvriers d'ESAT
<p>8 ils ne veulent pas de prise en charge par rapport aux handicapés</p> <p>9 Sinon c'est un peu trop lourd, trop de responsabilité</p> <p>11 Et ils ne veulent pas ça</p> <p>97 Mais je sais que les employeurs ne voudront pas</p>	<p>122 mais il ne m'a pas cru</p> <p>126 ici ils n'acceptent pas ce que j'ai à vous dire</p> <p>134 Il ne peut pas accepter</p> <p>134 il ne peut pas accepter</p>	
		<p>101 ils ont une façon de voir, comme si j'étais une personne qui savait tout</p>

Tab. 11 l'entretien de Michel : être reconnu

Les employeurs

Le projet de Michel est de pouvoir travailler « *en milieu ordinaire* » (97). Il pense que les employeurs n'accepteront jamais, pas tant à cause de ses difficultés mais des responsabilités qu'ils ne veulent pas prendre. Il n'est perçu que comme une personne ayant des difficultés. Il n'est pas perçu comme un professionnel.

L'encadrement de l'ESAT

La perception que Michel a de la façon dont l'encadrement de l'ESAT le reconnaît, est également placée sous le signe de la méconnaissance. C'est le paradoxe dans lequel il se trouve. Il perçoit un encadrement qui semble ne pas vouloir voir ses difficultés et qui ne le croit pas lorsqu'il invoque ses difficultés comme excuses à ses retards ou absences. Ainsi à l'ESAT on ne reconnaît pas ses déficiences. Cette perception est mise en tension avec celle qu'il a du regard du monde extérieur sur lui-même. Il n'est à sa place ni à l'ESAT, ni dans « le milieu ordinaire », alors qu'il se trouve bien à l'ESAT et qu'il rêve de travailler à l'extérieur. Ce paradoxe trouve une explication dans l'uniformisation des regards portés sur lui, tout au moins dans la perception qu'il en a. Sous le signe de la confusion, les autres ne distinguent pas l'individu professionnel de l'individu souffrant de déficiences, qu'il soit en dehors, ou dans l'ESAT. Michel conclut cet entretien par ce qui lui manque vraiment : la preuve, par la reconnaissance. Pour cela il n'hésiterait pas à faire appel à ceux qui l'ont déjà reconnu : les médecins qui le suivent à l'hôpital.

Les ouvriers d'ESAT

Ses collègues le regardent presque avec admiration : « *ils ont une façon de voir, comme si j'étais une personne qui savait tout* » (101). Encore une mise en tension avec ce qui vient d'être analysé. Michel affirme là son bon niveau intellectuel qui lui assurerait une place à l'extérieur et qui devrait être renforcé par le regard de l'encadrement qui ne reconnaît pas ses difficultés.

Ce que nous apprenons de cet entretien, c'est l'importance de l'attente d'une reconnaissance qui n'opère jamais. Nous nous positionnons dans le cadre d'une démarche d'utilisation de la VAE, mais il serait imprudent de se lancer d'emblée dans une telle démarche avec Michel car son attente de reconnaissance n'est pas là. Cet entretien nous apprend qu'il est primordial que la personne puisse décider du type d'accompagnement dont elle a besoin et qu'elle sache, au sein d'une institution, où le trouver.

D'autre part, il confirme l'importance des effets de la reconnaissance a priori. Michel dans son acte de reconnaître ne s'intéresse qu'à l'âme du bois et aux

déficiences de ses collègues. Nous retrouvons à ce sujet le rapport de défi avec l'autre que la reconnaissance de soi convoque.

7.4 Ce que les ouvriers d'ESAT attendent de la VAE¹¹¹

Nous terminons l'analyse des entretiens par l'étude de textes courts, « écrits », que les ouvriers engagés dans la préparation de l'utilisation de la VAE nous ont dictés, à la façon d'une lettre. Ces textes figurent dans le classeur qu'ils constituent afin de préparer leur dossier de synthèse de pratique professionnelle. Cinq ouvriers ont participé à l'écriture de ces textes qui vont être traités de la même façon que les entretiens. Nous les regrouperons dans un seul et même tableau afin de pouvoir bénéficier d'une lecture globale et de disposer d'éléments de comparaison. Si besoin est, nous utiliserons les remarques issues des analyses précédentes. Ces textes sont regroupés en ANNEXE VIII, sous le titre « Ma VAE ».

	Connaître	Se reconnaître	Reconnaître	Etre reconnu
Confondre				15 C'est un titre qu'on n'avait pas avant, le seul titre c'était travailleur handicapé 43 pas dans l'ESAT 44 En ESAT, on est protégé
Distinguer	23 cette VAE ça m'a appris... 23 rien qu'à réfléchir à ce que je fais dans l'atelier 24 Je m'attendais pas, c'est bien de parler de la menuiserie, développer ce que l'on sait faire.	5 ce que je sais faire, tous les travaux que j'ai faits, ça fait de moi un bon ouvrier d'entretien d'espaces verts. 7 Je sais faire plein de choses en espaces verts. 7 Je prends des initiatives 12 Ça représente le savoir-faire et les années d'apprentissage 26 Quand on a réussi quelque chose, on est fier, réussir un diplôme... 26 J'aide les autres 29 Faut savoir ce que l'on sait faire 30 même si on est handicapé, on sait faire des choses 33 On est des gens normaux, on est comme tout le monde, sauf qu'on a quelque chose en plus, le handicap... 36 ça me permet de faire voir ce que je sais faire 44 que je suis capable 45 Je veux prendre mes responsabilités. 48 je vais prouver que c'est possible.	8 en respectant toujours la demande du client 8 Il est roi. C'est son lieu.	15 Ça signifie qu'on est reconnu quand même pour le savoir-faire du métier 16 et celui-ci, maintenant c'est un titre professionnel. 17 Dire qu'on a un titre professionnel, ça changera un peu les regards. 27 on reconnaît que je suis un bon ouvrier dans l'atelier. 29 pour qu'ils sachent ce que l'on fait ! 30 ça montre que [...] on sait faire des choses 31 Ça prouve que les handicapés ne sont pas comme les gens pensent, ça prouve qu'ils sont capables comme tout le monde 36 Les gens qui recevront ma feuille verront que je suis professionnel 42 un diplôme pour aller travailler [...] à l'extérieur 47 on reconnaît que je suis responsable de mon travail. 47 J'aimerais qu'on me fasse confiance.

Tab. 12 Ce que les ouvriers attendent de la VAE : le parcours de la reconnaissance

¹¹¹ ANNEXE VIII, Ma VAE.

Chaque couleur identifie un auteur et un texte. Ces textes, par rapport aux entretiens précédents, ont été réalisés après environ deux mois et demi d'accompagnement. Ils expriment les attentes et le projet des ouvriers d'ESAT engagés dans la procédure de préparation de la VAE.

7.4.1 Connaître

C'est ce que les ouvriers ont appris ou savent dans le cadre de la préparation de la VAE. Un seul ouvrier y fait allusion, mais du point de vue de l'accompagnement c'est d'un intérêt énorme puisqu'il nous dit que la phase de préparation, dans l'identification des activités et des compétences, lui apprend des choses auxquelles il ne s'attendait pas « *rien qu'à réfléchir à ce que je fais dans l'atelier* » (23). Il nous montre l'effet professionnalisant de la démarche, consécutif à une activité de réflexivité sur ses pratiques.

7.4.2 Se reconnaître

Comme pour les entretiens précédents, cette rubrique occupe une place importante. Ce que l'on constate, c'est la disparition du rapport de défi aux autres. On trouve même le contraire dans un rapport de reconnaissance a priori « *j'aide les autres* » (26) établi par l'ouvrier et qui lui vaut en retour la reconnaissance « *on reconnaît que je suis un bon ouvrier dans l'atelier.* » (27). Nous avons identifié trois thèmes dont un, en particulier, va retenir toute notre attention.

Se reconnaître comme un professionnel expérimenté	Se reconnaître capable	Se reconnaître professionnel risquant de vivre des situations de handicap
<p>5 ce que je sais faire, tous les travaux que j'ai faits, ça fait de moi un bon ouvrier d'entretien d'espaces verts.</p> <p>7 Je sais faire plein de choses en espaces verts.</p> <p>7 Je prends des initiatives</p> <p>12 Ça représente le savoir-faire et les années d'apprentissage</p> <p>26 Quand on a réussi quelque chose, on est fier, réussir un diplôme...</p> <p>26 J'aide les autres</p>	<p>44 que je suis capable</p> <p>45 Je veux prendre mes responsabilités.</p> <p>48 je vais prouver que c'est possible.</p>	<p>29 Faut savoir ce que l'on sait faire</p> <p>30 même si on est handicapé, on sait faire des choses</p> <p>33 On est des gens normaux, on est comme tout le monde, sauf qu'on a quelque chose en plus, le handicap...</p> <p>36 ça me permet de faire voir ce que je sais faire</p>

Tab. 13 Ce que les ouvriers attendent de la VAE : se reconnaître

Se reconnaître professionnel

C'est l'expérience ou plutôt le travail réalisé sur l'expérience qui convoque ce sentiment (5 et 12). Les ouvriers ont pris conscience de ce qu'ils savaient faire et de ce que cela leur a appris. C'est un sentiment fort qui ne s'élabore pas dans un

rapport de défi mais sur la base d'un retour réflexif sur leur expérience. Ils donnent du sens à leur parcours. Un des ouvriers se situe dans un relationnel de reconnaissance et d'aide vis-à-vis de ses collègues sans que le rapport de défi n'émerge de cette relation. Il se situe dans une reconnaissance réciproque.

Se reconnaître capable

C'est se reconnaître autonome. Cette assertion est nuancée par le fait que l'ouvrier souhaite travailler malgré tout en équipe. Est-ce là la conscience que l'autonomie se nourrit de l'interdépendance ? L'ouvrier établit un lien entre capacité, responsabilité et la confiance (47) qui constitue le retour de reconnaissance qu'il attend. C'est la position qui convoque le plus l'attente de reconnaissance.

Se reconnaître professionnel risquant de vivre des situations de handicap

Malgré une dénomination un peu longue c'est la réalisation de ce que P. Ricœur appelle l'état de paix. Cet ouvrier assume pleinement ses difficultés qu'il appelle « handicap » et que nous préférons dénommer par la périphrase : « risquant de vivre des situations de handicap » prenant le risque de compliquer la lecture mais en ayant l'assurance de la clarté du sens de ce que nous tenons à exprimer. Dans le domaine du « handicap » la terminologie est plutôt privative et les personnes sont dis-qualifiées par l'emploi des préfixes a-, in- et autres dis- privatifs de ce qu'ils n'ont pu être. Nous nous permettons de citer Aurélien qui va entreprendre une préparation de la VAE. En entretien il nous raconte comment il a appris le travail de la terre avec son grand père, qui s'est toujours contenté de le regarder avec des yeux qu'on imagine emplis d'espoir, de confiance et d'amour : « *On est des gens normaux, on est comme tout le monde, sauf qu'on a quelque chose en plus, le handicap...* » (33). Alors que nous écrivons ces lignes nous « croisons » à nouveau Alexandre Jollien dans un échange avec Bernard Campan¹¹² :

- A. Jollien : « *la chance n'est pas une faveur de la fortune, mais elle réside tout entière dans l'aptitude à recevoir le peu qui nous est donné.* »
- B. Campan : « *d'un mal peut sortir un bien, et la confiance consiste à accepter de ne pas savoir ce qui est bon ou mauvais pour nous.* »

¹¹² JOLLIEN, Alexandre, CAMPAN, Bernard, 2007, Hommes de joie, in Philosophie Magazine N°9, Paris, p. 32-35.

- A. Jollien : « *de ce point de vue, a posteriori, on peut dire que mon handicap a été une bénédiction* ».

Aurélien, contre toute attente, place le « handicap » comme quelque chose de plus quand tout le monde s'accorde à le considérer comme quelque chose de moins. Il n'est en aucun cas dans un rapport de défi avec les autres et assume pleinement et sa condition de professionnel et sa condition de professionnel risquant de vivre des situations de handicap. Il n'a suffi que d'un accompagnement, sous le signe de la confiance, avec son grand-père.

7.4.3 Etre reconnu

Dans cette étape nous retrouvons toujours le double éclairage de la confusion et de la distinction. Tous les textes disent à peu près la même chose : être professionnellement reconnu entraîne un changement de regard des autres. L'invisible devient visible.

L'engagement des ouvriers dans la préparation est fort, car ils en attendent beaucoup et les déceptions peuvent être à la hauteur des espérances. C'est pourquoi l'accompagnement d'une telle démarche doit s'accomplir dans un cadre éthique fort, contractualisé et expliqué.

Quand Patrick déclare : « *C'est un titre qu'on n'avait pas avant, le seul titre c'était travailleur handicapé,* » (15) il montre, non sans humour mais avec gravité, combien le regard sous le signe de la confusion, de l'assimilation du tout au signe visible, stigmatisé, est réducteur, et nous comprenons aisément pourquoi ces ouvriers se lancent dans une telle quête de reconnaissance. Quand il conclut en ajoutant : « *et celui-ci, maintenant c'est un titre professionnel. Dire qu'on a un titre professionnel, ça changera un peu les regards.* » (17) il ne se fonde sur rien d'autre qu'une espérance, que tous ont saisi lors de la présentation de notre démarche, et que c'est à eux de faire leurs preuves. La préparation de la VAE en est l'occasion. Ceci est confirmé par ce que dit Aurélien « *Faut savoir ce que l'on sait faire, pour qu'ils sachent ce que l'on fait.* » (29). Ceci résume parfaitement la démarche de la préparation de la VAE et montre la conscience que ce jeune ouvrier d'ESAT a de sa responsabilité vis-à-vis de sa reconnaissance par autrui. Pour évoquer cette responsabilité, P. Ricœur n'évoque pas autre chose que l'imputabilité, nécessaire pour développer cette puissance d'agir qu'est la capacité dont nous avons

précédemment parlé. Il y a, dans cette imputabilité, l'expression d'une responsabilité collective vis-à-vis de toute la communauté des travailleurs d'ESAT et plusieurs d'entre eux le disent clairement « *ça prouve que les handicapés ne sont pas comme les gens pensent* » (31), « *ça changera un peu les regards* » (17).

Ces cinq textes, très courts sont d'un grand intérêt parce qu'ils ont été écrits alors que les personnes ont commencé l'accompagnement de la préparation de l'utilisation de la VAE. Nous remarquons l'emploi de « ma » ou « mon » dans trois titres sur cinq ce qui peut indiquer un début d'appropriation de la démarche. Les projets sont inscrits chacun dans une dimension différente :

- Dans un rapport de défi avec soi, l'ouvrier a besoin de se prouver qu'il est capable.
- Dans le couronnement d'une expérience qui atteste que l'ouvrier est professionnel et n'est pas réduit à son statut de personne pouvant vivre des situations de handicap.
- Dans une dimension réflexive et œuvrante : l'ouvrier apprend de la démarche elle-même.
- Dans une dimension de mutualité : la VAE permet l'assomption de la qualité d'ouvrier accompli et de sa différence, qui est même considérée comme un « plus ». Il n'y a plus de rapport de défi à l'autre ou à soi, et, cette double assomption, permet à l'ouvrier la disponibilité nécessaire dans la reconnaissance mutuelle. Cette disponibilité se traduit par ce que Roland Barthes¹¹³ appelle « *la suspension des arrogances* » c'est à dire par le renoncement à la reconnaissance.
- Dans une perspective d'autonomisation, traduite par un fort désir de confiance et d'assomption de responsabilité. C'est la position la plus conflictuelle car le renoncement à la reconnaissance ne s'est pas encore accompli.

C'est dans la perspective des travaux de P. Ricœur sur la reconnaissance que nous avons traité nos données. Dans ces analyses nous trouvons les fondements de

¹¹³ BARTHES, Roland, *Le Neutre, Cours au Collège de France*, Le Seuil, Traces Ecrites, 1977-1978, Paris, 258 p.

ce qui constitue l'ossature éthique d'un accompagnement de la préparation de la VAE en ESAT. Nous y trouvons également ce qui doit permettre à un accompagnateur de se positionner dans une démarche facilitatrice, au sens où elle permet le mouvement. En aucun cas il ne s'agit de faire à la place ou de faire pour. Il y a une définition d'Alexandre Jollien qui nous semble tout à fait bien résumer ce que nous avons appris de ces entretiens. C'est « *l'eumétrie ou la bonne distance. C'est la distance qui se réajuste tout les jours, qui permet d'être près sans être mélangé, et à distance, sans être lointain. L'eumétrie est une démarche active, un mouvement sans fin que les circonstances changeantes imposent de revisiter en permanence pour saisir l'opportunité, le kairos aristotélicien qui permet d'accorder sa confiance à quelqu'un*¹¹⁴. ».

En effet les premiers entretiens nous montrent combien la quête de reconnaissance fait entrer les ouvriers dans des rapports de défi à l'autre et les place dans une position d'indisponibilité, vis-à-vis de toute autre reconnaissance que celle dont il ne souffrent que trop : la reconnaissance des stigmatisés. Ils nous apprennent que ce rapport de défi vient de la confusion permanente dans laquelle ils sont contenus : ce sont des « handicapés ». La recontextualisation n'est pas d'actualité dans le regard des autres et, confondus, leur professionnalisme méconnu, ils se réfugient dans une quête sans fin. Il suffit cependant d'un regard différent, a priori, sans attente de retour, comme celui de Christian, dans le récit de Patrick pour que quelque chose d'œuvrant se mette en marche. Le premier signe de ce mouvement est la capacité de reconnaissance réciproque qui peut naître, dès l'abandon du rapport de défi et dès la mise en tension avec soi-même et le reste du monde. S'en suit la lente évolution vers l'état de paix où la personne est capable de reconnaître sans attente de « retour ».

Notre accompagnement doit placer, en préalable de la démarche, cette reconnaissance a priori de la capacité de chacun. Et la considération qui en découle se résume à ce que Y. Chevalier déclare « *je sais que tu sais* » (332).

Le premier travail de notre accompagnement est de mettre en place cette relation de confiance. Jérôme ne déclare t'il pas : « *J'aimerais qu'on me fasse confiance.* » (47). Nous devons laisser la place à l'ouvrier pour qu'il puisse se reconnaître dans l'assomption de sa différence et de son professionnalisme. Cette place, il va falloir l'organiser en prenant en compte toutes les dimensions de l'individu, c'est ce que nous apprend l'entretien de Michel qui ne peut être dans une situation de disponibilité, lui

¹¹⁴ JOLLIEN, Alexandre, CAMPAN, Bernard, 2007, Hommes de joie, in Philosophie Magazine N°9, Paris, p. 32-35.

permettant de se reconnaître, tant que son besoin de connaissance, de sa maladie en particulier, n'a pas été apaisé. C'est seulement après qu'il trouvera la place pour accueillir l'assomption de sa différence tout en reconnaissant ses compétences professionnelles. Cet entretien montre que, même animé des intentions les plus louables, la reconnaissance ne s'impose pas, ne se décrète pas. Il faut laisser le choix d'être reconnu.

8 CHAPITRE 8 : UNE RECHERCHE EN ACTION¹¹⁵

Des analyses des entretiens que nous avons effectuées, que ce soit l'entretien avec Y. Chevalier ou les entretiens avec les ouvriers d'ESAT, ressort que la démarche de recherche doit impliquer les acteurs. En effet, si l'expérimentation de Cholet ne procède pas d'une démarche de recherche, pour autant elle n'en pose pas moins le problème de la position des acteurs, impliqués dans une expérience et désireux d'aboutir ensemble. D'autre part, nous situant dans une problématique de terrain il faut imaginer un mouvement permanent entre l'action et la réflexion. Ceci pour développer et s'approprier un modèle commun, répondant aux spécificités d'un public dont le regard porté sur le monde ne correspond pas toujours à celui auquel on pourrait s'attendre. La rencontre avec les ouvriers d'ESAT est toujours riche, contrariant nos préjugés parfois, mais aussi la rationalité de nos systèmes de compréhension. Ils nous surprennent par la limpidité d'un regard auquel, ni la complexité, ni l'oscillation paradoxale, n'ont retiré la candeur. Le risque de convoquer une raison simplificatrice et réductrice n'a jamais existé, puisque « c'est comme ça » ! C'est pourquoi vouloir imposer un modèle préconstruit est illusoire car avant toute chose il faut apprendre à parler leur langue, pour comprendre avec eux et pour apprendre par eux. Enfin, à la lumière de l'analyse de leurs entretiens le premier acte d'accompagnement des ouvriers d'ESAT à la préparation de l'utilisation de la VAE doit être celui d'un regard, a priori facilitateur, porté sous le signe de la reconnaissance mutuelle. Il faut donc considérer les ouvriers comme des acteurs de la recherche et leur garantir la parité dans la relation. C'est l'acte fondateur de notre démarche de recherche.

8.1 Le cahier des charges

C'est donc un cahier des charges du modèle de recherche qui doit s'élaborer compte tenu de la problématique liée d'une part à l'adaptation d'un système complexe fait d'environnements multiples, et d'autre part à l'accompagnement du public à travers cette adaptation. Ce cahier des charges est également nourri de la réflexion suscitée par l'analyse de l'entretien exploratoire, le travail des concepts liés à la question

¹¹⁵ DESROCHE Henri, « La recherche coopérative comme recherche action », *Actes du colloque Recherche-action de Chicoutimi*, UQAC, octobre 1981, p. 9-48, p.20, 21.

de départ et notre expérience de dix années de formation passées auprès des ouvriers d'ESAT. Ce cahier des charges a fait ressortir les points suivants :

- La recherche ne doit pas être déconnectée de l'action. Elle se fait pendant l'action, avec l'action, « en action¹¹⁶ », où l'action révisée par la pensée communautaire, porte toujours plus loin l'exploration, en questionnant certitudes et a priori.
- La recherche implique les acteurs et repose sur le consentement, l'adhésion et la participation. Elle est expliquée et négociée.
- La recherche doit être un espace de formation pour tous ses acteurs.
- Les changements apportés par la recherche affectent l'ensemble de la communauté.
- Le modèle de recherche répondant à cette préoccupation de participation est celui de la recherche action¹¹⁷ telle que René Barbier¹¹⁸ la décrit. Le modèle décrit par Barbier et qui répond assez bien à notre cahier des charges est celui de la Recherche Action Intégrale définie par André Morin¹¹⁹ (cité par R. Barbier). Toutefois notre démarche ne peut pas être totalement considérée comme une recherche-action intégrale pour la raison suivante. La demande et le problème, ne sont pas l'émergence du groupe avec lequel nous allons travailler. En effet la demande est issue de la rencontre entre une volonté institutionnelle de mettre en place une politique de formation pour les ouvriers de l'ESAT, avec notre proposition de réalisation d'une étude de la faisabilité, et de l'opportunité de l'utilisation de la VAE par ces mêmes ouvriers. C'est la raison pour laquelle nous ne parlerons pas de recherche action mais de recherche en action, une recherche qui s'élabore au fur et à mesure que sa mise en vie sur le terrain s'organise. C'est donc après avoir effectué l'entretien avec Y. Chevalier que nous avons constitué un projet de recherche que nous avons soumis à la Direction Générale de l'Institution Les Cent Arpents. Nous avons donc utilisé une

¹¹⁶ Nous allons justifier l'emploi de ce terme emprunté à DESROCHE Henri (1981).

¹¹⁷ La recherche-action est née dans l'après guerre, aux Etats-Unis. La communauté scientifique s'accorde à en attribuer l'initiative aux travaux du psychologue Kurt LEWIN.

¹¹⁸ BARBIER, René., La Recherche Action, Anthropos, Paris, 1996, 112 p.

¹¹⁹ MORIN, A., Recherche-action Intégrale et participation coopérative, Editions d'Agence d'Arc, Montréal, 1992.

méthodologie liée au modèle de la recherche action intégrale qui « *est une recherche en train de se construire sur le terrain.* »¹²⁰

Notre modèle de fusion entre le processus de production du handicap et la théorie tripolaire articule trois pôles : la personne (auto), l'environnement (éco), la société (hétéro). Nous n'allons pas faire autre chose qu'explorer ces pôles à la lumière du terrain.

C'est ce modèle qui va servir à notre recherche de « carte » d'orientation et d'exploration.

Nous parlerons d'acteurs et d'environnements afin de ne pas risquer une simplification réductrice d'un système complexe, dont nous ne pouvons dégager, de façon exhaustive, l'intégralité. Cependant, la recontextualisation du système, sous le signe de l'utilisation par les ouvriers de l'ESAT Jean Pinaud de la validation des acquis de l'expérience, nous permet l'assomption de cette imperfection.

8.2 L'objet

L'objet de notre recherche porte sur l'accompagnement à effectuer, dans un système complexe, pour que des ouvriers d'ESAT puissent accéder à la validation des acquis de l'expérience dans une utilisation active. Ce qui suppose des transformations au niveau du système dont nous avons identifié trois pôles, dans la première partie, en croisant la théorie tripolaire et le processus de production du handicap sous l'éclairage de la notion de reconnaissance. Les pôles en présence sont donc environnementaux, personnels et sociaux, interagissant et pouvant générer la situation de handicap, ce qui signifie pour la personne une impossibilité de participation à une habitude de vie. Dès lors, il est primordial pour définir un accompagnement :

- D'identifier les différents rôles, les différents acteurs.
- De prendre la mesure de l'ensemble des environnements liés à des contextes très différents.
- De s'interroger sur les façons d'envisager les adaptations de ces environnements.
- D'envisager les formes d'accompagnement qui peuvent être proposées ainsi qu'une procédure type, et transposable.

