



UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES – UFR SCIENCES, ESPACES ET
SOCIETES
DEPARTEMENT DES SCIENCES DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION
UMR-EFTS

Master 2 - Sciences Humaines et Sociales
Mention Sciences de l'Éducation et de la Formation
Parcours PROfessionnalisation de la Formation et de l'Accompagnement
UE 1001

De l'imprévisibilité à la reconversion :
Processus de bifurcation au travers d'un dispositif de
préformation

Présenté par :

Anaïs Pierrez

N° Étudiant : 22107885

Membres du jury :

Président du jury : Dominique BROUSSAL, Professeur des Universités en Sciences de
l'éducation et de la formation

Tuteurs : Nathalie LESCOUZERES, référente handicap ADES, référente OETH Oasis
Handicap/Oasis Salarié et développeur emploi – Cédric BOURNIQUEL, directeur de l'ADES

Directeur de mémoire : Cédric AIT-ALI, Maître de conférences en Sciences de l'éducation et de
la formation

Juillet 2022

Remerciements

J'adresse mes remerciements :

À Monsieur Aït-Ali, directeur de mémoire, pour son soutien, sa disponibilité et ses conseils avisés qui m'ont permis de découvrir les pratiques de la recherche.

Aux membres du jury pour avoir accepté d'accompagner ce travail et tout particulièrement à Monsieur Broussal.

Aux différents intervenants professionnels et universitaires pour leurs apports et leur éclairage qui ont contribué à cette année d'apprentissage.

À Monsieur Bourniquel, Mme Lescouzères et l'ensemble de l'équipe de l'ADES pour m'avoir accueillie dans le cadre du stage de recherche, mais surtout, pour leur bienveillance, leur disponibilité et leurs précieux conseils.

Aux participants du dispositif Oasis Handicap pour avoir accepté de participer à cette recherche.

Aux collègues du DITEP qui m'ont accompagnée dans cette reprise d'étude par leur présence, leur soutien et le relais qu'ils ont effectué.

À Laëtitia, Aurélie, Nicolas, Aurélie, Julia, Véronique, Marilou et Patrick pour leur aide, leur expertise et leurs encouragements.

Aux collègues de promotion de l'université, qui par leurs partages, leur écoute, et leurs conseils, m'ont permis de mieux appréhender cette formation.

À mes proches et à tous ceux qui m'ont encouragée, supportée et qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
CHAPITRE 1 : CONTEXTUALISATION.....	8
1. Formation professionnelle et handicap.....	8
2. L'écart entre la loi de 2005 et la réalité de terrain 15 ans plus tard	17
3. Le dispositif Oasis Handicap (OH)	19
CHAPITRE 2 : CONCEPTS THEORIQUES	26
1. La reconversion professionnelle : des approches multiples	26
2. La bifurcation : lien entre la survenue du handicap et la reconversion professionnelle .	27
3. Le dispositif	33
CHAPITRE 3 : PROBLEMATISATION DE LA RECHERCHE	44
CHAPITRE 4 : METHODES ET METHODOLOGIE	46
1. Terrain de recherche : l'Association pour le Développement Économique et Social (ADES).....	46
2. Le temps de la recherche	52
3. Recueil de données.....	53
4. Traitement des données	61
CHAPITRE 5 : ANALYSES, INTERPRETATIONS ET DISCUSSIONS DES RESULTATS	65
1. Analyse de contenu et interprétations.....	65
2. Analyse des schémas	74
3. Discussion.....	92
CONCLUSION.....	97
BIBLIOGRAPHIE	99
SITOGRAPHIE	103
TABLE DES MATIERES.....	105
TABLE DES FIGURES	108
SOMMAIRE DES ANNEXES.....	110

Résumé

Cette recherche fait suite à des interrogations relatives à la démarche de reconversion professionnelle de personnes en situation de handicap. Il s'agit de mettre en avant le processus de bifurcation, au travers du parcours de vie de personnes en situation de handicap, ayant intégrée un dispositif de préformation. Ce travail s'inscrit donc dans une démarche abductive et a une visée compréhensive à partir de laquelle l'hypothèse suivante a été posée : l'inscription au dispositif OH constitue un élément de bifurcation dans le parcours de vie des personnes en situation de handicap. Cette bifurcation va évoluer au travers de l'expérimentation du dispositif et peut amener à la confirmation de cette dernière ou à une autre bifurcation.

Deux types de recueils de données ont été établis : l'entretien semi-directif et la schématisation du parcours, à partir d'un support créé pour cette recherche. Les résultats de cette recherche ont permis de mettre en évidence les effets du dispositif OH sur le parcours de vie des participants, mais aussi d'identifier des effets non escomptés. Ainsi des perspectives d'évolution ont pu être évoquées, notamment dans la prise en compte des spécificités des parcours des participants et dans la nécessité d'accompagner à la (re)valorisation des individus.

Mots clefs : Bifurcation, Dispositif, Reconversion professionnelle, Handicap, Formation

This research is the follow-up of queries related to the professional reconversion initiative of people with disabilities. It aims to highlight the process of bifurcation through the life course of people with disabilities who have integrated a pre-training device. This work is therefore part of an abductive approach and has a comprehensive aim from which the following hypothesis has been stated: enrolment in the OH device constitutes an element of bifurcation in the life course of people with disabilities. This bifurcation will evolve through the experimentation of the system and can lead to the confirmation of the latter or to another bifurcation. Two types of data collection were established: the semi-directive interview and the schematization of the course from a support created for this research. The results of this research allowed to highlight the effects of the OH device on the participants' life course, but also identified unexpected effects. Thus, improvement prospects could be raised, in particular in considering the specificities of the participants' pathway and in the need to support the (re)valorisation of individuals.

Key words: Bifurcation, Device, Professional reconversion, Disability, Training

Sigles

AAH : Allocation Adulte Handicapé

ADES : Association pour le Développement Économique et Social

AGEFIPH : l'Association de Gestion du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

CASF : Code de l'Action Social et des Familles

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CIF : Congés Individuel de Formation

CRFH : Centre Ressources Formations Handicap

DA : Directeur Adjoint

DARES : Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

DE : Diplôme d'État

EFTS : Établissements de Formation en Travail Social

ES : Éducateur Spécialisé

ESAT : Établissements et Services d'Aide par le Travail

ESS : Économie Social et Solidaire

FPA : Formation Professionnelle pour Adulte

FTLV : Formation Tout au Long de la Vie

GRETA : GRoupement d'ÉTABlissement

HAD : Hospitalisation à Domicile

IRTS : Institut Régional du Travail Social

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

ME : Moniteur Éducateur

OASIS : Orientation Accompagnement Secteur Intervention Sociale.

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OH : Oasis Handicap

OPCO : OPérateur de COmpétence

OPQF : Office Professionnelle de Qualification des Organismes de Formation

PRDSL47 : Pôle Ressources Développement Social Local 47

RQTH : Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé

UNAFORIS : Union Nationale des Associations de FOrmation et de Recherche en Intervention Sociale

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

INTRODUCTION

Si dans les générations précédentes les reconversions professionnelles pouvaient avoir une connotation péjorative et représenter une forme d'instabilité, désormais, on peut affirmer que chacun connaîtra plusieurs reconversions dans son parcours professionnel.

Pour répondre à cette évolution, les politiques publiques œuvrent depuis plusieurs décennies au travers du développement de la formation pour adulte notamment. Différentes formes de reconversion ont donc vu le jour. On parle alors de reconversion volontaire ou de reconversion subie. Mais qu'en est-il des publics ayant des besoins spécifiques ? Comment prendre en considération une problématique de santé dans le cadre de formation ou de métier ayant des attendus précis ? Quels sont les leviers possibles ? Quels peuvent être les effets de la survenue d'une situation de handicap dans un parcours professionnel ? C'est pour tenter de répondre à cette tension entre l'évolution des besoins des personnes et les volontés publiques, que de multiples dispositifs d'accompagnement émergent. Si l'on peut souvent entendre parler de compensation ou d'aménagement, il est encore rare que les cheminements, les parcours de vie des personnes en situation de handicap soient mis en lumière. En ce sens, notre rencontre avec le centre de formation de l'ADES (Association pour le Développement Économique et Social) nous a permis d'envisager cette réflexion comme un possible champ de recherche. En effet, lors de notre premier entretien, la demande du directeur de l'ADES s'articulait autour de : « valoriser les trajectoires et parcours de vie des personnes qui passent ou sont passées par le dispositif et produire un support qui permette de tirer des enseignements ». À partir de cette demande, nous avons pu investiguer et proposer une recherche permettant à la fois d'étudier l'un des résultats de cette tension entre cadre législatif et évolution sociétale (création d'un dispositif de préformation), mais surtout d'essayer de comprendre les parcours des personnes concernées. C'est donc en cherchant à analyser leur parcours au travers de leur inscription et participation au dispositif Oasis Handicap, que nous prendrons la mesure des effets de ce dernier et du pouvoir d'agir des participants.

Ainsi nous nous sommes posé la question de départ suivante : en quoi ce dispositif d'accompagnement à la formation professionnelle peut-il contribuer au changement de trajectoire de vie des personnes en situation de handicap ?

Afin de développer et d'étayer cette recherche, nous avons fait le choix de renforcer nos connaissances par des recherches internes et externes au terrain (ADES). Ainsi, pour réaliser notre premier chapitre portant sur la contextualisation, nous avons mobilisé à la fois la littérature scientifique existante et des entretiens exploratoires. Nous avons porté notre attention, plus particulièrement, sur l'évolution de la formation professionnelle, le handicap et les écarts repérés entre volontés politiques et réalités de terrain et enfin, sur les origines du dispositif Oasis Handicap.

Dans le second chapitre, nous nous appuyerons sur les éléments émergeant du premier chapitre pour développer les concepts théoriques. Ainsi, nous expliciterons le concept de reconversion professionnelle en nous attachant plus précisément au processus de bifurcation. Au regard de notre contexte, nous définirons également le concept de dispositif.

Ceci nous permettra, dans un troisième chapitre, d'élaborer la problématique de recherche et de formuler des hypothèses.

Dans notre quatrième chapitre, nous préciserons la méthode et la méthodologie. Ainsi nous détaillerons le cadre de la recherche (terrain, temporalité, échantillonnage), le recueil de données choisi ainsi que la méthode de traitement.

Enfin dans un cinquième chapitre, nous nous consacrerons à la vérification de nos hypothèses à partir de l'analyse, l'interprétation et la discussion des résultats.

CHAPITRE 1 : CONTEXTUALISATION

Dans cette première partie, nous tenterons d'apporter les éléments de contextualisation de notre recherche. Pour ce faire, nous porterons dans un premier temps notre regard sur les domaines de la formation professionnelle et du handicap. Dans un second temps, nous mettrons en lumière les recherches portant sur la réalité de la formation et de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis la loi de 2005. Dans un troisième temps, nous nous attacherons à mettre en lumière le terrain de recherche au travers de trois supports : les recherches numériques, les supports institutionnels et les entretiens exploratoires.

1. Formation professionnelle et handicap

Afin de mieux comprendre les enjeux entre formation et handicap, il paraît essentiel de pouvoir comprendre l'évolution de la formation pour adulte. Ensuite, nous apporterons des éléments de définition du handicap au regard de ses origines mais aussi en lien avec le contexte législatif actuel.

1.1. La formation professionnelle pour adulte (FPA)

1.1.1. Naissance de la formation pour adulte. Initialement, le mot formation est un concept qui s'attache à viser les adultes. Cette idée de formation date de la révolution française avec comme point central l'idée que l'école ne suffit pas à clore le processus de formation. Aujourd'hui, l'un des objectifs de la formation est de permettre de lutter contre l'exclusion sociale en permettant une insertion socioprofessionnelle (faciliter l'accès ou le retour à l'emploi en développant des compétences).

Son origine se trouve en 1792 lorsque Condorcet publie le rapport sur l'organisation générale de l'instruction publique au sein duquel il fait émerger, pour la première fois, l'idée de pouvoir apprendre à tout âge de la vie. Cette initiative est alors passée sous silence et il faudra attendre juin 1833 avec la Loi Guizot pour que l'instruction de la population française soit au cœur des préoccupations. Une mobilisation importante, tant dans le milieu religieux, syndical ou laïque apparaît, avec pour double objectif de rattraper les défauts d'instruction afin que la productivité nationale s'améliore et de favoriser une forme d'émancipation du peuple afin de tenter d'éviter d'autre révolution.

Les deux premiers établissements créés dans l'optique de favoriser la formation tout au long de la vie sont le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) en 1794, et la Bourse du travail de Paris en 1887. Le CNAM a été mis en place par les pouvoirs publics. L'enseignement y était gratuit et ouvert à tous les travailleurs. La Bourse du travail a été mise en place par les syndicats. La fréquentation était irrégulière mais représentait les prémices de l'éducation populaire.

En 1919, la Loi Astier établit la charte de l'enseignement technique. Elle est une sorte de première figure de la formation professionnelle avec notamment l'instauration du principe de financement par les entreprises et le début de l'esprit pédagogique de l'alternance (articulation théorie/pratique). Elle provoquera quelques années plus tard (1925), la première conférence nationale de l'apprentissage où le patronat tentera d'organiser ses propres institutions d'apprentissage pour chaque branche professionnelle. C'est également à partir de cette loi que la distinction formation initiale/formation continue fera son apparition avec la mise en place du brevet professionnel.

Entre 1919 et le début de la seconde guerre mondiale, nous voyons apparaître une nouvelle pédagogie nommée la méthode Carrard. Que ce soit dans le secteur de la formation professionnelle pour faire face à l'apparition du chômage ou durant la période de Vichy avec l'idée de former pour faire adhérer à la Collaboration, on voit apparaître un débat sur la pédagogie de formation dite « accélérée » pour répondre à l'urgence sociale. Bien loin des pédagogies actuelles, la méthode Carrard prône l'alternance pratique/théorique mais en s'appuyant sur des protocoles stricts ne laissant pas la possibilité d'apprentissage par frayage. Il s'agit alors de ne pas laisser la personne se tromper, de n'apprendre qu'une chose à la fois et de la répéter jusqu'à qu'elle soit acquise et de partir du concret vers l'abstrait. Dans ce schéma, la relation duelle avec le formateur est exigée (Roche, 1948).

1.1.2. Développement et institutionnalisation de la Formation Pour Adulte.

Au sortir de la seconde guerre mondiale, un virage important pour la FPA est initié, car jusque-là elle était trop localisée et inégale en fonction des lieux. En premier lieu une reconstruction s'organise autour d'une coopération tripartite entre les syndicats patronaux, les syndicats salariés et le ministère du travail. Cette coopération sera délicate principalement car leurs conceptions de la formation ne sont pas les mêmes. Par la suite, c'est au travers de l'éducation permanente amenée par Pierre Arents en 1955 que la FPA va commencer à être reconnue et

distinguée de l'école. Ici encore, on retrouve une situation complexe liée au nombre d'instances voulant s'occuper de la FPA et à un manque d'uniformisation.

1.1.3. Organisation du système de FPA. C'est avec l'instauration de la loi Debré en juillet 1959 qu'apparaît la mise en place de la société promotionnelle. Il s'agit d'une prise en main de l'état des parcours post-scolaire organisée autour de la notion de justice sociale et de mobilité professionnelle. La création de subventions et de conventions va aider les stagiaires de la formation professionnelle. Pour autant, cette démarche ne s'inscrit que dans des dynamiques individuelles de développement qui fera apparaître une forme de méritocratie (c'est au salarié de faire les efforts s'il souhaite évoluer).

Ce principe de promotion sociale trouvera vite ses limites, notamment du fait que les temps de formation devront obligatoirement avoir lieu hors du temps de travail. Cela aura pour conséquence la création, en décembre 1966, d'un comité interministériel de la Formation professionnelle et de la mobilité de la promotion sociale.

En parallèle, on voit apparaître des dispositifs de formation en interne des entreprises afin d'améliorer leurs mains d'œuvre et l'adaptation aux nouvelles technologies. Ici, on ne retrouvera pas encore de pédagogie particulière mais une volonté de formation sur le terrain autour de problèmes concrets.

Même si la FPA est encore liée à la question du chômage, on peut parler d'une institutionnalisation progressive par l'engagement important de l'État et du secteur privé. Ce processus sera renforcé par la loi du 3 décembre 1966 qui favorise la taxe d'apprentissage, les congés de formation et les formations en elles-mêmes (contenus pédagogiques, équipements et fonctionnements, durée de formation avec la création de l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes - AFPA).

1.1.4. Stabilisation du système de FPA. Le 16 juillet 1971, la Loi Delors clôt un travail de réflexion entre les différents partenaires sociaux, syndicaux et associatifs. Elle définit l'action de formation selon trois aspects : juridique, statutaire et financier. Elle organise également la formation professionnelle continue et institue le financement par les entreprises (cela s'applique également à la fonction publique). Cette loi n'apparaît donc pas comme un outil d'adaptation des salariés mais comme un moyen de développement personnel et de promotion sociale. D'autres lois sont adoptées le même jour sur l'apprentissage,

l'enseignement technique et professionnel et la participation des employeurs aux financements des formations technologiques.

C'est également au travers de ces lois que la formation apparaît comme un droit individuel axé sur le parcours de chacun avec notamment la création du Congés Individuel de Formation a été créé (CIF). La formation professionnelle échappe alors de plus en plus à l'Éducation Nationale qui va créer le GRETA (GRroupement d'ETAbblissement).

Le développement de la formation professionnelle continue fera apparaître un réel marché de la formation et de nombreux organismes de formation se développeront. Globalement, les entreprises prendront en charge les formations en lien avec la compétitivité des entreprises et les formations à l'initiative des salariés seront prises en charge par le CIF. Ce dernier sera précisé par la loi de juillet 1978 avec la catégorisation des actions de formation professionnelle (préparation à la vie professionnelle, adaptation à l'emploi, promotion sociale, prévention, conversion et acquisition ou entretien des compétences).

Petit à petit, une rupture avec la loi Delors apparaît avec l'effacement progressive de l'idée que la formation sert à « grandir » dans sa carrière (promotion sociale). La formation apparaît plutôt comme une régulation du marché de l'emploi et instaure, entre autres, des bilans de compétences pour prévenir le chômage.

1.1.5. Un nouveau tournant : la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV). Cette dénomination arrive à l'initiative des institutions européennes, mettant en avant le concept de société éducative où tout doit être de la formation, accessible à tous sans limites d'âge ou d'appartenance sociale. L'éducation n'est donc plus une période isolée. Il y aura donc une rupture avec l'idée d'âge de la vie (formation/activité professionnelle/retraite). La FTLV provoquera aussi un décloisonnement des formations initiales et continues, ainsi que l'importance d'une interaction forte entre le monde de la formation et les autres sphères sociales.

C'est en s'appuyant sur ce constat temporel (pas d'âge pour apprendre), et spatial (apprendre dans toutes les sphères) que la commission européenne définit en 2001 des modes d'apprentissages en fonction des environnements :

- Apprentissage formel : dans un établissement de formation, structuré par des contraintes (temps, ressources, objectifs), sanctionné par un diplôme ou qualification et toujours intentionnel.
- Apprentissage informel : découle de la vie quotidienne, non structuré, généralement sans validation et souvent non intentionnel.
- Apprentissage non formel : pas dispensé par un organisme, toujours intentionnel (recherche internet par exemple).

1.1.6. Les années 2000 : dispositifs d'une gestion individuelle des compétences.

Depuis les années 2000, on voit l'importance de l'individualisation de la gestion des parcours de formation : l'individu est rendu acteur de sa trajectoire.

Avec l'ANI (Accord National Interprofessionnel) de 2003 et la loi de mai 2004, l'engagement dans la vie professionnelle n'est plus synonyme d'arrêt de l'acquisition des savoirs. Au contraire on tente d'objectiver en termes de qualification et de diplôme les expériences et savoirs des personnes avec la création de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

La loi de 2004 sur la formation professionnelle et le dialogue social apporte notamment quatre créations légales : le droit individuel à la formation et l'allocation formation, le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation, avec un soutien à la fonction tutorale.

L'ANI de 2013 et la loi de mars 2014 sur « la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale » a pour objectif de simplifier la formation professionnelle en ajustant ou créant des dispositifs : compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle, la notion de qualité de formation, etc. C'est également grâce à cette loi que l'utilisation de l'alternance est sécurisée et élargie pour les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, la période de professionnalisation ainsi qu'à la VAE.

La loi d'août 2016, nommée « loi Travail », vient approfondir celle de 2014 avec comme enjeu principal la sécurisation des parcours de formation (entre autres pour les personnes en situation de handicap).

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 sera la quatrième réforme de la formation professionnelle. Elle comprend la réforme de la formation, de l'apprentissage et de l'assurance chômage. Les objectifs principaux restent dans la lignée de l'obtention de

droits pour un choix professionnel tout au long de la vie et dans le renforcement de l'investissement des entreprises.

