

BILAN - ÉVALUATION - PROJET POUR SOURDS

M. Janick ALARY et M. Didier FLORY
COS Nanteau
Centre de réadaptation professionnelle et fonctionnelle
de Nanteau-sur Lunain
B. P. 34 - 77792 Nemours Cedex
Tél. : 64.45.15.15

L'objectif de cette action est triple:

1. Organiser des périodes d'observation et bilans dynamiques de compétences afin de permettre à chaque sourd :

- d'explorer ses potentialités et ses capacités d'apprentissage ou d'adaptation en entreprise ;
- un développement de la socialisation en communauté et milieu entendant ;
- une sensibilisation au développement des capacités cognitives ;
- de faire émerger un projet professionnel réaliste en adéquation avec ses capacités, potentialités et le contexte socio-économique environnant le marché du travail ;
- de suivre un parcours individualisé de qualification.

2. Accompagner la personne handicapée dans son parcours, en particulier lors des phases de mises en situations en entreprise.

3. Aider à l'insertion et au maintien en entreprise par le soutien d'une équipe conseil (suivi, négociation, adaptation de poste).

L'action, basée sur le volontariat des participants, se déroule en résidentiel sur dix semaines, avec deux semaines au moins d'alternance en entreprise.

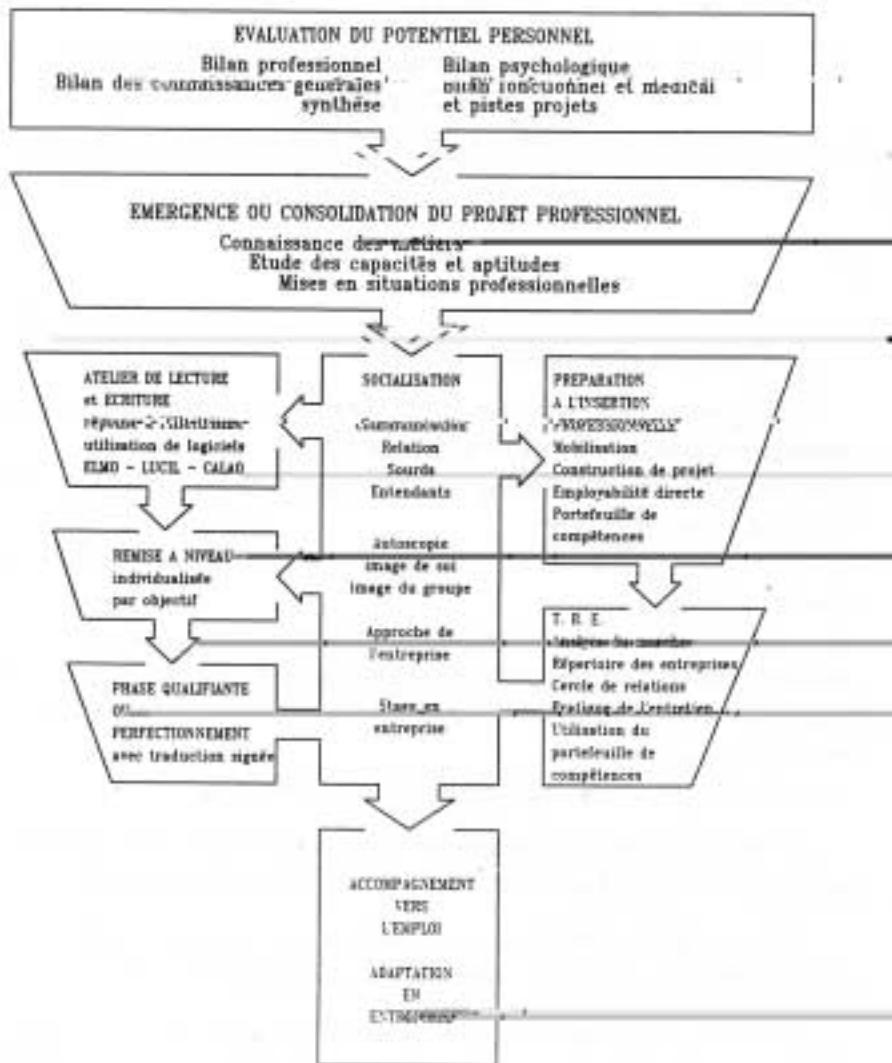
Elle nécessite l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire composée : d'un intervenant professionnel, d'un médiateur-interprète, d'un psychologue clinicien, d'un médecin, d'un ergonome, d'un conseiller en insertion et d'un coordinateur de l'action.