¹²⁰ Ibid, cité par : BARBIER, René, La Recherche Action, Anthropos, Paris, 1996, 112 p.

- De s'interroger sur les effets de l'accompagnement sur les acteurs, sur l'environnement, sur les partenaires.

La recherche en action que nous mettons en place nécessite en premier lieu de repérer les environnements différents et de constituer un ou des groupes de travail avec les acteurs de chaque environnement. Le travail d'identification du contexte réalisé en première partie de cette étude, nourri des informations issues de l'analyse de l'entretien exploratoire, nous permet assez facilement de dégager l'ensemble des environnements.

8.3 Identification des environnements

Ils sont liés au contexte. Ils sont parties prenantes du contexte institutionnel, législatif et économique, de la certification des titres. Nous allons les décrire en nous attachant à leur adaptabilité et à la qualité de leurs facteurs, facilitateurs ou non. Pour chacun d'entre eux nous préciserons la localisation territoriale.

8.3.1 L'environnement institutionnel

Le cadre de référence institutionnelle est l'ESAT Jean Pinaud, service de l'Institut Les Cent Arpents, établissement géré par la mutuelle du personnel du groupe BNP Paribas, à Saran près d'Orléans. L'ESAT comprend six activités différentes dans lesquelles sont répartis cent ouvriers souffrant de déficience intellectuelle. Ils travaillent dans les ateliers d'imprimerie, de façonnage, de conditionnement, de peinture, de menuiserie et d'espaces verts, encadrés par des moniteurs d'ateliers qui sont tous des professionnels ayant un minimum de cinq années d'expérience et titulaires du Certificat de Qualification de Moniteur d'Atelier. L'établissement, depuis deux ans, occupe de nouveaux locaux, agréables et spacieux, ils valorisent le travail réalisé au sein des ateliers. De plus, une véritable volonté d'engager dans l'établissement une politique énergique en matière de formation professionnelle anime l'équipe de direction. L'établissement ne dispose pas actuellement d'un service pédagogique ni d'un service de formation. Les ouvriers effectuent régulièrement des formations et peuvent participer, pendant leur temps de travail, à toute activité ayant un lien avec celui-ci. Ils bénéficient également de trois heures et demi d'activités socio culturelles par semaine, en plus des séances à visée plus thérapeutiques. L'ESAT représente un environnement facilitateur pour l'ouvrier. Tout, de la production à l'organisation, tient compte des difficultés liées aux déficiences

des ouvriers. C'est un environnement en adaptation permanente. Un des effets de notre recherche peut être l'adaptation de cet environnement à des contraintes venues de l'extérieur, notamment d'autres environnements comme celui de la VAE ou de la formation continue. Cet environnement est local, quotidien pour les ouvriers de l'ESAT ainsi que leurs équipes d'encadrement.

8.3.2 L'environnement de la VAE

Il est essentiellement représenté par les textes législatifs sur lesquels nous ne revenons pas. Ils cadrent la procédure de la demande, par la constitution du premier livret, à la certification et l'entretien final, autour du second livret. Ce ne sont pas des environnements facilitateurs car ils n'offrent que très peu d'adaptabilité (ce sont essentiellement des procédures dans un cadre légal, donc rigide) et leurs exigences ne sont pas compatibles avec les spécificités des ouvriers d'ESAT. Les temps d'accompagnements prévus par les textes vont de vingt-quatre heures à six heures selon les ministères et il n'est pas prévu d'accompagnement en amont de la démarche comme il est suggéré par Y. CHEVALIER. La territorialité de cet environnement est régionale en ce qui concerne la coordination du dispositif de la VAE en général, quel que soit le ministère et elle est départementale en ce qui concerne la procédure, puisque cette procédure est réalisée sous la tutelle des représentations départementales de l'état (quand il s'agit de titres délivrés par un ministère).

8.3.3 L'environnement de la certification des titres

C'est l'environnement lié aux titres. Ils sont constitués par les titres eux-mêmes et les dispositifs de formation initiale ou continue qui en permettent l'accès. L'entretien exploratoire nous met sur la piste des titres du ministère chargé de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui présentent une adaptabilité intéressante du point de vue de l'adéquation aux spécificités des ouvriers d'ESAT. L'organisme de certification des titres de ce ministère est l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA). En effet ces titres sont certifiables par blocs de compétences appelés certificat de Compétence Professionnels (CCP)¹²¹, et offrent la possibilité d'une certification de la totalité des CCP sur cinq ans permettant aux candidats de cheminer à leur rythme. Enfin, ils sont certifiables sur la base d'une mise en

¹²¹ ANNEXE III, L'architecture des titres « Ouvrier du Paysage » et « Menuisier de Fabrication Bâtiment et Ameublement »

situation finale et d'un entretien devant un jury où un dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle, constitué par le candidat, sert de trame. Ce qui, si les titres visés correspondent à ceux délivrés par le ministère chargé de l'emploi, en fait un environnement facilitateur. Quant à leur adaptabilité, elle dépend de la souplesse de l'organisation de la certification. Pour le chercheur, la question sera de savoir ce qu'il est possible d'aménager au niveau du titre, sans en dénaturer ni le contenu ni la valeur.

La territorialité de cet environnement est départementale. Elle correspond à celle de l'organisme de certification.

8.4 Identification des acteurs

Les acteurs sont liés aux environnements que nous avons identifiés. Ils constituent la communauté de recherche. Certains environnements, comme nous l'avons vu ci-dessus, comportent des localisations multiples.

8.4.1 Les acteurs institutionnels

Ce sont les ouvriers de l'ESAT Jean Pinaud, leurs moniteurs d'atelier et la direction de l'établissement. Pour des raisons de faisabilité il a été décidé de commencer le travail de recherche, non pas avec l'ensemble des ouvriers de l'ESAT, mais avec les ouvriers de deux ateliers : l'atelier de menuiserie et l'atelier d'espaces verts. Cependant le projet de recherche a été présenté à l'ensemble des ouvriers et de leur encadrement. Le groupe institutionnel de recherche est donc constitué par les ouvriers menuisiers, les ouvriers d'espaces verts et leurs moniteurs.

8.4.2 Les acteurs de la VAE

Ce sont les personnes qui travaillent sur l'organisation du dispositif régional de la VAE. Ils ont une vue globale sur l'ensemble des titres, des organismes de certification et des représentations locales délivrant ces titres. Ils pilotent des expérimentations auprès des publics spécifiques. En Région Centre ces personnes interviennent au lieu ressource Validation et Certification des Compétences constitué au sein d'un organisme régional : le Groupement d'Intérêt Public Alfa Centre¹²². Cette structure peut représenter un appui logistique, de coordination des autres acteurs (organismes de certification, directions départementales des ministères délivrant les titres

¹²² GIP Alfa Centre.

visés, et organismes de financement de la formation professionnelle). En effet la région est le premier partenaire que nous avons identifié dans notre démarche du fait de sa vision globale sur le dispositif de la VAE.

8.4.3 Les acteurs de la certification

Ce sont les représentant des organismes certifiant les titres délivrés par la direction départementale du ministère délivrant le titre visé. Ces organismes élaborent l'architecture et l'ingénierie des titres. Ils sont responsables de la définition des référentiels métiers, des référentiels de certification qui comprennent les critères et les seuils. Ils organisent l'épreuve finale constituée ou non d'une mise en situation réelle et d'un entretien final. A ce titre, ils sont responsables du choix et de la professionnalisation des jurys. C'est également ces acteurs qui doivent assurer l'accompagnement du candidat après la réception de la recevabilité de la demande de VAE. C'est avec ces acteurs que l'adaptabilité de l'environnement de certification peut être recherchée.

Ce détour par la localisation des environnements et l'identification des acteurs nous permettent, lorsque nous allons aborder notre procédure, de déterminer, de planifier et de hiérarchiser la constitution du groupe de travail externe. En effet, du fait de sa vision sur l'ensemble du dispositif le GIP Alfa Centre (Région) est l'acteur privilégié sur lequel nous pourrions prendre appui pour constituer le groupe de travail incluant des acteurs de la certification, du financement et surtout institutionnels. Le lien entre les acteurs et les environnements de référence, c'est l'adaptabilité. C'est cette potentialité, ou comment potentialiser un environnement vers des facteurs facilitateurs qui sera l'objet du travail du groupe d'appui extérieur. Ce travail sera nourri de la recherche effectuée dans l'institution avec les ouvriers eux-mêmes.

Nous allons donc poursuivre par la mise en place des étapes de notre recherche en action avec les acteurs que nous venons d'identifier.

8.5 La méthode de travail avec les acteurs

Les acteurs ayant été identifiés il est nécessaire de préciser la méthode de travail que nous avons adoptée avec chacun d'entre eux.

8.5.1 Avec les ouvriers de l'ESAT : les acteurs deviennent des auteurs

Dès le début de notre travail, le projet de recherche a fait l'objet d'une information générale, auprès des encadrants d'une part, lors d'une réunion plénière et avec les ouvriers, d'autre part, en deux temps. Une première fois directement avec leurs moniteurs qui ont relayé l'information reçue en réunion plénière, une seconde fois où nous nous sommes réunis en petit groupe d'un même atelier. Nous avons décidé avec l'encadrement, pour des raisons de faisabilité de débiter l'expérimentation sur deux ateliers seulement : l'atelier de menuiserie et l'atelier d'espaces verts.

Comme l'évoque Y. Chevalier dans son récit, il s'agit de mettre en place une démarche d'accompagnement professionnalisante dont une des conséquences est l'utilisation de la VAE. Ce travail commence par le repérage de l'activité dans l'atelier. S'en suivent une déconstruction de l'activité en opérations et une identification des compétences nécessaires pour mener à bien l'activité. Pour déconstruire l'activité nous utilisons le récit d'expériences singulières. L'intérêt de cet outil est de pouvoir reconvoquer l'expérience telle qu'elle s'est passée, et non comme elle aurait dû se passer. C'est une méthode qui évite au narrateur de se retrancher derrière des généralités ou de se contenter de décrire le travail prescrit.

Nous ne commencerons pas à travailler avec les référentiels du ou des titres visés par la VAE. Notre hypothèse, rejoignant la démarche d'Y. Chevalier, est que l'appropriation du référentiel « extérieur » est facilitée dès lors que l'ouvrier d'ESAT le reconnaît et qu'il peut dire « ça, je le fais déjà ». Utilisant le parcours de la reconnaissance nous commencerons notre travail par une phase d'identification des activités, des opérations et des compétences mobilisées par les ouvriers. Les ouvriers construiront eux-mêmes leur référentiel d'activités et de compétences. C'est ce que nous appelons le référentiel actif, en ce sens qu'il n'est pas imposé comme une norme extérieure. C'est seulement après, lorsqu'il sera achevé, qu'il sera comparé au référentiel de compétences du titre visé. De plus, disposer d'un référentiel d'activités et de compétences sera d'une grande utilité au moment de cerner le titre en rapport. Le repérage des activités et des compétences nécessaires fera l'objet d'un accompagnement collectif et individuel, selon l'organisation des ateliers et le désir des ouvriers. L'accompagnement sera individualisé, quel que soit l'atelier, au moment où les ouvriers qui ont désiré s'engager dans la démarche, constitueront leur dossier de synthèse de pratique professionnelle (DSPP), en

vue de la préparation du dossier de synthèse de pratique professionnelle exigée par la l'organisme de certification.

8.5.2 Avec les autres acteurs

Nous avons identifié la région comme partenaire privilégiée du fait de sa vision d'ensemble sur le dispositif de la VAE. Lorsque nous aurons identifié les titres professionnels en rapport avec les activités pratiquées dans l'ESAT nous chercherons ensemble les titres les plus adaptés et les plus adaptables aussi. Ceci nous permettra d'identifier les partenaires de la certification afin de leur proposer un travail collectif sur les possibilités d'adaptation de l'environnement lié à la certification. C'est donc une démarche qui se construira, en se faisant avec un travail institutionnel, avec les ouvriers de l'ESAT autour de l'identification et un partenariat extra-institutionnel avec les acteurs de la VAE qui seront concernés par notre projet.

9 CHAPITRE 9 : RENCONTRER LA VAE : TRADUCTION, ADAPTATION, COOPERATION

Les environnements et les acteurs sont identifiés. La méthode de travail ébauchée avec les différents partenaires permet de structurer la progression en fonction de l'avancée des travaux des ouvriers de l'ESAT pour qui la première tâche est de recenser leurs activités. Ainsi, il n'y a pas de procédure fixée et c'est ensemble que les acteurs la définissent. Les deux groupes poursuivent le même objectif : adapter l'accès à une VAE active et utilisable. Le groupe constitué des ouvriers de l'ESAT alimentera le travail du groupe des partenaires. C'est en effet sur ses avancées qu'il sera possible de déterminer les titres et l'organisme qui les certifiera. La démarche en construction sera l'œuvre de ceux qui pourront l'utiliser. C'est une façon d'aborder ce travail dans la perspective des travaux de Ricœur en considérant a priori que nous avons comme partenaires des ouvriers d'ESAT qui sont des individus pensants et compétents. C'est l'acte premier de l'accompagnement, la reconnaissance a priori de l'ouvrier d'ESAT, professionnel et pouvant vivre des situations de handicap. C'est aussi l'assurance qu'ils puissent s'approprier la démarche. Nous assurons la coordination et le partage des informations entre les deux groupes de travail. Nous proposons aux ouvriers un accompagnement afin d'identifier ensemble leurs activités.

9.1 La construction active des outils

Privé de son œuvre, l'ouvrier devient le travailleur. Privée du regard qui comprend que c'est en situation que se produit le handicap, l'être devient un « handicapé ». Tout doit se jouer dans l'accompagnement que nous co-construisons pour conjurer cette fatalité et offrir la garantie d'une considération a priori : nous travaillons avec des ouvriers d'ESAT.

9.1.1 Identifier

La restauration de l'œuvre commence donc par son identification, à l'image du parcours de Ricœur. Reconnaître c'est d'abord identifier. Ce premier travail permet une réappropriation de ce que l'ouvrier pratique quotidiennement. C'est donc un recensement de toutes les activités que le groupe de travail doit effectuer.

Il est important de pouvoir identifier les activités car c'est avec cet éclaircissement qu'il sera possible de reconnaître des titres correspondant à ce qui est réalisé dans les ateliers de l'ESAT. Les groupes de travail sont donc réunis autour de questions simples portant sur l'activité en général :

- Dans l'atelier qu'est-ce que vous faites ?
- Comment vous le faites ?

Ces deux premières questions abordent l'activité et les opérations qui la composent. Pour identifier ces activités, nous interrogeons le groupe sur le métier. C'est à ce moment que chacun réalisera son blason d'ouvrier du paysage ou de menuisier. L'ensemble des débats est enregistré et retranscrit. Chaque début de séance commence par la lecture d'une synthèse des travaux précédents. La suite du questionnement porte sur l'utilisation de savoirs en situation, sur les compétences (le terme de compétence n'a pas été utilisé en séance de travail) mobilisées pour s'acquitter de la tâche :

- Pour réussir telle opération qu'est ce qu'il faut savoir ?
- Qu'est-ce qu'il faut savoir faire ?
- Qu'est-ce qu'on a besoin de comprendre ?

C'est par ce questionnement que commence notre accompagnement avec les ouvriers de l'ESAT Jean Pinaud. Les activités sont déclinées et décomposées utilisant un vocabulaire imagé, parfois déformé ou inadéquat. Les savoirs sont également déclinés en des termes qui leur sont propres. Loin de se livrer à une correction systématique, un accompagnement, à ce stade, doit pouvoir leur permettre cette mise en mots, ce qui représente un exercice inhabituel pour eux. Cet accompagnement doit leur faire prendre conscience que le référentiel qui est en train de s'écrire, c'est le leur, et qu'il va nécessairement devoir en rencontrer un autre, écrit par des autres et que, afin de pouvoir les comparer il faudra se livrer à une traduction et du travail qu'il produisent et du référentiel produit à l'extérieur.

9.1.2 Traduire

Les référentiels internes co élaborés, et les référentiels métiers des organismes de certification, doivent permettre une lecture superposée et complémentaire afin d'en déduire les possibilités de rencontre entre les ouvriers et les

titres visés par la VAE. La traduction des référentiels est donc une opération dont nous ne pouvons pas faire l'économie.

9.1.2.1 Les référentiels des ouvriers

Les termes utilisés par les ouvriers sont souvent des termes « maison » dont l'appropriation ne pose de problème à personne. Chaque intitulé à ses spécificités. Ainsi les activités sont souvent dénommées par le nom du client ou du donneur d'ordre. Quand nous posons la question de l'activité pour la première fois aux ouvriers du paysage, les réponses sont plutôt « *on fait Robert Deret, Carrefour...* ». Lorsque que nous demandons aux ouvriers menuisier ce qu'ils ont fait dans leur matinée ils nous répondent souvent des lits de bébé, confondant l'activité avec les opérations ou de la « *quatre faces* » (la machine, une dégauchisseuse raboteuse sur quatre faces). Les ouvriers du paysage « *font du John Deere* » ou « *du crapaud* », en lieu et place de la tonte sur tondeuse autoportée et de débroussaillage sur débroussailleuse auto portée. Il est donc essentiel qu'ils puissent rendre leurs référentiels compréhensibles à toute personne venant de l'extérieur ce qui les amène à ne pas faire autre chose qu'adapter eux-mêmes un environnement, afin de le rendre accessible. C'est tout l'enjeu de notre travail : rendre les environnements facilitateurs (compréhensibles) en les adaptant. Ce travail permet aussi un approfondissement sur le vocabulaire technique et la terminologie professionnelle, propre à chaque activité. C'est véritablement un travail d'explication lexicale, d'explicitation qui nécessite la participation de l'encadrement technique. Cela suscite un enthousiasme important et des ouvriers non lecteurs viennent avec des répertoires « *pour recopier des mots* ».

Cette traduction concerne les référentiels internes co-élaborés avec les ouvriers de l'ESAT. Une autre traduction est nécessaire : celle des référentiels métiers des titres à certifier.

9.1.2.2 Les référentiels métiers des organismes de certification

L'écriture des référentiels internes nous permet d'obtenir, auprès des acteurs régionaux une orientation vers les titres du Ministère de l'Emploi, qui sont des titres professionnels de niveau V (CAP) et certifiables soit en totalité, soit par capitalisation de certificats de compétences. Ces titres sont certifiés par l'AFPA. Ces titres ont l'avantage d'être certifiés sur la base d'une épreuve pratique de synthèse et d'un entretien avec un jury. Les référentiels de ces titres existent et sont très détaillés

puisqu'ils ont fait l'objet d'une ré-ingénierie à l'occasion de leur ouverture à la VAE. Les documents à traduire sont le Référentiel Emploi Activité et Compétences (REAC) et le Référentiel de Certification (RC) correspondant aux deux titres que nous avons sélectionnés : Ouvrier du Paysage et Menuisier de Fabrication en Bâtiment et Ameublement. Nous utiliserons essentiellement le RC. La traduction de ce référentiel est faite en séance avec les ouvriers sur la base d'une grille de synthèse que nous avons préparée. Chaque terme fait l'objet d'une discussion. Il n'est pas nécessairement traduit, quand c'est un terme professionnel, mais expliqué. Le groupe élabore un document de synthèse des deux référentiels. Ce sera le document de travail qui permettra à chacun d'élaborer ses fiches d'activités et de compétences pour préparer le Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle.

9.2 Coopérer pour adapter

La traduction n'est qu'un aspect des adaptations à effectuer. C'est un travail qui a été mené entièrement dans l'institution, c'est l'œuvre collaborative des ouvriers. Une coopération a été amorcée avec les représentants de la région qui étaient les premiers acteurs extérieurs identifiés. Ils nous ont permis d'identifier le ministère délivrant le titre (ministère de l'emploi) et les acteurs de la certification : l'AFPA. La deuxième partie des adaptations à effectuer, et ce n'est pas la moindre, consiste à travailler sur la procédure et l'accès à la VAE.

9.2.1 L'adaptation des parcours

Une circulaire récente¹²³, dont le but est de simplifier l'accès à la VAE, en complique singulièrement l'accès pour les ouvriers d'ESAT puisque la certification se fait en une seule fois et non plus compétence par compétence, comme cela se pratiquait avant cet arrêté. Une épreuve de synthèse, qui réunit désormais toutes les caractéristiques d'un métier, sert de base à l'évaluation en situation. Les ouvriers d'ESAT ne possèdent pas forcément toutes les compétences nécessaires et leur fragilité, devant l'échec, risque de les placer dans des replis inhibiteurs. Ils risquent de ne pas pouvoir exprimer ce qu'ils savent faire. S'il n'est pas envisageable de toucher à la loi, nous devons nous interroger sur l'utilisation d'un parcours permettant cet accès.

¹²³ Circulaire DGEFP n°2006 du 6 juin 2006 relative aux conditions de délivrance des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi selon les dispositions du nouvel arrêté du 9 mars 2006 (JO du 8 avril 2006)

C'est donc l'environnement de la VAE que nous devons adapter. Les acteurs ont été identifiés grâce au travail coopératif avec les responsables régionaux de la coordination de la VAE : c'est l'organisme de certification du titre, l'AFPA et la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Il va falloir imaginer l'adaptation d'un parcours qui permette l'accès à tout ou partie d'un titre, sans passer par une formation professionnelle, ce qui reviendrait à nier la formation expérientielle des ouvriers d'ESAT. De plus, lors de la mise en situation et de l'entretien final, il paraît indispensable d'offrir des conditions prenant en compte leurs difficultés, sans pour autant dénaturer le contenu du titre. C'est le cahier des charges que nous avons soumis à l'ensemble des partenaires. Cette coopération s'est révélée fructueuse : en effet, une voie de certification pour les ouvriers d'ESAT a pu être aménagée avec l'AFPA. Cette voie emprunte le chemin des parcours de formation discontinus (voie 1b)¹²⁴ qui permettent l'accès au titre par capitalisation de certificats de compétences professionnelles. L'originalité consiste à introduire la VAE dans ce parcours afin de dispenser les candidats de formation. Cette dispense est accordée parce qu'il est considéré que leur expérience et que l'accompagnement de la préparation de la VAE, réalisé à l'ESAT selon des critères co-élaborés avec l'AFPA, sont suffisants pour pouvoir se présenter à l'épreuve de synthèse.

	Accès direct au titre professionnel		Accès par capitalisation		ACCES AMENAGE pour les ouvriers d'ESAT			
Parcours	VAE - demande de VAE (expérience professionnelle) - notification de recevabilité		FORMATION Parcours continu 1a		FORMATION Parcours discontinu 1b		VAE Exp. Professionnelle + Accompagnement de la préparation + trois journées de rencontres pédagogiques	
Modalités d'évaluation	Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle (DSPP) (pour tout parcours)							
			Résultats des évaluations passées en cours de formation		CCP (mise en situation)		1 CCP (mise en situation)	
	Epreuve de synthèse		Epreuve de synthèse		CCP (mise en situation)			
				CCP (mise en situation)				
Validation	Entretien jury		Entretien Jury		Entretien jury		Entretien jury	
Certification	TITRE Délivré par DDTEFP ¹²⁵	Réussite partielle	TITRE	Réussite partielle	TITRE	Réussite partielle	TITRE	Réussite partielle
		CCP à obtenir entretien facultatif		CCP à obtenir entretien facultatif		entretien obligatoire		entretien obligatoire
		TITRE		TITRE		TITRE		TITRE

Tab. 14 Les titres du Ministère chargé de l'emploi en deux voies et trois parcours et l'adaptation du parcours pour les ouvriers d'ESAT

¹²⁴ Tableau n°1 Les titres du Ministère chargé de l'emploi en deux voies et trois parcours et l'adaptation du parcours pour les ouvriers d'ESAT

¹²⁵ Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Cette adaptation exonère les ouvriers de la démarche habituelle de demande de VAE. Ils n'ont pas de premier livret à constituer. Ils arrivent directement en cours de démarche, avec le deuxième livret, représenté dans notre cas par le Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle.

9.2.2 L'adaptation des procédures

L'autre adaptation consiste à préparer les ouvriers candidats à la mise en situation et à l'entretien. Cette préparation a été imaginée avec l'AFPA sous la forme de quatre demi-journées de rencontres pédagogiques à l'AFPA afin que les ouvriers de l'ESAT puissent être familiarisés avec l'environnement, les outils, les conditions, et aussi connaître les membres du jury, avant de réaliser les épreuves finales. Ces rencontres auront lieu en présence des moniteurs d'ateliers.

Enfin, lors de la mise en situation finale un moniteur assiste l'ouvrier candidat dans toutes les activités de lectures, de prises d'informations écrites ou orales et de passation de consignes. Celles-ci pourront faire l'objet d'une traduction afin qu'elles puissent être comprises et exploitées par le candidat.