Ce détour par l'évolution de la formation professionnelle, nous semble essentiel car il permet de mieux identifier les évolutions sociétales concernant le processus de formation tout au long de la vie. Ces dernières permettent de comprendre le déploiement des dispositifs de formation et l'articulation existante avec les publics spécifiques.

Nous verrons donc dans la partie suivante, en quoi l'apprentissage est aussi un élément phare des lois en faveur des personnes en situation de handicap et comment elle s'inscrit comme outil facilitateur de l'entrée en formation.

1.2 Handicap : Éléments de définition et actualité législative

Le mot handicap est un terme qui trouve son origine au XVI^e siècle, dans l'expression anglaise « hand in cap ». C'est d'abord dans le domaine sportif, pour établir une égalité des chances qu'il est employé. Dans la langue courante française, il viendra remplacer les termes tels que : infirme, invalide, inadapté et même débile.

Pour étayer la suite de notre propos, nous nous appuyerons sur la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi vient modifier profondément le regard porté par les politiques publiques sur les situations de handicap et réforme la loi du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées : le concept d'intégration s'efface peu à peu pour laisser place aux concepts d'égalité des chances, d'inclusion et de compensation.

En premier lieu, elle apporte une définition :

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

Au travers de cette nouvelle définition, le handicap n'est plus considéré que sur son aspect médical mais également dans une vision socio-environnemental mettant l'accent sur les contextes des situations de handicap. (Buisson-Fenet, Flamant, Gayraud, 2021).

En deuxième lieu, elle reconnaît six types de handicap dont la classification n'est pas figée : le handicap moteur, le handicap sensoriel, le handicap mental, le handicap psychique, le handicap cognitif et les maladies invalidantes / polyhandicap. Ces différents types de handicap nous amène à constater, qu'en fonction des personnes, de l'environnement et de la tâche à réaliser, le handicap pourrait être invisible. C'est en ce sens que la question de la compensation est apparue indispensable : d'une part pour repérer avec les personnes les besoins spécifiques qu'elles auraient et d'autre part pour, quand c'est possible, faire valoir les compensations.

En troisième lieu, cette loi réaffirme le principe de non-discrimination, instaure des mesures (compensation) visant l'inclusion dans le droit commun (école, formation, emploi...) et soutient les mesures de discrimination positive pour favoriser l'activité et l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le principe du droit à la compensation doit permettre d'accompagner la personne en situation de handicap face aux difficultés inhérentes à son handicap et ce dans tous les aspects de la vie. Cette compensation peut revêtir des formes diverses : aides financière, humaine, matériel, etc. « La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. » (*Article L. 114-1-1 du CASF*)

Les principes de non-discrimination au travail et de discrimination positive ont pour objectif de renforcer l'accès à l'emploi en milieu ordinaire (formation, travail) mais également d'accompagner au maintien du poste et à l'évolution du salarié. Pour cela la loi tente d'impliquer les employeurs en mettant en place des aides et sanctions financières dont la responsabilité sera confiée à l'Association de Gestion du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH). L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) d'au moins 6% de personnes handicapées (loi du 10 juillet 1987) est réaffirmée et élargie au secteur public. « Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. » (*Article L. 114-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles*)

Agréé depuis 1991 par le ministère du Travail, cet accord est le premier statuant sur l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap du secteur sanitaire, social et médico-social, privé non-lucratif.

Dans l'optique de porter les actions issues de cet accord et celles prises par le comité de gestion des interventions (CGI¹) une association loi 1901 a été créée : l'association Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Dans le principe de non-discrimination, la loi de 2005 affirme également le droit pour tous à une scolarité en milieu ordinaire dans l'établissement de secteur. En plus des moyens financiers, différentes modalités d'accompagnement sont proposées : projet personnalisé de scolarisation, équipe de suivi de scolarité... En ce sens l'Éducation Nationale a pour responsabilité la mise en place des aménagements nécessaires pour assurer l'égalité des chances.

La loi réaffirme la nécessité d'une accessibilité dans toutes les instances du quotidien afin de permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer les « actes de la vie quotidienne et de participer à la vie sociale ».

« [...] L'action poursuivie vise à assurer l'accès de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et son maintien dans un cadre ordinaire de scolarité, de travail et de vie. [...] ». (Article L. 114-2 du CASF)

La mise en place d'un guichet unique d'accès aux droits et prestations a lieu avec la création de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Des évolutions majeures dans le domaine de la formation sont repérées visant à développer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap par la compensation des difficultés inhérentes à la situation de handicap : adaptation des formations aux contraintes des personnes, concertation de l'accès à la qualification, développement de l'utilisation des actions de formation pour travailleurs handicapés en milieu protégé (ESAT : Établissements et services d'aide par le travail).

¹ Comité de Gestion des Interventions

1.3 Handicap et formation : entre accessibilité et compensation

Comme évoqué précédemment, l'AGEFIPH a été créée par la loi du 10 juillet 1987. Comme son nom l'indique, elle gère le fonds de financement prévu pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et ce, dans le but de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire. Ce fond est alimenté par les contributions des entreprises (de 20 salariés ou plus) ne respectant pas l'obligation d'emploi légal de 6% de personnes en situation de handicap (loi du 10 juillet 1987 et réaffirmée par celle de 2005). Afin d'accentuer la mobilisation entre les politiques/dispositifs de droits communs et les dispositifs spécifiques, l'AGEFIPH développe de nombreuses conventions partenariales avec différents acteurs. L'État, la sécurité sociale, la caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie ou encore pôle emploi en sont des exemples. Cette démarche partenariale a pour objectif de : faciliter l'élaboration et la sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap, de renforcer l'accès à la formation professionnelle, de mobiliser le secteur public et privé, développer l'action de maintien en emploi et enfin favoriser la communication sur ce sujet.

Le site de l'AGEFIPH définit l'accessibilité d'un organisme de formation comme étant « l'ensemble des moyens matériels et humain mis en œuvre pour permettre à tous, et notamment aux personnes en situation de handicap de bénéficier pleinement d'une action de formation ». On retrouve donc, par exemple l'accessibilité physique des locaux, des modalités de formation et d'évaluation adaptés aux handicaps, la possibilité d'un référent handicap au sein des établissements, etc. Ce principe d'accessibilité a été amené, comme évoqué ci-dessus, par la loi de février 2005. Pour autant, la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est venue accentuer les obligations des centres de formation en conditionnant l'obtention de fonds publics pour la formation professionnelle à une certification spécifique. Cette dernière établit des critères qualité relatifs aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

Le droit à la compensation du handicap en formation revêt différentes formes mais le cœur de cette démarche reste le même : permettre un accès égal à toutes personnes en partant du principe que des situations de handicap peuvent être évitées (sans pour autant faire disparaître le handicap de la personne). Ainsi, une personne se déplaçant en fauteuil roulant pourra accéder à l'établissement si celui-ci est muni de rampe ou d'ascenseur et de sanitaire

adapté. De même, une personne malvoyante pourra bénéficier de support de cours avec une police plus grande pour faciliter sa lecture.

Pour répondre à ces besoins de compensation, c'est donc l'AGEFIPH qui peut intervenir pour apporter une aide financière. Depuis janvier 2021, les OPCO (OPérateur de COmpétence) financent également les besoins de compensation du handicap dans le cadre de contrat d'apprentissage (jusqu'à 4000 euros). La présence de référent handicap au sein des établissements est une réelle plus-value, permettant ainsi d'accueillir les personnes de manière individualisée pour évoquer et repérer leurs besoins spécifiques et de compensations, et ainsi permettre une sécurisation de leurs parcours.

2. L'écart entre la loi de 2005 et la réalité de terrain 15 ans plus tard

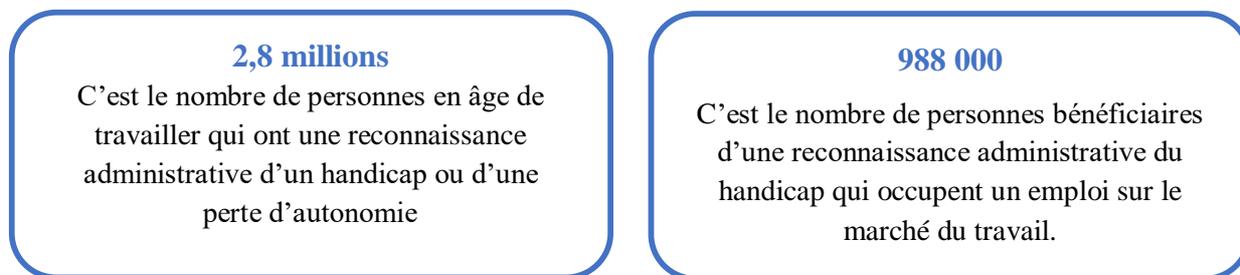


Figure 1 : personnes bénéficiant d'une RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé) et employabilité

Source : INSEE, Enquête emploi 2018

Les chiffres de l'INSEE relevés en 2018 parlent d'eux-mêmes : seulement 43 % des personnes bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap sont considérées actives.

Dans la revue française des sciences sociales « Formation emploi », un dossier publié en septembre 2021 a été dédié au handicap face à la formation et au travail.

Au cœur de ce dossier, nous nous intéresserons particulièrement aux parties portées par Buisson-Fenet, Flamant, Gayraud et celle de Mazet. Ce dossier, de par son caractère récent, permet de faire un état des lieux depuis la loi de 2005 sur les situations de formation et d'emploi pour les personnes en situations de handicap.

Les propos tenus dans ce dossier sont clairs : malgré l'évolution des politiques publiques avec la réaffirmation du principe de non-discrimination, la valorisation de l'inclusion dans le droit commun et les mesures de discrimination positive (avec l'Obligation d'Emploi des Personnes Handicapées), l'accessibilité à la formation professionnelle et l'accès ou le maintien à l'emploi restent insuffisants.

Les difficultés d'accès à la formation professionnelle et à une insertion professionnelle pour ce public se traduisent encore par des performances qui restent bien en deçà de celles atteintes par les personnes valides, qu'il s'agisse de l'insertion dans l'emploi ou du maintien dans l'activité productive. (Buisson-Fenet, Flamant, Gayraud, 2021, p. 9)

« L'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap s'est amélioré (...) . Pour autant, leur insertion professionnelle et leur faible niveau de qualification restent problématiques » (Mazet, 2021, p.37). Pierre Mazet s'appuie là sur les études de la DARES (Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) de février 2019 portant sur la formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016.

Comme l'indique l'article 27 de la Convention internationale des Nations Unies du 13 décembre 2006 (relative aux droits des personnes handicapées), la FTLV a permis de développer la formation de « réadaptation professionnelle » afin de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des personnes en reconversion pour raison de santé.

Pour autant, Buisson-Fenet, Flamant, Gayraud, en s'appuyant sur les travaux de Célia Boucher, observent des disparités. Cette dernière s'est intéressée aux liens entre la nature du handicap, le moment de son apparition et leurs conséquences sur la formation et l'emploi. Elle a pu constater que malgré le principe d'égalité inscrit dans les politiques publiques, ces éléments ont contribué à des trajectoires différentes. Il nous a alors semblé essentiel de poursuivre nos recherches sur ces éléments complexes qui ont amenés des résultats différents face à l'application de la loi de 2005. Louis Bertrand en 2017, s'intéresse notamment au parcours des travailleurs handicapés et parlera « d'autonomie contrariée » en regardant l'influence de la RQTH sur les parcours de vie.

Les études portant sur le domaine de l'emploi, de la formation et du handicap nous amènent donc à nous interroger sur l'efficience de l'application des politiques publiques. C'est

pourquoi les questions autour de la temporalité et de l'apparition du handicap seront au cœur de notre travail de recherche : d'une part car elles apparaissent comme des éléments essentiels dans les processus de reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap, d'autres part car elles sont également au cœur des trajectoires de vie des personnes participant au dispositif Oasis Handicap.

3. Le dispositif Oasis Handicap (OH)

Afin de comprendre le mieux possible la conceptualisation, la mise en œuvre et les objectifs du dispositif OH, nous avons réalisé des entretiens exploratoires ([Annexes 3, 4, 5, 6 et 7](#)) auprès de différents salariés de l'ADES (directeur, responsable du dispositif, coordinatrice de pôle), de l'OETH et de l'IRTS du Languedoc-Roussillon (premier lieu de création du dispositif). En effet, selon Quivy et Van Campenhoudt, les entretiens exploratoires permettent de « mettre en lumière des aspects du phénomène étudié auxquels le chercheur n'aurait pas pensé spontanément lui-même et à compéter ainsi les pistes de travail que ses lectures auront mises en évidence. » Quivy et Van Campenhoudt (2011). Au travers de ces entretiens, de nos recherches numériques (site internet de l'OETH, de l'ADES et d'UNAFORIS) et des supports accessibles via l'ADES (bilan d'activité, appel à projet, etc), nous pouvons décrire le dispositif de la manière suivante :

3.1 Origine du dispositif

OASIS signifie Orientation Accompagnement Secteur Intervention Sociale. Ce dispositif est né en 2013 d'une expérimentation de l'Institut Régional du Travail Social Languedoc-Roussillon, financé par la Région Occitanie, pour accompagner les personnes en situations de handicap souhaitant s'orienter dans les métiers du social. Le constat est le suivant : l'accès aux formations (concours) peut constituer une barrière pour des personnes en situation de handicap souvent sorties du cursus scolaire et en difficulté d'accès à un emploi. L'objectif initial était donc « *d'intégrer d'avantage que ce n'était le cas, des personnes en situation de handicap* » (Annexe 3, p.1, lignes 26-27) dans les promotions de travailleurs sociaux.

Il s'associera fin 2013, à l'issue de la première session, avec l'association Objectif d'Emploi de Travailleur Handicapé (OETH). L'OETH réalise à l'époque une enquête sur deux régions, dont l'Occitanie, afin d'aller observer les dispositifs existants permettant de renforcer les actions en lien avec le renouvellement des accords OETH de 2011 (Annexe 4).

L'OETH c'est le « *pendant de l'AGEFIPH pour tout le secteur social et médico-social* » (Annexe 3, p.5, lignes 28-29), c'est-à-dire que tout comme pour l'AGEFIPH (détaillé dans la partie précédente), l'OETH intervient dans le même sens mais dans le secteur du social et médico- social.

L'association OETH porte donc l'accord (vu ci-dessus par la loi du 10 juillet 1987 et celle de 2005) handicap du secteur sanitaire, médico-social, social privé non lucratif depuis 30 ans. Cet accord a été signé par la Croix-Rouge française, la Fehap, Nexem et les organisations syndicales. Aujourd'hui, l'OETH intervient auprès de 17 000 établissements représentés par environ 4 300 associations. Ce qui représente plus de 600 000 salariés.

Au fur et à mesure, l'OETH a développé une activité où à la base, on était collecteur des fonds liés à l'obligation et puis en même temps des financements d'aide. Au fur et à mesure des années, on a vraiment beaucoup développé l'activité de conseil et puis d'innovation et de projets qui s'adressent spécifiquement à notre secteur, par rapport à des problématiques que le secteur pourrait avoir pour embaucher, employer en tout cas des personnes en situation de handicap, que ce soit l'accès à l'emploi ou maintien en emploi. (Annexe 4, pp.1 et 2, lignes 31-2)

C'est au travers de ces actions de conseil et d'innovation que l'OETH a donc développé le dispositif OH.

3.2 Objectif du dispositif et public visé

L'objectif est donc d'accompagner les personnes en situation de handicap pour soutenir et valider les compétences nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante et diplômante, et répondre aux problématiques du secteur en matière d'emploi.

Dans ce contexte, le statut de personnes en situation de handicap est nommé « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » dans le code du travail et la loi de 2005 qui en dressent une liste.

« L'article L323-3 du code du travail fixe la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, quelle que soit l'importance de leur handicap

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dont le taux d'invalidité permanente partielle est au moins égal à 10 % et les titulaires d'une rente
- les titulaires d'une pension d'invalidité, si l'invalidité compense une perte de capacité de travail égale aux deux tiers
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires
- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité.

Depuis la loi de 2005, la liste des bénéficiaires a été élargie :

- aux titulaires de la carte d'invalidité, attribuée aux personnes handicapées dont le taux d'invalidité est au moins égal à 80 %
- aux titulaires de l'AAH (*Allocation Adulte Handicapé*). » (Zribi, 2015, p. 238)

Seule la reconnaissance administrative du handicap (c'est à dire l'un de ces 9 statuts ci-dessus) permet l'accès à l'ensemble des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées, soit :

- l'orientation, par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), vers le milieu ordinaire (Entreprise Adapté, Insertion par l'activité économique, Service Public pour l'Emploi) ou en milieu protégé (ESAT)
- l'accès à Cap Emploi
- l'accès à l'obligation d'emploi définie par la loi du 10 juillet 1987 et modifiée par la loi du 11 février 2005
- l'accès à la fonction publique par concours
- les aides de l'AGEFIPH, du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ou de l'OETH.

Il convient de s'intéresser à ce que la reconnaissance d'un statut de travailleur handicapé implique car toutes les personnes ne font pas la démarche de demander une reconnaissance administrative du handicap. En effet, la demande est une démarche personnelle et facultative. Pour autant cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée constitue une clé d'accès aux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi. Cette démarche a également pour particularité de ne pas être obligatoire dans le sens où il appartient à la personne ayant une reconnaissance de travailleur en situation de handicap, d'informer s'il le souhaite, son employeur de son statut.

Néanmoins, dans le cadre du dispositif OH, la reconnaissance de la situation de handicap est forcément évoquée car elle est l'un des prérequis pour entrer dans le dispositif et mettre en réflexion les besoins spécifiques en formation et en entreprise.

3.4 Modalités et contenus du dispositif

Afin d'y parvenir, le dispositif est pensé autour d'une alternance intégrative articulant 210h en centre de formation et 210 h de stage. Les outils proposés sont : une action de positionnement, la remise à niveau, la remobilisation, l'approche métier et pré-qualifiante.

L'aspect pratique par le biais du stage est favorisé par les accords OETH relatif à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (Loi de 2005). L'idée étant, d'une part, pour le stagiaire de pouvoir prendre conscience de la réalité du terrain professionnel et d'autre part, pour le stagiaire et l'entreprise, de pouvoir repérer quelles compensations seraient à mettre en place (matériel, aménagement temps de travail, interprète, etc). Cette immersion professionnelle va donc favoriser la prise de conscience du réel professionnel pour le stagiaire et va également permettre à l'employeur de pouvoir plus facilement se projeter dans l'employabilité de personne en situation de handicap, y compris au travers d'un contrat d'apprentissage.

Concrètement, le dispositif se décline en 3 phases. La phase 1 est composée de la communication, de la journée d'information collective et de recrutement et de la journée de pré-rentree.

La phase 2 est relative à la mise en œuvre du dispositif sur une durée de trois mois via l'alternance intégrative évoquée ci-dessus.

La phase 3 relève de la poursuite de l'accompagnement, de la suite du parcours au regard des situations personnelles et des enjeux de qualification et perspectives de contractualisation de l'alternance.

Afin de répondre aux objectifs évoqués ci-dessus et au travers des 3 phases, cinq modules ont été pensés par l'OETH et composent ce dispositif de préformation :

- Module 1 : Positionnement et évaluation des acquis (49h)
- Module 2 : Les métiers éducatifs sociaux et médico-sociaux (70h)
- Module 3 : Organisation de la recherche de son contrat en alternance (56h)
- Module 4 : Techniques de recherches d'emploi et d'accompagnement à l'insertion professionnelle (35h)
- Module 5 : Mises en situations professionnelles.

Développement du dispositif à l'échelle nationale

En 2014, après la réussite de deux sessions de OH, l'association OETH se rapproche de l'Union Nationale des Associations de FORMation et de Recherche en Intervention Sociale (UNAFORIS) pour déployer le dispositif. L'UNAFORIS fait partie du secteur de l'Économie Social et Solidaire (ESS) et rassemble la majorité des établissements de formation en travail social (EFTS). Ses missions sont de « participer aux politiques sociales par la formation et être un appui aux politiques de formation et de recherches conduites par les établissements de formation eux-mêmes ». Depuis 2015, le dispositif est donc financé par l'OETH et coordonné nationalement par UNAFORIS.

En 2020, les résultats d'une enquête auprès des stagiaires de 2018/2019 ont été publiés. Cette enquête portait sur une étude quantitative du niveau de satisfaction en s'appuyant sur la concrétisation du projet professionnel, le statut avant la formation et l'embauche post formation. Cette même année, les accords OETH et le partenariat avec UNAFORIS ont été renouvelés.

En 2021, le dispositif OH national est constitué de 25 sessions de formations réparties sur 13 régions.

Notre découverte du dispositif Oasis Handicap nous a permis d'observer et de comprendre un dispositif dont la volonté est de répondre à la loi de 2005 en favorisant l'inscription en formation (champ du travail social) pour les personnes en situation de handicap.