L'expérience réalisée en 1990, par co-financement AGEFIPH/ ETAT, a permis de mettre au point un schéma d'organisation représentant une étape de construction d'une méthodologie plus élaborée, conservant des racines concrètes et pragmatiques.



BILAN - EVALUATION - PROJET

pour sourds
 intégrés dans un environnement entendant avec interprétariat



TRANSPARENT NUMERO 1 - PRESENTATION DU CENTRE

Cette présentation de l'expérience de bilan, conduite au COS Nanteau depuis octobre 1990, va vous être présentée en utilisant différents modes de communication ; je parlerai à l'intention des entendants ; un transparent du texte intégral sera projeté et distribué à ceux qui le désirent (nous pensons plus particulièrement aux devenus sourds) ; enfin, l'interprète et les transparents en langue des signes permettront aux sourds, pratiquant la langue des signes, de me comprendre. Les transparents K bilingues » sont plus des points de repère que de véritables textes et nous vous demandons de les prendre comme tels. De plus, vous pourrez visualiser le centre grâce à quelques diapositives.

Le centre de Nanteau fête cette année son quarantième anniversaire ; il est situé près de Nemours, en Seine-et-Marne, dans un château et sur un parc de 15 hectares. Il a pour vocation la réinsertion sociale des personnes handicapées, à travers trois types d'activités :

- la rééducation fonctionnelle, grâce à une équipe médicale et paramédicale ;
- l'observation et les bilans, qui nous intéressent plus particulièrement aujourd'hui ;
- la formation professionnelle, dans laquelle nous avons déjà quelques personnes sourdes qui suivent des formations dans des groupes d'entendants avec une interprète.

L'insertion c'est aussi l'intégration des sourds dans le milieu entendant. Au COS Nanteau, nous avons actuellement six stagiaires sourds en bilan et quatre stagiaires sourds en formation, une mini-communauté sourde afin d'éviter le phénomène d'isolement, au milieu de 400 stagiaires entendants qui travaillent, mangent et vivent avec les sourds. Les rapports entre les deux communautés sont, en général, bons ; nous estimons qu'une unité de lieu, de temps et d'action, permettant aux sourds et aux entendants de se côtoyer quotidiennement, est un atout. L'hébergement et les repas sont assurés dans le centre : les repas coûtent en moyenne 15 francs et les chambres peuvent accueillir deux ou trois personnes maximum.