9.3 Une VAE active pour tous

Le travail d'identification réalisé à l'ESAT permet de construire un référentiel actif. Cette construction collaborative permet une appropriation et une utilisation active de la VAE. C'est avec leurs outils, ceux qu'ils ont construit, que les ouvriers qui le désirent, s'engagent dans la démarche. Les différentes adaptations tiennent compte de leurs spécificités et, contrairement au regard de la confusion, ils sont considérés avec leurs différences et leurs compétences professionnelles.

Ce ne sont pas uniquement les ouvriers candidats à la VAE qui ont été invités à constituer ce groupe, mais tous les ouvriers de l'ESAT. Cette démarche de réflexion sur les activités professionnelle est une phase importante de la préparation de la VAE dans un établissement de services et d'aide par le travail. Mais c'est aussi, comme le faisait remarquer Y. Chevalier dans son entretien, un acte de professionnalisation majeur. C'est la raison pour laquelle l'ensemble des ouvriers des ateliers concernés par la démarche a été convié à collaborer à la construction des référentiels. En possession de ces outils, il est possible d'affiner encore les degrés de certification. En effet, le Ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle

ne délivre pas de titre plus détaillé que les certificats de compétences professionnelles qui sont, selon l'ingénierie de l'AFPA des blocs de compétence. Le référentiel construit avec les ouvriers nous permet d'identifier toutes les compétences constituant ces blocs. L'établissement dispose donc d'un outil de certification certes, interne, puisqu'il ne peut pas être homologué de façon officielle, mais qui présente le double avantage d'offrir à tous une reconnaissance légitime liée à l'expérience et de préparer ceux qui le pourront à la VAE en utilisant le parcours dont nous avons ouvert la voie en coopérant. C'est ainsi que nous proposons à la direction de l'ESAT Jean Pinaud, la mise en place d'une certification interne, démultipliée, l'élément de certification étant la compétence, adaptable à l'ensemble des ouvriers des deux ateliers concernés, pour l'instant, par la VAE. Cette certification utiliserait les mêmes critères de certification que l'AFPA, ce qui permettrait à chacun de valider, à son rythme, les acquis de son expérience. Notre préoccupation était qu'il n'y ait pas d'oubliés de la VAE dans l'établissement. Cette reconnaissance interne rend accessible à tous une VAE jusqu'alors hors de portée pour la plupart des ouvriers d'ESAT.

C'est la collaboration qui a permis aux ouvriers d'ESAT d'élaborer leur référentiel et d'en faire un outil pour l'ensemble de l'établissement. C'est la coopération qui nous a permis de travailler sur les adaptations des environnements d'une VAE, qui a priori, ne facilite pas son accès aux ouvriers d'ESAT pouvant vivre des situations de handicap. La potentialité de vivre des situations de handicap n'est pas l'exclusivité des ouvriers d'ESAT. Il apparaît que la VAE en l'état est assez inaccessible et oppose aux plus démunis une résistance qu'il n'est pas possible de vaincre seul. C'est pourquoi la collaboration, le travail en complémentarité, la coopération, le travail en mutualité, permettent une réflexion et une action sur l'ensemble des facteurs constituant une situation. Chacun est acteur et travaille à l'amélioration de conditions communes. Chacun reste à sa place, et apparaît dans l'œuvre¹²⁶ dont il est porteur et qu'il met en commun au service de tous. Sa spécificité est préservée et n'est pas diluée dans la communauté de recherche ou de travail. En créant leur référentiel les ouvriers d'ESAT deviennent des auteurs, acteurs de l'utilisation de ce qu'ils ont contribué à construire. C'est sous le signe de la réciprocité fondamentale que la collaboration, la coopération se

¹²⁶ DENOYEL, Noël, « Dynamiques interactives et accompagnement », In *Penser l'accompagnement adulte*, (à paraître), 2007.

construisent où les acteurs deviennent auteurs et les auteurs deviennent acteurs. C'est l'utilisation active.

A l'issue de notre accompagnement nous pouvons proposer une procédure de l'accompagnement de la préparation de l'utilisation d'une VAE active et accessible.

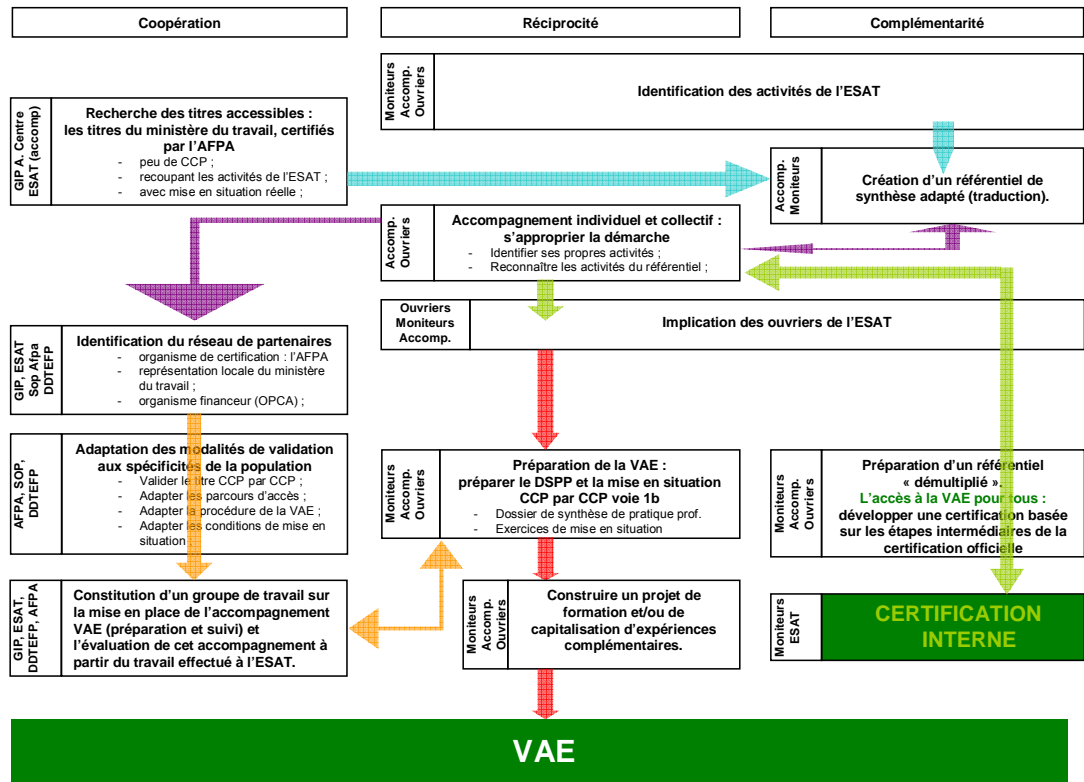


Fig. 9 Les étapes de l'accompagnement de la préparation de l'utilisation d'une VAE active et accessible

CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE

La première partie nous a présenté un contexte complexe, enchevêtré, avec des environnements législatifs multiples liés au « handicap », à la validation d'acquis de l'expérience. La rencontre des ouvriers d'ESAT avec la VAE réunit ces environnements et cette combinaison n'est pas toujours facilitatrice et risque d'entraîner des situations de handicap en ne permettant pas l'utilisation de ce dispositif.

C'est donc après avoir également combiné les notions du processus de production du handicap, de la reconnaissance et du modèle tripolaire de Gaston PINEAU que nous avons pu mettre en évidence l'importance des environnements et le maillage interactionnel. Dans cette première partie nous avons également montré l'importance des effets de la reconnaissance, qu'elle soit placée sous le signe de la distinction (l'un n'est pas l'autre) ou sous le signe de la confusion, présente dans l'environnement législatif du handicap.

Dans cette seconde partie nous avons souhaité mettre en contact ces environnements différents et, à la lumière des apports de la première partie, nous avons essayé de comprendre les interactions complexes afin de proposer, dans une recherche en action, un modèle d'accompagnement pour la préparation de la VAE en ESAT. C'est donc en nous appuyant sur le traitement des données que nous avons recueillies sur le terrain que nous avons, pas à pas, défini les modalités d'un accompagnement coopératif.

L'analyse du premier entretien, réalisé auprès d'un accompagnateur de VAE, nous a mis sur la voie de la méthodologie et de l'ingénierie de la procédure. Elle nous a également permis d'entrevoir l'intérêt d'ouvrir la réflexion à l'ensemble des acteurs concernés, et pas seulement les ouvriers d'ESAT.

L'analyse des deux entretiens réalisés avec les ouvriers d'ESAT nous a montré les conséquences d'une reconnaissance sociale faite dans la confusion. Nous avons compris que cette confusion lançait les ouvriers dans une quête éperdue de reconnaissance. Cette quête les place dans un rapport de défi permanent avec les autres et eux-mêmes. Ce rapport conflictuel ne leur permet pas d'entrer dans une réciprocité, qualifiée de fondamentale, quand Paul Ricœur parle de mutualité. Un ouvrier, Patrick, déclare sa reconnaissance à son maître d'apprentissage qui l'a toujours pris pour

quelqu'un de capable. Il nous apprend alors que la reconnaissance a priori, celle qui se fait sans attente de retour, dans la mutualité, celle-là seulement apaise les rapports de défi et le besoin de reconnaissance.

Les analyses des entretiens nous ont amenés sur la voie d'une recherche coopérative et participative, fondée sur la reconnaissance a priori de la capacité de chacun à réfléchir et à s'interroger sur la façon d'adapter les environnements. C'est après avoir identifié tous les environnements que nous avons pu identifier les acteurs afin de travailler ensemble sur la rencontre des ouvriers d'ESAT avec la VAE.

Ce travail coopératif et participatif a permis d'élaborer une stratégie innovante où l'individu reste acteur de son parcours. Placé sous le signe de la réciprocité fondamentale, ce travail va permettre à l'ouvrier d'ESAT d'explorer une voie d'accès nouvelle pour une VAE active.

CONCLUSION GENERALE : POUR UN ACCOMPAGNEMENT COOPÉRATIF

Tout au long de ce travail nous avons vu, que ce soit par les lois, que ce soit par le regard des autres, (mais les lois ne reflètent-elles pas le regard d'une société sur une condition particulière ?), combien la confusion de la personne avec « le handicap » était coûteuse et douloureuse pour les ouvriers d'ESAT. *Le maintien d'un rapport logique d'exclusion entre le même et l'autre*¹²⁷, où l'autre est « handicapé » et le même, l'ouvrier d'ESAT, permet de conjurer la peur du rapport existentiel où l'un (« le handicapé ») affecte l'autre (le professionnel) au risque d'une confusion, belle et bien réelle, dans la reconnaissance institutionnelle de « travailleur handicapé ». La confusion de cette dénomination est totale. L'ouvrier séparé de son œuvre devient le travailleur réduit à ce qui reste de visible de la personne : « le handicapé ». Pour l'ouvrier d'ESAT, il est alors vital de pouvoir se défaire de cet autre, « handicapé », pour accéder à la reconnaissance et faire le deuil du mythe du monde extérieur. La reconnaissance fondatrice de ce parcours devient celle de la participation sociale incluant l'ensemble des caractéristiques personnelles, c'est-à-dire la différence, et pour l'ouvrier, son professionnalisme. Cette participation sociale se trouve symbolisée par « l'extérieur », espace de la « normalité » ce qu'Alexandre Jollien décrit de façon très émouvante lorsqu'il évoque son enfance : « *La réflexion sur la normalité me hante jusqu'à la passion. Au début je brûlais d'être comme tous les autres. J'aurais tout donné pour devenir enfin normal. Je me précipitais ventre à terre hors de l'internat, afin de voir, toucher, sentir, connaître un individu normal.*¹²⁸ »

Cette confusion met l'ouvrier d'ESAT en lutte permanente pour montrer ce qu'il est, malgré la visibilité criante des signes de ses déficiences. Cela l'amène dans des rapports de défi avec lui-même, et les autres aussi, allant sur les pôles opposés du seul choix qu'on lui laisse. Ce choix articulé par l'exclusion du « ou » le place dans des positions extrêmes, comme la surestimation professionnelle, parfois écrasante pour ses collègues, quand l'assomption du « et » réconciliateur, lui offrirait *l'état de paix*¹²⁹, propice à *la suspension des arrogances*¹³⁰ et à la reconnaissance mutuelle.

¹²⁷ RICCEUR, Paul, *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p. 241.

¹²⁸ JOLLIEN A., *Le métier d'homme*, Editions du Seuil, Paris, 2002, 93 p., p. 34.

¹²⁹ RICCEUR, Paul, *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 2004, 435 p., p.341.

¹³⁰ BARTHES, Roland, *Le Neutre, Cours au Collège de France*, Le seuil, Traces Ecrites, 1977-1978, Paris, 258 p.

Il nous semble qu'un accompagnement doit conduire, à distance respectueuse (Alexandre Jollien parle d'eumétrie) l'ouvrier pouvant vivre des situations de handicap, vers cette capacité à accueillir et sa différence et ses compétences, sans que l'une exclut les autres. Le premier pas de l'accompagnement c'est de reconnaître les situations promotrices de non participation, et de le faire savoir. C'est reconnaître du même coup le caractère passager, relatif et non permanent du handicap. C'est garantir à la personne la suspension de la confusion. C'est pouvoir lui dire aussi « nous savons que vous êtes capables, nous vous faisons confiance ». C'est ce qui nous paraît essentiel dans l'accompagnement où les uns et les autres doivent rester libres, libres au sens où Alexandre Jollien, dont les écrits nous auront accompagnés tout au long de ce travail, l'entend : cela « *consiste à se rendre disponible à autrui, à baisser un peu la garde, à s'ajuster à l'autre, c'est-à-dire négocier la distance qui me sépare d'autrui, savoir être ni trop près ni trop loin* »¹³¹.

Reconnaître les situations dans lesquelles se produit le handicap c'est aussi reconnaître les environnements. Nous avons constaté l'importance de l'environnement dans le processus de production du handicap. Ce qui caractérise le contexte de notre travail, c'est la complexité et l'enchevêtrement des environnements, qu'ils soient techniques, législatifs, procéduraux, sociaux... A chacun de ces environnements nous avons rencontré des acteurs. Intervenant dans un processus enchevêtré, la rencontre avec le paradoxe¹³² nous a montré qu'il n'était pas pertinent de simplifier pour comprendre. Nous avons donc souhaité travailler dans une interaction des environnements et que cette interaction puisse être accompagnée afin de permettre une participation active des ouvriers d'ESAT à une VAE rendue accessible. C'est l'espace de coopération qui s'est créé, acteurs et auteurs, chacun portant son œuvre et devenant acteur d'un mouvement solidaire. L'accompagnement coopératif a permis alors un travail sur la globalité des situations et sur l'ensemble de la situation éventuellement productrice de handicap. C'est en prenant en compte les interactions environnementales qu'il a été possible d'anticiper sur les situations de handicap probables et d'élaborer des stratégies de compensations. L'avenir nous permettra d'ajuster nos recommandations en matière d'adaptations. L'accompagnement coopératif doit permettre également un suivi de la procédure afin d'améliorer le dispositif. Il est

¹³¹ JOLLIEN, Alexandre, CAMPAN, Bernard, 2007, Hommes de joie, in Philosophie Magazine N°9, Paris, p. 32-35.

¹³² BAREL, Yves, *Le paradoxe et le système. Essai sur le fantastique social*, Presses Universitaires de Grenoble, 1989, 332 p.

évident que nous procédons dans un cadre législatif qui est plus injonctif que facilitateur. En instaurant la parité dans les rôles occupés par chacun, cet accompagnement garantit à l'ouvrier d'ESAT une pleine participation dans la démarche de VAE, ce qui nous permet de la qualifier d'active.

C'est tout l'enjeu de l'accompagnement coopératif qui doit prendre en compte tous les contextes, de façon à activer les capacités contextuelles pour que l'ouvrier d'ESAT produise sa propre participation à l'habitude de vie « utilisation de la Validation des Acquis de l'Expérience ».

Cet accompagnement ne peut plus se satisfaire d'une réciprocité interlocutive mais doit bien se situer dans la triple dimension de la réciprocité, de la complémentarité et de la coopération¹³³ pour répondre à la complexité contextuelle des acteurs. A la fin de ce travail, nous proposons un modèle d'accompagnement coopératif que nous pouvons maintenant nommer :

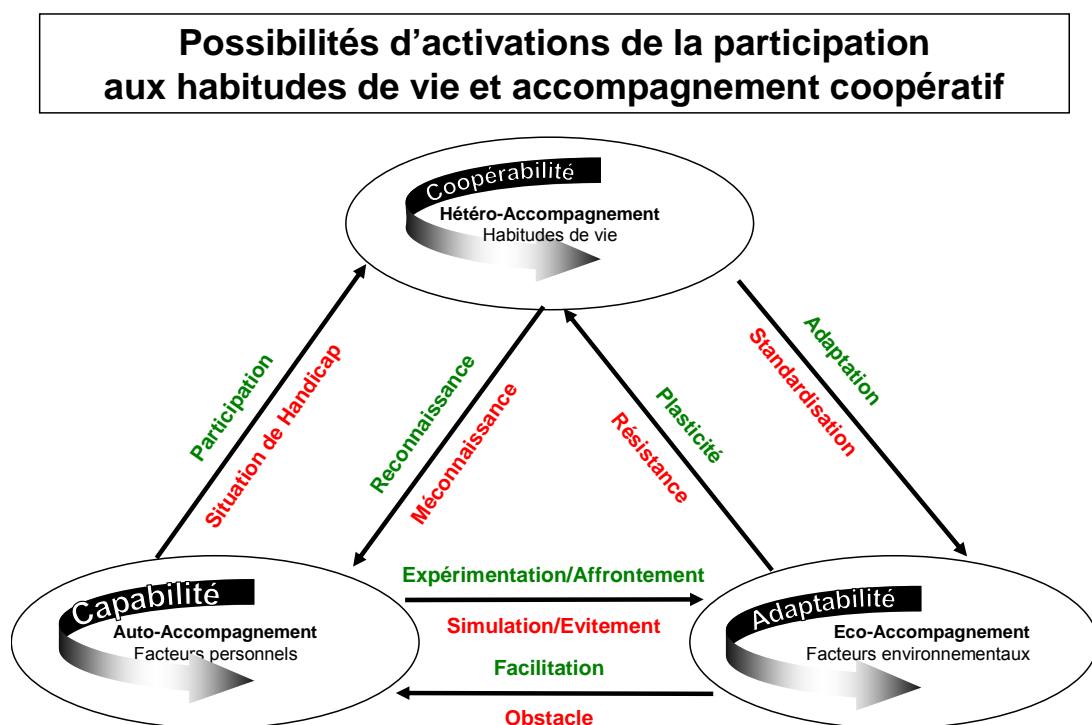


Fig. 10 Possibilités d'activations de la participation aux habitudes de vie et accompagnement coopératif

¹³³ DENOYEL, Noël, « Dynamiques interactives et accompagnement », In *Penser l'accompagnement adulte*, (à paraître), 2007.

Nous souhaiterions conclure sur ce que ce travail nous a appris. Au moment de poser les dernières lignes, la démarche sur le terrain ne fait que commencer. Les premiers ouvriers à se présenter devant un jury de VAE le feront en septembre 2007 pour un certificat de compétences professionnelles du titre d'ouvriers du paysage. Ils attendent beaucoup de ce certificat, les textes courts « ma VAE¹³⁴ » attestent la sincérité et la force de leur engagement.

Avec la même force de conviction, nous n'avons jamais douté de ce que les ouvriers d'ESAT pouvaient développer de capacités et de potentialités. Ce qui était moins sûr, c'était notre capacité à adapter ou à accompagner les adaptations des environnements nécessaires pour faciliter l'accès à l'utilisation de la VAE par ces ouvriers. Il était évidemment présomptueux de croire que nous puissions avoir seuls, la force et le potentiel d'une telle action. Nous non, mais nous ensemble, en coopérant cela semblait possible. Mais il n'y a pas eu que la force coopérative il y a eu aussi ce bruit d'abord imperceptible puis de plus en plus distinct : celui de l'œuvre balbutiante de l'être reconnu. La réciprocité fondamentale, née de la suspension des arrogances et, principe fondateur de l'accompagnement, sans que nous le sachions, a initié un mouvement œuvrant chez les ouvriers d'ESAT.

Cette découverte, au moment de conclure, nous rassure en nous offrant l'espoir de ne pas « pauser » ici, la marque du point final... .. à suivre...

« la distance qui se réajuste tous les jours [...] un mouvement sans fin que les circonstances changeantes imposent de revisiter en permanence pour saisir l'opportunité, le kairos aristotélicien, qui permet d'accorder sa confiance à quelqu'un ».

Alexandre Jollien¹³⁵

¹³⁴ ANNEXE VIII

¹³⁵ JOLLIEN, Alexandre, CAMPAN, Bernard, 2007, *Hommes de joie*, in Philosophie Magazine N°9, Paris, p. 32-35.

ANNEXES

I Les fonctions cognitives déficientes (Feuerstein)

L'intérêt du travail de Feuerstein réside dans la contextualisation dans laquelle opèrent les « fonctions cognitives déficientes ». Il apporte un éclairage tout particulier sur les tentatives de mobilisation et d'actualisation des fonctions cognitives, en situation, et sur la possibilité d'intervention, en particulier sur l'environnement. Sa classification des fonctions cognitives déficientes permet, puisqu'elle respecte les processus d'élaboration des activités fonctionnelles, de construire des hypothèses sur les dysfonctionnements cognitifs et d'apporter des réponses en agissant sur les environnements de façon à ce que la relation environnement/personne soit affordante¹³⁶(Gibson).

L'auteur a repéré vingt-huit fonctions, organisées selon les trois phases d'élaboration d'une activité fonctionnelle, qui si elle sont séparées dans un souci de clarté de présentation, dans la réalité sont imbriquées et interagissent pendant le processus même d'élaboration :

- La prise d'information (INPUT).
- Le traitement et l'élaboration de la réponse.
- L'organisation et la communication de la réponse.

La prise d'information.

- Une perception vague et insuffisante.
- Un comportement exploratoire impulsif et non planifié.
- Un manque d'instruments verbaux qui affecte la discrimination.
- Un manque de repérage dans l'espace.
- Un manque de repérage dans le temps.
- Un manque dans le repérage des caractéristiques toujours stables d'un objet ou d'un événement, même lorsqu'un changement se produit.
- Un manque de besoin de précision dans le rassemblement des données.
- L'incapacité de considérer deux ou plusieurs sources d'informations en même temps.

¹³⁶ L'affordance est la capacité d'un environnement actif à renvoyer des informations à l'individu avec lequel il interagit, au cours d'une action, dans une situation cognitive, de façon à produire sur l'individu de la cognition.

L'élaboration ou traitement de l'information

Les fonctions cognitives déficientes de cette phase hypothèquent l'utilisation des informations collectées dans la phase précédente.

- L'incapacité de percevoir l'existence d'un problème et de le définir.
- L'incapacité de distinguer entre les données pertinentes ou non lors de la définition d'un problème.
- Un manque de comportement comparatif spontané ou une limitation de son exercice par un système de besoins réduits.
- Une étroitesse du champ mental.
- Une appréhension épisodique de la réalité.
- Un manque de besoin de raisonnement logique.
- Un manque d'intériorisation.
- Un manque de pensée inférentielle et hypothétique.
- Un manque de stratégie pour vérifier les hypothèses.
- Un manque de capacité à définir le cadre nécessaire à la résolution de problèmes.
- Un manque d'un comportement de planification.
- Une non élaboration de certaines catégories cognitives due au fait que les notions verbales ne font pas partie de l'inventaire verbal de l'individu.
- Un manque de comportement d'assemblage¹³⁷.
- Un manque d'établissement de relations virtuelles.

L'expression de la réponse.

- Des modalités de communication égocentrique.
- Des difficultés de projeter des relations virtuelles.
- Un blocage.
- Des réponses par essais/erreurs.
- Un manque d'instruments pour communiquer des réponses correctement élaborées.
- Un manque de besoin de précision ou d'exactitude dans la communication des réponses.

¹³⁷ L'individu ne récapitule pas les éléments d'un problème. Il ne fait pas de liens.

- Un transfert visuel insuffisant.
- Un comportement impulsif et de passage à l'acte.

La combinaison de ces fonctions cognitives déficientes en situation provoque une inadaptation des réponses, voire même des absences de réponses aux problèmes.