Au regard des profils ayant participé aux différentes sessions du dispositif et à travers l'état des lieux observé dans le dossier « Le handicap face à la formation et au travail : vers une employabilité inclusive » évoqué ci-dessus, nous avons pu constater l'écart entre la volonté politique d'inclusion depuis 2005 et la réalité de terrain. L'émergence des dispositifs de préformation tel que Oasis Handicap semble être une tentative de solution face à cela. C'est en prenant en compte le décalage entre les intentions politiques d'inclusion et la complexité d'accès aux formations pour les personnes en situations de handicap, que ces dispositifs tentent de les articuler et de favoriser leurs mises en œuvre.

Finalement, peu de recherches semblent pour l'instant s'intéresser à ces dispositifs de préformation comme trait d'union : au niveau micro, pour les personnes concernées, entre une volonté de reconversion et l'entrée en formation ; au niveau macro, entre une nécessité sociale renforcée par le cadre législatif (loi 2005) et les difficultés de mise en œuvre sur le terrain.

Au regard de ces multiples éléments, nous avons donc fait le choix de porter notre attention sur la notion de reconversion professionnelle afin d'en dégager les éléments saillants permettant d'appréhender notre thème de recherche.

Grâce à cette partie, non exhaustive, nous entrevoyons avec plus de précision l'évolution de la formation professionnelle en France, mais aussi celle de l'apprentissage, modalité essentielle dans la formation pour adulte. En lien avec notre objet de recherche, nous avons cherché à comprendre comment cela s'articule avec l'évolution législative concernant les personnes en situation de handicap. Nous avons donc fait le choix de nous appuyer sur la loi de 2005. A l'aune des éléments de définition, des principes de non-discrimination, de compensation et d'accessibilité, nous avons pu comprendre l'enjeu majeur de passer d'une volonté d'intégration à celle d'inclusion. Cet engagement est venu profondément modifier l'articulation pensée entre la situation de handicap, l'emploi et la formation. Pour autant, la mise en application des cadres législatifs semble demeurer difficile. Au travers des chiffres de l'INSEE (2018) et du dossier Formation emploi dans la Revue française des sciences sociales nous avons pu constater l'écart flagrant entre les directives de la loi 2005 et la réalité du terrain en 2021. Les difficultés d'accès à la formation et à l'emploi pour les personnes en situation de handicap restent considérables. En ce sens, la création du dispositif OH apparaît comme une tentative de réponse à cette problématique. Ainsi, il a pour vocation de favoriser l'entrée en formation de personnes en situation de handicap se destinant aux métiers du social et médico-social. Pour ce faire, la sécurisation du parcours et la prise en compte des compensations sont des objectifs forts de ce dispositif. Dans cette optique, il paraît donc essentiel d'essayer de comprendre le parcours de ces personnes dans cette dynamique de reconversion professionnelle.

CHAPITRE 2 : CONCEPTS THEORIQUES

Au travers de la contextualisation, nous avons donc pu constater que les thématiques principales de notre recherche se situent autour du handicap, de la formation tout au long de la vie et donc de la reconversion professionnelle. Du fait des profils des personnes participant au dispositif et du contexte de reconversion dans lequel elles se trouvent, nous avons fait le choix, dans une première partie, de porter notre regard sur les travaux existant autour de la reconversion professionnelle afin d'en délimiter les concepts qui nous sembleraient les plus en lien avec notre sujet. La partie suivante permettra de développer le concept choisi : la bifurcation. Dans une troisième partie, nous évoquerons le concept de dispositif, élément essentiel de la contextualisation qui a été l'objet de nombreux travaux scientifiques.

1. La reconversion professionnelle : des approches multiples

Le constat actuel concernant la fréquence des reconversions professionnelles est éloquent : « qu'il s'agisse d'un choix assumé ou non, les actifs qui se lancent sur le marché du travail aujourd'hui savent qu'ils changeront de job au moins 4 à 5 fois au cours de leur vie professionnelle (source : INSEE) ». (MASUREUR, 2019)

Cette évolution montre également le changement des représentations sur les reconversions professionnelles. Si avant il pouvait être questionnant de changer d'employeur, désormais le cumul des expériences peut être perçu comme un enrichissement des savoirs. En parallèle, la question de la qualité de vie au travail apparaît essentielle pour les salariés et serait un élément clé dans les choix de poste.

Selon une enquête portant sur les actifs français et la reconversion professionnelle en 2021 et réalisée par BVA pour Visiplus academy, « 49 % des actifs ont déjà envisagé, initié ou réalisé une reconversion professionnelle ». Au sein de cette étude, 20 % des personnes interrogées justifient cette reconversion comme faisant suite à des problèmes de santé.

Issu du latin *convertere* qui signifie tourner complètement, convertir, faire passer d'un état à un autre, ce n'est que dans les années 60 que le terme reconversion apparaît dans le domaine professionnel pour représenter un changement d'activité ou de métier.

Depuis les années 70, au travers des grands plans pour l'emploi comme la Loi Delors évoquée ci-dessus, la formation professionnelle semble le levier clé pour la reconversion professionnelle.

Aujourd'hui, la notion de reconversion professionnelle revêt plusieurs sens dans la littérature scientifique : transition professionnelle, bifurcation, changement biographique... De ce fait, il paraît indispensable de faire un choix dans l'approche que nous utiliserons. Nous évoquerons donc deux approches distinctes pour penser la reconversion professionnelle : celle de transition et celle de bifurcation.

Des auteurs comme Guichard et Huteau ou Dupuy pensent la reconversion professionnelle comme une transition. En ce sens, elle articule des périodes passées, présentes et futures sous une forme de continuité et non pas en termes de rupture initiant le passage d'une situation à une autre comme dans l'approche par bifurcation évoquée notamment par Bidart et Grosseti. Au-delà de ces deux approches, Negroni distingue également la reconversion « subie » et la reconversion « choisie » ou « volontaire » (Negroni, 2005). Cette dernière met en avant des notions comme le choix ou l'anticipation. Pour Negroni et Mazade (2019), « Dans les deux cas, qu'il s'agisse de reconversions subies ou de reconversions professionnelles volontaires, c'est un événement qui ouvre sur une « bifurcation » dans le parcours biographique et professionnel (Bessin, Bidart et Grossetti, 2010 ; Négroni, 2007 ; Denave, 2015) ». (p. 88)

Dans notre contexte, la survenue d'une situation de handicap nous amène à nous intéresser plus particulièrement à la reconversion « subie ». Bien que l'approche par transition soit intéressante dans la continuité et la place laissée à l'individu, il nous semble important de considérer le caractère imprévisible et souvent irréversible de la survenue du handicap. En ce sens, nous nous attacherons au concept de bifurcation pour considérer la reconversion professionnelle des personnes qui participent au dispositif Oasis Handicap.

2. La bifurcation : lien entre la survenue du handicap et la reconversion professionnelle

2.1 La bifurcation : éléments de définition

Comme nous avons pu l'évoquer ci-dessus, il existe différentes approches pour évoquer les questions de reconversions (transition, bifurcation...). Ces interrogations entre continuité et rupture se retrouvent, de manière plus générale, sur l'étude des éléments biographiques. Ces derniers sont souvent repris de manière longitudinale, suivant une trajectoire linéaire au travers de la narration de la personne et amenant une forme de continuité dans les parcours de vie. Dans cette perspective, peuvent se perdre les notions de temporalité, d'événements contingents et d'hétérogénéité des parcours. Pour Bidart (2006), cette approche ne permet donc pas de

mettre en lumière les « ruptures de linéarités biographiques ». Il s'agit ici de ce qu'elle nomme les bifurcations et qui caractérisent des moments où l'imprévisibilité d'un événement amène de lourdes conséquences. Pour elle ces moments ne sont pas exceptionnels mais présente un fort « pouvoir heuristique » (Ibid.) dans leurs analyses car ils apportent des éléments de compréhension de l'action ainsi que des précisions de temporalité et d'échelle (importance accordée).

Il s'agit tout d'abord d'un changement important et brutal dans l'orientation de la trajectoire, dont à la fois le moment et l'issue étaient imprévisibles, pour l'acteur comme pour le sociologue. Une bifurcation n'est donc pas une « transition » biographique dont la survenue un jour ou l'autre est en général prévisible, comme la fin des études ou la décohabitation parentale ; elle n'est pas non plus simplement un « carrefour » dont les issues restent limitées et structurées, dont les échéances sont socialement programmées, comme c'est le cas pour l'orientation scolaire à certains passages où il est « obligatoire » de faire un choix, par exemple après le baccalauréat. On se rapprocherait plutôt ici du modèle de la crise débouchant sur de l'imprévisibilité forte que propose Michel Grossetti. (Bidart, 2006, pp. 31-32)

De ces éléments, il est possible de définir la bifurcation comme un changement d'orientation dans un processus partant d'une situation initiale ; où apparaîtra une période critique (crise) ; qui sera ponctuée par un ou plusieurs événement(s) influant sur la situation ; qui amèneront à une ou plusieurs voies alternatives (et donc modifieront le processus initial) et où un choix sera fait. Ces différentes étapes correspondent à des séquences. Cette approche considérant la bifurcation comme un élément d'un processus permet donc de mesurer l'importance du mouvement, de la dynamique dans la trajectoire biographique ainsi que l'importance de la temporalité. Il s'agit donc ici de considérer le parcours de vie, non pas comme une unique trajectoire partant d'un point A pour aller à un point B, mais plutôt comme un cheminement en mouvement perpétuel, connaissant parfois des carrefours inattendus lors de période de crise.

Dans notre cas, nous nous attachons aux situations de reconversions professionnelles et de handicap. Il est évident que ces deux éléments auront des impacts tant dans la sphère familiale, sociale que professionnelle et inversement. C'est pour cela que Bidart parle d'ingrédients afin

de nommer les différents éléments qui composent une situation. C'est alors la modification de ces ingrédients qui transforme la situation (d'une situation initiale à une situation de crise puis une situation alternative). C'est donc en regardant de près les différents ingrédients qui constituent la situation initiale, la situation de crise et la situation de résolution, que le chercheur pourra mieux comprendre les récits des personnes et les mécanismes qui ont amené à chaque situation. Pour affiner notre compréhension de ce processus, nous nous appuyons sur l'article Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques (Bidart, 2006), où elle propose un schéma d'une bifurcation permettant de la situer de manière globale, jusqu'au moment de la mise en mot de cette bifurcation :

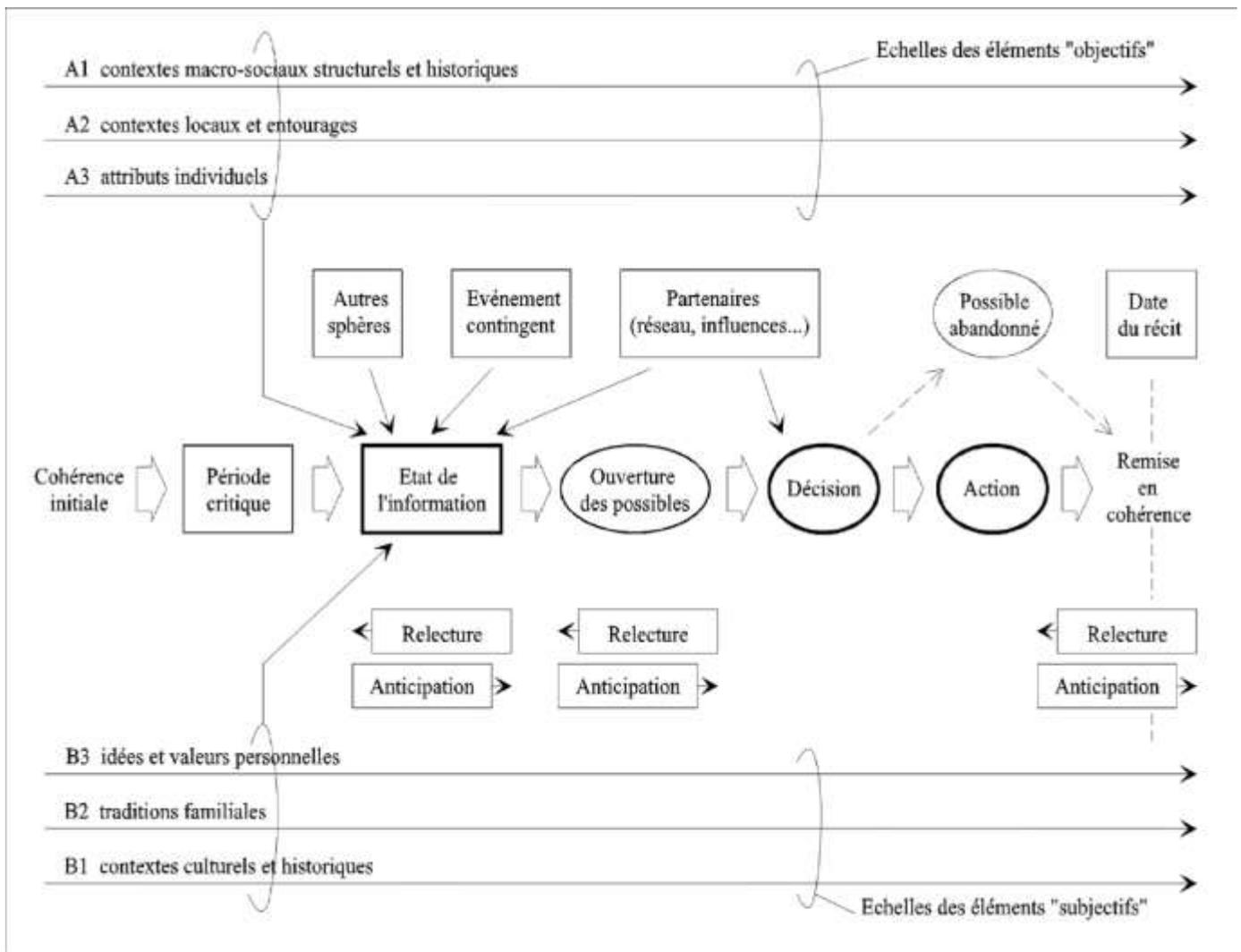


Figure 2 : schéma d'une bifurcation (Bidart, 2006)

Au travers de ce schéma, Bidart complète les différentes phases d'une bifurcation avec ce qu'elle nomme les « échelles des éléments subjectifs et objectifs ». Elle fait le choix de les dissocier pour les identifier mais c'est l'interrelation entre les différents ingrédients et échelles

qui permettent de comprendre le processus. Il s'agit d'un côté du contexte macro, méso et micro-social (éléments objectifs) et de l'autre côté les éléments « subjectifs » (idées et valeurs personnelles, traditions familiales, contextes culturels et historiques) de l'individu correspondant.

De manière plus précise :

- A1 correspond au « cadre historique, juridique, institutionnel, et culturel de la civilisation dans laquelle s'inscrit la trajectoire biographique » (Bidart, 2006, p. 42). Ce dernier s'articule avec B1 qui correspond à la vision du monde que l'individu a et donc aux comportements et normes sociaux qu'elle lui attribue.
- A2 correspond à l'échelle locale de l'individu et donc aux spécificités du secteur. Ces dernières sont articulées avec les « traditions familiales » (B2), par exemple les potentialités de la famille d'une personne peuvent favoriser la formation et l'employabilité dans un contexte local spécifique.
- A3 correspond par exemple au niveau de diplôme d'une personne et peut influencer sur son rapport au travail (émancipation, épanouissement, alimentaire, contraint, etc)

Il reste indispensable d'évoquer le fait que les interrelations de ces différents ingrédients (A et B) peuvent aussi être complètement intégrées et donc non conscientisées par la personne lors d'une prise de décision.

La chronologie de ce schéma prend en compte une période allant de la situation initiale jusqu'au moment de la mise en récit par la personne. Bidart insiste aussi sur ce qu'elle nomme les « relectures » et les « anticipations » pour mettre en lumière les réflexions de la personne, c'est-à-dire les moments où la personne repense aux événements passés (ce qui peut amener une autre compréhension) et tente d'anticiper la suite.

La période critique peut être déclenchée par un événement spécifique, mais c'est sa durée dans le temps ainsi que la multiplicité et la complexité des ingrédients qui la composent, qui la définissent plus particulièrement. C'est cette montée en pression qui accompagne l'individu dans cette forme de bilan que représente « l'état de l'information ».

L'« événement contingent » représente alors un moment spécifique qui permet de passer de l'état de crise à celui de l'ouverture des possibles. Ce dernier peut autant s'avérer « positif » que « négatif » : une violente dispute après une longue période de harcèlement au

travail, une proposition professionnelle dans un contexte de mal-être au travail, un changement dans la situation personnelle (rencontre amoureuse, divorce), etc...

Finalement, on repère plusieurs types d'évènements contingents qui peuvent s'assembler temporellement : ceux qui marquent la fin de la période de crise, ceux qui ouvrent des solutions alternatives et ceux qui ont des conséquences dans les différentes sphères de la vie.

Dans ces éléments de définition, il est indispensable de comprendre la distinction entre le(s) évènement(s) qui constitue(nt) la période de crise et ce que Bidart nomme « l'évènement contingent » qui correspond à celui présent lors de cette période dite « état de l'information » qui articule crise et ouverture des possibles.

Si la place accordée aux autres sphères est indispensable, c'est bien car la force d'une bifurcation dans une des sphères de la vie impacte quasi systématiquement les autres sphères. La perte d'un proche peut amener à reconsidérer ses priorités personnelles et professionnelles, une promotion professionnelle peut amener à changer de lieu d'habitation et donc influencer sur la sphère familiale, des problèmes de santé peuvent avoir des conséquences dans une ou plusieurs sphère(s) (professionnelle, familiale), etc.

Réciproquement, chaque sphère influera sur le déroulé de la bifurcation et amènera sur diverses alternatives possibles : c'est l'impact du niveau structurel et individuel sur la prise de décision (influences familiales et des proches, possibilités institutionnelles et locales, etc).

L'individu prend alors en compte ses ressources et ses contraintes et réalise une forme de bilan pour entrevoir les perspectives possibles.

Après cette définition du concept de bifurcation, nous pouvons donc dire que cette dernière présente trois caractéristiques indéniables : l'imprévisibilité, la complexité des facteurs explicitant la période de crise et le caractère irréversible des conséquences provoquées. La bifurcation est donc pensée comme un processus ayant lieu dans le temps, composée de multiples ingrédients influant de manière consciente ou non sur les différentes étapes de ce processus et amenant donc à un changement.

Dans le cadre de notre recherche, les personnes en situation de handicap ont intégré un dispositif de préformation ayant pour objectif de confirmer les volontés de réorientation professionnelles et de sécuriser leurs parcours à venir (de formation et professionnel).

En ce sens il paraît important de prendre le temps de regarder en quoi la participation à ce dispositif peut influencer sur leurs bifurcations.

2.2 Entre trajectoire et parcours : un choix défini

Dans le cadre des recherches en sciences humaines et sociales et plus particulièrement au travers des concepts de reconversion professionnelle et de bifurcation, nous voyons une alternance s'effectuer entre les termes parcours et trajectoire. Pour Bouquet et Dubéchet (2017), le mot parcours est devenu un concept polysémique traversant de multiples champs (recherche, politique, formation, insertion, santé, etc). Il trouve son origine dans le latin « *currere, cursum* » qui veut dire courir. Si l'on s'attache plus particulièrement au « parcours de vie », là encore, il est constaté un développement considérable.

La notion de parcours de vie est vue comme une des orientations théoriques prépondérantes qui propose une analyse compréhensive du développement individuel pour examiner les liens avec le changement social. Elle désigne, selon l'Insee [6], « le ou les modèles socioculturels qui organisent la trajectoire de la vie des individus dans une société et une période historique données » (Bouquet, Dubéchet, 2017, p.19)

Si Grosseti, Bidart et Bessin s'attachent à parler de trajectoire pour évoquer la bifurcation, nous comprenons bien, à travers la définition de l'INSEE, que les trajectoires sont constitutives du parcours.

Les travaux de Corniquet (2017) distinguent la trajectoire par l'élément de causalité fort entre chaque étape. Issue du domaine balistique, la trajectoire induit initialement une forme de continuité dans le temps allant d'un point A à un point B de manière causale, induite, voire inévitable. Si l'élément de la temporalité est également présente dans la notion de parcours, ce dernier apporte une dimension individuelle plus forte, permettant de considérer la personne comme actrice, pouvant faire des choix face à des situations imprévues. En ce sens, l'individu est reconnu dans sa capacité réflexive et au travers de son pouvoir d'agir.