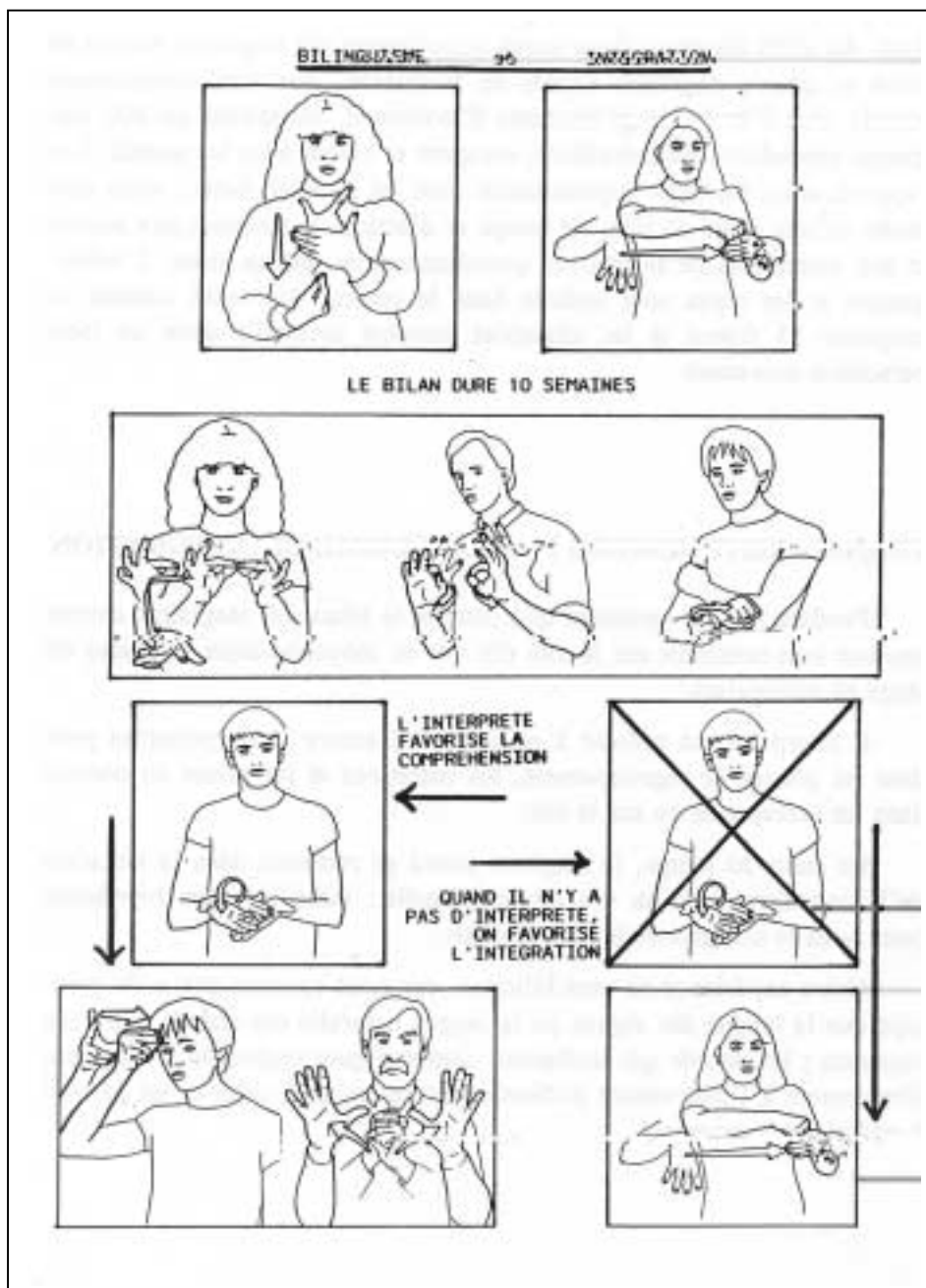
TRANSPARENT NUMERO 2- BILINGUISME ET INTEGRATION

Pendant ,les dix semaines que compte le bilan, les stagiaires restent environ huit semaines sur le site (ils ont en moyenne deux semaines de stage en entreprise).

L'interprète est présent à mi-temps, il assure l'interprétation pendant les phases de regroupement, les entretiens et les prises de contact dans les entreprises ou sur le site.

Le reste du temps, le stagiaire sourd se retrouve dans la situation qu'il connaîtra dans sa vie professionnelle : cette solution représente pour nous le compromis le plus réaliste.

Notre expérience se veut bilingue, car nous sommes partis du principe que la langue des signes est la langue naturelle des sourds que nous recevons ; les sourds qui souhaitent communiquer oralement s'adressent directement à l'intervenant professionnel entendant ; celui-ci est attentif à articuler correctement.



TRANSPARENT NUMÉRO 3 - ÉVALUATION DU POTENTIEL PERSONNEL

L'action bilan/évaluation/projet pour sourds est basée sur le volontariat des stagiaires : ceux-ci doivent être sans emploi et reconnus travailleurs handicapés ; ils perçoivent une rémunération pendant les dix semaines de bilan.

Nous sommes attachés à une action permettant d'explorer la problématique individuelle. Une part importante est accordée aux entretiens personnels de toute nature (professionnel - psychologue - médecin ergonomiste - conseiller en insertion) qui se font par l'intermédiaire de l'interprète, sauf si la personne sourde ne le désire pas.