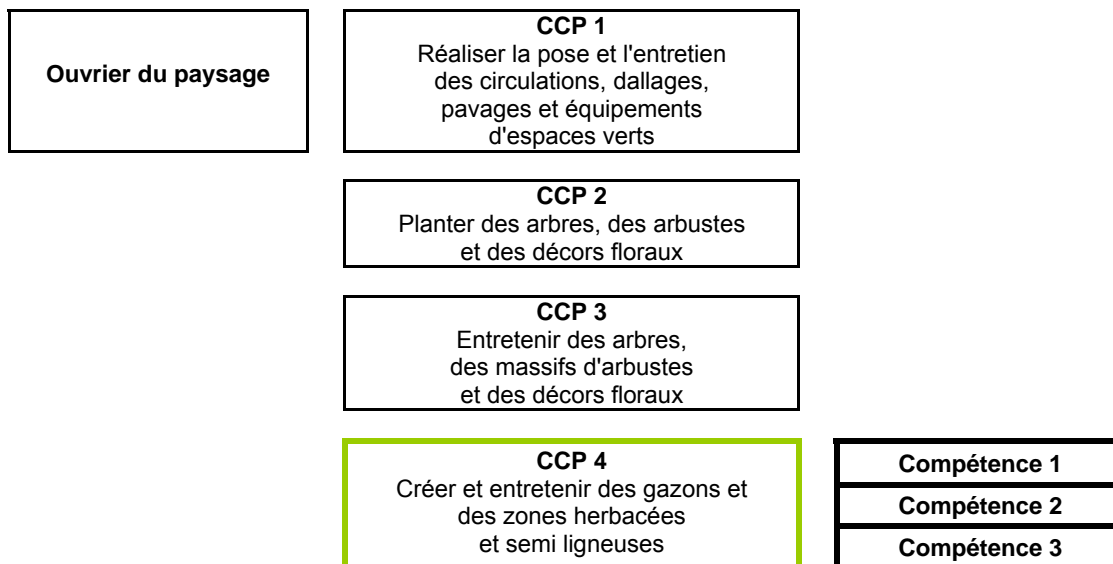
II Les titres du Ministère chargé de l'emploi en deux voies et trois parcours

	Accès direct au titre professionnel			Accès par capitalisation		
Parcours	VAE - demande de VAE (expérience professionnelle) - notification de recevabilité		FORMATION Parcours continu 1a		FORMATION Parcours discontinu 1b	
Modalités d'évaluation	Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle (DSPP) (pour tout parcours)					
			Résultats des évaluations passées en cours de formation		CCP (mise en situation)	
	Epreuve de synthèse		Epreuve de synthèse		CCP (mise en situation)	
					CCP (mise en situation)	
Validation	Entretien jury		Entretien Jury		Entretien jury	
Certification	TITRE Délivré par le DDTEFP ¹³⁸	Réussite partielle	TITRE	Réussite partielle	TITRE	Réussite partielle
		CCP acquis			CCP acquis	
		CCP acquis			CCP acquis	
		CCP à obtenir			CCP à obtenir	
		Nouvel entretien facultatif			Nouvel entretien facultatif	Nouvel entretien obligatoire
		TITRE			TITRE	TITRE

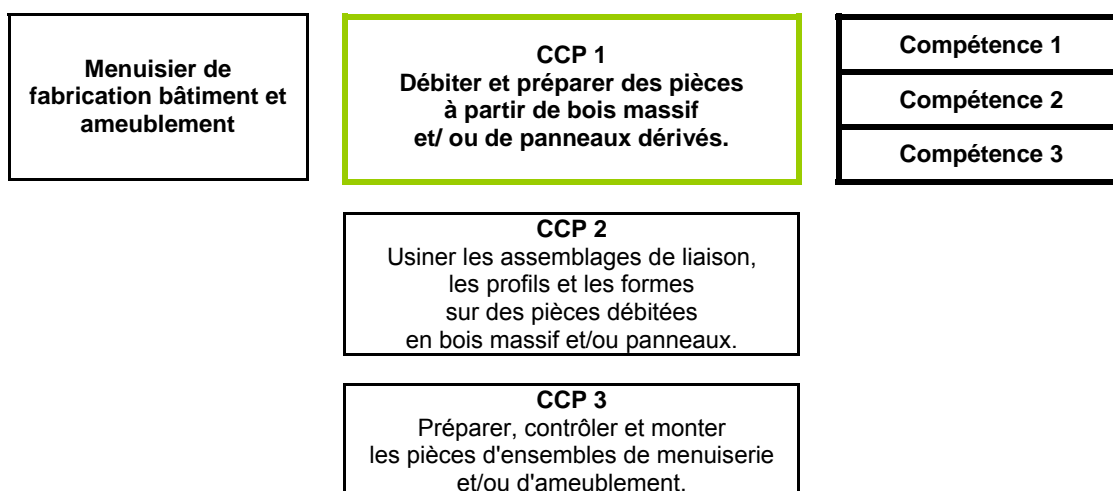
¹³⁸ Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

III L'architecture des titres « Ouvrier du Paysage » et « Menuisier de Fabrication Bâtiment et Ameublement »

Le titre professionnel « Ouvrier du Paysage »



Le titre professionnel « Menuisier de Fabrication Bâtiment et Ameublement »



IV Entretien exploratoire avec monsieur Yvon Chevalier coordonnateur d'une expérience de VAE à Cholet

1 On a dit bon, voilà c'est sur un projet, c'est sur un an un an et demi. J'ai dit OK,
2 on va y aller. Puis en fait, un an, un an et demi, le projet marchait plutôt bien, on a
3 continué **c'était financé par AGEFIPH** et puis **on a développé, on a écrit autour de ça**
4 **on a travaillé avec quelqu'un qui avait une chair à l'Université de Nantes, Reynald**
5 **Brizet, qui est psychosociologue et on a travaillé avec lui et une de ses élèves** pour
6 construire un outil d'évaluation des compétences des travailleurs handicapés. Par
7 rapport à l'idée d'un emploi en milieu ordinaire, en se disant que ce n'était pas pour
8 emmener tout le monde vers cet emploi en milieu ordinaire, mais c'est pour avoir une
9 référence, pour avoir une norme et puis pouvoir parler clairement avec les ouvriers
10 parce que **souvent on avait soit des ouvriers qui refusent de d'entendre parler d'une vie**
11 **ordinaire, alors même qu'a priori ceux qui les encadrent se disent « ils seraient**
12 **capables » puis ceux qui en sont complètement incapables, de visu, quand on les voit à**
13 **l'œuvre, eux rêvent du milieu ordinaire. Et donc il y a il y avait donc un problème**
14 **autour de ça.**

15 **Et souvent, entre parenthèses, je me suis aperçu que beaucoup de**
16 **travailleurs handicapés dans les ESAT aujourd'hui disent : « je veux travailler**
17 **en milieu ordinaire » parce qu'ils ne sont pas dupes du fait qui ne peuvent pas**
18 **nous dire : « je ne voudrais plus être handicapés » ça ils peuvent pas nous le**
19 **dire et qu'est-ce qu'ils nous disent à la place : « je voudrais travailler en milieu**
20 **ordinaire ».**

21 Et en nous disant ça, les gens sautent des deux pieds sur ce qu'ils sont en train de
22 nous dire là, et s'embarquent dans un truc impossible.

23 Alors même que l'ouvrier n'est pas prêt, ne sait pas ce que c'est que le milieu
24 ordinaire, et puis on l'envoie faire un stage ou je ne sais quoi, et il revient démoli.

25 Non, pas forcément toujours démoli, mais ça ce n'est pas passé comme on
26 l'entendait. Voilà grosso modo, surtout comment je me suis retrouvé à faire, à un
27 moment donné des choses autour de la VAE, puisque, après avoir fait ça, **j'ai eu une**
28 **petite mission avec le PIDTH** du Maine-et-Loire, toujours autour de la même
29 question, développement des compétences, insertion des travailleurs handicapés. Mais
30 l'insertion des travailleurs handicapés ce n'est pas trop mon truc.

31 Les gens pensent que je suis autour de cette question là, alors même que je me dis
32 « ça doit être leur affaire à eux, et pas la nôtre ». Donc ayant fait ça, on a lancé derrière
33 ça, avec la direction régionale du travail des Pays de la Loire, **une expérimentation** pour
34 introduire la validation des acquis de l'expérience, parce que là **on avait lancé la le**
35 **programme avec l'AGEFIPH**, c'était en l'an 2000, 2002, arrive la nouvelle loi sur la
36 VAE, un an après, 2003 nous on parle de l'introduire dans le milieu de travail adapté,
37 en disant on va chercher, quoi, on ne sait pas comment faire, on va chercher. La
38 direction départementale accepte de financer deux années, donc 2004 2005, fin 2005,
39 fin **d'expérimentation, des résultats plutôt encourageants si on ne pense pas insertion**
40 **ou diplôme à tout crin mais plutôt évolution des personnes**, donc à ce moment-là on
41 s'est dit « créons l'association et puis essayons de voir comment on peut apporter du
42 conseil, de la formation et accompagner les entreprises qui ont envie d'être dans cette
43 démarche là ». Alors les entreprises et les établissements, je fais exprès de parler des
44 entreprises et des établissements et non pas les travailleurs handicapés directement.

45 **Alors j'ai eu des liens à des fois par exemple avec le Greta**, en Vendée le Greta fait
46 des choses autour de la question de VAE, mais il y a des choses qui m'échappent, du

47 type : ils parlent de VAE mais quand on regarde ce qu'ils font concrètement, d'abord
48 c'est de la formation alors que la VAE c'est la validation des acquis de l'expérience. Là
49 il y a quelque chose que je ne comprends pas, ensuite ils parlent de formation, mais
50 c'est vraiment, je dirais les pré requis à un éventuel début d'apprentissage qui serait en
51 lien avec leur activité professionnelle. Donc on est vraiment au B A BA est très très
52 loin d'envisager une première certification ou un premier diplôme, etc., d'autant plus
53 loin, que, s'agissant du Greta, on est sur le registre des diplômes de l'éducation
54 nationale, s'agissant de travailleurs handicapés on est sur des titres comme les CAP,
55 que de toute manière un CAP ça veut dire accumulation de connaissances, qu'on
56 s'adresse dans beaucoup de cas à des personnes qui ont des fragilités mentales ou une
57 déficience intellectuelle, qui fait que c'est quelque chose sur laquelle ils ont déjà
58 achoppé, et que les remettre là-dedans c'est pas forcément évident. Donc au bout du
59 compte je ne sais pas où est-ce qu'ils sont en train de les emmener.

60 Apparemment ils sont contents de ce qu'ils font, peut-être, ils ont peut être raison
61 je ne suis pas sûr que l'on puisse parler de VAE.

62 *Ils ont visé directement des CAP ?*

63 Bah oui qu'est-ce que vous voulez qu'ils visent d'autres ? C'est le premier diplôme
64 que l'on peut obtenir dans l'éducation nationale qu'est-ce qu'il y a d'autres ?

65 *Dans le travail que vous avez mené vous aviez parlé d'outils tout à l'heure,
66 que vous aviez développés ?*

67 Oui il y a l'outil PRECAP. L'outil PRECAP c'est Protocole D'Évaluation Des
68 Compétences Et Aptitudes Professionnelles, en vue de l'emploi en milieu ordinaire,
69 alors pourquoi en vue de l'emploi, c'est ce que je vous disais, c'est qu'en fait, si on
70 évalue il faut qu'il y ait une norme quelque part, et la norme dans notre milieu
71 curieusement n'est jamais nommée. Combien de fois j'ai entendu, « voilà un bon
72 ouvrier de CAT ».

73 Voilà un bon ouvrier de CAT, mais je me dis : « ça veut dire quoi ? ». Est-ce qu'on
74 lui dit à l'ouvrier : « t'es un bon ouvrier de CAT. » Moi j'aurais honte ! il y a un
75 problème, là ! il nous faut une référence quelque part.

76 Donc nous la référence au départ, on est allé la chercher, avec le
77 psychosociologue puis son élève, en allant interviewer des chefs d'entreprise dans le
78 Choletais, qui ont déjà employé des travailleurs handicapés, venant du milieu ESAT ou
79 entreprises adaptés.

80 Donc ces gens là, ils ont pu nous dire ce qu'ils attendaient des travailleurs
81 handicapés, et on s'est très vite aperçu en fait qu'ils attendaient des choses assez
82 simples, extrêmement simples, sur le plan technique.

83 Donc compétences techniques, si c'est dans une usine de production, on ne
84 demande pas des compétences grandioses.

85 Après, compétences générales, ce que moi j'appelle compétences générales, qui
86 ont à voir avec la lecture, l'écriture, savoir compter, rapporté aux activités
87 professionnelles dans l'usine ou dans l'entreprise, on s'aperçoit que le chef d'entreprise
88 il ne demande pas aux gens des choses extraordinaires.

89 On peut avoir des documents à remplir qui sont liés à un suivi de production.
90 Eventuellement certains ouvriers, d'ailleurs, sont capables de faire la même chose sur
91 un terminal d'ordinateur, et que ça leur est tout à fait accessible.

92 *La question souvent elle va être plutôt autour de « comment les gens
93 s'adaptent ? » dans le sens de « qu'est-ce qu'ils comprennent des relations
94 qu'on entretient avec ses collègues, avec son supérieur hiérarchique, avec
95 éventuellement les clients, qu'est-ce que je peux dire quand je suis dans les*

96 vestiaires ou quand c'est le midi et qu'on est au restaurant d'entreprise, etc.,
97 qu'est-ce que je ne peux pas dire, comment je m'impose, est-ce que j'envahi les
98 gens ou est-ce que je suis trop discret... ? ». Toute cette mesure là, souvent leur
99 échappe.

100 Le problème il vient plutôt d'un manque de compréhension du sens de la
101 situation de travail, que de compétences techniques en soi, qui sont plutôt
102 assez simples.

103 Ce qu'on a vu aussi c'est qu'un chef d'entreprise, qu'est-ce qu'il attend d'un
104 ouvrier travailleur handicapé, c'est qu'on ne l'embête pas avec des histoires de
105 transport, tout ce qui serait périphérique au travail lui-même. Donc l'ouvrier qui ne
106 saurait pas amener sa gamelle dans l'entreprise le midi ou qui a du mal à respecter les
107 horaires parce que il a du mal à s'y retrouver s'il a des horaires fluctuants, par exemple,
108 des choses comme ça. Donc là, on va trouver des chefs d'entreprise qui ne veulent pas
109 s'encombrer de ça.

110 Ça peut ce comprendre.

111 Et quand on regarde ce qui ce passe dans les CAT dans les ESAT ou dans les EA,
112 quoique dans les EA à mon avis c'est différent, on pense moins à ces choses là et on
113 pense beaucoup plus aux capacités techniques alors même que au bout du compte
114 pour moi la question désormais elle n'est pas là.

115 Aujourd'hui ce que je fais quand je travaille dans une entreprise ce que je propose
116 au directeur, c'est avec une équipe entière d'ouvriers qui travaille à la même production
117 on puisse construire ensemble un référentiel de compétences liées à l'activité. Ça veut
118 dire premièrement : nommer définir décrire l'activité à partir de ce que disent les
119 ouvriers en présence de leurs supérieurs hiérarchiques de proximité.

120 De façon à ce qu'il ait une interaction avec lui. Alors des fois il peut être
121 encombrant si ça les empêche de dire des choses, d'en même temps quand il n'est pas
122 là, ils peuvent nous embarquer sur des trucs complètement erronés. Alors il faut
123 trouver le juste milieu. Moi c'est ce que je fais. Je trouve que déjà ça c'est un travail de
124 professionnalisation, qu'on ait affaire déjà à quelqu'un qui est de l'expérience, qui
125 pourrait éventuellement aller vers un diplôme, ou qu'on ait affaire à quelqu'un qui a un
126 petit potentiel mais qui va participer pareil, dans les deux cas cela va être bénéfique.

127 Je me dis si l'on intervient, je ne vois pas pourquoi on ferait de l'écramage et on
128 dirait voilà on va travailler avec untel et untel et pourquoi qui déciderait avec qui il
129 quoi un tel ne bénéficierait pas de ce type de travail. Donc ce que je propose c'est ça
130 un travail d'équipe :

131 Construction du référentiel, alors maintenant je suis un petit peu rodé, faut faire
132 parler les gens, donc souvent pour parler du travail, on commence : « vous travaillez
133 pour qui ? » car souvent le nom de l'activité n'est pas nommé mais on donne le
134 donneur d'ordre.

135 -- bah oui je fais du je ne sais pas quoi, on nomme le nom de l'entreprise
136 -- bah oui mais c'est quoi ça ?

137 Donc déjà on voit que dans l'énoncé de la production de ce que l'ouvrier fait, dans
138 son énoncé il y a déjà une mauvaise compréhension de la chose.

139 Donc moi je m'applique à bien détailler avec eux. Souvent j'ai déjà fait un petit
140 tour, dans l'entreprise j'ai parlé avec les uns et les autres, ils me connaissent, j'ai pris le
141 temps d'être dans une relation où les gens savent qu'ils vont pouvoir échanger avec
142 moi. Je me suis déjà fait une idée de est-ce qu'il y a oui ou non des titres professionnels
143 du ministère du travail qui se rapporte à leur activité. Parce que plutôt que de prendre
144 des diplômes de l'éducation nationale je m'oriente sur les titres professionnels, en

145 sachant que si c'est le cas il s'oriente vers la VAE de toutes façons il aura été mis en
146 situation. Il se confrontera à des membres du jury qui seront du métier, qui pourront
147 échanger avec lui, je dirais presque d'égal à égal, ce qui le mettra dans une position plus
148 facile que la situation d'examen que l'on aurait dans l'éducation nationale de mon point
149 de vue. J'ai peut être des a priori un petit peu trop tranchés, j'en sais rien.

150 Ceci dit comme l'on avait lancé notre expérimentation avec la direction régionale
151 du travail, les portes étaient ouvertes pour travailler dans ce sens-là. Au départ j'ai
152 travaillé avec les gens de l'AFPA, leur pédagogie c'est la leur, il y a des fois elle ne me
153 va pas complètement, parce que je trouve aussi que mine de rien eux aussi ils sont dans
154 une idée, bon il y a un stagiaire qui arrive, il passe par notre processus de formation, il
155 emmagasine des choses, il ressort c'est bon quoi.

156 Si c'était ça l'apprentissage et que ça suffisait ce serait... Enfin bon il y a autre
157 chose. Donc c'est vrai que j'ai travaillé avec eux, que je continue à travailler avec eux
158 mais que j'ai appris à m'organiser avec l'expérience dans les entreprises qui souhaitent
159 ça, donc aujourd'hui je parle moins de proposer la VAE en entreprise et beaucoup plus
160 de penser professionnalisation.

161 Et quand je dis penser professionnalisation, j'ai souvent affaire à des directeurs ou
162 des chefs d'entreprise qui disent « mais en fait, c'est votre affaire avec les ouvriers »,
163 alors même que je pense très sérieusement que c'est d'abord l'affaire de la direction et
164 de l'encadrement. Dire qu'est-ce qu'on fait dans cette entreprise là, ou qu'est-ce qu'on
165 fait dans cet établissement là pour que l'organisation du travail, le travailleur lui-même,
166 les relations, les process, les procédés, tout soit mis en place pour faire sens à l'ouvrier
167 et lui donner une perspective professionnelle. C'est-à-dire que ce n'est pas à quelqu'un
168 d'autre de dire voilà à tel ou tel ouvrier : « tu pourrais faire telle chose tu pourrais là
169 l'extérieur etc. » Ce n'est pas aux autres d'avoir un projet pour l'ouvrier, c'est bien tout
170 simplement mettre quelque chose en place dans l'entreprise qui permet à l'ouvrier de
171 se dire : finalement je serais peut-être bien capable de...

172 Et je me vois dans cinq ans faire ça. Même si c'est pour dire dans cinq ans je me
173 vois faire toujours le même travail. Mais je préfère un ouvrier qui est capable de dire
174 cela que quelqu'un qui dit rien et, 40 ans après il sort de l'entreprise et il n'est toujours
175 pas capable de comprendre ce qui lui est arrivé dans sa vie professionnelle.

176 Après tout quelqu'un a bien droit de dire : « moi ce poste là ça me suffit
177 amplement et dans cinq ans je veux toujours être là ! » Je n'ai jamais entendu quelqu'un
178 dire ça. Le dire aussi clairement, on est plutôt dans une société, alors surtout quand on
179 a affaire à des travailleurs handicapés, mais c'est notre société qui veut ça : « Ah vous
180 êtes handicapé, alors on va vous en remettre une louche ! » Vous êtes dans l'obligation
181 de progresser en quelque sorte. Est-ce qu'on demande au premier ouvrier de la
182 première entreprise venue, si il est dans une démarche de progrès et qu'est-ce qu'il
183 envisage de faire l'année prochaine, et s'il va prendre des responsabilités etc. On lui
184 demande rien on lui fiche la paix.

185 Donc je pense que réellement notre travail il est davantage dans la construction
186 d'un cadre et beaucoup moins dans une relation entre quatre yeux où on obligerait les
187 gens à être dans une démarche de projets individuels comme on entend partout. J'étais
188 encore l'autre jour, par hasard à croiser des gens de PIDTH, qui, compte tenu des lois
189 qui sont sorties, compte tenu de tout ce qu'on raconte autour des travailleurs
190 handicapés, croient dur comme fer on croit que, quand quelqu'un est en entreprise
191 adaptée, si l'entreprise adaptée travaille bien, demain il sera en entreprises ordinaire,
192 quoi. Et donc il y aura des places dans l'entreprise adaptée, pour les autres. Je leur dis
193 mais attendez, et l'ouvrier en plus il est en entreprise, il a signé un contrat de travail,

194 pour quitter son travail, il n'y que deux solutions hein, soit l'entreprise le licencie, soit il
195 démissionne. Alors on le licencie pour quelle raison ? Faudrait voir. S'il démissionne,
196 c'est bien parce qu'il n'en veut plus de son entreprise adaptée, ou alors, ce qui serait
197 absolument abominable, c'est que compte tenu de qui il est, on a réussi à le persuader
198 de démissionner pour aller travailler dans une entreprise à côté. Alors même que c'est
199 de son propre chef, logiquement.

200 Mais personne ne pense à ça. Bon moi, je trouve qu'il y a un rouleau compresseur
201 qui est là, et vraiment, par rapport aux idées que je tente de développer, j'ai vraiment la
202 sensation de devoir remonter le courant.

203 Mais je m'aperçois qu'il y a des gens qui pensent un peu comme moi. Qui
204 s'aperçoivent qu'il y a un hiatus dans l'affaire. **On ne peut pas dire à la fois : « Il faut
205 que les travailleurs handicapés soient acteurs de leur vie professionnelle et que ça soit
206 ceux qui les encadrent qui veulent à leur place...**

207 ... Donc moi je m'évertue à tenter de montrer aux gens que ce n'est pas à nous de
208 vouloir pour eux.

209 Et ça cela va probablement avec tout le système qui les entoure : des gens sous
210 tutelle ou curatelle, on décide toujours pour eux.

211 C'est fou hein, c'est fou !

212 Pour moi, ça va à l'inverse de ce que l'on veut faire.

213 ***Donc il faut laisser le choix ?***

214 Oui, oui complètement ! que la personne ne soit pas assujettie mais par contre
215 qu'on n'ignore pas les difficultés qu'elle se coltine compte tenu de son handicap, qu'on
216 accepte qu'elle ait besoin d'aide ; je mesure cette chose là quoi. Et quand elle nous dit
217 « je suis bien là », acceptons qu'elle nous dise « je suis bien là ».