Pour autant, les travaux de Cros et Broussal (2020) définissent la trajectoire comme reposant « sur l'idée que les états successifs d'une organisation sociale ne sont ni totalement déterminés ni totalement aléatoires et qu'on peut rendre compte de leur succession sous la forme d'une trajectoire » (Cros et Broussal, 2020, p. 4). Cette approche permet de considérer le caractère

spécifique de chaque trajectoire en prenant en compte son contexte (comme précisé par l'échelle A et B du schéma de bifurcation). Dans cet article, les auteurs s'appuient sur le concept de « turning point » développé par Abbott (en référence à Elder). Abbott (cité dans Cros et Broussal, id.) considère la trajectoire comme « des séquences interreliées et interdépendantes, d'événements dans les différentes sphères de la vie. Les transitions sont tantôt des étapes à l'intérieur de trajectoires régulières, tantôt des changements radicaux ». Dans cette approche, nous pouvons considérer qu'il n'y a pas une trajectoire mais des trajectoires qui constituent un parcours de vie. Ainsi, la bifurcation met en lumière le changement de trajectoire, l'articulation entre la précédente et la suivante.

Au regard du contexte de notre recherche et des éléments conceptuels évoqués ci-dessus, nous faisons le choix de considérer qu'il y a une articulation forte entre bifurcation/trajectoire/parcours. Ainsi la bifurcation se situe dans l'articulation entre deux trajectoires. L'ensemble des trajectoires suivies par un individu constitue un parcours (de vie, professionnel, de santé, etc).

Ainsi, cela nous permet de prendre en compte le pouvoir d'agir des personnes (institué par l'ADES comme valeur fondamentale et développé au travers du dispositif OH) dans un contexte de reconversion professionnelle (bifurcation) en lien avec une situation de handicap et via l'engagement dans un dispositif de préformation (accompagnement au changement).

3. Le dispositif

Notre objet de recherche se situe lors de la participation au dispositif de préformation Oasis Handicap. Pour cette raison, il nous est nécessaire de pouvoir développer le concept de dispositif. Afin de mieux comprendre l'effet que peut avoir ce dispositif sur le parcours de reconversion professionnelle et principalement sur cette période de bifurcation, nous aborderons dans un premier temps des éléments de définition du terme dispositif. Dans un second temps, nous nous appuierons sur les travaux Alberio (2011), d'Aït-Ali (2016), Aït-Ali et Fabre (2019) et Aussel (2013) pour développer les choix conceptuels que nous avons faits et tenter de les articuler au concept de bifurcation évoqué ci-dessus.

3.1 Définition générale

Le mot « dispositif » vient du latin *dispositus*, qui veut dire bien ordonné. Initialement, il était utilisé dans le domaine militaire, juridique et technique. Dans sa forme directe, il signifie disposer, arranger, mettre en ordre ; et dans sa forme indirecte il veut dire avoir à sa disposition. De manière transversale aux différents champs qui l'ont mobilisé, ce terme a été souvent employé comme moyen permettant de solutionner un problème et donc d'amener une transformation, un accompagnement au changement.

3.2 La formation comme dispositif (Albero)

Si nous faisons le choix d'approfondir le concept de dispositif au travers des travaux d'Albero, c'est justement parce qu'elle l'articule avec le champ de la formation. Si avant on pouvait parler de « structure » ou de « systèmes », désormais c'est le terme dispositif qui est présent. Selon Albero, au sein du domaine de la formation, le terme dispositif est « d'usage courant depuis les années 1980. Il englobe les lieux, les méthodes et l'ensemble fonctionnel des acteurs et des moyens mobilisés en vue d'un objectif. » (Albero, 2011, p.1). Pour elle, l'omniprésence de ce terme est significative de l'évolution des représentations de l'activité professionnelle. Pour autant, Albero décrit ces trois concepts (structure, système et dispositif) comme d'autant de représentation des environnements de formation dans le domaine de Sciences Humaines et Sociales.

La structure représente « l'architecture des hiérarchies et des relations entre éléments d'une entité ou ensemble organisé, ainsi que les règles qui la gouvernent dans des conditions données » (Albero, 2011, p.1). Autrement dit, cela représente les cadres institutionnels, l'aspect organisationnel à un instant précis mais ne prend pas en compte l'aspect dynamique des relations, des actions et leurs possibles évolutions dans le temps.

Le système va également renvoyer à l'aspect structurel mais va plus prendre en compte les interactions et dynamiques. Une attention est portée sur le temps, l'espace et l'environnement en général, comme éléments indispensables à la conception d'un dispositif de formation. On y retrouve donc les prémices de l'ingénierie de formation. Pour autant, la base structurale forte de ce concept vient freiner les possibilités d'adaptation et d'évolution.

Le dispositif apparaît comme « l'agencement technique et la mise en œuvre stratégique de moyens rationnels en vue d'un objets précis » (Albero, 2011, p 2).

Dans le champ de la formation, ce terme met principalement en lumière l'interrelation entre « l'offre » et « l'usage », entre ce qui a été pensé (conception) et ce qui se passe réellement (activité effective des usagers).

Pour elle, les caractéristiques organisationnelles d'un dispositif représentent :

- « une *conception rationnelle finalisée*, orientée par un projet d'action et un ensemble cohérent de buts et d'objectifs ;
- une *combinaison adaptée de moyens* matériels et humains, hétérogènes mais cohérents ;
- une *capacité organisée d'adaptation* aux variations de circonstances, d'espace et de temps ;
- dans le cas de dispositifs très évolutifs, *une capacité d'auto-organisation* régulatrice par intégration de boucles récursives de feedback dans la conduite de l'action individuelle et collective. » (Albero, 2011, p.3)

Au travers de ces réflexions Albero développe également une approche ternaire des dispositifs de formation. Par des observations empiriques, elle a mis en lumière le caractère mouvant des dispositifs par l'influence de chaque acteur en son sein.

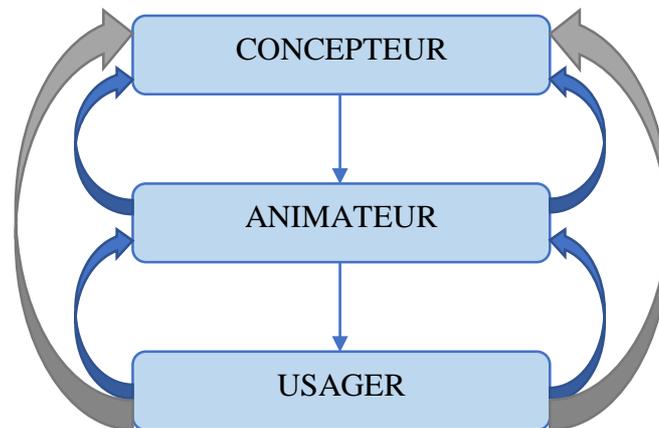


Figure 3 : représentation d'Albero sur la place des acteurs et feedbacks.

Consciente de l'influence de chacun des acteurs sur le dispositif, elle a développé une approche qui articule donc trois dimensions : l'idéal, le fonctionnel et le vécu.

La dimension idéale regroupe « l'ensemble des idées, principes, modèles et valeurs qui structurent progressivement les actes et les discours au cours du développement et de la réalisation du projet. » (Albero, 2011, p.4) Il s'agit ici de la ligne directrice du dispositif de formation, ce à quoi les concepteurs font référence pour élaborer, penser et concevoir. En ce sens, il regroupe tant la forme idéale souhaitée que les principes, objectifs...

L'idéal est soumis à l'évolution des réflexions des concepteurs, à leurs interactions. Il connaîtra lui aussi un cheminement, qui pourra parfois être renforcé au travers de la cohésion et la cohérence de ces interactions ; parfois l'affaiblir car ces dernières en diminueront le sens.

La dimension fonctionnelle de référence « correspond à la mise en acte de l'idéal » (Albero, 2011, p.4). Autrement dit, il s'agit de l'aspect opératoire du projet ou de ce que Ardouin appelle la « réalisation » : pilotage, communication, animation. Il rend visible, concret la structure du dispositif en mettant en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs : planification, contenus, répartition des tâches, modalités d'évaluation, etc.

La dimension vécue correspond au dispositif tel qu'il est réellement vécu par l'ensemble des acteurs (du concepteur à l'utilisateur). Il s'agit bien ici d'éléments subjectifs faisant appel aux ressentis, à l'appropriation, à l'intérêt de chaque individu face aux réalités institutionnelles, matérielles, économiques d'un dispositif pensé en amont. C'est donc ce décalage entre « l'idéal » préalablement imaginé et le « vécu » au moment du déroulé du dispositif, qui va amener le « fonctionnel » à se moduler, s'ajuster. Ainsi, de par sa transformation continue il pourra tendre, à chaque instant, soit vers sa version initiale idéale, soit vers une version « améliorée » impulsée par la volonté des acteurs. Pour Albero, le dispositif possède donc cette capacité d'auto-organisation régulatrice par l'intégration de boucles récursives dans sa réalisation (feedbacks).

Au travers de cette conceptualisation d'observations empiriques, Albero a voulu montrer en quoi l'évolution des dispositifs de formation tout au long de leurs existences (de la conception jusqu'à l'évaluation) ne peut être autrement qu'en perpétuel mouvement. Considérant ainsi que les évolutions constitutives de l'ajustement régulier de l'écart entre le prescrit et le réel sont incontournables et doivent être prises en compte dès la conception (et non plus uniquement subies sans marge de manœuvre possible).

Si nous avons souhaité développer cette approche ternaire, c'est parce qu'elle nous semble intéressante à articuler avec notre objet de recherche. Dans un contexte de reconversion

professionnelle en lien avec une situation de handicap, les personnes ont choisi d'intégrer un dispositif de préformation spécifique afin de valider leurs choix de réorientation et de questionner les compensations nécessaires à leurs situations de handicap (sur le terrain professionnel et en centre de formation). En ce sens, nous avons pu voir dans la partie contextuelle, que les objectifs développés par les concepteurs relèvent de la sécurisation du parcours et de la confirmation du choix professionnel. Pour autant, l'approche ternaire permet d'avoir un regard sur la place des acteurs et la manière dont le dispositif et les personnes vont s'influencer mutuellement. Rattaché à notre contexte de bifurcation, le dispositif pourrait apparaître comme l'un des événements, des ingrédients participant à l'état de l'information et permettant ainsi à la personne de développer le champ des possibles.

3.3 Le dispositif : prise en compte des mouvements et ajustements conscientisés

Au regard des travaux de Foucault et de ceux d'Albero sur la volonté de prendre en compte l'ajustement régulier d'un dispositif dès la conception, Aït-Ali développe 4 caractéristiques centrales du dispositif :

- « la fonction stratégique du dispositif ;
- la place des acteurs dans le dispositif ;
- la potentialité d'incertitude du dispositif ;
- la dimension spatiale du dispositif. » (Aït-Ali, 2016, p. 38)

Ces quatre volets sont à comprendre comme des dimensions reliées entre elle, influant les unes sur les autres et caractérisant à la fois l'informel, le non formel et le formel (notions essentielles dans les processus d'apprentissage évoquées dans notre première partie à travers l'instauration de la FTLV). C'est en ce sens que chaque dispositif ne peut être considéré comme quelque chose de figé mais au contraire comme un tout composé de multiples éléments qui influent, rendent flexible, et donc amènent un mouvement perpétuel. Cette approche nous semble complémentaire aux travaux d'Albero car elle prend la mesure du caractère mouvant d'un dispositif et établit, dès le départ, la nécessité d'associer à la conception cette variable d'incertitude qui sera amenée par les acteurs.

3.3.1 Fonction stratégique

Comme évoquée ci-dessus, le dispositif apparaît comme un moyen permettant de résoudre un problème. En ce sens, la fonction stratégique englobe l'ensemble des éléments

pensés et conçus pour répondre à ce problème et permettant donc de passer d'une situation initiale « problématique » à une situation à venir « solutionnée ».

Se pose alors la question du contexte afin de prendre la mesure de l'influence des éléments gravitant autour du dispositif : environnement, cadre législatif, contexte socio-politique, etc. De manière élargie, ce sont aussi les notions d'espace et de temps qui constitueront également le cadre du dispositif. Au travers de cette fonction stratégique, nous voyons donc aussi apparaître l'aspect organisationnel tel qu'évoqué ci-dessus à travers de l'approche d'Albero.

Ce sont ces premiers éléments de contextualisation qui nous amènent à prendre la mesure du caractère mouvant d'un dispositif, car en fonction de l'évolution du contexte, le dispositif sera contraint à s'ajuster, s'adapter. Un autre élément qui permet de comprendre le caractère mouvant des dispositifs est la présence de multiples acteurs.

3.3.2 La place des acteurs

On retrouve trois acteurs principaux : les concepteurs, les animateurs et les usagers.

Les concepteurs représentent ceux qui, en amont, vont penser le dispositif en élaborant la fonction stratégique évoquée ci-dessus. Il peut alors apparaître à la fois comme un élément interne au dispositif car il participe à sa création, mais aussi comme un élément externe car il ne le fera pas vivre : c'est là le rôle de l'animateur/opérateur.

On retrouve deux intentions principales dans le travail des concepteurs : une visée émancipatrice (permettre à l'utilisateur d'acquérir des connaissances, savoir-faire dans une démarche émancipatrice), ou une visée normalisante (permettre à l'utilisateur d'acquérir les connaissances et savoir-faire dans le but de répondre aux exigences demandées). En fonction de l'intention des usagers au travers du dispositif (émancipatrice ou normalisante) et de la manière dont ils vont l'investir (passif ou actif), le dispositif se transformera au fil du temps de manière imprévisible : il s'agit là de la potentialité d'incertitude.

C'est donc l'interrelation entre les différents acteurs qui va faire évoluer le dispositif.

3.3.3 La potentialité d'incertitude

Initialement, les concepteurs conçoivent le dispositif au travers d'un cadre réfléchi qui permet aux usagers de passer d'un état à un autre. Malgré l'anticipation et les règles élaborées

par les concepteurs, il existe systématiquement un écart entre l'évolution qui a été prévue et celle vécue par les usagers. Cet écart s'explique tout simplement par le fait que chaque individu ne recevra pas de la même manière les apports. Il en est de même quant à leurs appropriations et restitutions. Dans le même sens, les animateurs s'approprient individuellement la manière de faire vivre le dispositif. C'est en ce sens qu'est défini la potentialité d'incertitude : au travers du jeu et de la marge de manœuvre de chaque acteur, qui permettra de faire émerger soit des espaces de créations soit des freins au dispositif. Pour les auteurs convoqués ci-dessus, cette zone d'incertitude peut être intégrée dans la conception du dispositif.

Le dispositif reste donc bien un moyen pour atteindre un objectif. Pour autant, cela ne garantit pas son efficacité mais permet d'apporter un cadre qui la favorise.

3.3.4 La dimension spatiale

Au travers de la dimension stratégique, l'espace est dès le départ pris en compte, soit comme contrainte soit comme champ des possibles permettant de favoriser la mise en œuvre. Ici aussi, on retrouvera la dimension spatiale telle qu'elle aura été pensée par les concepteurs, la manière dont les animateurs vont s'en saisir pour faire vivre le dispositif et l'appropriation des usagers. Ces aménagements possibles pourront répondre, par exemple, à des logiques pédagogiques (disposition du groupe), des logiques d'adaptation en fonction des situations (compensation éventuelle pour des raisons d'accessibilité dans le cas de situation de handicap), des logiques de personnalisation (utilisation des murs comme support visuel). Là aussi, il sera possible d'évoquer les espaces formels, non-formels et informels en observant l'espace prévu pour la réalisation du dispositif, les déplacements, l'appropriation des autres lieux par les usagers (coin repas, espace fumeur, machine à café, etc...).

Après avoir pris le temps de définir le dispositif par l'approche d'Albero et d'Ait Ali, il nous semble indispensable d'articuler notre objet de recherche au travers des travaux d'Aussel sur l'émancipation et le dispositif. En effet, notre recherche va nous amener à questionner les effets du dispositif sur la situation de reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap participant au dispositif OH. Ainsi, nous pourrions avoir une analyse plus fine de l'enjeu d'un tel dispositif lors d'un processus de bifurcation.

3.4 Le dispositif : intentions, expériences et produits (Aussel)

Dans ces travaux autour de l'émancipation et du dispositif, Aussel (2017) apporte un regard sur le dispositif autour de trois aspects : les intentions, les expériences et les produits. Dans cette partie nous verrons l'articulation entre ces dimensions et en quoi leur compréhension peut appuyer notre réflexion sur l'objet de recherche.

3.4.1 Les intentions

Aussel repère trois types d'intention à la conception d'un dispositif : l'intention normalisante, l'intention émancipatrice et celle qui résulte d'une mise en tension entre les deux premières.

L'intention normalisante s'appuie sur les travaux de Foucault qui évoque le dispositif comme un outil venant modeler, modifier l'environnement, les personnes. Dans un contexte de formation, il s'agit, au travers des situations d'apprentissages, d'amener la personne à développer les compétences demandées/attendues par le commanditaire. Ici, la motivation ou l'envie de la personne n'est pas prise en compte, il s'agit d'un espace normalisant répondant à une demande.

L'intention émancipatrice, à l'inverse, va considérer l'environnement et l'individu comme deux entités distinctes mais interdépendantes. Ainsi le dispositif n'agit pas comme quelque chose de normalisant mais au contraire comme un objet favorisant une transition souhaitée, voulue permettant une forme d'autonomisation, d'évolution et donc d'émancipation. Aussel s'appuie ici sur les travaux de Belin (2001) qui transpose le concept d'objet transitionnel (Winnicott) pour l'appliquer au domaine du social. Est alors évoquée « l'idée d'un espace potentiel [...] dans laquelle l'expérience peut prendre place. » (Aussel, 2017, p.6) Le dispositif serait finalement un espace pouvant être modulé, influé par les acteurs.

La troisième intention résulte d'une forme de « tension dialectique » entre les deux premières. Aussel, s'appuie entre autres sur les travaux d'Audran (2007, p. 11) qui parle du dispositif comme étant « un espace de liberté et de contrainte, mi-écrit, mi-vécu ». Si l'on articule cette réflexion avec les trois dimensions d'Albero, il s'agirait donc ici de considérer la dimension idéelle et la dimension vécue comme deux instances complémentaires, reliées l'une à l'autre.

Au regard des valeurs portées par l'ADES et des objectifs inhérents à ce dispositif de préformation (valider un choix professionnel, sécuriser le parcours de formation à venir, repérer les besoins de compensation éventuels) nous pouvons facilement faire l'hypothèse que l'intention d'OH est émancipatrice. En effet, la personne est mise au centre de son projet et de sa démarche. C'est en cherchant à articuler le pouvoir d'agir des personnes et leurs inscriptions dans un collectif, que le dispositif OH accompagne au changement. De même, les modalités d'ajustement en fonction du parcours de chaque individu mais aussi de la dynamique groupale, semblent correspondre à ce qu'Aussel nomme l'espace potentiel. Ainsi, le dispositif OH constitue un espace d'accompagnement dans lequel les conditions nécessaires à l'amorce d'un changement est rendu possible par la conceptualisation préalable (fonctions stratégiques, dynamique individuel et de groupe, organisation spatio-temporel, place des acteurs, outils, ...).

3.4.2 Les expériences

Pour Aussel, les expériences ne concernent que les personnes pour qui le dispositif est conçu. Elle s'appuie sur les travaux de Belin (*op. cit.*) et Dewey (1938) pour définir deux types d'expériences : les expériences allotéliques et les expériences autotéliques.

Les expériences allotéliques, lorsque l'acteur se positionne de manière active et qu'une évolution est perceptible. L'effet de transformation va plus loin car l'acteur est alors en capacité de transférer son expérience, ses connaissances et de les mobiliser hors du dispositif.

Les expériences autotéliques, lorsque l'acteur se positionne de manière passive. Il s'agit ici, d'une posture dite de « consommateur ». L'acteur sera présent mais n'aura pas la capacité de mobiliser ce qu'il aura vécu en dehors du dispositif.

3.4.3 Les produits

Cet élément traite des effets du dispositif sur le public visé et donc du changement, de la transformation produite (évoquées ci-dessus). En s'appuyant toujours sur les travaux de Belin, Aussel développe deux types de changement : le changement escompté et le changement non escompté.

Le changement escompté concerne le public visé par le dispositif et correspond à ce que les concepteurs ont prévu initialement. Ici, on peut retrouver soit un effet de déplacement qui

correspond à un « changement d'état » sans qu'il y ait de « modification profonde de l'être » (Aussel, 2017, p. 7) ou un effet de modelage qui induit une transformation profonde de la personne.

Le changement non escompté : qui concerne l'ensemble des acteurs (concepteurs, animateurs, usagers). On retrouve soit un effet « analyseur » qui met en avant la capacité réflexive des acteurs ; soit un effet « catalyseur » qui montre une continuité avec le précédent mais démontre une adaptation des pratiques en plus de la prise de conscience liée à la réflexivité ; enfin un effet « rétroaction » qui « se rapporte à l'appropriation voire le détournement d'un dispositif » (Aussel, 2017, p. 7).