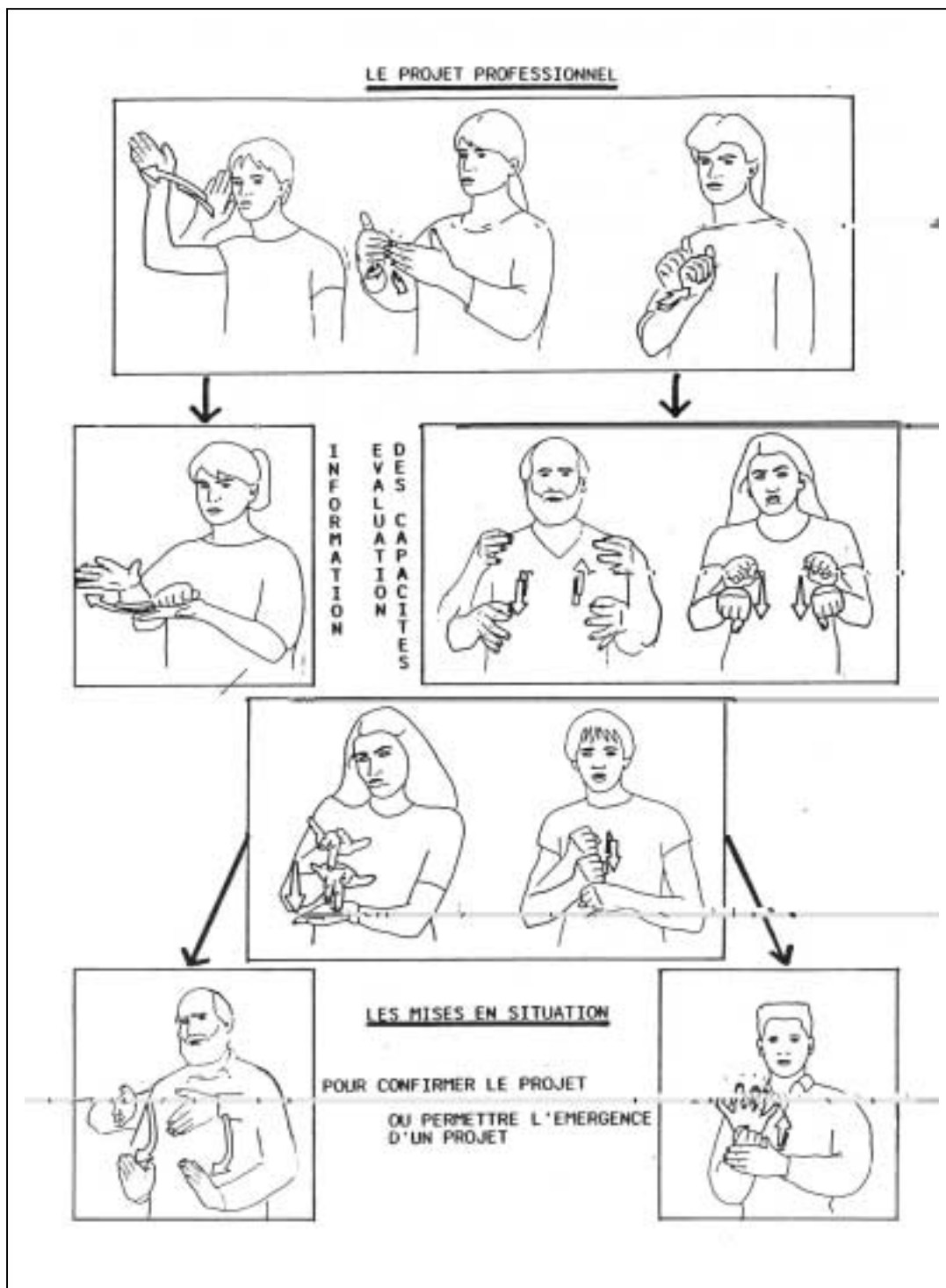


TRANSPARENT NUMÉRO 4 - LE PROJET PROFESSIONNEL

Le bilan vise à établir un projet professionnel réaliste pour, ensuite, déterminer un parcours personnalisé.

Nous utilisons, au maximum, des outils visuels permettant une information sur le métier choisi ou les secteurs professionnels accessibles à chacun ; le choix doit se faire en fonction des capacités des stagiaires qui ont été définies dans la première partie du bilan, appelée évaluation du potentiel personnel et profil d'habileté.

Les mises en situations professionnelles sur le site visent à confirmer le projet ou à favoriser l'émergence d'une orientation lorsque celle-ci est à construire ou à reconsidérer.