218 Je connais des ouvriers dans le Choletais avec l'industrie qu'il y avait autour du
219 textile... autrefois, il y avait quand même un certain nombre d'ouvriers qui travaillaient
220 dans ces entreprises, qui se sont retrouvés au chômage, qui ont été en grande difficulté,
221 qu'étaient peut être déjà des travailleurs handicapés ou qui, compte tenu de leurs
222 difficultés sont passés par la COTOREP, à l'époque, sont aujourd'hui travailleurs
223 handicapés, et donc travaillent en CAT, et quand on voit qui ils sont, quand ils
224 racontent les souffrances qu'ils ont eu à travailler en entreprise, **comment ils étaient la
225 risée dans l'entreprise, parce qu'ils ont vécu des trucs comme ça, et bien ces gens là,
226 vous pouvez toujours leur parler d'une autre entreprise, ils sont très bien au CAT, ils
227 savent bien qui ils ont en face d'eux, on les respecte, ils ont du travail, ils gagnent leur
228 vie, ils disent « attendez, moi ça y est, j'ai donné, ça suffit ».**

229 Pourquoi nous on voudrait les remettre en entreprise, leur dire « allez, encore un
230 autre effort », des gens qui ont déjà vécu, qui ont quarante, cinquante ans... ils disent
231 « attendez, ... »

232 ***Donc si j'ai bien compris dans votre démarche, il y a une phase
233 d'identification... puis vous avez un travail de construction avec le groupe où on
234 voit émerger par rapport à l'activité, on nomme ce que l'on fait, on dit ce que
235 l'on sait faire, et ensuite comment... je suppose vous croisez les deux... entre les
236 certifications ou les titres ou les activités et comment les deux se rencontrent en
237 fait ?***

238 Alors, quand on a décrit l'activité, de mon point de vue on n'a pas fait un
239 référentiel de compétences. On est bien d'accord, donc une fois que l'activité est
240 décrite, ... compte tenu du travail qu'on a fait j'utilise une chose assez simple, parce
241 que sur les compétences on voit de tout. Il y a des choses très intéressantes mais on
242 trouve de tout et des fois ça peut devenir assez compliqué, confusionnant. **Donc si on**

243 peut expliquer « qu'est-ce que c'est qu'une compétence » à des travailleurs handicapés
244 d'entreprise adaptée ou d'ESAT, ce n'est pas si simple que ça. Donc moi j'utilise un,
245 quelque chose qu'on a travaillé avec le psycho-socio Raynald Brizet qui est en fait, je
246 leur dis, pour simplifier, « une compétence c'est fait toujours de trois choses » :

247 Ce que les gens appellent habituellement, le savoir, le savoir faire, le savoir être, je
248 me dis ça, voilà un truc qui ne faut surtout pas dire parce que quand on a dit ça on est
249 complètement embrouillé. Je leur dis « il y a... je sais, les choses que je sais, donc ce
250 sont les connaissances, quand je vous regarde travailler, c'est clair que vous êtes
251 habiles, il y a de l'habileté, c'est ce qu'on appelle communément le savoir faire parce
252 que ça je pense que le savoir faire c'est accessible, tout le monde comprend, c'est un
253 mot qui passe vachement bien. Et, troisièmement, quand on travaille, on a besoin de
254 comprendre. Et il y a tout ce que vous comprenez pour faire les choses. Et alors on
255 peut citer des tas d'exemples. De plus en plus, quand on travaille, quand on fait de la
256 sous-traitance de type industriel il y a du contrôle, de pièces unitaires, ou statistique,
257 peu nous importe, mais il y a toujours un ouvrier qui est au contrôle à un moment
258 donné ou qui fait que l'autocontrôle peu nous importe, toujours est-il qu'au moment
259 où on contrôle, c'est l'ouvrier qui décide, qui choisit, si la pièce est bonne ou mauvaise.
260 Et bien il décide et il choisit avec quoi ? Vous n'allez pas voir le supérieur, le chef,
261 pour décider si la pièce est bonne, c'est bien vous qui décidez. Donc quand c'est vous
262 qui décidez, c'est que vous comprenez quelque chose d'une pièce bonne et d'une pièce
263 mauvaise. Donc cette compréhension là, pour moi, c'est de l'adaptation. Et donc cette
264 adaptation, c'est vrai, sur le domaine technique, puisque c'est ce qu'il y a de plus
265 accessible, mais c'est tout aussi vrai, à propos des relations dans l'entreprise. **Donc**
266 **pour moi, une compétence c'est fait d'un certain nombre de connaissances, un certain**
267 **nombre d'habiletés, et, de l'adaptation, que j'appelle « je comprends pour faire des**
268 **choses ». habilité, je sais faire, et connaissances, je sais. Et là, ça devient un petit peu**
269 **plus simple. Donc quand on a décrit l'activité précédemment, on reprend les items, et**
270 **on dit :**

271 « Alors sur ce travail là, qu'est-ce que vous avez besoin de savoir ? »
272 « Qu'est-ce que vous avez besoin de savoir faire ? »
273 « Qu'est-ce que vous avez besoin de comprendre ? »

274 Je me retrouve, avec un certain, nombre de choses, énoncées par eux, alors on
275 peut les aider, enfin, c'est pas si simple que ça, et donc toutes ces données là, je vais
276 m'en servir après pour les introduire dans notre protocole d'évaluation des
277 compétences.

278 C'est-à-dire, si quelqu'un m'a dit : « il y a tel savoir-faire », là je ne sais pas j'ai rien
279 qui me vient à l'esprit, quand on a un ouvrier d'espaces verts, « bon je sais tondre avec
280 une tondeuse auto portée, OK, je sais tondre » ou « je ne sais pas tondre » ça c'est
281 assez simple, c'est du savoir-faire, mais j'arrive sur un chantier, « par quoi je
282 commence ? ». Là il y a quelque chose à comprendre. Donc ces items là on va les
283 retrouver dans le protocole d'évaluation des compétences, à partir de ce qu'ils m'ont
284 dit.

285 Ce ne sera pas toujours parfait, parce que ce qu'on a fait, des fois c'est un peu
286 bancal, mais c'est leur affaire, en un mot. Comme il y a l'encadrant qui est présent,
287 c'est aussi leur discours. C'est avec leurs mots, parce que d'une entreprise à l'autre, il y
288 a une culture, donc il faut l'entendre, si l'on vient plaquer autre chose, la mayonnaise
289 ne va pas prendre. Donc tout ça, on s'en sert et je l'introduis dans PRECAP quand
290 j'interviens dans une entreprise, je laisse cet outil d'évaluation. Mais je ne le laisse pas
291 comme ça, quand je le laisse, ça veut dire qu'il y a eu de la formation auprès des

292 encadrants. Donc en général je demande trois jours de formation autour de la question
293 de l'évaluation des compétences. Donc évaluation, ça veut dire du temps pour savoir
294 qu'est-ce que c'est qu'une évaluation, parler d'objectivité, de subjectivité, de la
295 personne évaluée, le sujet, est-ce qu'il est objet, enfin tous ces éléments là qui me
296 paraissent très importants. Est-ce qu'on fait une évaluation formative ou une
297 évaluation qui va sanctionner ? On en parle aussi avec les ouvriers, c'est-à-dire que les
298 ouvriers ils sont d'accord pour être évalués mais quand ils le sont c'est qu'ils ont envie
299 de progresser, donc ils n'ont pas envie d'avoir une évaluation qui va venir leur dire :
300 « vous avez huit sur dix » ou « zéro sur vingt » ou je ne sais quoi encore, donc ils ne
301 veulent pas de quelque chose qui sanctionne, ils veulent plutôt quelque chose qui
302 s'inscrit dans leur démarche personnelle.

303 Donc la plupart du temps, pour l'instant, je ne me suis pas confronté à une
304 entreprise qui pensait autrement à savoir ce que je propose c'est que l'évaluation, soit
305 quelque chose d'assez libre, c'est-à-dire que si quelqu'un ne veut pas être évalué, et
306 bien il n'est pas évalué.

307 Si un moment, donné par rapport à un projet qu'il peut avoir ou une expérience
308 qu'il a eue, on envisage avec lui d'évaluer pour savoir comment il se situe, et puis
309 éventuellement pour savoir où est-ce qu'il a des progrès à faire, et bien à ce moment là
310 on imagine l'évaluation.

311 Alors l'évaluation je la propose en trois temps :

312 - premièrement, je dis la meilleure chose, c'est une auto évaluation. C'est-à-dire
313 que c'est la personne elle-même qui dit ce dont elle est capable, et je me suis aperçu
314 que la plupart du temps les ouvriers étaient très très honnêtes avec ça, c'est surprenant.
315 Donc auto évaluation, alors dans des conditions un petit peu spéciales, parce que auto
316 évaluation, on ne tombe pas forcément sur quelqu'un qui va savoir lire. C'est un outil
317 informatisé exprès pour que ça soit non pas un évaluateur qui pose la question mais
318 l'ordinateur en quelque sorte qu'il n'y ait pas d'évaluateur dans cette affaire là mais que
319 ce soit bien l'ouvrier lui-même qui se situe grâce aux questions qui sont posées. Par
320 contre ça a lieu avec un tiers pour qu'il y ait le côté humain, si la personne ne sait pas
321 lire, qu'il y ait, qu'on puisse lui lire la question, et l'idéal, c'est que ce tiers là soit pas
322 vraiment dans l'atelier, du métier. Je travaille en ce moment avec une entreprise, où le
323 directeur m'a dit « bon, OK la formation, tout le monde la fera y compris les
324 secrétaires du service administratif. Ça veut dire que demain si un ouvrier a besoin
325 d'une demi heure pour évaluer une partie de ses compétences, ça peut être la secrétaire
326 qui ne sait rien du contenu de son travail et qui connaît à peine l'ouvrier sinon pour le
327 croiser, se dire bonjour, qui va être le tiers quoi ! donc ça, pour moi c'est drôlement
328 important parce que c'est mettre l'ouvrier dans la position de celui qui sait, alors que
329 quand on est en évaluation en général, si on pense le rapport maître/élève c'est le
330 maître qui sait et l'élève ne sait même pas forcément ce qu'on attend de lui, ça arrive
331 ça !

332 Alors que là on est en train de dire à l'ouvrier « je sais que tu sais ».et en fait je
333 crois que c'est une philosophe qui est sur Paris, quelqu'un qui a peut être des positions
334 un peu révolutionnaires, qui a d'excellentes idées, et qui dit « d'une façon générale, les
335 gens qui sont en difficultés, sans parler forcément des travailleurs handicapés, sur le
336 plan social, etc., ceux qui sont délaissés, il faut leur faire savoir qu'ils savent » et on a
337 tout un système de protection en France, y compris en passant par les assistantes
338 sociales, etc. qui va à l'inverse de cette idée là. C'est-à-dire que une assistante sociale
339 rencontre quelqu'un en fait, ça y est ce quelqu'un il est dans la position de « je m'en
340 remets à vous, c'est vous qui savez ».

341 Alors même qu'on pourrait être dans une autre démarche et en train de dire aux
342 gens, « mais j'ai confiance en vous ». Alors, j'ai confiance en vous, ça veut pas dire « je
343 vous laissez aller droit dans le mur », j'ai confiance en vous « je vous aide là où vous
344 avez besoin d'être aidé, mais je suis en train de vous dire ou de vous montrer que cette
345 confiance elle est réelle ». Alors même qu'on a inventé toute une série de machines qui
346 va à l'inverse de ça. Et si on parle avec des psychos on nous dit bien notamment
347 autour de toutes ces personnes qui ont une déficience mentale, les premières questions
348 elles tournent autour de ça. Comment ces gens là peuvent avoir confiance en eux ? Et
349 dans le rapport au monde et dans leur rapport à l'autre.

350 J'ai vu des trucs des fois extraordinaires, je m'en rappelle une évaluation comme
351 ça il y avait une question toute simple pour mesurer quel type de déplacement l'ouvrier
352 pouvait faire, jusqu'où il pouvait se déplacer de chez lui pour aller dans une entreprise.
353 Donc est-ce qu'il dispose d'une bicyclette ? Il y avait une question comme ça. Et
354 l'ouvrier me dit « non ».

355 Il note non sur l'ordinateur, il me dit non, moi je ne le connais pas spécialement,
356 et puis le lendemain, mais j'entends son chef d'équipe qui me dit « il est venu à vélo,
357 comme d'habitude quoi ». Je dis « je comprends rien, il m'a dit qu'il ne disposait pas de
358 bicyclette ! ». Alors je le croise, on échange comme ça « je n'y comprends rien, tu m'as
359 dit que tu ne disposais pas de bicyclette puis tu viens à vélo depuis toujours ! ». Et alors
360 là il me dit « mais c'est parce que le mot... » Je ne sais plus comment il me dit ça mais
361 c'est parce que le mot bicyclette c'est tellement proche du mot mobylette que je n'ai
362 pas osé répondre oui parce que je ne... en fait dans sa tête il ne savait plus si une
363 bicyclette c'était une mobylette, ou une mobylette une bicyclette... Donc il a répondu
364 non.

365 Et nous, dans des situations toutes simples comme ça, on passe à dix mille de ça,
366 et l'ouvrier, on ne comprend pas que sur une question toute bête il était là, en
367 difficultés.

368 Et donc, dans son honnêteté, pour ne pas se tromper, il a dit « non ». Alors qu'il
369 suffisait que la question soit « Est-ce que tu disposes d'un vélo ? » et là ça passait.

370 Voyez, je suis sûr, je pense à ça mais j'en ai eu d'autres exemples de ce type là. Il y
371 a des tas de fois où les ouvriers sont confrontés à des choses comme ça. Donc leur
372 faire confiance, leur montrer qu'on a confiance en eux, ça dans le travail à mon avis,
373 attendez, CAT ou ESAT, Services d'Aide par le Travail, Entreprise Adaptée donc
374 adapter le travail, pas le sens où on aurait justement une ergonomie ou je ne sais quoi
375 qui serait super sophistiquée. A mon avis la vraie question elle n'est pas là, la vraie
376 question elle est quel cadre, quel contexte de travail on a construit de sorte que
377 l'ouvrier si retrouve et se dise « je peux prendre des responsabilités, je peux prendre
378 des initiatives » parce que quand on parle de compétences, pour revenir à votre
379 question, si on parle de compétences techniques, c'est vrai qu'il va y avoir toute la
380 technicité dans le travail. Mais si on veut aller au-delà, ça par rapport à ce même travail,
381 il va y avoir un champ de responsabilité, il va y avoir un champ d'initiatives, j'entends
382 bien que quelqu'un qui a un tout petit potentiel on lui laisse un petit champ de
383 responsabilités pour qu'il soit à l'aise, et j'en ai vu des fois des ouvriers qui travaillaient
384 dans une chaîne extrêmement complexe mais ils avaient leur place, y compris sur une
385 machine. Mais leur place, ce n'est pas... la machine les valorisait, mais leurs
386 responsabilités étaient sur un point technique qui leur était accessible. Et à côté de ça,
387 on peut avoir quelqu'un ou un autre ouvrier qui ne travaille pas spécifiquement sur la
388 machine, mais qui a une responsabilité sur la production.

389 Donc quelque chose de plus complexe. Et bien, et l'un, et l'autre s'y retrouvent et se
390 respectent mutuellement. Et ça marche, évidemment donc celui qui a un petit potentiel
391 n'envisage pas autre chose que ce qu'on lui dit là, je le conçois, et puis il est bien là, il est
392 content d'avoir sa machine, souvent d'ailleurs c'est sa machine, alors que l'autre ouvrier,
393 se dit « et demain, qu'est-ce que je fais, quoi ? ». Mais les deux s'y retrouvent.

394 Quand on est sur ce registre, je me dis, là, on est sur la bonne voie.

395 Bon c'est un peu... *je suis un bavard et je suis capable de noyer les gens ! (rires)*

396 ...ça, moi, la VAE, m'intéresse pour les temporalités parce que avec la VAE on...
397 *ce n'est pas comme un examen, à la fin d'une formation, on peut dire aux ouvriers «*
398 *attendez, si vous avez envie d'aller vers ce métier là, vous avez tout votre temps, et le*
399 *jour où vous êtes prêts pour passer un certificat, et bien vous le tentez » et notamment*
400 *on peut dire à l'ouvrier, d'ailleurs je fais toujours un travail avec les supérieurs*
401 *hiérarchiques là-dessus, « qu'est-ce qui ce passe si l'ouvrier, rate, qu'est-ce qui se passe*
402 *s'il réussit ? ». Je pense que cette idée de réussite et cette idée de ratage, sont l'une et*
403 *l'autre, drôlement importantes. Il faut que l'ouvrier puisse rester le même. Déjà, nous-*
404 *mêmes on peut penser qu'on est un petit peu plus solide et si on rate quelque chose,*
405 *on peut être démolé. Bon, on va peut être se reconstruire, on a vu des gens qui ne se*
406 *reconstruisaient pas. Et, si on réussit, on a vu aussi des gens qui se démolissaient, parce*
407 *qu'ils avaient réussi. Alors évidemment c'est parfois des réussites un peu étranges, mais*
408 *le gars qui gagne au loto, le, je ne sais pas, la star dans je ne sais quel et quel domaine...*
409 *enfin bon, on peut tout imaginer. Donc « qu'est-ce qui ce passe pour toi si tu réussis,*
410 *qu'est-ce qui ce passe pour toi si tu rates ? ». Et montrer que cette réussite et le ratage*
411 *n'ont rien à voir avec la personne, pouvoir lui dire avant qu'il ne se passe quelque*
412 *chose « tu resteras le même », c'est déjà se garantir que la personne sera solide, quelle*
413 *que soit la situation. Et ça je trouve que les gens qui encadrent les travailleurs*
414 *handicapés devraient travailler cette question là bien davantage, dans des tas de*
415 *situations, expériences nouvelles, etc. Faire la différence entre les compétences mises*
416 *en œuvre, les réussites de la personne et la personne elle-même. Alors même que*
417 *souvent dans notre discours, on fusionne les deux et on confond après ces deux*
418 *éléments dans la tête des uns et des autres.*

419 Je ne me rappelle plus de ce que vous me demandiez !

420 *On était parti sur les temporalités différentes...*

421 Oui ! J'étais en train de me dire que pour moi la VAE elle m'intéressait parce que
422 on vit trois ans d'expérience minimum, mais dix si on veut, etc.

423 Et la notion, dans la VAE, de préconisations, si la personne n'a pas son diplôme,
424 c'est pareil, s'il y a des préconisations ça veut dire, *il y a là des membres du jury qui*
425 *vont conseiller, qui vont inviter à repasser le certificat un an ou deux ans après, etc.*
426 *Donc du conseil qui est porté, une considération vers la personne. Ce n'est pas*
427 *simplement « je suis sur la liste de ceux qui ont réussi ou la liste de ceux qui ont*
428 *échoué » mais il y a une considération de la personne.*

429 *Est-ce qu'il y a un travail d'écriture autour de votre démarche*

430 Bien sûr ! Bon ça, *c'est difficile parce que il y en a qui n'accèdent pas à la lecture et*
431 *à l'écriture.* Mais il y a des gens, je vous assure, il y a des ouvriers handicapés, mais qui
432 ont du vocabulaire, qui pensent les choses, mais c'est d'une clarté, et moi, ils
433 m'épatent, des fois je suis là, à venir faire du travail avec eux mais je n'ai pas le mot qui
434 me vient à l'esprit et eux ils l'ont.

435 Ça existe, hein !

436 *Peut être que le portfolio peut être un bon outil. Avec lui, ce travail*
437 *d'écriture peut s'approprier, dedans il n'y a pas forcément des choses d'écrites, il*
438 *peut y avoir des photos, il peut y avoir des enregistrements...*

439 Moi, je veux bien ! La question c'est qui le fait ?

440 ...

441

442

443

444

445

446 La notion de distance, de temporalité, langage, on sait bien que lieu, temps et
447 autre, c'est les trois points fondamentaux qui nous font exister en société. Donc quand
448 vous parlez de distance, de temporalité et de langage moi ça me va complètement.
449 Effectivement, et dans le cadre du travail, d'une certaine manière, par rapport aux
450 institutions en général, institutions qui sont, la plupart du temps des vrais sacs de
451 nœuds, des paniers de crabe, des trucs mais je vous assure mais je n'en veux plus de
452 ces trucs là, quand on va, en entreprise, je ne sais pas quel effet ça vous a fait, vous,
453 avec votre cursus, mais je trouve que c'est sain. Les gens sont tournés autour d'une
454 même préoccupation, il y a quand même une production à fournir, si on produit
455 quelque chose de qualité on va avoir les finances, l'économie nécessaires, suffisantes
456 pour payer tout le monde quoi. Alors évidemment après il y a des enjeux, j'entends
457 bien, mais au moins le jeu, la règle est là. C'est nommé, c'est clair, tout le monde le
458 sait ;

459 Dans une institution mais il y a des enjeux, il y a des trucs de pouvoir, machin...,
460 écoutez, des histoires à dormir debout ! On en oublie, ce que l'on appelle aujourd'hui,
461 les usagers, encore une erreur. Ça me faisait drôle quand vous parliez d'acteur et
462 d'auteur, je ne sais plus quel terme savant vous avez employé. Il y a quelques années il
463 y avait des congrès sur Paris sur ce thème des compétences et de la reconnaissance, et
464 moi j'étais intervenu, puisque on était déjà à travailler ça, pour parler de faire en sorte
465 que effectivement, parce qu'on parlait déjà beaucoup des gens acteurs de ceci, acteurs
466 de cela, ça continue si on regarde aujourd'hui, il suffit d'allumer le poste pour
467 comprendre, continuer à parler comme ça, mais c'est vrai que la notion que les gens
468 soient auteurs, auteurs de leur carrière, parlons comme ça, qu'ils soient auteurs de leur
469 carrière professionnelle ! ça me paraît normal.

470 Tout à fait et puis en plus ça permet de rejoindre l'individu et quand on est auteur
471 on socialise son œuvre, c'est ça... et donc c'est le rapport au monde, parce qu'on
472 socialise, forcément. Il y a la mise en intrigue, on rend les choses présentables,
473 convenables pour soi et pour les autres. Ce n'est pas convenable au sens moral, mais
474 convenable, au sens de ce qui me convient. Il y a un entre deux qui reste très très libre,
475 c'est pourquoi je vais chercher à mettre en place un outil de construction et qui puisse
476 s'affranchir des problèmes liés aux conséquences des déficiences...

477 Ça dépend peut être, à qui l'on s'adresse, parce que, quand vous parlez de
478 Portfolio, moi c'est vrai que je pense à ce qu'on appelait le classeur parcours
479 professionnel, du coup je n'aime pas trop, mais je ne m'en sers plus, mais il y a des
480 gens qui peuvent me demander des fois des choses comme ça. *Le seul intérêt que j'y*
481 *trouve, et qui est quand même drôlement important, c'est que, avec un certain nombre*
482 *de travailleurs handicapés, en grandes difficultés, je trouve que ça permet de faire le*
483 *lien entre passé, présent avenir.* Donc puisque les structures sont obligées d'être dans
484 l'obligation aujourd'hui de proposer des projets professionnels ou individuels, à leurs

485 usagers, on va parler comme ça, ça me fait du mal, mais... puisque il y a une idée de
486 projet il y a une projection, une projection faut savoir où on se situe, donc dans le
487 présent j'en suis où, et si j'en là dans le présent, c'est que j'ai un passé. Et quand on
488 regarde qui sont les travailleurs handicapés, d'ESAT, de CAT, c'est loin d'être aussi
489 facilement accessible pour beaucoup y compris, puisque je travaillais avec, à Cholet, un
490 CAT de l'APF, donc des ouvriers avec un handicap physique ou sensoriel, mais
491 n'empêche, qu'au-delà de leur handicap physique et sensoriel on voyait bien que leur
492 rapport au monde était bougrement altéré, mais qu'il y avait un certain nombre de
493 choses sur lesquelles il fallait faire très attention. Parce qu'en même temps il ont une
494 faculté pour sortir... de prime abord, il nous laissent une image qui pourrait nous
495 laisser penser un certain nombre de choses, et si on force tête baissée dans ce qu'ils
496 nous racontent on va au « casse pipe » avec eux.

497 Donc cette idée de présent enfin de passé de présent et d'avenir, moi je trouvais
498 que le classeur dont... qu'on avait mis en place et qui doit être utilisé encore dans
499 certaines structures, était intéressant. Et collait en même temps avec ce qui était
500 demandé aux structures, et respectait cette idée que l'ouvrier pouvait être l'auteur de sa
501 carrière professionnelle et donc avoir ses propres idées sur son devenir. Même ça
502 pouvait venir l'aider à avoir des idées, même si elles sont extrêmement sobres. Le
503 problème, c'est dès que l'on parle de projet et d'avenir, les gens se disent il nous faut
504 un truc comme ça (énorme). Et demain « il se passe quoi pour moi ? ». Ceci dit je sens
505 là un petit décalage avec ce que vous faites, mais je ne sais pas pourquoi, j'ai du mal à
506 reprendre votre proposition de portfolio. C'est peut être le côté artificiel, c'est-à-
507 dire est-ce que quelqu'un qui n'est pas handicapé a un portfolio (« Oui ») ?

508 *... j'étais un peu pessimiste, je me disais que les derniers à croire au projet*
509 *du CAT, et bien c'étaient les travailleurs du CAT, c'étaient les derniers à y*
510 *croire finalement.*

511 Le projet du CAT ou le projet que le CAT avait pour eux ?

512 *Le projet qu'on affiche en assemblée générale, et bien les derniers à y croire*
513 *sont les travailleurs...*

514 Est-ce qu'on les à mis dans le coup ?

515 Quels sont les établissements qui mettent les travailleurs handicapés dans le coup
516 de leur projet ? Projet qu'ils ont pour eux, pour les usagers, mais usagers
517 consommateurs quoi. Donc consommateurs donc... « vous attendez ça bien attendez
518 on vous le fait, le reste on s'en fiche ! »

519 ...

520 *Est-ce que vous avez pu avoir après un retour avec des travailleurs qui*
521 *étaient passés, le retour des travailleurs après la démarche, après l'intervention*
522 *dans leur établissement, éventuellement avoir eu des retours des gens, des*
523 *travailleurs qui auraient menés la démarche de validation ?*

524 Oui, alors là-dessus vous avez raison, vous avez raison, il faut y penser parce que
525 autrement on travaille en roue libre là, on ne sait pas trop où on va.

526 Il y a plusieurs choses... Je dirais la VAE, l'insertion, pour moi tout ça, ce sont, à
527 la limite de bonnes occasions, de bonnes opportunités, je me sers de tout ça pour
528 tenter de développer ce qu'on a déjà partagé ensemble. Autrement dit, la VAE, on est
529 bien d'accord, ça n'est qu'un moyen, et souvent la première confusion elle est là, c'est
530 présenté, en général, comme un objectif alors même que ça n'est qu'un moyen.
531 L'insertion, bien on parle de l'insertion, mais ceux qui en parlent le plus ce ne sont pas
532 ceux qui sont concernés. Ceux qui sont concernés ils s'insèrent et ils ne disent rien, ils
533 font de leur mieux, et puis ceux qui ne s'insèrent pas, c'est que pour l'instant ils sont

534 bien comme ça. Donc en fait quand AGEFIPH a fait des choses pour l'insertion,
535 quand la loi nous parle de l'insertion, quand les PIDTH s'intéressent à ça, quand les
536 CAP EMPLOI sont mis dans le coup aujourd'hui, quand on voit comment l'ANPE
537 devrait être concernée alors qu'ils ne savent rien, ni d'Eve ni d'Adam là-dessus, bon,
538 moi je... Grand point d'interrogation « comment ça va se passer demain ? ». Donc, si
539 on veut bouger, je pense qu'on a des choses à dire là-dessus. Alors la VAE et
540 l'insertion, moi j'ai un exemple que je cite parce que comme ça je peux dire que j'ai des
541 résultats (rires) j'en ai qu'un, finalement, un ouvrier qu'était en entreprise adaptée, avec
542 qui, entreprise adaptée avec qui je travaillais... cet ouvrier là conduisait une machine
543 automatisée, donc qui était une assembleuse-piqueuse, de façonnage, en imprimerie.