Au regard de notre objet de recherche, l'implication du public (allotélique, autotélique) et les produits du dispositif nous permettent de mettre en lumière l'influence réciproque du dispositif et des acteurs. Au travers de cette focale, le processus de bifurcation devrait être influé par cet accompagnement au changement.

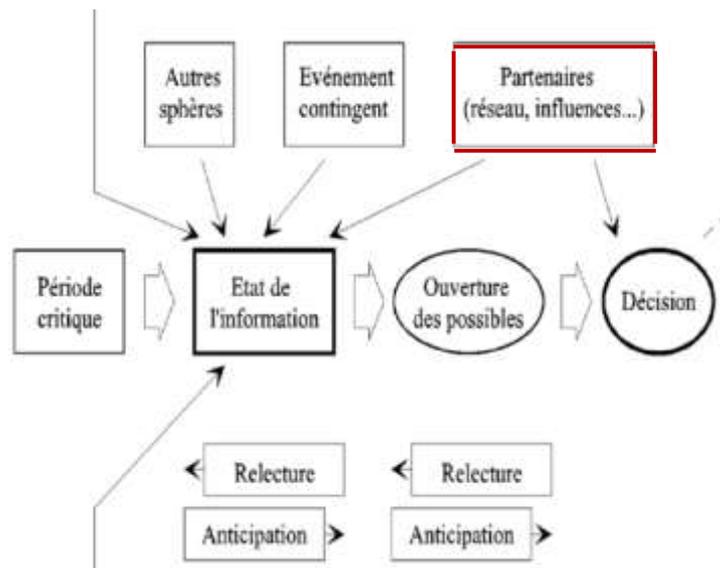


Figure 4 : schéma bifurcation 2

Ainsi si nous articulons ces éléments avec le schéma de bifurcation explicité dans la partie précédente, nous pouvons considérer la participation au dispositif OH comme étant un « partenaire » qui agira à la fois sur « l'état de l'information » et sur la « décision ».

Comme nous avons pu le voir, la notion de reconversion professionnelle peut être définie de multiples façons. En nous appuyant sur les travaux de Negroni et Mazade (2019), nous avons fait le choix de considérer la situation de reconversion des participants de OH, comme une reconversion subie. Au-delà de cet aspect, nos recherches nous ont amenée à développer le concept de bifurcation comme un élément constitutif de la reconversion. C'est pourquoi, pour mieux comprendre ce processus, nous nous sommes appuyés principalement sur les travaux de Bidart et son schéma de la bifurcation. Ce dernier est composé de trois caractéristiques principales : l'imprévisibilité, la complexité et le caractère irréversible de la bifurcation. Ce processus est découpé en plusieurs séquences et ingrédients principaux permettant une lecture plus fine : la phase initiale, la période de crise, l'évènement contingent, l'ouverture des possibles, la décision et l'action. C'est bien par le repérage de ces différentes phases qu'une lecture plus précise du processus a été rendue possible. Les travaux de Cros et Broussal (2020) évoquant la trajectoire dans les parcours de vie, nous ont permis d'affiner notre regard et d'émettre l'hypothèse qu'il n'y a pas une trajectoire de vie mais bien plusieurs trajectoires se succédant. Le processus de bifurcation représente, alors, l'articulation entre deux trajectoires. Ce sont donc l'ensemble des trajectoires, liées par des bifurcations, qui composent le parcours de vie.

Notre travail de recherche s'effectuant par le prisme de l'inscription dans un dispositif de préformation, il nous a été essentiel de définir ce dernier concept. À travers les travaux d'Albero, nous avons pu proposer une définition du dispositif spécifique, s'appuyant de manière complémentaire sur d'autres auteurs tels qu'Aït-Ali et Aussel. Nous avons pu apporter des éléments de compréhension sur les quatre volets du dispositif défini par Aït-Ali (fonction stratégique, place des acteurs, potentiel d'incertitude, dimension spatiale) et sur l'articulation émancipation/dispositif portée par Aussel. Les apports d'Aussel sur les intentions, expériences et produits ont aiguisé le regard que nous portons sur les effets d'un dispositif. Ainsi, nous avons pu identifier l'influence réciproque acteurs/dispositif et articuler cela avec le schéma de bifurcation proposé par Bidart. Au vu de ces apports théoriques, nous pouvons préciser notre objet de recherche et affirmer qu'il sera étudié sous l'angle de la bifurcation au travers de l'expérience d'un dispositif qui, par définition, influera et sera influencé par les différents acteurs. Cette influence réciproque nous a permis de situer la participation au dispositif comme étant un élément du processus de bifurcation (« partenaire ») qui interagit à différents niveaux (« état de l'information » et « décision »).

CHAPITRE 3 : PROBLEMATISATION DE LA RECHERCHE

L'exposition du cadre historique de la formation professionnelle et du handicap invite à poser plusieurs constats. Le rapport à la formation a connu une évolution fulgurante et ses objectifs sont devenus multiples : il ne s'agit plus uniquement de répondre aux besoins des entreprises mais également de répondre aux besoins individuels (1971, Loi Delors). Ce deuxième objectif aborde les questions d'émancipation, d'épanouissement et de bien-être au travail. Pour autant, la question des situations de handicap dans la société est souvent tardivement prise en compte. La preuve en est dans l'écart de temporalité existant entre les différents textes législatifs régissant les situations de handicap (1975, 1987, 2005) mais aussi dans l'écart entre la volonté de la FTLV, le cadre législatif favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap (2005) et les difficultés d'inclusion toujours constatées 15 ans plus tard. Alors quand est-il lorsqu'une situation de handicap vient modifier notre relation au travail et à la formation ?

Penser des dispositifs de formation adaptés semble être une possible solution afin de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Le dispositif OH apparaît donc comme le trait d'union entre l'évolution de la formation dans notre société et l'urgence sociale de proposer de manière efficiente une inclusion par la formation et le travail des personnes en situation de handicap. En ce sens les objectifs de ce dispositif rejoignent ceux posés par la Convention internationale des Nations unies du 13 décembre 2006 (relative aux droits des personnes handicapées) : la sécurisation des parcours professionnels des personnes en reconversion pour raison de santé.

Dans le cadre de nos échanges préalables avec l'ADES, différents éléments ont émergé :

- Des éléments factuels comme le fait que la période dédiée à ce stage de recherche correspond en tout point à la période de la phase 2 du dispositif OH.
- Des intérêts communs : évoluant dans le domaine médico-social et sensible au champ du handicap, les échanges sur cette question de société actuelle m'animent.
- Une réalité institutionnelle à l'échelle nationale : le dispositif étant récent, peu d'évaluations ont été mises en place et aucun recueil ne portait sur les trajectoires des participants.

L'idée première a donc été de s'interroger sur la trajectoire de vie de personne en situation de handicap au travers du spectre de la formation et de l'emploi, et plus précisément au travers du dispositif OH. Cette réflexion nous a donc amenée à la question de départ suivante :

En quoi ce dispositif d'accompagnement à la formation professionnelle peut-il contribuer au changement de trajectoire de vie des personnes en situation de handicap ?

Au travers de notre partie conceptuelle, nous avons pu voir l'articulation entre la reconversion professionnelle et la participation à un dispositif de préformation.

En approfondissant nos recherches, nous avons défini plus précisément ces concepts et abordé, notamment, les enjeux des reconversions subies ou volontaires.

En mobilisant le concept de bifurcation, nous avons pu préciser le processus de reconversion professionnelle lié à des raisons de santé et nous questionner sur ce dernier. Comment s'inscrit-il dans le parcours d'une personne ? L'inscription dans un dispositif de préformation peut-il constituer un élément de ce processus ?

C'est donc dans cette volonté de comprendre le processus de reconversion professionnelle chez des personnes en situation de handicap s'inscrivant dans ce dispositif de préformation que nous avons fait évoluer notre objet de recherche.

De cette question de départ et du champ conceptuel choisi portant sur les bifurcations et la participation au dispositif a donc émergé l'hypothèse de recherche suivante :

L'inscription au dispositif OH constitue un élément de bifurcation dans le parcours de vie des personnes en situation de handicap. Cette bifurcation va évoluer au travers de

l'expérimentation du dispositif et peut amener à la confirmation de cette dernière ou à une autre bifurcation.

CHAPITRE 4 : METHODES ET METHODOLOGIE

1. Terrain de recherche : l'Association pour le Développement Économique et Social (ADES)



Nous avons complété le travail d'entretien exploratoire par de nombreuses recherches et l'accès aux documents institutionnels de l'ADES.

Au travers de ces différents éléments, nous proposons donc le descriptif suivant.

1.1. Origines et valeurs de l'ADES

Nous verrons dans la partie suivante que l'ADES a, dès sa création, eu cette volonté de répondre aux problématiques d'insertion présentes dans son environnement géographique. Au fil des politiques publiques et des constats de terrain, elle a su adapter son offre de formation et de dispositif. Dans un premier temps, nous pourrions voir comment l'ADES s'est créée et quelles valeurs et réflexions l'ont portées jusqu'à son déploiement actuel. Par la suite, nous nous intéresserons plus particulièrement au dispositif Oasis Handicap au sein de l'ADES et aux stagiaires.

L'ADES est un établissement de formation en travail social (EFTS) situé dans le Lot-et-Garonne, plus précisément à Marmande & Tonneins et fondé en 1987.

« L'ADES est une association au service d'une conception de l'intervention sociale et de l'accompagnement des publics qu'elle accueille, qui s'appuie sur les potentialités et le développement du Pouvoir d'Agir des personnes accompagnées. » C. BOURNIQUEL (directeur ADES).

A l'origine de sa création, il y a la volonté d'apporter des réponses aux difficultés des jeunes qui se retrouvent sans emplois. Dans les années 80, environ 39% des jeunes sortaient du système scolaire sans diplôme ou seulement avec le brevet (Bernard, 2015). Ils constatent également que la ruralité du secteur où se situe l'ADES ne favorise pas l'emploi et provoque des mouvements des habitants partant chercher du travail dans d'autres zones géographiques. C'est pour tenter de faire face à ces constats que, rapidement, la formation professionnelle apparaît comme une réponse possible afin de favoriser l'accessibilité à des emplois de proximité et lutter contre cette désertification du secteur. Par la suite, l'ADES développera son

activité en lien avec l'évolution des politiques de formations professionnelles et des mesures du gouvernement.

Ainsi, petit à petit, le public visé sera élargi et l'offre de formation se diversifie. En 1995, l'ADES s'inscrit dans les formations de Certificat d'Aptitude. Un partenariat expérimental, portant sur une session ME, sera mis en place avec le CEF² de Bergerac cette même année. En 2005, le Pôle Insertion développe (en lien avec l'AGEFIPH) des formations spécifiques destinées aux personnes bénéficiant de la reconnaissance de travailleurs handicapés. En 2008, grâce à un maillage partenarial fort avec les employeurs du territoire, le Conseil régional et l'État, l'ADES s'engage dans le domaine des formations en travail social et crée un pôle niveau V autour de diplômes d'État (Aide Médico Psychologique, Auxiliaire de Vie Sociale) et de formations qualifiantes (veilleur de nuit, maîtresse de maison, assistants de soins en gérontologie). En parallèle, une filière éducative se développera pour répondre aux mutations du travail social et proposera le DE moniteur éducateur (niveau IV), d'éducateur spécialisé (niveau III) puis d'éducateur de jeune enfants (niveau III).

L'ADES devient alors le seul établissement de formation en travail social du Lot et Garonne. En 2016, l'ADES répond à un appel à projet Programme Investissement d'Avenir « Projets Innovants » en faveur de la jeunesse piloté par l'État via l'ANRU et conjointement porté par Val de Garonne Agglomération et la Mission Locale Moyenne Garonne. L'ADES propose alors la création d'un Pôle Ressources en Développement Social Local dédié d'une part à la jeunesse, et d'autre part aux milieux professionnels du secteur social et médico-social. Le projet « TERRADOR, la jeunesse pour avenir » a été retenu. Il se déploiera sur une durée de 5 ans (2017-2021) avec des actions proposées par douze partenaires du territoire de la Moyenne Garonne.

Forte de cette expérience, l'ADES développera en janvier 2017 le Pôle Ressources Développement Social avec l'appui et l'animation des milieux professionnels du champ social et médico-social, sur le territoire du Lot et Garonne.

Il est indéniable que l'ADES s'est construit et a évolué en s'adaptant aux besoins du territoire et aux politiques publiques. Cette volonté d'être au plus près des publics (entrant en formation, structures, partenaires) sur un territoire donné a été notamment possible du fait de l'engagement fort dans des démarches de qualité. En ce sens, elle a d'abord été qualifiée par l'Office

² Centre de Formation

Professionnelle de Qualification des Organismes de Formation (OPQF), puis elle a été habilitée DATADOCK, et enfin elle a obtenu en avril 2021 la certification QUALIOPI.

Dans cette volonté de répondre aux besoins des publics et aux évolutions de la formation professionnelle, l'ADES est devenue CFA en juin 2020.

L'association est structurée autour de six pôles :

- Pôle insertion – prépa – Oasis Handicap – orientation : accompagnement des publics prescrit par Pôle Emploi, la Mission locale et Cap emploi dans l'élaboration de leurs projets professionnels au travers de différents dispositifs ; accompagnement à la préparation des différentes phases de concours. Il est important de préciser que l'ADES est adhérente au Schéma Régional pour la Formation des Personnes Handicapées (SRFPH) depuis 2002, aujourd'hui devenu le Centre Ressources Formations Handicap (CRFH). Par cet engagement, l'ADES a l'obligation de nommer un référent handicap afin de développer la mise en œuvre des procédures d'accueil individualisées, et ce de manière transversale à tous les pôles et formations proposés.

En 2020, 215 personnes ont été accompagnées par ce pôle.

- Pôle Ressources Développement Social Local 47 (PRDSL47) : initié en 2017 à destination des professionnels du secteur et aux familles afin de répondre aux besoins d'échanges, de rencontres et d'apports extérieurs sur différents thèmes.

- Pôle de formation de niveau 3 : développement d'actions de formation diplômante ou qualifiante (Accompagnant Éducatif et Social, Assistant Familial, Assistant de Soins en Gérontologie, Assistant de Vie aux Familles, Surveillant de Nuit Qualifié / Maître de Maison).

- Pôle de formation de niveau 4 et 6 : prépare aux diplômes de Moniteur Éducateur, d'Éducateur Jeunes Enfants et Éducateur Spécialisé.

- Pôle formation continue : activité de Formation Tout au Long de la Vie pour favoriser le développement de compétences.

- Pôle administratif et financier.

L'ADES, aujourd'hui, présente 4 axes de travail principaux :

- La formation de travailleurs sociaux (de niveau 3 à 6)

- L'accompagnement des publics en recherche d'emploi, d'orientation, de formation par la préparation, l'accompagnement et la formation continue : prépa, préformation, remise à niveau, bilan de compétences, VAE, etc.
- Une politique institutionnelle axée sur une démarche de développement social local.
- Un partenariat de proximité fort

L'équipe se compose de 42 salariés permanents et 180 intervenants occasionnels.

Elle est constituée d'un conseil d'administration, une équipe de direction, un pôle administratif et financier, les ressources humaines, la formation continue et la mobilité internationale ([Annexe 6](#)).

1.2 Le dispositif OH à l'ADES

En janvier 2018, après avoir répondu à un appel à candidature (mars 2017) porté par l'OETH et UNAFORIS, l'ADES obtient l'accord pour développer le dispositif OH. Deux autres sites verront le jour en Nouvelle-Aquitaine : l'IRTS de Talence depuis 2019 et l'ITS de Pau en 2020. A cette occasion, l'ADES deviendra centre pilote ce qui développera, sur un autre pan, le dispositif.

Dès leur première session, une quarantaine de personnes se présentent aux sélections pour quinze places (modalité du dispositif similaire au niveau national). Selon le directeur de l'ADES (Annexe 5), le dispositif OH a été perçu comme quelque chose de transversal au niveau de l'équipe de salariés, permettant à chacun, dans le respect du référentiel de formation, d'investir et de se saisir de ce qui était mis en place. L'expertise de l'ADES dans la connaissance du territoire et des partenaires locaux déjà engagés auprès du public en situation de handicap (pôle emploi, mission locale, Cap Emploi...) mais aussi dans la connaissance des dispositifs articulant formation et situation de handicap (formations courtes de l'AGEFIPH) a été un atout dans le développement national lors des COPIL avec l'OETH et UNAFORIS, amenant alors des leviers pratiques pour développer ce dispositif.

Définis lors de la réponse à l'appel à candidature réalisé par l'ADES, « les prérequis à l'entrée en formation OASIS-Handicap sont :

- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des personnes handicapées
- Avoir un projet d'orientation vers le secteur de l'intervention sociale

- Être disponible sur la durée de la formation
- Être motivé pour suivre une formation en groupe avec des phases d'immersion professionnelle
- Être en capacité émotionnelle et psychique d'intégrer les métiers du travail social
- Être disposé à intégrer, en suivant, une formation qualifiante par la voie de l'alternance
- Avoir un niveau scolaire minimum (niveau minimum d'élaboration écrite requis) pour s'approprier pleinement les acquis de la formation
- Être dans une dynamique d'adhésion aux valeurs inhérentes au travail social : recul, analyse, observation. ».

Les objectifs généraux sont alors :

- D'accompagner 15 personnes en ciblant le recrutement pour ne pas mettre en difficulté des personnes qui sont déjà dans un processus parfois délicat (reconversion, handicap...),
- Apporter une immersion dans le champ du travail social et de la formation (découverte des métiers, des formations et du territoire)
- Projeter la rentrée en apprentissage post dispositif et penser le dispositif autour de cette volonté (jobdating, table ronde des métiers, enquête métier, stage...)
- Sécuriser le parcours (question de la compensation) durant le dispositif mais aussi pour la formation à venir.

Comme évoqué dans la partie précédente présentant le dispositif au niveau national, il y a un découpage en 3 phases. Malgré une trame commune, certains éléments peuvent différer d'un établissement à un autre (marge de manœuvre des organismes). Concernant l'ADES, on repère trois éléments spécifiques : le calendrier, l'accent porté sur la communication et la mise en avant de l'apprentissage.

Le calendrier proposé à l'ADES sur la session 2021/2022 pose ([Annexe 9](#)) :

- PHASE 1**
- Trois journées d'informations collectives : 14 octobre 2021, 10 et 22 novembre 2021 à l'issue desquelles ont lieu les entretiens de sélection. L'ADES a souhaité proposer ce format afin de permettre aux personnes d'avoir, sur une même journée, accès à une présentation complète du dispositif avec possibilité d'échanges ainsi que l'entretien de sélection.
 - Deux journées de pré-rentree : 1 et 2 décembre 2021. L'objectif est de pouvoir sécuriser l'entrée dans le dispositif, initier la dynamique de groupe et amorcer la réflexion sur les stages à venir.
 - Journée portes ouvertes de l'ADES : 4 décembre 2021. L'objectif est de permettre la découverte des formations dispensées à l'ADES.
- PHASE 2**
- Du 6 janvier 2022 au 8 avril 2022 : alternance centre de formation et périodes de stages (deux périodes de 3 semaines). Phase essentielle du dispositif articulant temps collectifs et accompagnement individuel.
- PHASE 3**
- D'avril à décembre 2022. L'objectif, au travers d'un accompagnement individuel, est de venir valider et sécuriser le parcours choisi par le stagiaire : du concours d'entrée au démarrage de la formation choisie (contractualisation de l'apprentissage, aménagement, compensation, etc).

Démarche de communication :

La communication est un élément essentiel de ce dispositif récent. Étant sur un principe d'auto-prescription, il a été nécessaire de chercher à se faire connaître sur le territoire. Différents supports ont été mobilisés : spot radio, plaquette de présentation à destination des stagiaires et des employeurs ([Annexes 8](#) et 9), flyer ([Annexe 10](#)), article de presse ([Annexe 11](#)), etc. Après quelques sessions, il a semblé nécessaire de pouvoir renforcer cette démarche d'auto-prescription en associant les acteurs de terrains œuvrant dans l'insertion. S'est alors développée une forme de communication à destination des partenaires (pôle emploi, cap emploi, mission locale, etc.) afin de favoriser la visibilité du dispositif OH sur le territoire. Cette démarche a eu un effet considérable car elle a permis d'augmenter le nombre de personnes participant aux journées d'informations collectives.

Mise en avant de l'apprentissage :

L'apprentissage est déjà un élément fort du dispositif au niveau national et constitue le cœur d'un des cinq modules. Au regard des entretiens exploratoires réalisés, il est visible que

l'ADES apporte un intérêt particulier quant à l'accompagnement des stagiaires du dispositif vers cette modalité de formation. Pour autant, la voie directe reste bien évidemment accessible aussi. Engagée de manière significative sur le territoire, l'ADES apporte donc sa contribution au travers de la mobilisation de son réseau et des multiples partenariats.