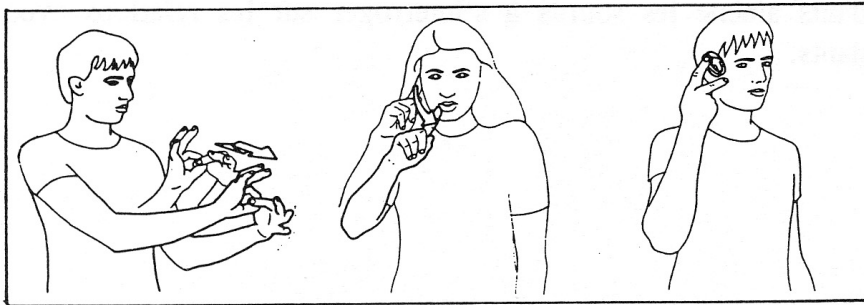
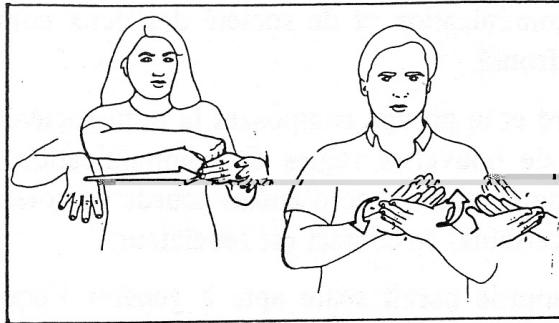
TRANSPARENT NUMÉRO 5 - LA SOCIALISATION

Elle constitue, avec l'approche de l'entreprise, le tronc commun de l'action bilan ; le groupe de sourds en milieu entendant doit apprendre les règles de communication et de société des deux communautés auxquelles il est confronté.

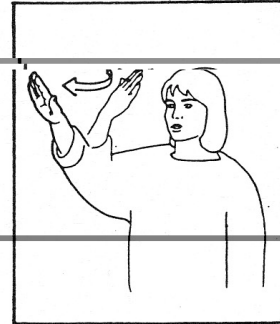
Chaque sourd et le groupe composant la mini-société sourde établissent rapidement de nouvelles règles de communication. Les stagiaires qui avaient peu de contacts avec d'autres sourds se voient intégrés dans le groupe. Pour certains, ce contact est révélateur.

La société sourde paraît seule apte à générer l'équilibre chez ses membres (image de soi/image du groupe). La présence des opérateurs entendants amène les sourds à s'interroger sur les relations avec les entendants.