544 Donc une assembleuse-piqueuse c'est quand même une... en l'occurrence c'est
545 une machine automatisée, donc de l'informatique, un pupitre on rentre des données,
546 des codes, donc des réglages assez complexes à faire d'ailleurs qui, en l'occurrence
547 dépassaient les compétences qu'on demandait dans le diplôme qu'il a passé, et qui était
548 constitué de plusieurs modules. Donc en fait c'était une machine mais on pourrait dire
549 c'était un ensemble de machines.

550 Donc ce gars là avait eu un apprentissage sur la machine déjà depuis plusieurs
551 années, et l'entreprise avait précédemment le même type de machine automatisée mais
552 qui était beaucoup plus mécanique. Et le fait qu'elle soit mécanique, elle était plus
553 compliquée et elle lui était difficilement accessible en son entier. Et curieusement le
554 fait qu'elle soit automatisée, donc qu'elle soit encore plus complexe, la lui rendait
555 accessible, la nouvelle.

556 Donc il a appris sur la nouvelle, après trois ans de formation, bien il savait
557 conduire la machine. La conduire ça veut dire la mettre en route, la conduire, l'arrêter,
558 faire les réglages, l'approvisionner, réceptionner le produit fini, le contrôler, le
559 conditionner, etc. autrement dit, on lui donnait un ordre de fabrication, il allait au
560 magasin chercher la matière première, il faisait tous ses préparatifs, et Dieu sait si en
561 façonnage d'imprimerie c'est vachement compliqué, envers/endroit, devant derrière,
562 page 1, page 2, page 3... donc tant de feuillets c'est un seize pages, enfin bon, je vous
563 assure, l'homme ordinaire il ne comprend rien ! Et bien le gars, il savait tout. Donc
564 dans le cadre de l'expérimentation j'avais proposé le projet à l'ensemble du personnel
565 et lui était intéressé, et il venait d'IME, il se sentait capable parce en même temps il
566 savait qu'il serait soutenu, donc je trouvais quelque chose à repérer là. Et on a travaillé
567 sur le modèle que je vous ai dit, à savoir qu'on a construit un référentiel, alors ça
568 consiste en quoi quand on travaille sur l'assembleuse-piqueuse, et quelles compétences
569 il faut que tu aies, et puis, chose que je ne vous ai pas dite tout à l'heure quand vous
570 me demandiez mais comment vous reliez les choses, à savoir puisque en face du travail
571 qu'il faisait, il y avait un titre professionnel du ministère du travail qui s'y rapportait
572 bien, qui était CIMA ce qui veut dire Conducteur d'Installation et de Machines
573 automatisées, le référentiel que l'on avait construit, on l'a rapporté au référentiel métier
574 du ministère du travail, et on a vu comment les choses collaient. Alors il y a des choses
575 qui lui manquaient, que c'est rare que dans une entreprise tout colle parfaitement, et
576 bien les choses qui lui manquaient, donc ce qui lui manquait, moi dans le cadre de
577 l'expérimentation, c'est moi qui les lui ai apportées.

578 Donc dans une démarche personnelle, ça m'est même arrivé d'aller chez lui pour
579 travailler. Alors je vais vous dire pourquoi ça c'est passé chez lui c'est que en fait ce
580 gars là, pendant qu'il faisait ça, il a été appelé par une entreprise qui fabrique des
581 circuits imprimés, cette entreprise là l'avait eu en mise à disposition deux ans
582 auparavant, et cette entreprise avait besoin d'employer quelqu'un. Ils se sont rappelés

583 que ce gars il convenait bien à leur besoin. Et la loi y est pour quelque chose, bon les
584 entreprises n'ont pas envie de payer leurs taxes à l'AGEFIPH donc ils se sont dit
585 « mais pourquoi pas il correspond bien ». Je trouve que le directeur, le patron avait une
586 position assez intéressante, il lui a demandé, il lui a laissé un temps de réflexion, et le
587 gars a dit oui. Mais nous, il n'avait pas encore passé sa VAE et on était encore en
588 pleine démarche donc ça a été vu avec le patron, on a dit « écoutez ce monsieur là il est
589 en pleine démarche de VAE etc. donc il fallait mettre le FONGECIF dans le coup, le
590 patron s'est investi dans cette affaire là a demandé au FONGECIF de regarder le
591 dossier en priorité, il a eu un financement. J'ai fait un accompagnement dans le cadre
592 des 24 heures de la VAE et puis cet accompagnement là je l'ai personnalisé donc je
593 suis allé chez lui, et puis j'ai utilisé un petit peu la pédagogie de l'AFPA, ou au moins
594 leurs outils pour l'amener à répondre aux fameux QCM auxquels il pouvait être
595 confronté.

596 Quand j'ai fait ce travail là avec lui, et que j'ai vu tout ce qu'il devait savoir, je me
597 suis dit ouf ! il n'y arrivera jamais. Je ne le voyais pas faire mais je me suis dit après tout
598 je ne vais me mettre Martel en tête, c'est son affaire à lui, on va faire ce qu'on peut,
599 parce que lui bourrer le crâne ça ne servira à rien, on va faire ce que l'on peut, et puis
600 on verra. Et alors il a fait ce qu'il pouvait, et puis en fait les membres du jury après
601 coup, m'ont dit « mais attendez, il a été extraordinaire » et ils ont dit « on ne vous
602 raconte pas ça parce que c'est un travailleur handicapé on voudrait employer des
603 ouvriers comme ça dans notre entreprise quoi. »

604 Donc le chef d'entreprise de la nouvelle entreprise où il était complètement
605 satisfait de lui au boulot, il a passé sa mise en situation alors qu'il était dans cette
606 nouvelle entreprise, mais sa mise en situation il a quand même eu je dirai un avantage
607 c'est que on a réussi à faire agréer l'entreprise adaptée où il travaillait avant, pour que la
608 machine sur laquelle il travaillait soit le plateau technique de son examen.

609 Et ça je pense que quand même il faut le noter. Parce qu'on l'aurait mis sur la
610 première machine venue, ce qui est possible dans un cas de figure ordinaire, en sachant
611 que les gens ont le droit à un certain temps d'adaptation, donc ils ont des heures pour
612 ça, mais lui il lui aurait fallu beaucoup plus de temps, mais une nouvelle machine, des
613 nouvelles manettes il n'aurait pas eu le temps pour s'adapter quoi. Donc on a fait
614 agréer le plateau technique, pour être agréé, il fallait qu'il soit aux normes, il fallait que
615 l'entreprise ait une production qui corresponde à ce qu'on attend d'un conducteur
616 d'installations et de machines automatisées, puis il fallait que la machine soit une réelle
617 machine, qui corresponde au diplôme quoi. Donc c'était bien le cas, il a passé ça là-
618 dessus, ça faisait six mois qu'il ne travaillait plus dessus donc déjà, ça renseignait
619 vachement, alors la veille ou l'avant-veille, le directeur de l'entreprise adaptée lui avait
620 proposé de revenir se faire la main, et puis il avait fait un petit peu de production,
621 comme ça pour ne pas perdre la main, il a fait un diplôme excellent, il a été reçu sans
622 problème. Donc une réussite avec de l'insertion. Mais ça c'est pour un individu, moi ce
623 qui m'intéresse d'avantage c'est qu'est-ce qui se passe dans l'entreprise au niveau des
624 ouvriers, qui se passe dans l'entreprise au niveau de ceux qui encadrent. Alors je dis
625 entreprise, mais on peut dire établissement. Je crois de plus en plus que si je veux un
626 travail qui porte ses fruits, il faut que je consacre du temps avec les encadrants.

627 Alors même que beaucoup de gens pensent d'abord, allez-y avec des ouvriers c'est
628 eux qui sont concernés. Cette position là elle peut se comprendre dans le contexte
629 actuel. Et puis en même temps quand on vient chatouiller les gens sur « mais dites
630 donc est-ce que votre atelier a un ordonnancement, a les process, sont ils bien pensés
631 qu'est-ce qui a été exprimé avec les ouvriers ». Bon, il y a des tas de choses auxquelles

632 on peut penser. Quelqu'un de l'extérieur, qui n'est pas forcément du métier, je ne peux
633 pas être de tous les métiers, et donc je ne suis d'aucun métier, ce qui fait qu'il faut être
634 drôlement prudent quand on est avec quelqu'un dans son atelier, alors même qu'il
635 connaît son travail, pour essayer de voir avec lui, qu'est-ce qui pourrait être amélioré
636 pour que cela porte ses fruits auprès des ouvriers.

637 Ce n'est pas si facile que ça. Je rencontre souvent, des gens au départ, très
638 prudents très résistants, je dirais. Donc c'est du travail au long court.

639 Moi je n'ai pas hésité à me coltiner du travail, je me suis mis sur des postes. Et les
640 ouvriers, et les encadrants disent bien ce gars là il n'hésite pas à se mettre les mains
641 dans l'huile.

642 Et je trouve que ça rend service au niveau des relations, ça m'intéresse plus,
643 j'apprends plus de choses dans « qu'est-ce qu'on va pouvoir faire ensemble » que sur la
644 tâche elle-même des fois.

645 ...

646 Il y a des tas de choses hein ? et là on est dans les petites astuces, les petits trucs.

647 *[Dans la*
648 *compétence]*

649 Complètement, je suis d'accord, et ça pour la faire ressortir ce n'est pas facile ! On
650 est dans le non prescrit, oui toutes ces questions là...

651 Donc... Est-ce que ce que j'ai fait porte ses fruits auprès des équipes, je dirais
652 presque que c'est avec les premières entreprises et premiers établissements avec
653 lesquels je travaillais sur Cholet au départ, qui s'est passé le moins de choses, parce
654 qu'on expérimentait, et avec le recule je me dis « zut ! on n'a pas fait grand-chose ! ».
655 Ceci dit, il faut relativiser, parce que je garde des contacts avec des directeurs des
656 responsables etc. Et puis je m'aperçois, qu'ils sont en train de s'apercevoir que depuis
657 que je ne suis plus là bas, et bien il manque une partie à leur travail. Donc ça devait
658 servir à quelque chose, sauf que, et c'est peut être pour ça que je suis un peu déçu, c'est
659 que ça servait, parce que j'y étais. Je n'y suis plus, ça disparaît. Alors que j'avais la
660 prétention de croire que j'apportais quelque chose qui pouvait perdurer.

661 *Ce que vous faites réconcilie le fait qu'il y a toujours en CAT une*
662 *commande sociale et une commande client...*

663 *Mais pourquoi on oppose (bruit)...*

664 Non, mais attendez, quand j'ai démarré, moi, je ne savais rien ! C'est là que, en fait
665 il faut y aller, il faut piocher dedans ! Parce que quand je suis arrivé ils sont venus me
666 chercher, qu'est-ce que vous voulez, moi, je venais d'IME ce qui m'intéressait quand, il
667 y a trente ans, c'était la pédagogie avec les enfants handicapés. Si j'avais fait ma
668 formation d'Éducateur Spécialisé et que je m'étais retrouvé en IME c'est ça ! Donc le
669 chemin parcouru, donc tout d'un coup se retrouver avec des adultes et puis penser
670 production, bon etc., non, j'avais moins de connaissances que...

671 *On a des ressources que l'on ne soupçonne pas avant de les mobiliser !*

672 Ou qu'on connaît, mais qu'il faut mobiliser pour sortir quelque chose... mais des
673 fois je rame... pas facile... faut bosser... je vois des gens qui ont des facilités, non,
674 non, je vous assure

675 ...

676 Quand je propose de construire un référentiel, moi, je leur dis, « attendez, je ne
677 fais pas votre métier, si vous ne me dites rien, il ne se passera rien ». Je ne dis pas ça
678 comme ça...

679 *C'est la position du CNAM, je crois, pour l'accompagnement de la VAE, où*
680 *ce sont des gens qui ne sont pas de la profession, qui ont été choisis !*

681 C'est bien vu... C'est pour les 24 heures d'accompagnement de la VAE ?
682 **Moi je dis bien que tout notre travail autour de la VAE se situe en amont de**
683 **ces 24 heures là.** C'est-à-dire que, puisque je prétends dire que ce qu'il faut, c'est,
684 s'agissant d'une validation des acquis de l'expérience, comment fait-on pour que
685 l'expérience apporte la connaissance aux ouvriers ? Raison de plus de se poser la
686 question qu'il s'agit d'établissement et d'entreprises adaptés et que c'est la mission qui
687 leur est confiée.

688 Comment fait-on pour qu'une production, la conception même dans l'entreprise
689 pour la production conviennent à la mission que la société a donné à l'entreprise, ou a
690 donné à l'établissement de sorte que les ouvriers se retrouvent là à avoir un travail, un
691 réel travail, pas de l'apprentissage, un travail qui soit formateur.

692 Et pas que sur, parce que le problème, c'est que si on ne parle que comme ça, tout
693 de suite les fameux moniteurs d'atelier pensent technique quoi. Alors même que, pour
694 moi on peut... j'ai vu des fois des moniteurs d'atelier avec des travailleurs handicapés
695 qui avaient des potentiels tout petits, qui avaient des activités de production... donc
696 quand on passe dans l'atelier déjà, mais ça doit être complètement inintéressant, alors
697 même que ces moniteurs d'atelier avaient des ateliers qui tournaient du tonnerre de
698 Dieu ! Parce qu'ils avaient créé quelque chose, dans la relation entre les gens, les
699 responsabilités, à la mesure des ouvriers, mais les horaires, un tel responsable de telle
700 chose, un délégué d'atelier. Bon, on peut... des tas de choses qui avaient été inventées,
701 qui avaient une vie au travail qui étaient reliées à l'activité de production. C'est-à-dire
702 que réellement, c'était par le travail, qu'il y avait un étayage, quelque chose qui venait
703 structurer les gens. Donc des gens, oui, des moniteurs d'atelier qui avaient ça dans le
704 sang, quoi ! Qui n'avaient pas forcément tout pensé leur truc mais ça se voyait, ça
705 marchait tout seul quoi !

706 Donc la technicité c'est une chose, mais il y a effectivement ce que vous dites, les
707 compétences transversales, mais faut il encore que les ouvriers aient la capacité de les
708 développer, de les mettre en œuvre et puis de les transposer, et éventuellement... donc
709 favoriser la polyvalence,... il y a des tas de choses à faire, sans que l'activité soit
710 forcément extraordinaire...

711 Il y a dans une entreprise, une entreprise adaptée avec laquelle je travaille, il y a des
712 ouvrières, essentiellement des ouvrières, qui font du décorticage, décorticage en
713 cartonnage façonnage imprimerie, c'est quand on a de grandes plaques en carton et
714 puis... donc elles font du décorticage et ce qu'ils retirent c'est ce qu'ils appellent des
715 formats et ces formats là, vont venir à l'intérieur des emballages de parfums, d'eau de
716 toilette, des choses comme cela, donc des produits de luxe. Donc les formats doivent
717 avoir une perfection, sans aucun défaut... donc un contrôle unitaire des pièces.

718 Mais moi j'ai essayé de le faire, mais je n'y arrive pas. Ils prennent des formats
719 ensemble par petits blocs comme ça, en liasse, et ils sont là à regarder, dans un sens, à
720 le tourner, à regarder dans l'autre sens, le prendre de l'autre côté, et à nouveau de
721 l'autre côté, et vérification, propreté, ils font ça à une vitesse, et alors ça fait des années
722 qu'ils font ça on pourrait se dire mais ils en ont marre ! Mais non ça les intéresse. Donc
723 qu'est-ce qui les intéresse ? Qu'est-ce qui se passe autour de cette activité là ? Parce que
724 l'activité en soit, je crois qu'il y a une technicité là donc ça leur plait, mais en même
725 temps on pourrait dire il peut y avoir une lassitude, mais moi je suis persuadé que c'est
726 aussi tout ce qui a été inventé qui se passe autour de ça.

1 **V Entretien avec Patrick, ouvrier menuisier en ESAT**

2 *Patrick, ouvrier menuisier*

3 *Vingt trois années d'expérience à l'ESAT Jean Pinaud, comme menuisier.*

4 *48 ans*

5 *Date de l'entretien : le 27 février 2007*

6

7 *Marc : quand vous rencontrez quelqu'un qui vous demande ce que vous faites, vous lui répondez*
8 *quoi ?*

9 *Patrick : la menuiserie*

10 *Marc : la menuiserie ?*

11 *Patrick : oui. Ouais c'est vrai que des fois faut pas trop dire le CAT, parce que*
12 *c'est vrai que les gens..., le CAT...*

13 *Marc : oui...*

14 *Patrick : pour eux c'est complètement des handicapés, ce qui est faux. Parce qu'on*
15 *est la plupart que c'est pas la moyenne... Parce que, en fin de compte ici, y'en a pas*
16 *tant que ça hein ? Il a dû vous en reparler Philippe, ce matin... parce qu'en fin de*
17 *compte, on est bientôt la moitié, qu'on n'est même pas 80 % d'handicap, hein ? Et ça*
18 *y'en a pas ici. Parce que, quand ils parlent à la télé, ils sont bien gentils, ils parlent de*
19 *80%, mais tout le monde n'y est pas ! Tout le monde n'y est pas, et puis les gens...*
20 *comme ils disent ça tellement pas à la télé, ils s'imaginent des trucs qu'en CAT, bah*
21 *c'est bon, ils ont la vie belle, ils ont tout, mais ce qui est complètement...*

22 *Marc : et donc le métier que vous dites c'est « menuisier ».*

23 *Patrick : oui !*

24 *Marc : c'est un métier ! Dire travailler en CAT c'est pas un métier...*

25 *Patrick : y'a la moitié des gens y savent pas ce que c'est... pour eux c'est*
26 *complètement un truc d'handicapés ce qui a été fait au début, et puis ce qui est*
27 *complètement faux*

28 *Marc : alors, depuis combien de temps vous travaillez en menuiserie ?*

29 *Patrick : j'ai toujours fait que ça depuis, euh... j'ai fait que ça moi, ici.*

30 *Marc : depuis combien de temps ?*

31 *Patrick : depuis le 9 septembre 1984.*

32 *Marc : d'après vous... vous me dites je suis menuisier...*

33 *Patrick : on sait jamais tout, de toute façon...*

34 *Marc : ... oui... mais pour vous qu'est-ce qu'un bon menuisier ? un bon menuisier c'est quoi ?*
35 *Qu'est-ce qu'il faut comme qualités pour être un bon menuisier ?*

36 *Patrick : faut surtout être... surtout savoir régler les machines,... y'a déjà ça... et*
37 *puis la menuiserie ça demande quand même à travailler proprement... savoir régler les*
38 *machines et se repérer... y'a quand même du repérage à faire...*

39 *Marc : ... du repérage, vous pouvez préciser ?*

40 *Patrick : disons qu'une pièce, pour la mettre à l'envers, ou repérer les longueurs,*
41 *de tenons et de tout, ça c'est du repérage...*

42 *Marc : donc il faut avoir une idée de la pièce finie ?*

43 *Patrick : disons que quelqu'un qui règle, vaut mieux savoir à quoi vraiment que ça*
44 *sert pour se faire une idée de la chose, comme on dit.*

45 *Marc : d'accord... donc vous savez régler les machines ?...*

46 *Patrick : oui... y'en a encore que c'est eux qui font... ... il a dû vous en parler*
47 *non, ce matin j'ai vu que vous aviez...*

48 *Marc : non, on parlait d'autre chose...*

49 Patrick (inquiet) : non, j'ai cru... j'ai dit que peut être...

50 Marc : oui... mais est-ce que vous pensez savoir toutes les régler ?

51 Patrick : oui, ça m'est arrivé de... la... la toupie, avant, c'est vrai que j'ai fait... là

52 ils le font... parce qu'après, la toupie pour une longueur de tenons y'a des bagues à

53 mettre plus au milieu pour avoir la... l'épaisseur, qu'on veut...

54 Marc : les meubles, par exemple, qu'on a vus ce matin, est-ce que vous pensez que vous seriez

55 capable de la fabriquer complètement, de A à Z ?

56 Patrick : ouais... c'est sûr que faut y être... c'est vrai que moi qui étais habitué

57 j'arrive à me tromper... c'est moi qui ai presque tout fait en fin de compte. Et puis ce

58 qu'il a fait, Philippe, c'est les étagères... qui s'est occupé. Après les tasseaux qu'a fixé

59 les étagères, y m'a donné les côtes, et puis je me suis débrouillé en machine, dégau et

60 puis rabot.

61 Marc : d'accord... est-ce que d'autres qualités, pour être un bon ouvrier, vous viennent en tête,

62 un bon menuisier ?

63 Patrick : surtout être soigneux...

64 Marc : soigneux, c'est ce que vous avez dit, travailler proprement...

65 Patrick : oh, je vois pas grand-chose...

66 Marc : est-ce que c'est important d'être précis ?

67 Patrick : ah oui ! en menuiserie ça c'est... ça évite des grosses galères au montage.

68 Plus on est précis, plus au montage ça va... ça c'est sûr... faut pas, mettons, être cinq

69 mille plus long d'un côté que l'autre... ça nous met tout hors d'équerre ! Si y'a

70 l'équerrage, ça faut être précis...

71 Marc : est-ce que vous avez aussi une idée des notions de sécurité en menuiserie ?

72 Patrick : normalement y'a le diviseur faut qui soit baissé quand on se sert des

73 circulaires, après la dégau, faut que le capot ou le cache on le fait de la largeur du bois.

74 C'est vrai qu'on le fait pas toujours, des fois on n'est pas assez (rires)... mais en règle

75 générale faut ça... et puis quand qu'on déligne faut un poussoir en circulaire... quand

76 qu'on est vraiment au près après si c'est des grand trucs, larges, qu'on peut déporter la

77 main...

78 Marc : vous avez des projets ?

79 Patrick : pas tellement... on a... je pense que eux ils prévoient parce que, à un

80 moment ils m'avaient prévu autre chose. Je sais pas trop où ça en est...

81 Marc : mais vous est-ce que vous avez des projets pour vous, dans le métier par exemple ? est-ce

82 qu'il y a des choses que vous ne faites pas, que vous aimeriez apprendre, dans la menuiserie ?

83 Patrick : aucune idée... C'est vrai qu'on a un atelier assez complet et puis moi

84 j'étais un des qui touche à tout, c'est vrai que des fois on est complet par ça, comme

85 on dit ! Puis je crois que vous les voyez quand même, oui on vous dit des trucs, mais

86 vous les voyez quand même, non ? Par rapport aux dossiers...

87 Marc : non, parce que je n'ai pas accès à vos dossiers. Ce qui m'intéresse c'est l'aspect

88 professionnel... la chose technique, je ne suis pas psy...

89 Patrick : non, non mais je veux dire par rapport au travail, ce qu'on sait faire.

90 Marc : c'est pas tant que ça...

91 Patrick : non mais mettons j'croisais que vous les consultiez eux par rapport à ce

92 qu'on sait faire chacun !

93 Marc : oui, ça bien sûr !

94 Patrick : oui mais, non, non, euh... je me doute bien que vous les concertez, pas

95 par/incompréhensible/ mais par rapport au déroulement du travail, aussi. Je me suis

96 peut être mal expliqué.

97 Marc : bon, P. (le moniteur) m'a dit que vous êtes quelqu'un de très compétent...

98 Patrick : et puis moi, toutes façons, un travail, ça se respecte. Y'en a tant qu'en ont
99 pas, déjà hein, parce que de gueuler tout le temps ça va pas, ça va bien que de gueuler,
100 mais faut faire aussi des choses que...

101 *Marc : est-ce que vous arriveriez à faire une différence entre travail et métier ?*

102 Patrick : j'sais pas trop la différence... non, non, parce que c'est tout ! je me
103 doutais que vous les consulteriez par rapport à ce qu'on sait faire ! Parce que je me
104 doute que eux, ils vont pas renvoyer quelqu'un en formation, si c'est pour qu'il
105 s'embête ! parce que là je vais vous dire, là il y a eu un problème, là, il a dû vous en
106 parler ? Il y a W., il y a été en entreprise, il a voulu faire un essai ailleurs, ça a été
107 complètement un échec ! Alors, j'pense que, par rapport à... ça a été un échec hein ?
108 Le pauvre il a voulu absolument aller en extérieur, c'est un échec, il est complètement
109 perdu maintenant, ça l'a complètement perturbé... J'présume qu'ils font le tri avant
110 que ça soit un échec, j'crois qu'ils ont pas trop envie !