L'évaluation :

Dans le cadre de la conception d'OH, une évaluation tout au long du dispositif est pensée afin de permettre de s'ajuster au plus près des besoins des personnes en fonction de la situation de handicap, de leurs projets de reconversion et de l'évolution de leurs cheminements. De même, une évaluation finale permettra d'améliorer d'une année sur l'autre le dispositif.

2. Le temps de la recherche

Au travers de ce travail de recherche, nous avons à cœur de rendre le plus lisible possible notre cheminement et notamment la manière dont ce dernier a influé sur notre posture de chercheur. Afin d'objectiver cela, il paraît essentiel de pouvoir expliciter notre implication, notre rapport à l'objet de recherche et notre positionnement.

En ce sens, toute recherche suppose qu'il soit également rendu compte, le plus explicitement possible, de la conception et de l'élaboration (avec les optiques ainsi privilégiées) de sa démarche, de sa progression, des difficultés rencontrées sur le terrain et de la façon dont celles-ci auront été surmontées (...) (Ardoino, 2000, p 83)

Cette recherche s'inscrit dans le cadre du Master 2 Sciences de l'éducation et de la formation, option PROFA. Dans ce contexte, alliant les demandes de l'université et les possibilités du terrain de recherche, la période dédiée à ce travail a eu lieu du 4 janvier 2022 au 8 avril 2022, à hauteur de 30h par semaine (hors période universitaire, à savoir 1 semaine par mois). Cette temporalité semblait efficiente car elle correspondait également aux dates de la phase 2 du dispositif OH, ce qui permettait ainsi d'être présente sur l'ensemble du temps collectif du dispositif.

En amont, des rencontres avec le directeur de l'ADES ont eu lieu, ainsi qu'un entretien en visio avec la responsable du dispositif. Ces aspects nous semblent importants car ils permettent d'éclairer les choix méthodologiques que nous avons faits.

Il s'agissait donc d'envisager ce travail dans une durée finalement assez courte (3 mois) mais de manière intensive (30 h semaine).

En ce sens, il a paru essentiel d'envisager divers types de recueil de données : des temps d'immersion dans le dispositif favorisant de multiples observations, des entretiens exploratoires auprès des professionnels pour mieux comprendre le dispositif et l'ADES et des entretiens auprès des participants du dispositif.

3. Recueil de données

3.1 La posture du chercheur : observation flottante, observation participante et participation observante.

Ayant la possibilité d'effectuer une immersion totale durant la phase 2 du dispositif, la question de l'observation comme méthode de recueil de donnée est évidemment apparue.

Pour cela, il fallait d'abord définir clairement la posture en tant que chercheur.

Il s'agissait donc d'être en immersion dans un centre de formation proposant un dispositif accueillant des personnes se destinant au travail social. Étant travailleur social et formatrice dans un autre centre de formation du travail social, il m'a fallu être vigilante à mes représentations et connaissances du secteur et du public. Cette question de la posture du praticien-chercheur est nécessaire afin d'assurer une validité scientifique à notre recherche.

Nous avons souhaité mobiliser différents types d'observation. L'observation flottante, telle que décrite par Colette Pétonnet (1982), nous a permis de développer une forme d'immersion globale favorisant une analyse empirique de tout type d'élément ou d'information en lien avec le dispositif OH à l'ADES. Ainsi, nous n'étions pas à la recherche d'éléments spécifiques mais bien à la découverte de ce qui constituait ce dispositif OH dans un espace-temps particulier et au travers d'un groupe donné. Ce type d'observation a été majoritaire durant cette recherche et a permis de recueillir un certain nombre d'éléments relatif à divers champs : la didactique (face aux multiples méthodes et manières de faire des formateurs), la manière dont chaque participant participe oralement lors des temps collectifs, leurs parcours

au sein du dispositif (stage, choix de métier, compréhension des attendus, etc.), la manière dont a été pensé le dispositif, les effets de ce dernier sur les participants, etc.

Ces découvertes nous ont permis d'ajuster notre regard et d'affiner nos objectifs de recherche. Initialement, nous avons souhaité porter notre regard sur les interactions et déplacements entre les participants. Une des hypothèses de départ étant que l'implication et l'appropriation du participant influent sur son parcours au sein du dispositif. Nous avons dû rapidement nous réajuster car les protocoles liés à la crise sanitaires ont largement modifiés les interactions. En effet, l'organisation spatiale a été réajustée :

- Dans la salle dédiée à OH : les places étaient fixes et éloignées, le chercheur n'a pas eu le choix de sa place et s'est retrouvé devant, dans un angle face aux participants.
- Dans le centre de formation : les déplacements étaient restreints, les lieux « conviviaux » fermés (pour les repas, les participants devaient utiliser la même salle et place qu'en « cours »).

Nos recherches sur la posture du chercheur et de l'observation nous ont aussi amenés à nous intéresser aux travaux de Soulé (2007) sur l'observation participante et la participation observante. Ainsi, nous avons pris la mesure d'établir clairement de quelle place on intervient. En effet, même lors de temps d'observation initialement établi, j'ai pu parfois être sollicitée par les formateurs ou les participants afin de partager mon expérience du travail social et de la formation. Ces interpellations ont pu amener à sortir d'une forme d'observation stricte et ainsi participer à la vie du groupe. Bien que cela ait nécessité une vigilance constante, cela m'a également permis d'être clairement identifiée et de pouvoir établir un lien de confiance qui a certainement favorisé l'adhésion des participants et leurs engagements dans mon travail de recherche.

Même si le travail d'observation stricte adossé à un recueil spécifique n'a pas eu lieu, ces observations nous ont permis de préciser nos hypothèses de recherche, d'affiner nos outils de recueil de données (guide d'entretien), d'établir un échantillonnage représentatif et de mettre en place les entretiens.

3.2 Les entretiens exploratoires

Comme évoqué dans le chapitre 1, nous avons fait le choix de réaliser des entretiens exploratoires afin de mieux situer notre contexte de recherche ([annexe 1](#), guide d'entretien).

En effet, le dispositif OH ayant une antériorité faible, il nous a semblé indispensable de chercher à avoir une vision historique de ce dernier pour pouvoir clairement définir notre objet de recherche. Pour cela, nous avons pu rencontrer différents acteurs intervenant de l'origine de la création du dispositif OH à l'échelle nationale jusqu'à la responsable du dispositif sur le centre de formation de Marmande. Ainsi cinq entretiens exploratoires ont été effectués : directeur de l'IRTS Languedoc-Roussillon à l'origine de la création d'OH, salariée de l'OETH (responsable innovation et développement service) associée au développement de OH dès sa deuxième année, directeur de l'ADES, coordinatrice du pôle de l'ADES, responsable du dispositif OH à l'ADES.

Le choix des personnes interrogées c'est fait dans une volonté d'illustrer au mieux l'évolution éventuelle du dispositif : de sa création (directeur IRTS) à son évolution première avec l'association à l'OETH (responsable innovation et développement service OETH) liée à la volonté de développement à l'échelle nationale, en passant par la participation de l'ADES à ce dispositif (réponse appel d'offre, équipe et directeur ADES) et, enfin, à son appropriation par l'équipe de l'ADES (coordinatrice de pôle et responsable du dispositif ADES).

En ce sens, le guide d'entretien a été construit dans le but de faire apparaître le profil de l'interviewé (parcours, fonctions/missions), l'institution (mission de l'établissement) et le dispositif OH (objectifs, modalités, rôle de la personne dans ce dispositif, évolutions observées).

3.3 Échantillonnage

Le groupe OH 2021/2022 est composé de 15 personnes dont 3 hommes et 12 femmes, âgés entre 21 et 57 ans. La moyenne d'âge se situe à 48,6 ans. Durant la phase 2 du dispositif, une personne a été amenée à mettre fin à sa participation du fait d'un arrêt maladie.

Chaque participant doit être BOETH (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) mais il n'y a pas de document répertoriant la nature des situations de handicap. Les personnes ont pu s'inscrire au dispositif, soit par auto-prescription soit avec la prescription de partenaires (Cap emploi, Pôle emploi, ...). Dans le cadre de notre recherche, nous avons souhaité élargir l'échantillon en incluant des personnes ayant participé aux précédentes sessions du dispositif. Ainsi, nous avons fait le choix initial de rencontrer dix personnes dont trois déjà sorties du dispositif.

Concernant le choix des personnes, nous nous sommes appuyés sur des critères de genre et d'intention d'orientation pour les personnes participant actuellement au dispositif. N'interrogeant que 7 personnes du dispositif actuel (sur 14), nous avons fait en sorte d'établir notre échantillon de manière représentative (proportionnalité) en fonction des critères évoqués ci-dessus. Pour celles déjà sorties, nous nous sommes appuyés sur le genre et sur le choix d'orientation post dispositif.

La situation de handicap n'étant pas référencée, il n'a donc pas été possible, en amont, d'utiliser les types de handicap comme critère constituant l'échantillonnage. Pour autant, il fera partie des éléments d'analyse post entretien.

L'échantillonnage pourrait donc être représenté de la manière suivante :

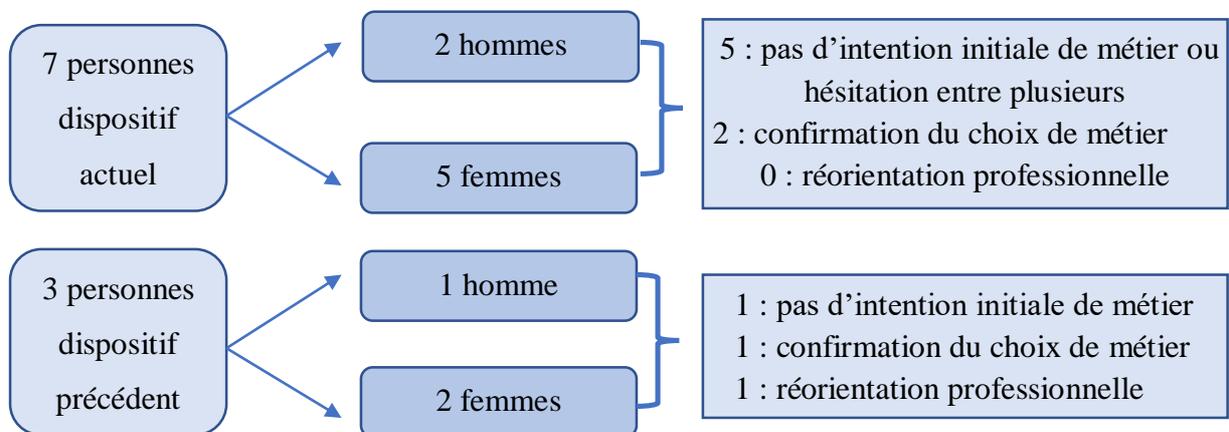


Figure 5 : échantillonnage

3.4 Du récit de vie à l'entretien semi-directif

Dans l'étude des parcours de vie, l'approche longitudinale appuyée par des récits de vie est souvent mobilisée. La contrainte temporelle liée au contexte de la recherche n'a pas favorisé ce type d'approche. C'est pourquoi nous avons fait le choix, pour tenter de répondre à notre hypothèse, de nous appuyer sur des entretiens semi-directif qui permettent à la fois de laisser émerger la parole des personnes tout en garantissant un cadre identique par l'élaboration de questions au préalable ([Annexe 2](#), guide entretien participants OH, fiche identité, note information, consentement).

Pour Van Campenhoudt et Quivy (2011), l'entretien semi-directif :

n'est ni entièrement ouvert, ni canalisé par un grand nombre de questions précises. (...)

il (le chercheur) ne posera pas forcément toutes les questions dans l'ordre où il les a

notées et sous la formulation prévue. Autant que possible, il « laissera venir » l'interviewé afin que celui-ci puisse parler ouvertement, dans les mots qu'il souhaite et dans l'ordre qui lui convient. (p. 171)

La cadre mis en place pour la réalisation de ces entretiens a été le même pour l'ensemble des participants :

- Pièce isolée, favorisant l'anonymat et la tranquillité durant l'entretien.
- Note d'information (Annexe 2) remise aux participants avec une feuille de consentement signée par chaque participant en double exemplaire
- Fiche « d'identité » remplie par chaque participant ([Annexe 14](#))
- Entretien enregistré par un dictaphone disposé sur la table

Le guide d'entretien a été construit à partir de différents thèmes dans une volonté chronologique :

- Parcours professionnel antérieur au dispositif
- Parcours professionnel antérieur au dispositif, sous thème : situation de handicap et compensation
- Dispositif OH, sous-thème : origine
- Dispositif OH, sous-thème : déroulement
- Dispositif OH, sous-thème : post dispositif (thème proposé uniquement aux participants déjà sortis du dispositif)

Au travers des thèmes, questions et relances nous avons souhaité pouvoir expliciter certaines composantes :

- Observer si le parcours antérieur est linéaire ou si d'autres bifurcations ont eues lieu.
- Observer s'il s'agit d'un changement radical de champ professionnel.
- Identifier si le handicap est un élément clé de la bifurcation.
- Identifier les conséquences du handicap dans le champ professionnel (compensation).
- Identifier si d'autres éléments clés ont participé à cette bifurcation professionnelle.
- Identifier les attentes vis-à-vis du dispositif.
- Observer/identifier comment les personnes ont vécu le dispositif.
- Observer si la participation au dispositif a eu des conséquences sur leur orientation professionnelle.
- Identifier les périodes post-dispositif (formation et métier).

Le choix du recueil chronologique nous a semblé pertinent afin de pouvoir associer les récits au concept de bifurcation et donc favoriser l'identification des étapes potentielles.

L'objectif de notre recherche étant d'analyser les parcours et bifurcations, il nous a paru essentiel d'utiliser la méthode de l'entretien afin de pouvoir recueillir la subjectivité des personnes, leurs ressentis. Pour autant, dans cette volonté de faire émerger la parole de chacun, nous avons souhaité nous prémunir au maximum de toute forme d'interprétation et ainsi favoriser l'objectivation de notre recherche. Pour renforcer cette dynamique, nous avons créé un support complémentaire à l'entretien, permettant à chaque participant de réaliser une représentation schématique de leur parcours. La création de ce support avait lieu après l'entretien.

3.5 La construction d'un support : schématisation du parcours

Cette volonté de libérer la parole, de la préciser afin de la rendre plus explicite et donc de favoriser le travail d'objectivation du chercheur, nous a amené à penser un support spécifique. Dans un premier temps, l'idée d'une frise chronologique, reprenant les étapes de la vie professionnelle des participants, est apparue. Après réflexions, il semblait peu pertinent de proposer un support linéaire alors qu'aucun parcours de vie ou professionnel ne semble être associé à une ligne droite. Nous avons donc décidé de réaliser une schématisation inspirée des représentations routières afin de représenter le chemin parcouru. Ainsi, une grande feuille composée de quatre feuilles A3 assemblées entre elles (grand rectangle) était disposée sur une table. A côté, était posés différents pictogrammes (petits carrés) représentant des éléments :

- Virage
- Ligne droite
- Rond-point
- Carré libre : afin que les participants puissent rajouter d'autres éléments
- Zig-zag
- Sans issue
- Croisement

Trois stylos étaient proposés :

- Un stylo bleu pour les éléments factuels
- Un stylo vert pour ce qu'ils associent à des éléments positifs, agréables...
- Un stylo orange pour ce qu'ils associent à des éléments difficiles.

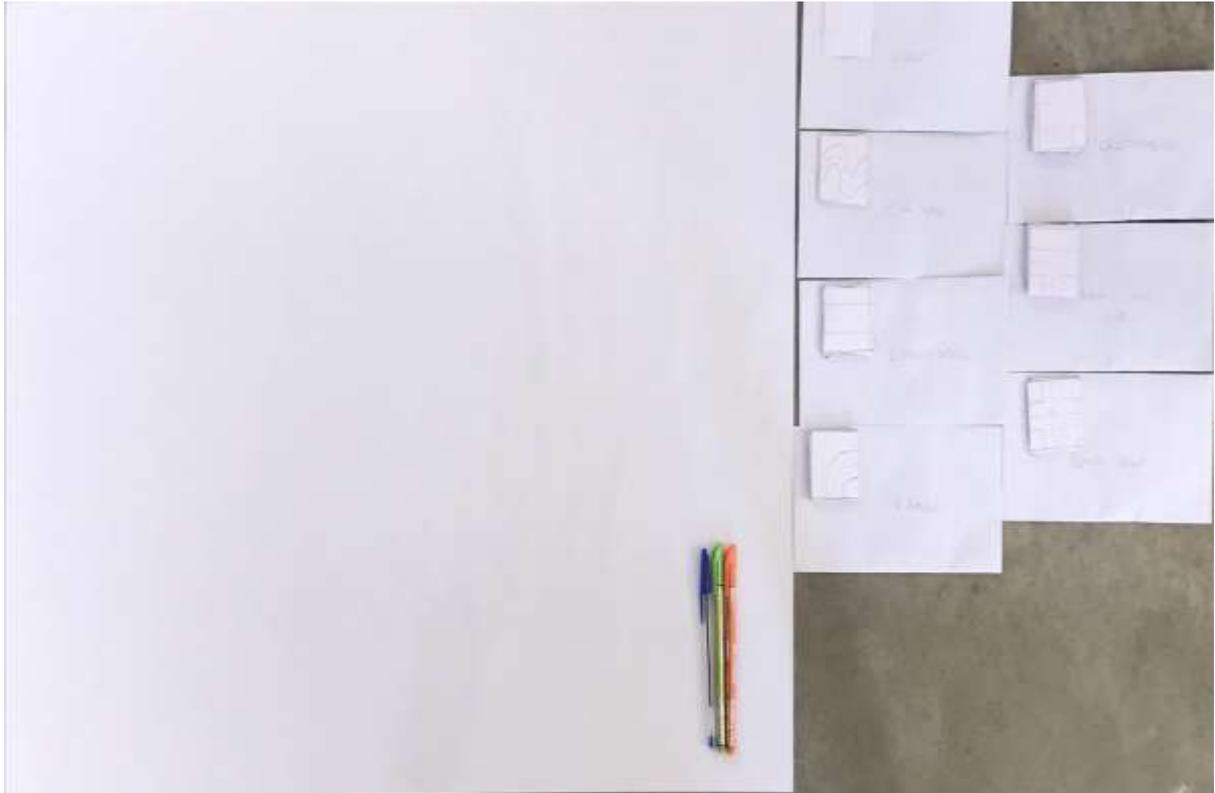


Figure 6 : disposition globale

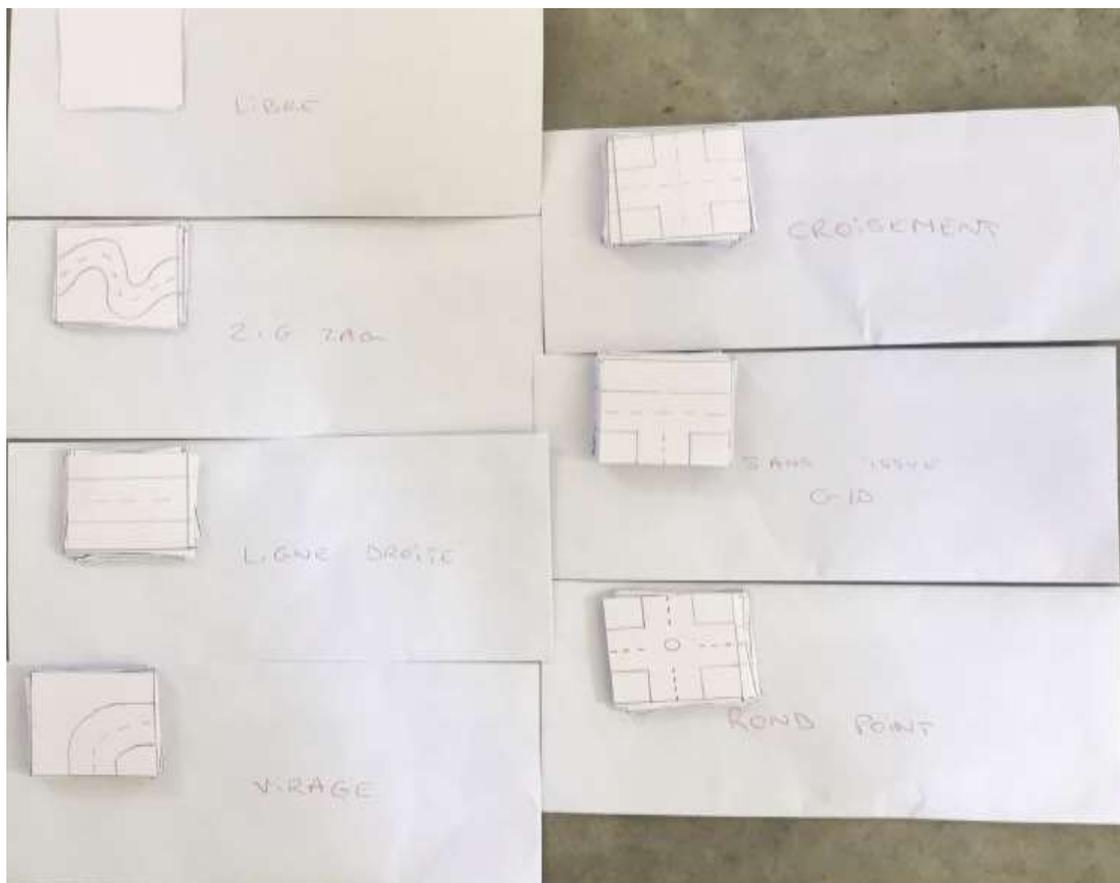


Figure 7 : pictogrammes proposés

Le déroulé pour ce travail de schématisation était le suivant :

- Présentation du support et de son objectif
- Explication de la consigne : représenter votre parcours à partir des éléments évoqués lors de l'entretien en utilisant les pictogrammes (à disposer à l'aide de pastille adhésive) et les différents stylos. Libre à chaque participant de réaliser le schéma qu'il souhaite et d'investir ce support comme il le désire : possibilité d'écrire ce que l'on souhaite comme on le souhaite, disposition des pictogrammes libre, etc...