LA SOCIALISATION



REFLEXION SUR LES RELATIONS SOURDS/ENTENDANTS



TRAVAILLER L'IMAGE
DE SOI ← → DU GROUPE

TRANSPARENT NUMÉRO 6 - APPROCHE DE L'ENTREPRISE

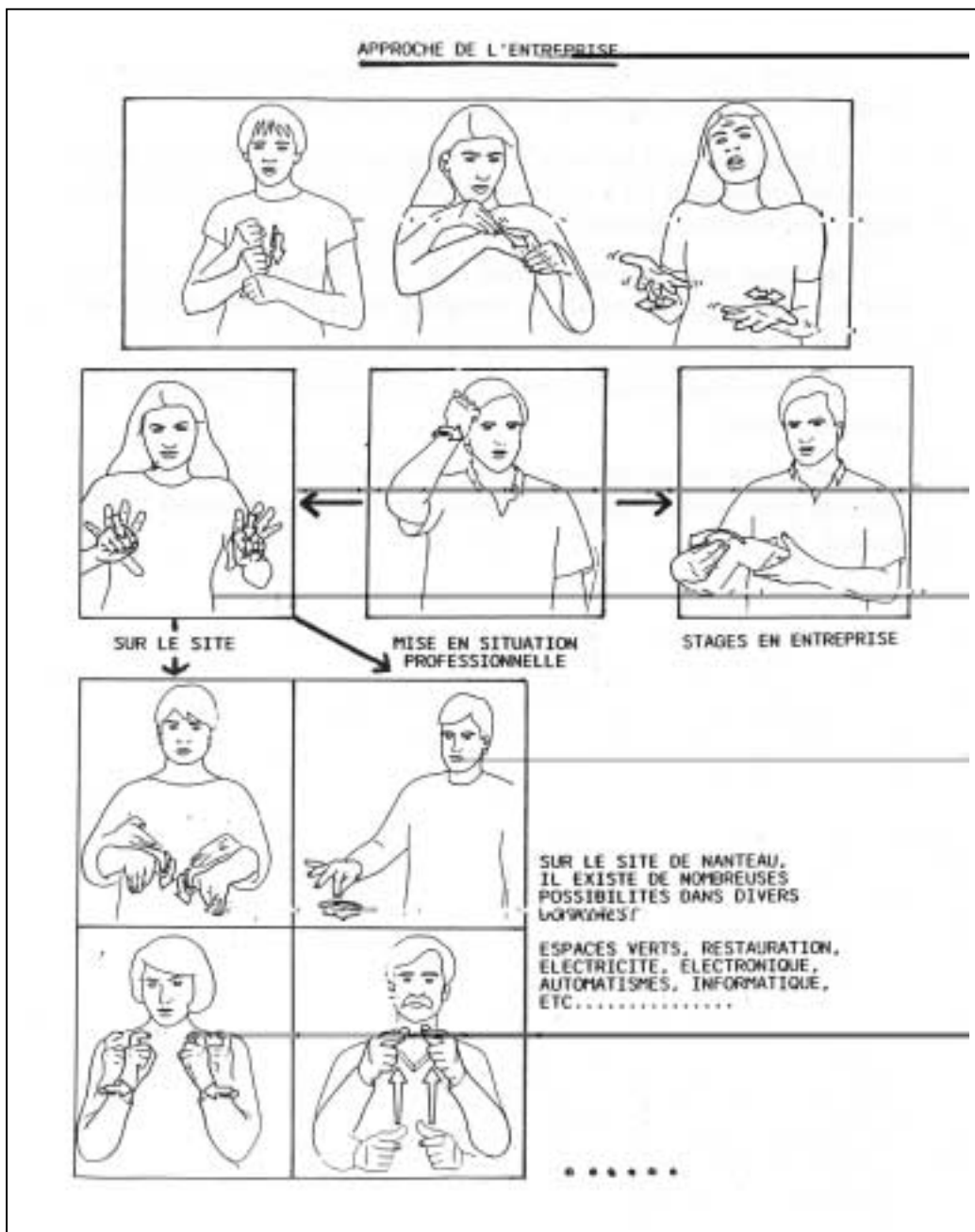
Certains sourds que nous accueillons n'ont aucune expérience de l'entreprise ou des expériences morcelées, mal vécues.

Le bilan comporte un module de connaissance de l'entreprise, généralement couplé avec un travail individualisé sur le français (utilisant le support du micro-ordinateur).

Les mises en situations concrètes sur le site permettent de reconstituer les conditions de travail en entreprise (horaire, hiérarchie, matériel, ...).

Pour clarifier certaines situations, le recours à l'interprète est toujours possible.

Les stages en entreprise représentent une étape de synthèse plus élaborée pour vérifier l'adaptabilité et la concrétisation du projet professionnel.