111 *Marc : est-ce que... tout à l'heure vous m'avez dit « vous demandez aux moniteurs et ils vous
112 diront ce que l'on sait faire » alors il y a ce que vous savez faire, et puis il y a ce qu'il faut savoir faire.
113 Devant moi, il y a trois fiches qui résument votre métier ? c'est pas si énorme que ça. C'est tout ce que
114 vous devez savoir faire. Il suffit que l'on compare ce qu'il faut que vous sachiez faire avec ce que vous
115 savez faire...*

116 Patrick : de ce qu'on avait dit...

117 *Marc : ... de façon à ce qu'on puisse vous donner des certificats qui attestent que toutes ces
118 années que vous avez passées à faire de la menuiserie, ce sont des années qui vous ont rapporté...*

119 Patrick : de l'expérience...

120 *Marc : de l'expérience, et qu'on puisse mettre un nom et un papier derrière tout ça. C'est une
121 reconnaissance de tout ce que vous avez fait.*

122 Patrick : on n'en sait jamais trop, vu les temps qui courent !

123 *Marc : je ne sais pas si vous arriveriez à avoir tout le titre, c'est comme un CAP,*

124 Patrick : parce que moi, moi à l'époque j'étais à l'IME, je ne sais pas si vous
125 connaissez l'institut de La Source ? C'est à côté de l'hôpital... mais moi, à l'époque,
126 j'étais aux espaces verts et puis j'ai... ça, c'est pas fait pour... ils m'avaient dit que
127 j'étais presque capable, d'avoir le CAP, mais là d'horticulture ! Le niveau, de toute
128 façon, en fin de compte un niveau scolaire, que ce soit les deux, il le faut hein ! Parce
129 que moi, à l'origine j'étais rentré ici parce que c'était les années 84 et qui commençait à
130 y avoir du chômage, parce que ici ça fermerait, je ne serais pas dans les prioritaires ! Ca
131 je le sais. C'était pour ça que j'étais arrivé ici. Que fallait déjà, c'était les années
132 rendement. Que fallait du rendement, que les gens qu'allaient pas... qui suivaient
133 pas... on commençait à (geste de la main, en couperet)... à retirer du marché du
134 travail. Et puis il y en plein qui sont arrivés ici, y'en a plein, pas dans notre atelier
135 j'crois pas...

136 *Marc : mercredi, je vais avec Philippe à l'AFPA, c'est...*

137 Patrick : j'sais plus ça me dit quelque chose à Orléans mais...

138 *Marc : ... regardez le sigle : c'est l'association nationale pour la formation professionnelle des
139 adultes...*

140 Patrick : ... mais y'a pas que la menuiserie, y'a pas autre chose ? Tous les métiers
141 du bâtiment il me semble ?

142 *Marc : oui*

143 Patrick : ...l'AFPA c'est où ça ? je l'ai su où qu'était...

144 *Marc : à Olivet... derrière l'Archette et puis au-dessus de l'ANPE. Si vous êtes d'accord, ce
145 que je vous propose c'est que l'on commence à travailler... que l'on commence à se voir régulièrement
146 pour que l'on commence à travailler ces petites cases là (je montre le tableau de synthèse des CCP),*

147 avec vous de façon à ce que on puisse déjà dire... vous voyez là Débiter et préparer des pièces... ça
148 c'est le titre de la compétence.

149 Patrick : ça, ça ressemble un peu à ce que j'ai débité en fin de compte les meubles.
150 C'est moi qu'a tout débité les pièces. Ils m'ont aidé les autres, mais le départ du
151 meuble, c'est moi qu'a fait...

152 Marc : et on voit quoi ? On voit débiter, corroyer et calibrer. C'est-à-dire débiter, si je prends mes
153 planches brutes...

154 Patrick : c'est le ruban...

155 Marc : corroyer, vous savez ce que c'est ?

156 Patrick : ah, ça j'sais pas...

157 Marc : corroyer c'est passer à la déga...

158 Patrick : oui, ça on sait faire...

159 Marc : la dégauchissence... et calibrer ?

160 Patrick : calibrer c'est la raboteuse ?

161 Marc : c'est la raboteuse, bah voilà...

162 Patrick : et puis en fin de compte, j'fais ça, y viens même p... et puis y'a des
163 gens... que quand qu'y sont en raboteuse, vous savez, y viennent voir mais moi la
164 moitié du temps y viennent même pas voir ce que je pointe...

165 Marc : oui, vous savez pointer...

166 Patrick : ouais ! ça j'en discuterai avec eux, puis... c'est un peu ce que Philippe
167 m'a dit...

168 Marc : il y a différentes opérations, il faut organiser son poste de travail, c'est-à-dire qu'il ne faut
169 pas arriver dans le tas de bois, et puis j'te prends n'importe quoi ! Nous on va voir tout ça, on va
170 dérouler... ça, ça s'appelle un référentiel, si vous êtes d'accord, parce que pour ça je suis à votre
171 disposition, donc si vous êtes d'accord, je commence à vous accompagner, là, pour le coup vous allez me
172 voir un peu plus souvent...

173 Patrick (rires) : ça, ça me gêne pas du tout ! ça je vais vous dire, je vais être franc,
174 c'est un peu, parce que là, j'avais fait ma dernière synthèse, parce que y'a les synthèses,
175 c'est un peu ce qui correspond au résumé de synthèse. Ils ont dû vous en reparler de
176 ça d'ailleurs ?

177 Marc : non ! Même pas !

178 Patrick : parce qu'avec ce truc de synthèse, il a mis pour la COTOREP, « sait se
179 débrouiller pour installer un poste tout seul ». J'ai rien à cacher, toute façon c'est la
180 vérité, c'est ce qu'il a mis. Parce que tant qu'à travailler autant pas travailler en
181 cachotteries. Alors même, il y a même sur le truc de synthèse, même « possibilité
182 entreprise extérieure ». Qui a quand même été marqué. J'pense, là quand qu'on parle
183 de ça...

184 Marc : c'est bien que vous parliez de cela, parce que ce titre là MFBA, c'est ce que vous faites...
185 c'est intéressant car ce titre là, a la même valeur en CAT qu'à l'extérieur aussi. Ce n'est pas un
186 CAP, pourquoi ? Parce que ce n'est pas l'éducation nationale qui le délivre.

187 Patrick : ce qui veut dire la même chose, qu'a pas le même titre.

188 Marc : voilà. C'est pareil. Sauf que là par contre, contrairement au CAP, il n'y a pas d'examen
189 avec papier et crayon. Mais il y a pour faire cela, quand vous arriverez au bout de tout ça, il y aura ce
190 que l'on appelle une mise en situation : des gens de l'AFPA viendront ici, et vous demanderont de
191 faire... de débiter une planche, la passer à la déga...

192 Patrick : et aux côtes finies...

193 Marc : ce que je souhaiterais... nous allons constituer un carnet, parce que il va falloir, pour
194 faire une validation d'acquis de l'expérience, il faut que vous puissiez repérer tout ce que vous savez
195 faire... si vous voulez écrire, c'est possible, je vais vous aider à le faire...

196 Patrick : oh non moi, d'écrire, c'est pas, c'est... c'est pas ennuyeux, parce que j'ai
197 fait neuf ans de conseil d'établissement, j'ai fait un peu de tout ici...

198 *Marc : vous pourrez même venir travailler soit sur l'ordinateur, pour avoir de beaux documents*
199 *tapés...*

200 Patrick : l'ordinateur, j'en ai fait un peu au bulletin mais ça c'est pas... c'est pareil
201 il aurait fallu que j'approfondisse...

202 *Marc : on pourra prendre des photos aussi de tout ce que vous faites, et à partir de maintenant il*
203 *va falloir que l'on fasse un planning pour savoir quand vous êtes sur du débit...*

204 Patrick : ah oui. Bah d'accord, mais ça faut que je me mette en rapport avec eux et
205 puis que tel jour qu'on se voit, tel jour y'a ça à faire...

206 Patrick : Par rapport à vous qui c'est qu'avait fait la demande ? C'était peut être un
207 peu Christian non ?

208 ...

209 Patrick :... moi je connais mon ancien éducateur, lui il est toujours...

210 *Marc : mais Christian il est tout à fait favorable à cela...*

211 Patrick : ah oui ! oh ça je le sais ! Il m'a toujours bousculé pour aller plus haut !

212 *Marc : eh bien c'est l'occasion !*

213 Patrick : parce que lui il nous a toujours secoués ! Il dit « vous savez les gars, dans
214 la vie, je serai pas toujours là », et puis un beau jour on a appris qu'il passait
215 responsable. Il dit, il dit... il nous a toujours boostés hein ! Vers le haut hein ! Que si
216 j'en suis là, c'est peut être grâce à lui ! il dit « faut pas te faire peur, faut essayer », il m'a
217 toujours dit ça hein ! Il dit « les gens qui sont capables, je leur fous... » une fois il nous
218 a dit « je leur fouterais pas la paix, je les monterai vers le haut ! ». Puis c'est vrai que des
219 fois ça sert à quelque chose.

220 *Marc : bien sûr ! il faut vous dire qu'avec un titre comme vous visez c'est une sacrée*
221 *reconnaissance, ça veut dire que vos 22 ans sont couronnés par un titre professionnel, et qu'en plus c'est*
222 *un titre qui est valable, si un jour vous aviez un projet de ...*

223 Patrick : pour l'instant j'ai...

224 *Marc : est-ce que vous avez une reconnaissance COTOREP ?*

225 Patrick : ah oui ! oui alors (rires) ! Je crois à ce que Christian vise par vers ça, il vise
226 vers le haut ! Il est encore venu vendredi matin, voir les placards... parce que l'autre
227 fois, il a un peu dit à Philippe, il évoluerait plutôt sur la menuiserie de placards, mais
228 c'est du boulot !

229 *Marc : c'est du menble !*

230 Patrick : oui c'est... ah mais oui pouvoir toucher à des trucs comme ça, pour des
231 gens qui ont des capacités... c'est toujours le même problème...

232 *Marc : donc vous seriez d'accord pour que l'on... pour vous lancer...*

233 Patrick : si ça ne gêne pas... par rapport à l'atelier...

234 *Marc : ça ne gênera pas... Philippe, tout le monde est prêt à participer au maximum, à*
235 *comprendre que l'on puisse s'inscrire... alors si vous êtes d'accord pour vous inscrire dans cette*
236 *démarche...*

237 Patrick : moi, toute façon c'est vrai que j'ai pas envie d'y partir à la minute, puis
238 c'est vrai que ce que je suis en train de faire là ça me plaît tout à fait...

239 *Marc : donc moi je vous vois travailler, je pense que c'est aussi votre « truc » !*

240 Patrick : et puis moi j'ai toujours fait ce qui... même au besoin, d'aider mes
241 camarades...

242 *Marc : s'il manquait quelques compétences, parce que c'est tout simplement elle n'est pas faite ici,*
243 *vous seriez d'accord pour aller en formation, ou en stage ... pour apprendre ce que vous ne pouvez pas*
244 *faire ici ?*

245 Patrick : enfin j'pense qu'on touche quand même pas mal de trucs ici...

246 Marc : *il manque juste le placage de panneaux, mais ça, ça me panique pas trop parce que c'est*

247 *juste un élément de la compétence, ici le placage de panneaux, vous n'en faites pas, mais plus personne*

248 *en fait...*

249 Patrick : oui, c'est fait en usine. Si moi ça m'est arrivé des fois de plaquer des

250 planches qu'on coupe et puis qu'on fait le chant.

251 Marc : *ah vous faites du chant ?*

252 Patrick : c'est arrivé... ici que... ça, nous on fait ça avec un fer à repasser (rires).

253 Ah non, mais comme je vous dis, je me souviens pas de tout parce que... tout dans

254 l'immédiat je... c'est vrai que je suis un des qu'a touché vraiment à tout, ce qu'ils

255 appellent tout ! J'ai fait des trappes, à la machine à trappes, c'est vrai que je suis bientôt

256 un des seuls qu'à vraiment touché à tout, ce qui s'appelle tout hein !

257 Marc : *Patrick, ce que l'on va faire, c'est que l'on va se voir régulièrement, pour travailler*

258 *ensemble, parce que la validation d'acquis de l'expérience ça se passe selon une procédure qui est bien*

259 *identifiée, il y a des choses à remplir, et pour remplir ça, si vous voulez, il faut qu'ensemble on ait déjà*

260 *fait un travail, d'identification de toutes vos compétences...*

261 Patrick : faut faire un dossier...

262 Marc : *oui, et il faut que vous vous soyez capable, car c'est vous qui êtes porteur de ce que vous*

263 *savez faire, qui sera attesté par un visa du responsable d'atelier, pour que vous puissiez avoir un livret,*

264 *où il aura tout ce que vous faites, avec des photos aussi.*

265 Patrick : moi j'ai rien à cacher ! C'est comme je vous ai dit l'autre fois, parce que

266 de mentir ça n'a jamais servi, ça n'a jamais servi à personne, ça n'a jamais... parce que

267 quand j'ai envie de faire quelque chose j'aime bien qu'on soit d'accord, hein ? Puis je

268 pense que si Philippe il m'a mis sur la liste c'est qu'il y a des raisons, c'est tout.

269 Marc : *ça vous fait quoi ?*

270 Patrick : avec Christian je suis un peu à la lutte souvent aussi. Il a dû vous parler

271 de moi, non, Christian ?

272 Marc : *pas plus que...*

273 Patrick : bon enfin, il est responsable, c'est vrai que...

274 Marc : *oui, ça vous fait quoi, que P... vous propose de vivre cette expérience ?*

275 Patrick : je pense que j'ai fait tout pour, puis c'est vrai que le travail ça se respecte.

276 Mais je pense qu'il n'y en a pas beaucoup qui peuvent faire la formation... par contre il

277 y en a très peu, parce que savoir débiter tout seul, il n'y en a pas beaucoup. On est qu'à

278 peu près que deux !

279 Marc : *mais chacun fait avec ses possibilités.*

280 Patrick : y'en a qui z'auront peut être pas la formation complète. On est que deux

281 à savoir le débit... Il est pas là, l'autre, c'est Jean Michel, vous avez dû le voir ? Il est

282 opéré des yeux... On est que ces deux là à vraiment, vraiment, à ce qu'ils soient pas

283 derrière à monter des meubles. On est plus que tous les deux. Vraiment à pouvoir...

284 encore que lui il a quelques soucis mais... parce qu'après il faut quand même de...

285 comme je vous ai... de l'aide de l'éducateur qui pointe et tout... On est quand même

286 les deux plus autonomes que... parce qu'il y a Christian, c'est pareil, il y a des trucs

287 qu'il sait faire, mais il faut quand même l'aide de l'éducateur. Sinon j'pense que s'il doit

288 y avoir des compléments, il y a Christian qui pourrait vous les donner... Oui mais

289 Régis (un éducateur) il sait moins, comme c'est Christian qu'avait rempli, quand je suis

290 rentré... Il connaît peut être mieux le dossier... Ce sera à revoir avec lui...

291 Marc : *oui. De toute façon, pour le travail qui est fait ici, c'est surtout vous qui allez le faire...*

292 *je ne fais que vous accompagner...*

293 Patrick : non mais les voir par rapport à ce que je sais vraiment faire... qu'on ne
 294 soit pas dans l'erreur...

295 *Marc : mais vous, vous savez ce que vous savez faire ?*

296 Patrick : oui, mais...

297 *Marc : je vous crois !*

298 Patrick : oui mais moi, toute façon j'ai pas envie de mentir, quand je sais pas faire
 299 je... je le dis carrément hein ! Toute façon, c'est pas une honte de pas savoir ! On
 300 passe moins pour un idiot de pas savoir que dire « tiens, moi je sais tout » puis là on est
 301 devant la machine et puis on est comme un gland. Je pense que s'il me confie la
 302 fabrication des meubles ça certifie que j'en suis capable. C'est tout !

303 *Marc : quand vous montrez un meuble, c'est la meilleure des preuves !*

304 Patrick : parce que les meubles il y a du boulot hein ! Et puis c'est pas toujours...
 305 ça par contre, on reverra ensemble pour les meubles, parce que on va pas les monter
 306 tout de suite, les portes, je les ai pas collées.

307 *Marc : de toute façon, maintenant vous... on va ensemble construire ce dossier là, pas à pas,*
 308 *c'est-à-dire qu'on va remplir ces grilles que je vous ai montrées, les grilles de référence. Là elles sont*
 309 *remplies avec ce qui doit être fait. Maintenant je vais effacer tout ça, je vais mettre votre nom, et on*
 310 *remplira avec tout et à chaque fois...*

311 Patrick : et puis on comparera avec...

312 *Marc : on ira chercher, à chaque fois, le référentiel pour comparer, d'accord ? On va arrêter là*
 313 *pour aujourd'hui. Avez-vous quelque chose d'autre à dire ?*

314 Patrick : oui, non moi j'ai rien à ajouter.

315 Marc : vous seriez donc d'accord pour vous engager dans cette démarche ?

316 Patrick : oui, c'est, ça peut... c'est jamais de trop, à un moment donné, on fait plein
 317 de trucs ici, c'est qu'on en sait jamais de trop...

318 *Marc : vous allez être accompagné...*

319 Patrick : la preuve, c'est que souvent quand qu'ils sont partis ils me foutent
 320 responsables d'atelier. Mais je sais pas comment qu'ils font quand je suis pas là ! (rires)
 321 Faut qu'ils se débrouillent hein ? Je lui ait dit une fois à Régis, quand j'suis pas là, t'es
 322 tout le temps à m'dire d'aider pour que j'aide les gars... Quand je suis pas là, tu fais
 323 comment ? Tu t'en passes ! Non je pense que il serait temps que les CAT... les
 324 remettre à la place qu'ils ont dans le marché du travail...

325 *Marc : quand vous dites les, vous parlez de qui ?*

326 Patrick : de tous les ESAT, que les gens ils arrêtent de prendre ça pour un machin
 327 de... d'handicapés ! C'est vrai que ce serait quand même pas mal. Ce serait quand
 328 même pas mal. Oui, j'sais pas combien on... on s'ra p't'être que deux ou trois... ouais
 329 parce que à l'atelier, y'en a pas beaucoup, quand même. Parce que de toute façon, on
 330 n'a pas besoin de demander. Quand on demande toujours au même, on a compris
 331 hein ! C'est pas un secret d'état hein !

1 **VI Entretien avec Michel, ouvrier menuisier en ESAT**

2

3

Michel, ouvrier menuisier à l'ESAT Jean Pinaud, sept années d'expérience

4

Age :

5

A déjà un CAP de menuiserie métallique.

6

Date de l'entretien : le 8 février 2007

7

8 Michel : C'est vrai que dans le milieu originel, j'ai aussi bien travaillé que...
9 comme ici. Mais seulement les employeurs, ils sont un petit peu... comment dire... ils
10 ne veulent pas de prise en charge par rapport aux handicapés. Sinon c'est un peu trop
11 lourd, trop de responsabilité. Ils payent une amende, si jamais il m'arrive quelque
12 chose. Et ils ne veulent pas ça. Et moi ça m'a beaucoup aidé en menuiserie bois.

12

Marc : Donc vous êtes ici depuis combien de temps ?

13

14 Michel : Ça va faire maintenant... deux ans et demi, enfin deux ans et deux mois
15 je veux dire.

15

Marc : Auparavant vous n'aviez jamais fait de menuiserie ?

16

17 Michel : Si... pas dans le bois. J'avais déjà fait de la menuiserie aluminium. Ma
18 menuiserie principale, c'était menuiserie métallique. Soudeur et... tout ce qui est
19 portail, gardiennage et coffre -fort. Après je me suis mis à faire de l'aluminium,
20 vérandas aluminium, des fenêtres, des portes, après j'ai travaillé un petit peu le PVC, et
21 vue que ces trois menuiseries là ça a une correspondance avec la menuiserie bois
22 aussi... parce qu'on fait aussi bien des portails que des fenêtres en bois. Il n'y a que les
23 machines qui changent en fait.

23

Marc : Est-ce que vous avez compris la démarche de la VAE ?

24

25 Michel : J'ai un CAP de menuiserie métallique.

25

Marc : Est-ce que vous seriez intéressé par ce type de démarche ?

26

27 Michel : De démarche ? C'est-à-dire de travail que je fais en ce moment ? Oui,
28 moi ça m'aurait bien intéressé, mais bon... comment expliquer ça aussi... peut être
29 que pour moi c'est un petit peu dur aussi. Peut être qu'un CAP ça m'aurait intéressé,
30 mais c'est un diplôme le moins élevé qu'il y a au monde ! C'est le plus petit diplôme,
31 donc c'est... Pour les employeurs ils n'exigent pas un CAP, le plus petit Cap, mais un
32 bon niveau de... je ne sais pas comment dire.

32

33 *Marc : Quand vous êtes à l'extérieur, avec des amis ou des gens que vous voyez la première fois,
34 qu'est-ce que vous dites quand ils vous demandent ce que vous faites ?*

34

35 Michel : Bien moi ce que je dis c'est que s'ils me demandent « tu fais quoi comme
36 métier ? », moi je leur dis que je fais de la menuiserie bois. Moi ça m'intéresse parce
37 qu'on fait beaucoup de choses différées, comme dans toute autre menuiserie, par
38 exemple, on fait des lits pour enfants, on fait des... on peut faire des meubles, on peut
39 faire des petits sièges pour enfants, on peut faire des podiums pour des personnes
40 pour monter dessus, pour qu'ils puissent parler au micro par exemple, pour aller sur
41 scène, on peut faire, ou alors... comment dire... des bacs à oignons... des présentoirs
42 à oignons, voilà ! On peut faire plusieurs choses de ce type là. On peut faire des tables
43 ardoisine, pour les enfants, parce qu'ils s'occupent beaucoup, ils aiment beaucoup ça !
44 Mais je sais encore qu'on peut faire beaucoup de choses dans le bois. Comme des
45 fenêtres, comme un de mes collègues en fait là en ce moment... C'est peut être un
46 genre de fenêtre, un genre de porte, comme on peut faire des portails... et faire
47 beaucoup de choses dans le bois, des portes aussi, comme un de mes collègues qui est
48 en train de poncer des portes. Peut être il va la refaire, de neuf... ça, c'est très

48 intéressant. Et je sais que plus ça va au compliqué plus ça va être... plus intéressant en
49 fait parce qu'il y aura beaucoup plus de choses à faire, beaucoup plus de choses à saisir
50 et à comprendre de plus.

51 *Marc : D'après vous, qu'est-ce que c'est qu'un bon menuisier ? Qu'est-ce qu'il faut avoir*
52 *comme qualités pour être un bon menuisier ?*

53 Michel : Pour être un bon menuisier il faut... faut déjà tout connaître dans le bois
54 tout type de bois. La pesanteur du bois, tout connaître dans le bois, par exemple. Et
55 c'est vrai que dans le bois, pour être un bon menuisier aussi, il faut en connaître
56 beaucoup, beaucoup sur le bois, du bois exotique et beaucoup d'autres choses,

57 *Marc : Vous dites connaître beaucoup, est-ce que vous pouvez expliquer ce que ça veut dire ?*

58 Michel : Je ne sais pas trop comment expliquer... C'est reconnaître les différents
59 bois ? Il y a reconnaître les différents bois, savoir les différencier les uns aux autres, et voir
60 la dureté et la durée de vie du bois. De chaque type de bois, chaque type de bois a une
61 durée de vie un petit peu différenciée. Par rapport à la résistance du bois aussi, par exemple
62 si je différencie le bois du sapin et le chêne, c'est pas pareil. Le poids n'est pas le même...
63 ce n'est pas la pesanteur c'est... La densité du bois. Surtout la densité du bois qui est
64 très importante. Et pour devenir vraiment professionnel de ce métier là il faut... ..
65 par exemple faire des volets par exemple, ou des fenêtres ou des portails. Si on les fait
66 en sapin ou en pin je pense que la durée de vie ne sera pas très existante. Par rapport à
67 si on les fait avec du chêne, ou avec du merisier.

68 *Marc : Oui et pour faire des volets il y a plein d'opération, l'utilisation de toutes les machines,*
69 *avant ça le bois, il faut aller le chercher sur les planches. Est-ce que vous pourriez me dire comme ça,*
70 *sans rentrer trop dans les détails les opérations nécessaires à la fabrication d'un lit ? Ça commence par*
71 *quoi ?*

72 Michel : La première opération ça... faire du débit, délimiter du sapin, à la
73 circulaire pour pouvoir, après le faire passer à la « quatre faces ». Pour pouvoir encore
74 après les passer à la toupie, faire les chanfreins et les rainures sur les bords, et après,
75 faire des petites entailles, et du perçage pour mettre les tourillons, et tout ce qui va aller
76 sur les côtés de lit. Toute la quincaillerie.

77 *Marc : Et puis donc dans le perçage, il faut savoir lire un plan, je vois que vous avez une fiche de*
78 *débit ? Donc on vous donne les sections, les quantités et vous vous débrouillez avec cela... et puis aussi*
79 *la nature du bois...*

80 Michel : Ça c'est un petit problème pour moi aussi. J'arrive à reconnaître un petit
81 peu le bois, j'arrive à le reconnaître, mais il y a chêne brun et chêne clair, et peut être
82 que le chêne brun il est un petit peu plus foncé que le chêne clair et...