3.6 Des réajustements nécessaires au cours du recueil

Au travers de ce travail de recherche, il nous a été nécessaire de réajuster notre démarche à différents niveaux.

A l'issue du premier entretien avec un participant du dispositif actuel (P3), il a pu être noté que le participant ne précisait pas certains aspects car convaincu que je les connaissais déjà (par exemple : leurs lieux de stage, ou choix de métier). Il nous a donc semblé important de préciser, au début de chaque entretien suivant, qu'il était indispensable que les participants partent du principe que je n'avais pas d'information sur leurs évolutions au sein du dispositif. Il est à noter que cette difficulté n'a pas été rencontrée avec P1 et P2 (dispositif 2018). Nous pouvons supposer que le recul de P1 et P2 par rapport à ce qu'ils ont vécu, leur permet plus facilement d'évoquer cet aspect.

La question sur la place et la participation au dispositif (Pourriez-vous me parler de votre place ou participation dans le dispositif ?) a nécessité de multiples reformulations lors des entretiens avec les participants actuels (P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9).

Concernant le code couleur des stylos pour la schématisation, il est important de préciser qu'il a été inversé dans le cadre de l'entretien P1. Initialement, le stylo vert représentait les éléments difficiles et le stylo orange les éléments positifs. Durant cet entretien, j'ai pu percevoir la difficulté pour la personne de ne pas associer le vert à quelque chose de positif et l'orange aux difficultés. Face à cela, nous avons fait le choix pour les autres entretiens d'inverser le code couleur (tel que défini ci-dessus).

Initialement, 10 entretiens étaient prévus dont trois auprès de personnes déjà sorties du dispositif. Il s'avère qu'il n'a finalement pas été possible de rencontrer la troisième personne. Il n'y a donc eu que 9 entretiens au total.

4. Traitement des données

4.1 Les entretiens semi-directifs : analyse de contenu (Bardin)

Pour le traitement des données recueillies lors d'entretien semi-directif, nous avons codifié les personnes interrogées avec un P :

- Entretien 1 : P1
- Entretien 2 : P2
- Entretien 3 : P3
- Entretien 4 : P4
- Entretien 5 : P5
- Entretien 6 : P6
- Entretien 7 : P7
- Entretien 8 : P8
- Entretien 9 : P9

Une retranscription détaillée a été effectuée pour chacun des entretiens ([annexes 15](#) à 23).

Dans le cadre de l'analyse de nos entretiens, nous avons fait le choix d'utiliser la méthode d'analyse de contenu de Bardin. Il s'agit donc ici de corpus provoqués que nous tenterons d'analyser. Après une lecture flottante, nous avons souhaité maintenir les thèmes du guide d'entretien pour constituer nos catégories d'analyse. Cette approche a été choisie afin de préserver la chronologie recherchée dans l'étude de bifurcation. Il s'agit alors d'une analyse catégorielle sous forme d'analyse thématique.

Nous avons donc, par la suite, réalisé une relecture attentive afin de créer une répartition de l'ensemble des verbatim en fonction des cinq catégories ([Annexe 24](#)).

A l'issue de ce travail, nous avons de nouveau lu l'ensemble des verbatims en nous appuyant sur l'annexe 24 et nous avons réalisé un tableau croisé interprétatif à double entrée (personne interrogée, catégorie) afin de faire émerger une grille d'analyse thématique ([Annexe 25](#)). Au travers de ce travail d'analyse, nous avons pu dégager les éléments saillants de chaque entretien. De manière plus précise, nous avons pu les rattacher aux composantes recherchées

via le guide d'entretien (citées ci-dessus, p 54) et faire émerger les fréquences d'occurrence d'idées entre les parcours de chaque participant.

Ainsi, la catégorie 1 correspond au parcours professionnel et de formation antérieure au dispositif OH. Elle permet d'avoir un premier regard sur le type de parcours (plutôt linéaire, avec d'autres transitions ou bifurcations) mais aussi sur le(s) champ(s) professionnel(s) précédent(s).

La catégorie 2 fait également référence à la période antérieure au dispositif mais s'attache plus précisément à la situation de handicap et de compensation. Dès lors, elle permet d'identifier les éléments clés éventuels de cette bifurcation, le type de handicap (professionnel, accident de vie...), la temporalité de la situation de handicap et ses conséquences au niveau professionnel.

La catégorie 3 correspond à l'origine de l'inscription dans le dispositif OH. Elle permet d'identifier les éléments ayant contribué à cela ainsi que les attentes des personnes vis-à-vis du dispositif.

La catégorie 4 correspond au déroulement du dispositif. Elle a pour but de comprendre comment les participants ont vécu le dispositif : ce que cela leur a apporté, leur place au sein de ce dernier, leur ressenti vis-à-vis du collectif et des temps en individuel, les effets sur leurs démarches de reconversion.

La catégorie 5 ne concerne que P1 et P2 qui sont déjà sortis du dispositif. Elle met en lumière le parcours post-dispositif au travers de la réalisation (ou non) des choix qu'ils ont effectués à l'issue d'OH.

4.2 L'analyse des schémas

La création de ce support a pour objectif de favoriser la parole des participants, de la rendre plus explicite et ainsi d'identifier au mieux les différentes étapes qui composent leurs parcours professionnels. Au regard de notre cadre conceptuel, nous avons choisi d'analyser ce support en l'articulant avec le schéma de bifurcation de Bidart (2006). Ainsi, en nous appuyant sur les schémas réalisés par les participants et la retranscription des entretiens semi-directif, nous proposerons un repérage des différentes étapes inhérentes au schéma de bifurcation :

situation initiale, période critique ou de crise, état de l'information, évènement contingent, ouverture des possibles, décision, et action (pour P1 et P2 uniquement). Ce travail de repérage des différentes phases, nous permettra de rendre plus intelligible le parcours de chacun. Ainsi, nous pourrions également voir si des types de profil se dessinent.

De manière générale, nous pouvons noter que la réalisation de ces schémas a permis l'évocation d'éléments nouveaux par rapport aux entretiens semi-directifs. 8 participants sur 9 se sont sentis « à l'aise » dans la réalisation de cet exercice, même si ce dernier nécessite souvent un temps de réflexion et d'observation des pictogrammes avant de démarrer. Pour le 9eme participant, la réalisation a quand même eu lieu mais un étayage soutenu a été nécessaire afin que celui-ci s'autorise à laisser une trace de son parcours. Au regard des échanges verbaux que nous avons eu, nous pouvons faire l'hypothèse que ce travail de schématisation nécessitait de parler plus précisément de soi et un peu moins de l'environnement. En ce sens, le fait de laisser une trace écrite a semblé plus difficile pour cette personne.

Dans cette partie, nous avons pu voir comment l'ADES s'est créée et comment elle a articulé son évolution dans le but de répondre aux problématiques sociales et territoriales. Dans ce souci d'adaptation aux évolutions et besoins sociétaux, l'ADES a donc répondu à l'appel à projet d'OH et est devenue centre pilote de la Nouvelle-Aquitaine. Intervenant déjà sur d'autres dispositifs d'insertion (remise à niveau, préparation concours, formation courte AGEFIPH, etc...) l'ADES a su mettre à profit son expérience en la matière de même que son expertise du territoire. Ce sont ces éléments qui ont influé sur la conception et la réalisation du dispositif OH tel qu'il est proposé à l'ADES. De la sorte, nous avons pu repérer les spécificités de la mise en œuvre de ce dispositif au sein de l'ADES au travers : de la temporalité proposée, de la démarche de communication impulsée, du développement des outils favorisant l'apprentissage, mais aussi de la volonté de proposer une évaluation formative offrant des réajustements tout au long du dispositif.

La recherche ayant lieu sur une période de trois mois à temps plein, nous avons pensé notre posture au travers de différents types d'observation : l'observation flottante, l'observation participante et la participation observante. Grâce à ce travail, nous avons pu affiner nos hypothèses de recherche et déterminer nos outils. C'est pourquoi nous avons mené des entretiens exploratoires en parallèle de nos recherches afin de cerner le plus finement possible le contexte. L'échantillonnage réalisé a pris en compte des critères de genre, d'intention d'orientation et, le cas échéant, la confirmation du choix de métier. Nous avons donc envisagé de rencontrer 10 participants dont 3 issus des promotions précédentes.

Si les études longitudinales et le récit de vie sont largement utilisés lors de recherche sur les parcours de vie, le cadre de notre travail nous a amenée à penser d'autres outils. Nous avons donc fait le choix de réaliser des entretiens semi-directifs associés à une analyse de contenu (Bardin). Pour compléter ces données et afin de favoriser l'expression des personnes, nous avons créé un support permettant la schématisation de leurs parcours. Ces derniers seront analysés à partir du schéma de bifurcation proposé par Bidart afin de pouvoir identifier le processus pour chacun d'eux.

CHAPITRE 5 : ANALYSES, INTERPRETATIONS ET DISCUSSIONS DES RESULTATS

Dans cette partie, nous proposerons une analyse et une interprétation des résultats. Ce travail sera effectué en suivant les différentes catégories évoquées pour les entretiens, puis en analysant les schémas associés aux entretiens à partir du schéma de bifurcation.

1. Analyse de contenu et interprétations

La rédaction de cette partie s'appuie sur deux tableaux³ réalisés en amont.

1.1 Catégorie 1 : parcours professionnel et de formation antérieur au dispositif OH

Au travers de cette catégorie, nous avons voulu comprendre le parcours initial des personnes interrogées.

Ainsi, nous pouvons noter que :

- Quatre personnes (P2, P3, P4, P5) présentent un parcours de type linéaire (même métier durant toute la carrière, parfois même, même employeur)
- Quatre personnes (P1, P6, P7, P9) montrent des parcours professionnels très mouvants (différents métiers) influencés par la sphère privée (familiale, santé)
- Une personne (P8) montre peu d'expérience professionnelle du fait de son jeune âge, pour autant, le secteur professionnel semblait déterminé et investi depuis plusieurs années. « *Alors moi j'ai fait toutes mes études dans le monde équestre* » (Annexe 22, ligne 9)
- Quatre personnes (P1, P5, P7, P9) avaient déjà exercé dans le secteur du social, médico-social ou sanitaire.

Dans le cas des profils types linéaires évoqués ci-dessus, nous pouvons remarquer qu'une forme d'évolution apparaît au sein du même secteur, soit dans le type de poste, soit dans la diversité des structures.

« *J'ai fait plusieurs échelons dans l'entreprise, mais à la fin j'étais à la finition.* » (Annexe 16, lignes 31-32)

³ Annexes 24 et 25

« j'ai travaillé pendant 18 ans en tant qu'électricien où j'ai fini gestionnaire d'affaires, chef de chantier en électricité. » (Annexe 17, lignes 14-15)

« Je suis sortie de l'école j'avais 16 ans. (...) j'ai trouvé ce poste dans un château et j'y suis restée 39 ans (...) J'ai fait des formations dans le cadre de mon travail (Annexe 18)

« j'étais diplômée en 92. Et j'ai travaillé comme aide-soignante jusqu'en 2021. » (Annexe 19, ligne 10)

Dans ces profils, nous retrouvons également l'influence de la sphère privée sur la sphère professionnelle : *« Et après, quand je suis venu ici sur Bordeaux, ça, c'était un choix personnel. » (Annexe 17, ligne 40)*

« Bon quelques fois, j'ai voulu partir. (...) Une fois même mon mari avait été licencié donc je suis partie (...) Puis après le cours des choses a fait que j'y suis restée » (Annexe 18)

Pour les personnes montrant plus de mouvement dans leur parcours professionnel ou de formation, il est notable que ce dernier évolue aussi avec l'influence des éléments de la vie privée tels que la situation familiale ou de santé.

« Mais en devenant maman, et en changeant d'optique, je ne pouvais plus parce que, à cause de mes soucis de santé » (Annexe 15, lignes 104-105)

« Donc bah après faut que je passe dans ma vie privée. Je commençais à fréquenter mon ex-mari et il était militaire en Allemagne donc je l'ai suivi en Allemagne. (...) Je n'ai pas travaillé, j'ai travaillé après quand on est revenu en France, quand on s'est séparés en 1994. » (Annexe 23, lignes 18-22)

« j'étais déclarée inapte une première fois par la médecine du travail » (Annexe 20, ligne 13)

En synthèse de cette partie, nous pouvons dire que des similitudes et différences entre les personnes permettent d'établir le début de profil type. Nous avons pu repérer des parcours professionnels plutôt linéaires et d'autres, dont on fait l'hypothèse que des bifurcations ont déjà eues lieu. Dans les deux cas, la sphère privée semble jouer un rôle dans l'évolution des parcours professionnels.

1.2 Catégorie 2 : situation de handicap et de compensation

Cette catégorie 2 nous permet d'identifier les éléments clés éventuels de cette bifurcation en analysant la situation de handicap.

Dans cette catégorie, nous pouvons repérer :

- Trois personnes dont la situation de handicap fait suite à une maladie professionnelle qui a amené à des licenciements pour inaptitude.
- Deux personnes dont la situation de handicap fait suite à un accident du travail qui a rendu impossible la reprise du travail tel quel.
- Une personne dont la situation de handicap fait suite à un accident de la voie public et qui a été déclarée inapte suite à un stage thérapeutique.
- Trois personnes dont la situation de handicap n'est pas directement liée à la profession mais qui ont connu de longs arrêts de travail amenant à des licenciements pour inaptitude.

Dans les neuf situations, la reconversion est subie et ce veut être une conséquence de la situation de handicap et des conclusions médicales.

La situation de handicap est considérée comme soudaine pour 3 personnes et a entraîné une longue période d'arrêt de travail, voire de rééducation.

« En août 2008, j'ai eu un accident de la voie publique (...) j'ai eu un traumatisme crânien et une hémiparésie gauche, arthrodèse... (...) mon poste d'électromécanicien j'ai pas pu le continuer. J'ai été hospitalisé, j'ai eu beaucoup d'arrêts (...) et en fait j'ai fait un stage thérapeutique (...) qui s'est avéré négatif (Annexe 16, p.1)

Pour les 6 autres, des maux et arrêts médicaux multiples ont eu lieu sur de longues périodes. (Un arrêt de travail est considéré longue maladie lorsqu'il dépasse 6 mois.)

« je travaillais à 40° et 80% d'humidité (...) Après plusieurs demandes de la médecine du travail d'aménager le poste, (...) chose qui n'était pas respectée, j'ai été licenciée en mars 2014 (Annexe 15, p.1)

« Oui, oui, c'est lié au travail physique. Oui, ça faisait quelques années déjà que ça avait commencé (...) presque une dizaine d'année que j'avais mal au dos. (...) Donc il y a eu un licenciement pour inaptitude au poste... et j'étais en maladie professionnelle donc. » (Annexe 18, p.2)

« J'ai eu un cancer qui m'a amené à avoir un arrêt de travail de quatre ans. J'ai repris, mais au bout de deux ans... Je pouvais plus. Le handicap était trop lourd » (Annexe 19, p. 1)

Au travers de l'évocation des situations de handicap, on peut observer les conséquences émotionnelles et psychologiques de cette dernière sur chacun.

« j'ai fait à peu près un an et demi d'hospit. (...) Après cette hospit, je suis resté chez moi, à essayer de me refaire » (Annexe 17, p. 3)

« Le handicap était trop lourd physiquement, psychologiquement » (Annexe 19, p.1)

« quand j'ai fait ce stage thérapeutique, et qu'il s'avérait négatif... fallait que j'en prenne conscience, donc j'étais pas encore en état ou capable d'entendre toutes ces aides. J'étais démuni et au fond du seau » (Annexe 16, p. 3)

« et puis j'avais du mal au début à me dire mais quel métier je vais pouvoir faire » (Annexe 20, p.2)

Le recueil des différentes problématiques de santé met en avant, malgré la multiplicité des situations, leurs caractères irréversibles (statués par la médecine du travail). Qu'elles soient apparues de manière soudaine ou dans le temps (usure professionnelle), ces situations ont eu des conséquences tant physiques que psychologiques. Elles ont amené à des périodes de doute, de questionnement au travers desquelles les personnes ont cherché comment « rebondir ».

1.3 Catégorie 3 : origine de l'inscription dans le dispositif OH

Cette catégorie 3 permet d'identifier les éléments ayant contribué à l'inscription dans OH ainsi que les attentes des personnes vis-à-vis du dispositif.

Concernant l'orientation et l'inscription dans le dispositif :

- Sept personnes ont été informées par des organismes ou professionnels de l'accompagnement : pôle emploi (3), cap emploi (2), assistante de service sociale de secteur (1), service médico-social (1).
- Une personne a découvert le dispositif par des recherches personnelle sur internet
- Une personne a découvert le dispositif par une collègue de travail.
- Cinq personnes ont effectué des bilans de compétences qui les ont amenés vers les métiers du social ou médico-social

Les intentions professionnelles vis-à-vis du dispositif sont diverses :

- Trois voulaient confirmer leurs choix de métier

- Deux voulaient « trouver un métier »
- Quatre voulaient découvrir les différents métiers

Les attentes en termes d'apport sont multiples et se situent à différents niveaux :

- Épanouissement personnel pour 4 personnes

« je dirais le fait de pas savoir ce que je pouvais faire, d'être perdu. Donc je me suis dit pourquoi pas. Et le fait de côtoyer des personnes en situation de handicap, de pouvoir échanger et rencontrer de nouvelle personne » (Annexe 16, p. 3)

« bein parce que ça pouvait m'amener à ce que je voulais. Et après, c'est un combat contre certains dires, parce que la personne, la directrice du lieu de vie m'avait dit : à ton âge tu ne trouveras jamais de contrat d'apprentissage ! Donc c'était lui montrer que quand on veut, on peut ! » (Annexe 15, p 8)

« en me lançant dans moniteur éducateur, j'avais un peu un frein quand même parce que changer mon projet pro un peu, pas au dernier moment, mais disons un peu par dépit parce que j'ai eu un accident...enfin plein de choses se sont faites que ça n'a pas été possible de faire ce que je voulais faire. » (Annexe 22, p.8)

- Découverte

« c'est pour ça que voilà, j'étais là pour apprendre aussi, mais c'est pour moi, c'était totalement l'inconnu » (Annexe 18, p.4)

« découvrir les métiers du social oui pour voir lequel me conviendrait (Annexe 23, p.6)

- Préparation concours, acquérir des connaissances pour 2 personnes

« c'était la préparation au concours. Puisque j'ai jamais passé de concours, donc c'est surtout pour l'écrit. (Annexe 17, p.4)

« j'avais déjà été demander s'il n'avait pas une préparation au concours d'entrée et là, c'est un peu ce que j'attendais. (Annexe 21, p.4)

- Trouver un métier pour 4 personnes

« c'était avoir un métier qui ait quand même du sens quelque part, où se sentir un peu utile, mais je savais pas trop trop vers quel métier (Annexe 20, p. 3)

« je voudrais retrouver du travail vraiment (...) J'en ai marre de galérer au chômage et au RSA quoi maintenant ». (Annexe 23, pp.5-6)

- Identifier les compensations nécessaires en lien avec la situation de handicap pour 1 personne

« Oui voilà, parce que ça (la compensation) c'est la grande question (...) parce que déjà avec l'épicondylite ça risque d'être un peu compliqué. Et puis surtout bien pour moi c'est la fatigue » (Annexe 23, p. 6)

- Bénéficier d'aides spécifiques pour 1 personne « le fait qu'ils aient des aides a joué aussi » (Annexe 15, p.8)

Cette catégorie nous permet d'observer de manière précise le chemin parcouru jusqu'à leurs inscriptions dans le dispositif.