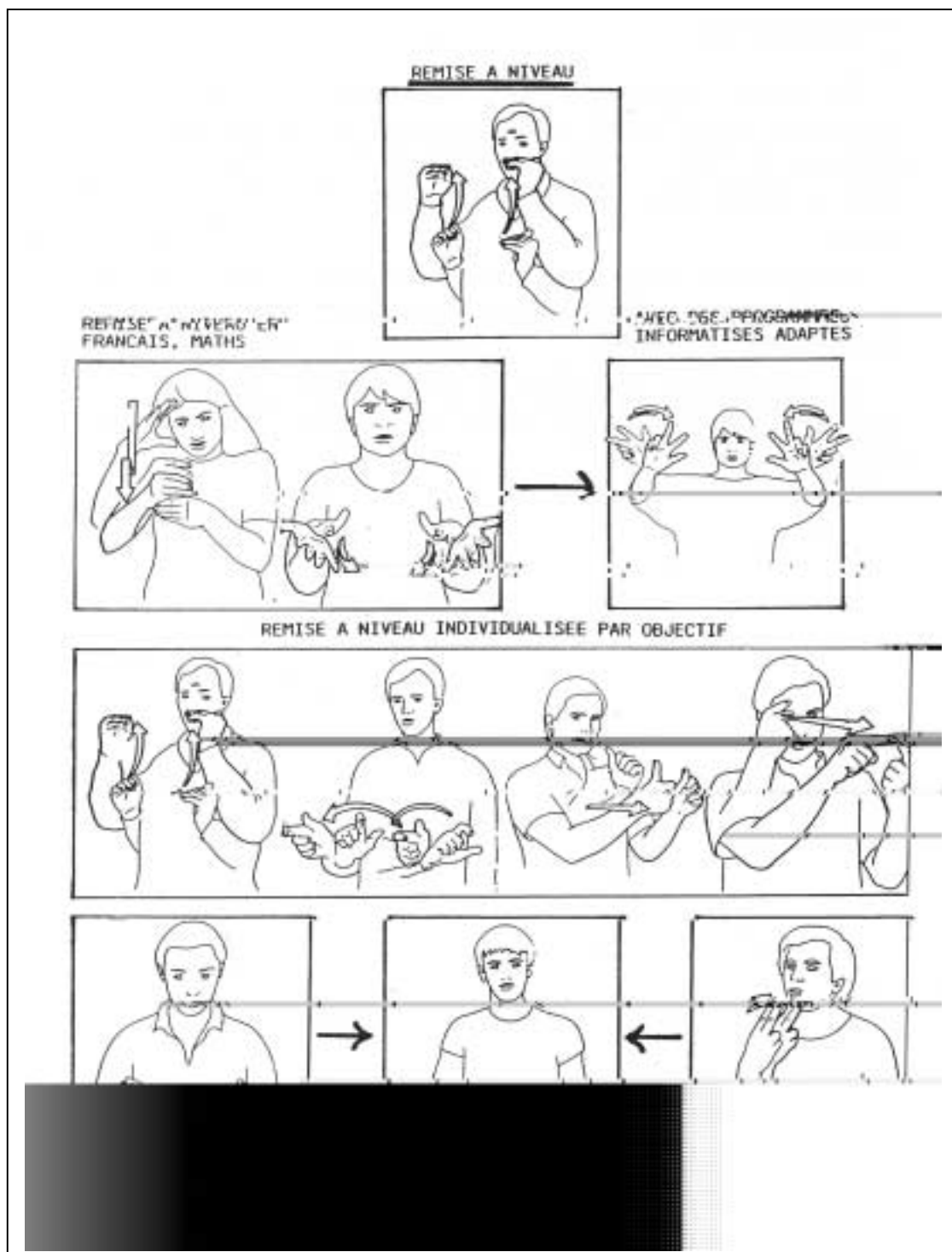


TRANSPARENT NUMÉRO 7 - REMISE A NIVEAU PAR OBJECTIF

La remise à niveau peut être préparatoire à l'embauche ou à une étape de formation. Suite au bilan, le stagiaire se voit proposer un programme personnalisé : embauche directe (plus de la moitié des cas), remise à niveau et/ou formation (un interprète est alors mis à disposition).

Actuellement, un jeune garçon poursuit une formation en AISA (Agent d'intervention sur systèmes automatisés, option maintenance micro systèmes en atelier).