83 *Marc : Si par exemple je vous dis corroyer. Vous savez ce que cela veut dire ?*

84 Michel : Corroyer... non.

85 *Marc : Alors corroyer c'est raboter et dégauchir. Mais ne vous inquiétez pas car l'aluminium*
86 *on ne le corroie pas. Il arrive tout prêt. Il n'y a qu'à le tronçonner. Si je vous dis à la place débiter,*
87 *dégauchir et raboter du bois est-ce que cela vous parle ?*

88 Michel : Oui

89 ...

90 *Marc : est-ce que vous attendez quelque chose de particulier, par rapport à votre travail, est-ce*
91 *que vous avez un projet ici, à long terme ?*

92 Michel : ici, non, je n'ai pas de projet... enfin moi...

93 *Marc : un projet, que vous auriez dans la tête, que vous aimeriez réaliser...*

94 Michel : oui, j'ai un projet dans la tête que j'aimerais avoir mais... vu avec ce que
95 j'ai, je pense que ce sera possible dans la vie entière. Pendant toute ma vie, je pense que

96 ce ne sera pas possible. Je voudrais travailler, avec le travail que je fais en ce moment,
97 oui, mais en milieu ordinaire. Mais je sais que les employeurs ne voudront pas.

98 *Marc : vous savez que, déjà le fait d'avoir une professionnalisation, de réfléchir à la façon dont*
99 *vous travaillez, ce que vous faites, c'est déjà un pas.*

100 Michel : c'est un pas, et je sais qu'ici, ça peut mettre mal quelques personnes avec
101 qui je travaille aussi, parce qu'ils ont une façon de voir, comme si j'étais une personne
102 qui savait tout, comparé à eux. Parce que ça fait deux ans que je suis là, mais non, je
103 suis une personne comme tout le monde, je suis ici pour les mêmes raisons, enfin, je
104 vais à mon rythme quoi. Je ne veux pas aller ni trop vite, ni trop doucement.

105 *Marc : Quels sont les freins, qu'est-ce qui a été difficile dans le milieu ordinaire quand vous*
106 *avez voulu y travailler ?*

107 Michel : Ce qui m'a freiné c'est ma maladie. La maladie, c'est ça qui m'a freiné.
108 Sinon à part ça rien n'a été difficile... moi si jamais... je ne sais pas les crises, elles
109 peuvent arriver à n'importe quel moment, de la journée, comme d'ici dans un mois,
110 dans deux semaines, dans deux heures, je ne sais pas. Et ça, ça joue beaucoup... je ne
111 les sens pas arriver et c'est vrai que ça m'embête un petit peu aussi, parce que il y a un
112 an et demi, deux ans, tout au début que j'ai commencé ici à travailler, après mon stage
113 j'ai été embauché, cinq mois après ou quatre mois après j'ai commencé à avoir
114 énormément de crises, je pense que ça m'a fait arriver ici à neuf heure et demi presque
115 dix heure du matin, j'avais beau expliquer à mon directeur, à mon chef de service, j'ai
116 beau lui dire que je ne sais pas comment j'ai fait, je lui ai expliqué à l'endroit où j'étais
117 même par exemple... une fois, je suis parti tôt le matin, ce qui m'a fait arrivé à St
118 Pryvé St Mesmin et comment, je ne sais pas non plus. Je ne sais pas comment j'ai fait
119 pour atterrir là bas, et pourtant pour savoir où j'étais, j'ai été obligé de demander à une
120 jeune femme qui passait dans la rue, et elle m'a dit vous êtes à St Pryvé St Mesmin. Ce
121 qui m'a fait revenir, repartir, et arriver au CAT à dix heures. J'ai beau lui dire cela, je lui
122 ai expliqué correctement, mais il ne m'a pas cru. Apparemment je n'ai pas inventé les
123 choses, je ne vais pas mentir non plus à mes responsables. Sinon c'est moi qui en
124 paiera le prix aussi et les conséquences. Et quand j'en ai, même ma femme chez moi
125 elle le voit, quand c'est chez moi. Enfin ça je le dis mais j'ai pas à le dire normalement,
126 parce que ici ils n'acceptent pas ce que j'ai à vous dire, c'est au sujet du travail, c'est pas
127 au sujet de tout ça, moi je leur dis que j'ai une perte de mémoire ou une crise si c'est
128 une crise légère c'est encore..., je peux les contrôler je peux le faire... rester un peu
129 stable, mieux, mais je reste là où je suis pour le travail, mais les pertes de mémoire,
130 c'est ça qui me fait perdre ... et quand j'arrive, en quatre minutes de retard ou une
131 demi heure de retard ou dix minutes, j'explique à C... mon responsable et il me dit «
132 bon, arrête, je ne veux pas savoir ça, à cause de tes crises, d'accord, tout le temps tes
133 crises, tout le temps tes crises, bon arrête de dire que c'est toujours de la faute de tes
134 crises OK ? ». Il ne peut pas accepter, au fur et à mesure. Que ce soient des crises ou
135 pas, il ne peut pas accepter. Si c'est pour ne pas donner toujours la même réponse, que
136 veut-il que je fasse ? Que j'invente des réponses ? je vais pas inventer les choses, parce
137 que ma femme ça l'a déjà mis un petit peu en rogne, en colère. Moi j'ai rien dit de tout
138 ça à C... mais s'il faut que je me présente avec cinq médecins chirurgiens de l'hôpital
139 de Tours et de Paris. Par contre ça va faire un petit peu catastrophe. C'est les seules
140 preuves que je peux avoir, c'est ça ! Moi, ça m'embête un petit peu !

1 **VII « Être travailleur handicapé »**

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

« En cuisine où je travaillais, quand ils faisaient visiter le Centre d'Aide par le Travail à des élèves des écoles, ils disaient :

- voilà c'est des travailleurs handicapés !

Et nous on baissait tous la tête. »

*Jérôme, ouvrier d'espace vert en ESAT, trois années d'expérience en espaces verts,
dix années en cuisine de collectivité.*

« Ils voient que le handicap ! Jamais nos œuvres, nos jardins ! »

« Ils ne savent pas ce qu'on vaut ! »

« Tiens mon rosier, il est taillé nickel, et pourtant il travaille en ESAT ! »

Pascal, ouvrier d'espace vert en ESAT, dix neuf années d'expérience en espaces verts.

1 **VIII Ma VAE...**

2 « Ma Validation des Acquis de mon Expérience

3 *Je veux faire la VAE. Je me lance dans la VAE, dans le projet. C'est un petit défi*
4 *que je veux relever, très au sérieux. Je vais tout faire pour l'avoir.*

5 *Je pense que mon expérience, ce que je sais faire, tous les travaux que j'ai faits, ça fait*
6 *de moi un bon ouvrier d'entretien d'espaces verts.*

7 *Je pense avoir des choses à prouver. Je sais faire plein de choses en espaces verts. Je*
8 *prends des initiatives en respectant toujours la demande du client. Il est roi. C'est son lieu. »*

9 Pascal, dix-neuf ans d'expérience, le 18 avril 2007

10 ***

11 « Ma reconnaissance d'expérience,

12 *Ça représente le savoir-faire et les années d'apprentissage, parce que en menuiserie, on*
13 *est toujours en apprentissage parce que il y a tous les jours des nouveaux boulots. Parce que en fonction*
14 *des boulots il y a plein de choses qui peuvent changer.*

15 *Ça signifie qu'on est reconnu quand même pour le savoir-faire du métier. C'est un*
16 *titre qu'on n'avait pas avant, le seul titre c'était travailleur handicapé, et celui-ci, maintenant c'est un*
17 *titre professionnel. Dire qu'on a un titre professionnel, ça changera un peu les regards. »*

18 Patrick, vingt-trois ans d'expérience, le 24 avril 2007

19 ***

20 « Mon premier diplôme,

21 *C'est important pour l'avenir, pour éventuellement faire des stages et puis avoir*
22 *quelque chose dans les mains.*

23 *Et puis faire cette VAE ça m'a appris... rien qu'à réfléchir à ce que je fais dans*
24 *l'atelier... mes compétences. Je m'attendais pas, c'est bien de parler de la menuiserie, développer ce que*
25 *l'on sait faire.*

26 *Quand on a réussi quelque chose, on est fier, réussir un diplôme... J'aide les autres,*
27 *on reconnaît que je suis un bon ouvrier dans l'atelier. »*

28 Jérôme, trois ans d'expérience, le 24 avril 2007

Index des illustrations

FIGURES

- Fig. 1** Le modèle de la CIDIH p. 35
- Fig. 2** Répartition des ouvriers d'ESAT selon les déficiences p. 38
- Fig. 3** L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT, modèle 1..... p. 58
- Fig. 4** L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT, modèle 2 : prise en compte de l'environnement p. 60
- Fig. 5** L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT, modèle 3 : prise en compte du parcours p. 62
- Fig. 6** L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT, modèle 4 : prise en compte de la reconnaissance p. 67
- Fig. 7** L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT, modèle 5 : prise en compte de la capacité p. 69
- Fig. 8** L'accompagnement tripolaire de la VAE en ESAT, modèle 6 : prise en compte de la coopérabilité p. 71
- Fig. 9** Les étapes de l'accompagnement de la préparation de l'utilisation d'une VAE active et accessible p. 142
- Fig. 10** Possibilités d'activations de la participation aux habitudes de vie et accompagnement coopératif p. 147

TABLEAUX

- Tab. 1** Grille d'analyse n°1..... p. 96
- Tab. 2** Grille d'analyse n°2..... p. 98
- Tab. 3** L'entretien de Patrick : le parcours de la reconnaissance..... p. 101
- Tab. 4** L'entretien de Patrick : paroles d'expert..... p. 104
- Tab. 5** L'entretien de Patrick : l'inquiétude p. 105
- Tab. 6** L'entretien de Patrick : reconnaître : p. 106
- Tab. 7** L'entretien de Michel : le parcours de la reconnaissance p. 112
- Tab. 8** L'entretien de Michel : Connaître..... p. 113
- Tab. 9** L'entretien de Michel : se reconnaître..... p. 114
- Tab. 10** L'entretien de Michel : reconnaître p. 116
- Tab. 11** L'entretien de Michel : être reconnu p. 117
- Tab. 12** Ce que les ouvriers attendent de la VAE : le parcours..... p. 119
- Tab. 13** Ce que les ouvriers attendent de la VAE : se reconnaître..... p. 120
- Tab. 14** Les titres du Ministère chargé de l'emploi en deux voies et trois parcours..... p. 138

BIBLIOGRAPHIE

- BACHELARD, Gaston, 1931-1992, *L'intuition de l'instant*, Paris, Stock, 157 p.
- BARBIER, René, 1996, *La recherche Action*, Paris, Anthropos, 112 p.
- BAREL, Yves, 1989, *Le paradoxe et le système. Essai sur le fantastique social*, Presses Universitaires de Grenoble, 332 p.
- BARTHES, Roland, 1977-1978, *Le Neutre, Cours au Collège de France*, Coll. Traces Ecrites, Paris, Le Seuil, 258 p.
- BAUGNET, Lucy, 1998, *L'identité sociale*, Coll. Les Topos, Paris, Dunod, 128 p.
- DE CASTERA, Bernard, 1988, *le compagnonnage*, Coll. que sais-je, Paris, PUF
- DE CERTEAU, Michel, 1990, *L'invention au quotidien, 1. Arts de faire*, Paris, Gallimard, 350 p.
- DENOYEL, Noël, 2007 « Dynamiques interactives et accompagnement », In *Penser l'accompagnement adulte*, (à paraître).
- DESCOLONGES, Michèle, 1998, *Qu'est ce qu'un métier ?* Paris, PUF, 264 p.
- FAUCONNIER Dominique, 1998, « Compagnonnage et Histoires de Vie », In *Accompagnement et Histoires de vie*, PINEAU, Gaston, Paris, l'Harmattan, 303 p., p. 227-237
- FERRET, Stéphane, 1998, *L'identité*, Coll. Corpus, Paris, GF Flammarion, 239 p.
- FOUGEYROLLAS, Patrick, SAINT-MICHEL G., BLOUIN M., 1989, *Consultation proposition d'une révision du 3^{ème} niveau de la CIDIH : le handicap*, Réseau International CIDIH, vol. 2, n°1, SCCIDIH-CQCIDIH, p. 9-29, Québec.
- FOUGEYROLLAS, Patrick et AL, août 1998, *Evolution canadienne et internationales des définitions conceptuelles et des classifications concernant les personnes ayant des incapacités. Analyse critique, enjeux et perspectives. Réseau international CIDIH et facteurs environnementaux*, Montréal, Vol. 9, n° 2-3,.
- GUERIN, F., LAVILLE, A., DANIELLOU, F., DURAFFOURG, J., KERGUELEN, A., 1997, *Comprendre le travail pour le transformer, la pratique de l'ergonomie*, Lyon, Editions de l'ANACT, 287 p.
- HESSE, Hermann, 2000, *Eloge de la vieillesse*, Paris, Calmann-Lévy, 159 p.
- JACQUARD, Albert, 1996, *Le souci des pauvres, l'héritage de François d'assise*, Paris, Calmann-Lévy, 190 p.
- JOLLIEN Alexandre, 2002, *Le métier d'homme*, Paris, Editions du Seuil, 93 p
- KANT, Emmanuel, 1975, 8^{ème} Ed. - 1944, *Critique de la raison pure*, Paris, PUF, 584 p.
- KUNDERA, Milan, 1986, *L'art du roman*, Paris, Gallimard, 198 p.
- KUNDERA, Milan, 1997, *L'identité*, Paris, Gallimard, 220 p.

- LAYEC, Josette, 2006, *Auto-orientation tout au long de la vie : le portfolio réflexif*, Paris, Editions l'Harmattan, 132 p.
- MALHERBE, Jean-François, 1987, *Pour une éthique de la médecine*, Paris, Larousse, Essais en liberté, 240 p.
- PINEAU, Gaston, 1998, *Accompagnements et histoires de vie*, Paris, l'Harmattan, 303 p.
- PINEAU, Gaston, 2000, *Temporalités en formation*, Paris, Anthropos, 208 p.
- PINEAU, Gaston, 1986, *Temps et contretemps en formation permanente*, Maurecourt, Editions universitaires UNMFREO, 165 p.
- QUIVY, Raymond, VAN CAMPENHOUDT, Luc, 2006, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 256 p.
- RICCEUR, Paul, 2004, *Le parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard, 435 p.
- SAINT AUGUSTIN, 1993, *La création du monde et le Temps*, Gallimard, Paris, 141 p.

Index des auteurs

A

AVAN Louis 12

B

BARBIER, René..... 89, 127, 128

BAREL, Yves..... 23, 25, 28, 103, 146

BARTHES, Roland 70, 123, 145

D

DENOYEL, Noël 70, 92, 141, 147

DESCOLONGES, Michèle 4, 31

DESROCHE Henri..... 126, 127

DIDEROT, Denis 12

F

FAUCONNIER Dominique 4, 31

FOUCAULT Michel 12

FOUGEYROLLAS Patrick 8, 17, 34, 35, 36, 37

J

JOLLIEN Alexandre 11, 47, 121, 124, 146, 148

K

KANT Emmanuel..... 12

L

LAYEC, Josette..... 31

M

MALHERBE, Jean-François 69, 71, 72

O

Organisation Mondiale de la Santé..... 32, 41

P

PINEAU Gaston 4, 31, 56, 57

R

RICŒUR, Paul 10, 45, 63, 64, 65, 69, 71, 86, 87, 97, 99, 111, 145

Z

ZRIBI, Georges 22

Table des matières

SOMMAIRE	2
INTRODUCTION GENERALE : DES GENS DE MÉTIER	3
INTRODUCTION GENERALE : DES GENS DE MÉTIER	3
1 ^{ère} PARTIE : RECONNAISSANCE D’OUVRIERS EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNEMENT A LA VAE.....	7
1 CHAPITRE 1 : LE PARADOXE DU « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ » : DÉTOUR HISTORIQUE, DE L’EXCLUSION A LA PARTICIPATION CITOYENNE.....	11
1.1 UN LONG CHEMINEMENT DES MENTALITES ET DE LA LOI : DE L’EXCLUSION ORGANISEE A LA CITOYENNETE	12
1.1.1 <i>La loi du 23 novembre 1957</i>	13
1.1.2 <i>La loi d’orientation en faveur des « personnes handicapées », du 20 juin 1975</i>	14
1.1.3 <i>La loi du 10 juillet 1987</i>	15
1.1.4 <i>La loi du 02 janvier 2002, rénovant l’action sociale et médico-sociale</i>	16
1.1.5 <i>La loi du 11 février 2005 « Loi sur l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. »</i>	16
1.1.5.1 Le droit à la compensation.....	17
1.1.5.2 La reconnaissance administrative du « handicap » : La Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)	18
1.1.5.3 Sur le plan de l’emploi.....	19
1.2 LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D’AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT).....	20
1.2.1 <i>Créés pour l’insertion professionnelle</i>	21
1.2.2 <i>Un paradoxe</i>	22
1.2.3 <i>Le travail en ESAT</i>	24
1.3 L’OUVRIER D’ESAT	25
1.3.1 <i>Une claudication statutaire</i>	26
1.3.2 <i>... renforcée par une dénomination ambiguë</i>	29
2 CHAPITRE 2 : LA NOTION DE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP.....	32
2.1 LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE DES DEFICIENCES, INCAPACITES ET DES HANDICAPS (CIDIH)	32
2.2 LA REVISION QUEBECOISE DE LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE DES HANDICAPS	33
2.2.1 <i>Historique</i>	33
2.2.2 <i>Le modèle québécois</i>	35
2.2.3 <i>Les dimensions conceptuelles</i>	36
2.2.3.1 Les facteurs de risque	36
2.2.3.2 Les facteurs personnels.....	36
2.2.3.3 Les facteurs environnementaux	36
2.2.3.4 Les habitudes de vie	37
2.3 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP MENTAL : UN AUTRE REGARD	37
2.3.1 <i>Les définitions, les regards</i>	39
2.3.2 <i>... voir et comprendre le monde, autrement !</i>	40
2.4 A PROPOS DU TERME « HANDICAPE »	43
3 CHAPITRE 3 : VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPERIENCE ET ETABLISSEMENT DE SERVICES ET D’AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)	46
3.1 HISTOIRE D’UNE RECONNAISSANCE	47
3.1.1 <i>Avant 1985</i>	47
3.1.2 <i>Le décret d’août 1985</i>	48
3.1.3 <i>Le décret de 1993 : un outil pour la formation professionnelle continue</i>	49
3.1.4 <i>La loi n° 2002-73, du 17 janvier 2002 de modernisation sociale</i>	49
3.2 LA CERTIFICATION	51
3.2.1 <i>La procédure</i>	51
3.2.2 <i>Les diplômes de l’Etat</i>	52

3.2.3	<i>Les titres professionnels homologués</i>	52
3.2.3.1	<i>Les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi</i>	52
3.2.4	<i>Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)</i>	53
3.3	ETAT DE LA VAE EN ESAT	53
4	CHAPITRE 4 : APPROCHE INTERACTIONNELLE DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ESAT ET RECONNAISSANCE : UTILISATION DU MODELE TRIPOLAIRE AUTO, HETERO, ECO ACCOMPAGNEMENT	56
4.1	DU TEMPS, POUR DONNER DU MOUVEMENT : L'APPORT DE LA THEORIE TRIPOLAIRE	56
4.1.1	<i>Vers l'accompagnement</i>	58
4.1.2	<i>Les prémisses d'un parcours</i>	60
4.2	RECONNAISSANCE ET HANDICAP	63
4.2.1	<i>Le parcours de la reconnaissance</i>	64
4.2.2	<i>L'un n'est pas l'autre, vers la disparité de la place...</i>	64
4.2.3	<i>« Ce que je peux »</i>	67
4.2.4	<i>... à la parité de la relation : la « coopérabilité »</i>	69
5	CHAPITRE 5 : GARANTIR L'ACCESSIBILITÉ DE LA DÉMARCHE AUPRÈS D'OUVRIERS D'ESAT : POUR UNE VAE ACTIVE. PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE	72
5.1	AVEC LES OUVRIERS	73
5.2	AVEC LES ENVIRONNEMENTS	74
5.3	AVEC LES ACTEURS	75
2^{ème}	PARTIE : POUR UN ACCOMPAGNEMENT COOPÉRATIF DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	78
6	CHAPITRE 6 : MÉTHODOLOGIE ET ENTRETIEN EXPLORATOIRE AVEC UN ACCOMPAGNATEUR VAE	81
6.1	ANALYSE D'UNE PRATIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DE LA PREPARATION A LA VAE : L'EXPERIENCE CHOLETAISE.....	82
6.1.1	<i>Le partenariat</i>	84
6.1.2	<i>La reconnaissance</i>	85
6.1.3	<i>Les titres</i>	87
6.1.4	<i>La déficience intellectuelle</i>	87
6.1.5	<i>La méthode</i>	88
6.1.5.1	Les éléments de procédure	88
6.1.5.2	La position de recherche.....	89
6.1.5.3	Les éléments pédagogiques	90
6.1.6	<i>La professionnalisation et la VAE</i>	91
6.1.7	<i>L'accompagnement</i>	91
6.2	ENTRE CONTENU ET METHODOLOGIE DE L'ACCOMPAGNEMENT : LES APPORTS DE L'EXPERIENCE CHOLETAISE.....	92
7	CHAPITRE 7 : MÉTHODOLOGIE ET ENTRETIENS AVEC LES OUVRIERS D'ESAT	94
7.1	METHODOLOGIE	94
7.2	PATRICK, MENUISIER EN ESAT, « VINGT-TROIS ANS DE METIER ! »	100
7.2.1	<i>Le parcours de la reconnaissance</i>	100
7.2.2	<i>Connaître</i>	102
7.2.3	<i>Se reconnaître</i>	103
7.2.4	<i>L'inquiétude</i>	105
7.2.5	<i>Reconnaître</i>	106
7.2.6	<i>Etre reconnu</i>	108
7.3	MICHEL, LE PARADOXE ET LA METAPHORE DU BOIS	111
7.3.1	<i>Le parcours de la reconnaissance</i>	111
7.3.2	<i>Connaître</i>	112
7.3.3	<i>Se reconnaître</i>	114
7.3.4	<i>Reconnaître</i>	115

7.3.5	<i>Etre reconnu</i>	117
7.4	CE QUE LES OUVRIERS D'ESAT ATTENDENT DE LA VAE	119
7.4.1	<i>Connaître</i>	120
7.4.2	<i>Se reconnaître</i>	120
7.4.3	<i>Etre reconnu</i>	122
8	CHAPITRE 8 : UNE RECHERCHE EN ACTION	126
8.1	LE CAHIER DES CHARGES	126
8.2	L'OBJET	128
8.3	IDENTIFICATION DES ENVIRONNEMENTS	129
8.3.1	<i>L'environnement institutionnel</i>	129
8.3.2	<i>L'environnement de la VAE</i>	130
8.3.3	<i>L'environnement de la certification des titres</i>	130
8.4	IDENTIFICATION DES ACTEURS	131
8.4.1	<i>Les acteurs institutionnels</i>	131
8.4.2	<i>Les acteurs de la VAE</i>	131
8.4.3	<i>Les acteurs de la certification</i>	132
8.5	LA METHODE DE TRAVAIL AVEC LES ACTEURS	132
8.5.1	<i>Avec les ouvriers de l'ESAT : les acteurs deviennent des auteurs</i>	133
8.5.2	<i>Avec les autres acteurs</i>	134
9	CHAPITRE 9 : RENCONTRER LA VAE : TRADUCTION, ADAPTATION, COOPERATION	135
9.1	LA CONSTRUCTION ACTIVE DES OUTILS	135
9.1.1	<i>Identifier</i>	135
9.1.2	<i>Traduire</i>	136
9.1.2.1	Les référentiels des ouvriers	137
9.1.2.2	Les référentiels métiers des organismes de certification	137
9.2	COOPERER POUR ADAPTER	138
9.2.1	<i>L'adaptation des parcours</i>	138
9.2.2	<i>L'adaptation des procédures</i>	140
9.3	UNE VAE ACTIVE POUR TOUS	140
	CONCLUSION GENERALE : POUR UN ACCOMPAGNEMENT COOPÉRATIF	145
	ANNEXES	149
	I LES FONCTIONS COGNITIVES DEFICIENTES (FEUERSTEIN)	150
	II LES TITRES DU MINISTERE CHARGE DE L'EMPLOI EN DEUX VOIES ET TROIS PARCOURS	153
	III L'ARCHITECTURE DES TITRES « OUVRIER DU PAYSAGE » ET « MENUISIER DE FABRICATION BATIMENT ET AMEUBLEMENT »	154
	IV ENTRETIEN EXPLORATOIRE AVEC MONSIEUR YVON CHEVALIER COORDONNATEUR D'UNE EXPERIENCE DE VAE A CHOLET	155
	V ENTRETIEN AVEC PATRICK, OUVRIER MENUISIER EN ESAT	170
	VI ENTRETIEN AVEC MICHEL, OUVRIER MENUISIER EN ESAT	177
	VII « ÊTRE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ »	180
	VIII MA VAE	181
	INDEX DES ILLUSTRATIONS	183
	BIBLIOGRAPHIE	184
	INDEX DES AUTEURS	186
	TABLE DES MATIERES	187