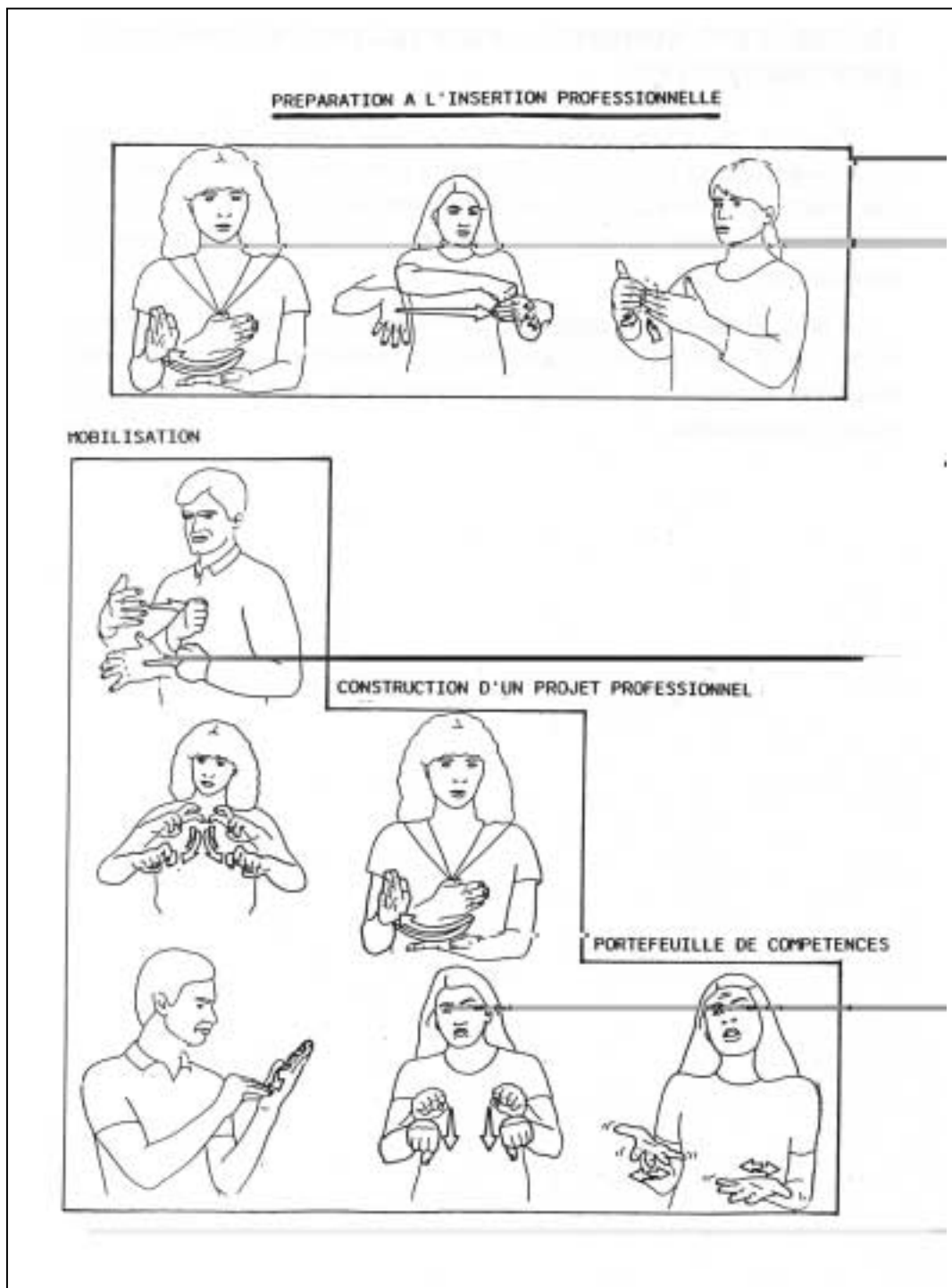
D'autres entrent en module de remise à niveau spécifique individualisée avant d'entamer des formations qualifiantes ou professionnalisantes.



TRANSPARENT NUMÉRO 8 - PRÉPARATION A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Dans le cas d'une insertion directe, pour rendre celle-ci durable, nous proposons un module de préparation comportemental : il comprend une phase de mobilisation où les conditions de travail sont clairement décrites au stagiaire qui doit s'y préparer, s'y impliquer et adopter de nouvelles attitudes.

Enfin, il apprend à établir et valoriser son portefeuille de compétences afin d'avoir sa juste place dans l'entreprise, grâce à un document favorisant le dialogue, ainsi que l'image de sa motivation et de ses valeurs personnelles.



TRANSPARENT NUMÉRO 9 - TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI

L'accompagnement du stagiaire ne doit pas être systématique, il est amené progressivement à la plus grande autonomie possible face à l'employeur et dans l'entreprise : c'est le but des techniques de recherche d'emploi (TRE), préparatoire à la recherche.

Le stagiaire apprend à se documenter simplement sur le marché de l'emploi de sa région afin de vérifier le réalisme de son projet ; il apprend à mener un entretien, souvent révélateur de sa mobilisation et de son degré d'autonomie.

Enfin, il doit savoir valoriser son potentiel personnel, afin de donner une image de lui aussi positive que possible et susciter l'intérêt de l'employeur (le portefeuille de compétences apporte un support structuré et sécurisant en situation d'entretien professionnel).

L'équipe bilan travaille, par ailleurs, avec une EPSR, ACI 77, qui se charge de, trouver les terrains de stage, de placer les stagiaires pour qui une insertion directe est envisagée et d'assurer le suivi global de l'opération.

En conclusion, l'action bilan/évaluation/projet se veut dynamique, concrète, orientée vers l'emploi en milieu ordinaire, en insertion directe ou avec un parcours de formation accompagné jusqu'à l'emploi



TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI

ANALYSE
DU MARCHE
REPERTOIRE
DES
ENTREPRISES



CERCLE
DE RELATIONS
PRATIQUE DE
L'ENTRETIEN

VALORISATION
DES ACQUIS