Même si les attentes sont variées et souvent multiples pour chaque personne, on peut définir des thèmes précis relevant : d'acquisitions spécifiques (apprentissage, prépa concours), de volonté de découverte du secteur ou de confirmation de projet professionnel déjà établi, mais aussi des attentes plus spécifiques liées à leurs propres épanouissements. Au niveau professionnel, la survenue d'une situation de handicap engendre (au-delà du handicap en lui-même) un certain nombre d'étapes pouvant fragiliser la personne. En plus de la contrainte de changer de métier, on peut faire l'hypothèse que la confrontation à des termes (voire statut) comme « incapacité », « licenciement », « inaptitude » peut fragiliser l'estime de soi et la confiance en soi. En ce sens, certains participants évoquent dès le départ leur volonté de pouvoir être entre « pairs », de prendre conscience de leurs capacités et de leurs désirs d'un métier où ils se sentiraient « bien ».

1.4 Catégorie 4 : déroulement du dispositif

Dans cette catégorie, nous avons tenté de comprendre comment les participants ont vécu le dispositif en termes d'apport, de place, de ressenti et d'effet sur leurs démarches de reconversion.

De manière significative, nous pouvons constater que les attentes évoquées dans la catégorie 3 ont été atteintes de façon collégiale. Au regard des retours des participants, nous pouvons dire que :

- Huit personnes évoquent les multiples apprentissages sur le secteur social et médico-social (structures, publics, lois, formations, etc) et sur la préparation aux concours (écrit, oral).

« J'ai pu faire une découverte de tous les métiers. J'ai été informé sur les moyens de formation, durée, l'endroit où ça se passait enfin on a eu énormément quand même de renseignements. » (Annexe 23, p.6)

« il y a une dynamique, il y a un véritable enseignement, c'est-à-dire que on ressort vraiment riche de ça, c'est-à-dire que même si je m'arrête ce soir, je ne repars pas comme je suis venu. Donc il y a vraiment cette richesse d'enseignement » (Annexe 21, p.8)

- Neuf personnes disent avoir confirmé leur choix professionnel et leur projet.

« bein oui, il m'a fait valider mon projet » (Annexe 22, p. 3)

« c'était surtout un tremplin pour entrer en formation » (Annexe 15, p.9)

« ça l'a confirmé et puis ça m'a aidé surtout ! Ca m'a aidé à aller vers ce métier-là » (Annexe 18, p.10)

« Ca m'a permis d'aller vers ce métier-là alors que je pensais même pas que c'était accessible quelque part » (Annexe 19, p. 8)

- Neuf personnes évoquent une dynamique de groupe positive favorisant l'entraide, l'échange, le partage.

« on a été soudé tous ensemble » (Annexe 15, p.9)

« de partager moi aussi ce que je suis avec d'autres (...) mais le groupe m'a aidé, m'a beaucoup aidé aussi par leurs conseils » (Annexe 18, p.6)

- Sept personnes disent avoir eu la possibilité d'être acteur de leur formation, se sont sentis écoutées, entendues et prises en compte dans ce qu'elles sont et en fonction de leurs besoins.

« j'ai été amené à les solliciter plusieurs fois sur un plan purement technique de l'après, de comment gérer les problèmes logistiques liés à la formation qualifiante en impliquant ce que je suis et ce que je vis dans ma sphère privée. Et systématiquement, elle a été là pour répondre » (Annexe 21, p.8)

« on a fait remonter beaucoup de choses qui du coup pour la 2nde année, ils ont été à l'écoute et ils ont mis en place ce qu'on a proposé » (Annexe 15, p.10)

« je me suis trouvé plutôt actif. (...) et les formateurs nous permettaient de saisir cette opportunité-là. (Annexe 16, p.7)

- Huit personnes évoquent le travail de sécurisation de leur parcours comme un élément fort de l'accompagnement individuel : identification des compensations, levée des restrictions, écoute et prise en compte de leurs ressentis.

« En collectif on voit les problèmes, les questions générales, que quand on est en individuel, on a plus facile à parler vraiment de notre cas quoi. Ça a été porteur d'avoir ces deux espaces là » (Annexe 23, p.9)

« moi ça a levé toutes les restrictions quoi !(...) Moi j'aime bien le coté aussi individuel où justement, je suis prise en fin de compte comme faisant partie d'un groupe mais pas noyée dans un groupe. Donc prise en charge de mon individualité (...) j'ai trouvé ça mais vraiment très important » (Annexe 19, p.7)

- Neuf personnes abordent la question de la valorisation, de la réassurance, de l'estime de soi et de la prise de conscience de leurs capacités.

« Oh oui c'est très important pour moi la valorisation parce que je, j'étais, j'ai été dénigrée dans ma vie professionnelle donc... dans ma vie personnelle après dans ma vie professionnelle (...) c'est vrai que j'ai jamais été sûre de moi, donc quand on me dit des choses comme ça, ça me fait vachement de bien. (Annexe 23, p. 9)

« j'ai eu une appréciation plus qu'excellente de la part de mes pairs, c'est-à-dire de toute l'équipe soignante ou éducative et de ma chef de service (lors du stage) » (Annexe 21, p. 10)

« bah ça peut rassurer si on sait pas trop où on va (...) autant les formateurs que le groupe. » (Annexe 15, p. 9)

« ça a été une bouffée d'oxygène (...) ça m'a rassuré. Ça m'a permis de pouvoir me projeter, de me dire bein, en fait, pourquoi pas, il y a un métier qui peut me convenir. Et d'échanger aussi, de me dire que je suis pas tout seul (...) on échangeait sur des manières de pouvoir relativiser, de voir le côté positif, enfin de pouvoir s'en sortir » (Annexe 16, pp. 4-5)

Cette catégorie nous a permis de mieux comprendre comment les personnes avaient vécu leurs participations au dispositif. Nous avons pu mettre en lumière l'ensemble des effets identifiés, ceux espérés et ceux inattendus. Ainsi, nous avons pu constater la place importante

qu'ont prises des notions comme la valorisation, la confiance en soi alors même que ces dernières n'apparaissent pas dans les objectifs initiaux.

D'autre part, nous avons pu constater que les effets évoqués sont identifiés quasi-systématiquement par l'ensemble du panel ou, à minima, par une grande majorité (7 personnes sur 9).

1.5 Catégorie 5 : parcours post-dispositif

La catégorie met en lumière le parcours post-dispositif au travers de la concrétisation (ou non) des choix qu'ils ont effectués à l'issue d'OH. Seuls P1 et P2 sont concernés.

- Les deux personnes interrogées ont pu concrétiser leurs projets après le dispositif. Leurs inscriptions aux concours de sélection des voies choisies ont amené à des entrées en formation pour P1 et P2.

« Au mois d'avril, inscription au concours ME. (...) du coup j'ai été pris en contrat d'apprentissage. » (Annexe 15, pp.12-13)

« j'ai tenté deux concours, il se passe que j'ai raté le ES de pas beaucoup, mais j'ai raté quand même et ME et j'ai été accepté. Je suis rentré en formation de moniteur éducateur. (Annexe 16, p.8)

- A l'issue de leurs parcours de formation, P1 a souhaité poursuivre ses études et intégrer une autre formation (Éducateur Spécialisé) ; P2 a travaillé dans trois structures.

« et là j'entends dire que si on veut, avec le dispositif, enfin notre reconnaissance, on peut avoir deux ans de plus de contrat d'apprentissage, si on souhaite continuer en ES (Annexe 15, p.14). « Et ensuite j'ai travaillé dans plusieurs structures. La MECS⁴ où j'ai fait mon contrat d'apprentissage. Ensuite, j'ai enchainé pour voir d'autres publics et d'autres structures. J'ai fait ESAT. Ensuite, j'ai fait un café associatif. (Annexe 16, p.8)

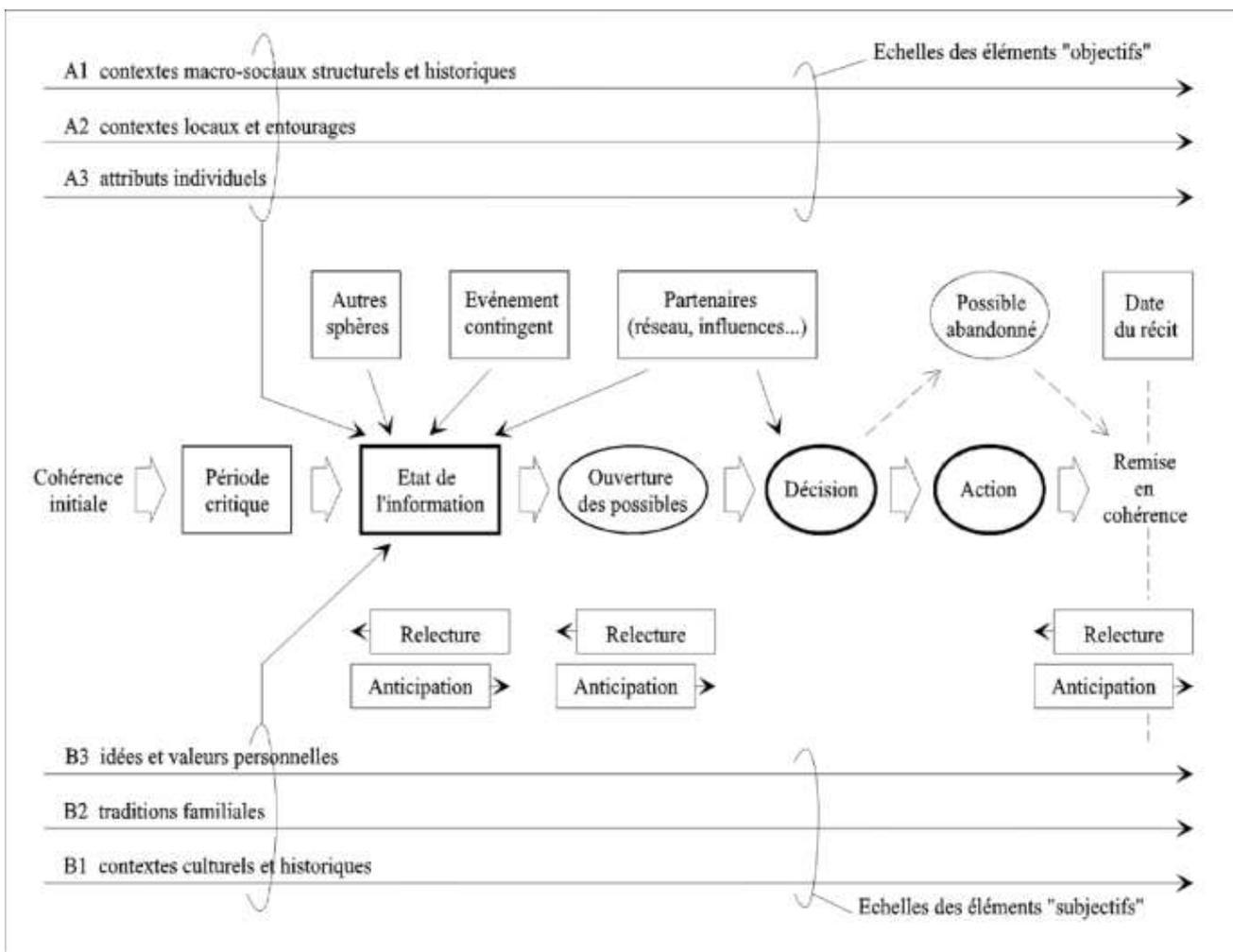
- Aujourd'hui, P1 rencontre des difficultés dans la poursuite de cette nouvelle formation et envisage de suspendre cette dernière ; P2 n'est plus en poste et souhaite prendre du temps « pour prendre soin » de lui.

⁴ MECS : Maison d'Enfants à Caractère Sociale

2. Analyse des schémas

Comme évoqué dans la partie ci-dessus, nous avons proposé la réalisation d'un schéma de leurs parcours après l'entretien semi-directif. Au regard de notre cadre conceptuel et du schéma de bifurcation proposé par Bidart, nous allons tenter d'identifier les différentes séquences inhérentes (écriture à l'ordinateur sur les schémas) à ce processus et de repérer, si possible, les échelles des éléments objectifs et subjectifs (A et B). A l'issue de ce travail, nous croiserons notre analyse des schémas avec les données issues des entretiens afin d'identifier les éléments saillants de chaque parcours. Par la suite, nous verrons si des similitudes ou distinctions se retrouvent.

Pour rappel, le schéma proposé par Bidart :



désir professionnel. On peut supposer que dès cette période, P1 initie une phase d'état de l'information dans lequel différents ingrédients influent : désir de retour vers son domaine professionnel initial, confirmation par son stage en MAS⁵, accompagnement par Cap emploi. Une volonté de formation en contrat d'apprentissage émerge mais P1 se confronte à ce qu'elle nomme « un mur » (sans issue) lorsqu'elle cumule les refus des employeurs pour ce projet. Ce « mur » semble être un premier événement contingent car même s'il est évoqué par la brutalité de ce que cela lui a renvoyé, il marque également le début d'une insertion professionnelle dans ce secteur. Cette situation l'a donc amenée à repenser son projet et à s'orienter vers des emplois alimentaires mais dans le secteur du social. Cette période est représentée par des zig-zag, évoquant son instabilité. Pour autant, ces emplois restent précaires et les conditions de travail (A2) ne correspondent plus à ce qu'elle recherche (influence de la sphère privée avec l'arrivée d'un enfant : A3 et B3).

La présentation du dispositif OH par Cap Emploi semble être un deuxième événement contingent qui viendra clore la période de crise. Ainsi, l'inscription et la participation à OH apparaît comme une ouverture des possibles ayant favorisée une prise de décision (« tremplin »). Pour P1, cet espace a permis de confirmer le choix professionnel, de se préparer à l'entrée en formation mais aussi de pouvoir prendre confiance en elle au travers de la dynamique collective (partages, échanges, soutiens). L'entrée en formation (action) constitue pour elle un nouveau virage qui sera suivi d'une ligne droite lors du passage de ME à ES. La fragilité de son projet actuel (évoqué en entretien) n'apparaît pas sur le schéma. A l'inverse, P1 a fait le choix de représenter une boucle fermée et d'inscrire « retour initial formation sociale » afin d'exprimer cette satisfaction d'être revenue au domaine qui lui tenait à cœur.

⁵ Maison d'Accueil Spécialisée

2.2 Schéma P2

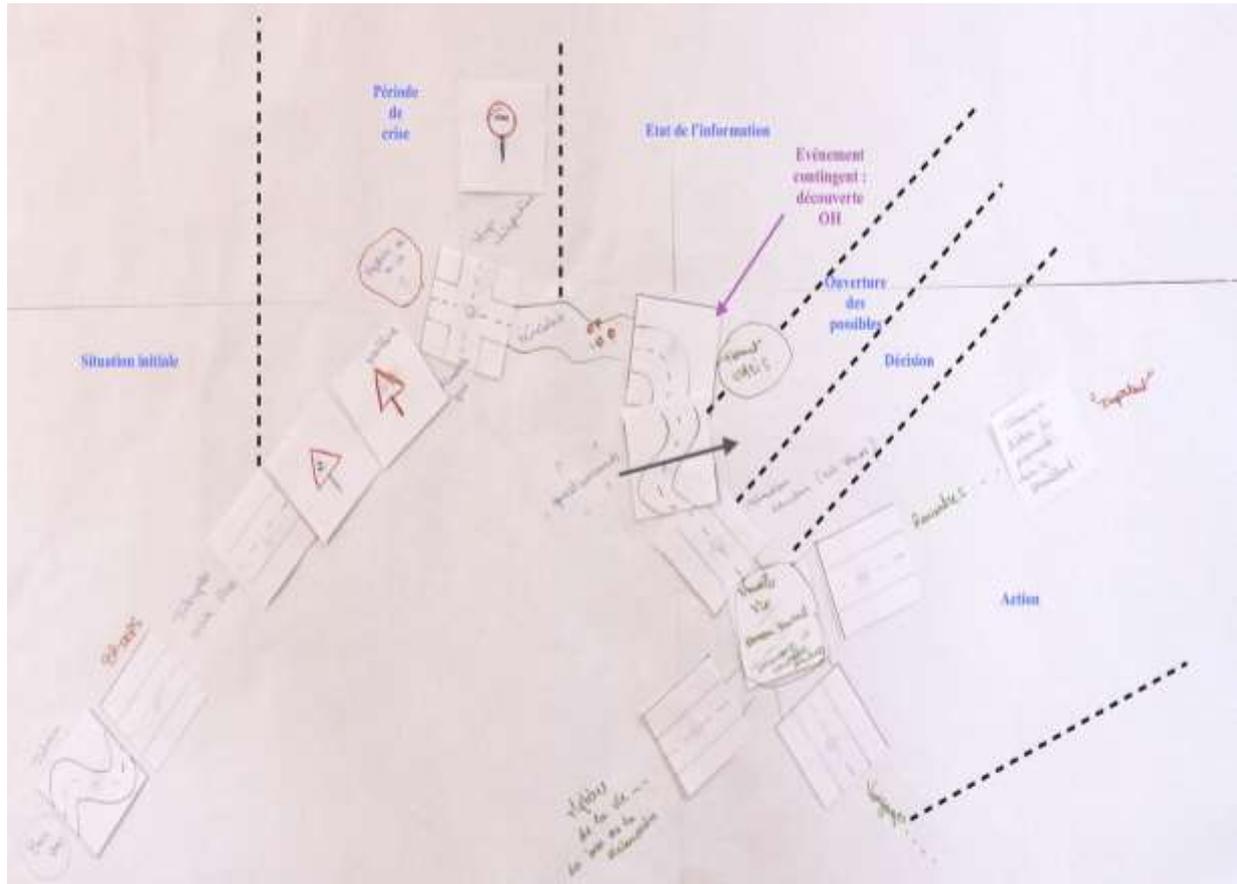


Figure 9 : Schéma P2

Dans ce contexte, la situation initiale semble plutôt linéaire avec un parcours articulant formation et emploi dans le domaine du génie électronique. C'est un accident de la voie publique qui marquera le début de la période critique et qui se poursuivra sur plusieurs mois : hospitalisations, rééducations, doutes. Cette dernière est représentée par des panneaux de signalisation indiquant du danger, du « brouillard ». On perçoit ici l'incertitude de la personne quant à son avenir. Une période d'acceptation est également présente et sera marquée par l'issue négative du stage thérapeutique (pour reprendre son poste initial). La personne décrit cette annonce comme un deuxième « choc » : « *j'étais vraiment démuni, j'étais au fond du seau* » (Annexe 16, lignes 79-80). Accompagné par le CMS⁶, il arrive pourtant à s'investir en tant que bénévole dans des associations locales. Un travail d'élaboration autour d'un projet professionnel est amorcé avec le CMS. Cette réflexion et mise en perspective semblent

⁶ Centre Médico-Social

correspondre à l'état de l'information proposé dans le schéma de bifurcation. Ainsi la personne réalise ce travail de relecture et d'anticipation au regard des différents ingrédients qui la composent : accident, stage thérapeutique négatif, nécessité de reconversion, interrogations, désirs... La présentation du dispositif OH par le CMS marque un véritable tournant dans son parcours et semble être l'évènement contingent pouvant ouvrir à des solutions.

Pour P2, l'entrée dans ce dispositif n'apparaît pas comme une « vocation » dans le médico-social, mais plutôt comme un espace lui permettant de s'investir avec d'autres personnes vivant la même situation et ce, tout en étant accompagné dans son cheminement professionnel.

« Oui, je dirais le fait de pas savoir ce que je pouvais faire, d'être perdu. Donc je me suis dit pourquoi pas. Et le fait de côtoyer des personnes en situation de handicap, pouvoir échanger et rencontrer de nouvelles personnes. » (Annexe 16, lignes 94-96)

Si l'évènement contingent semble être représenté par la découverte du dispositif OH, l'articulation entre l'état de l'information/l'ouverture des possibles/la décision semble évoluer au fur et à mesure du déroulé du dispositif. La découverte, l'échange, le partage, l'expérimentation par la mise en stage sont autant d'éléments qui ont permis à P2 d'envisager différentes solutions et d'en choisir une : l'inscription en formation de ME et ES. On retrouve ici un apport considérable du dispositif en faveur de la reconstruction de l'individu. P2 est le seul participant à ne pas évoquer les connaissances enseignées lors du dispositif. Pour autant, il met clairement en avant les effets que ce dernier a eu : confiance en soi, l'estime de soi, valorisation, prise de conscience de ses capacités et compensations (si nécessaires).

La suite de son parcours correspond à la phase « action » du schéma et donc, à la mise en acte de cette décision. Dans la réalisation de son schéma, si jusque-là P2 n'avait pas évoqué les autres sphères de sa vie, il décrit ici une phase positive à bien des niveaux : « nouvelle vie, nouveau travail, voyages, rencontres ». On peut ainsi voir en quoi cette bifurcation professionnelle a eu des conséquences sur les différentes sphères de la personne.

Un dernier élément est noté comme « important » par P2, c'est cette volonté de transmission « témoigner, aider les personnes dans le brouillard ». Au travers de cela, nous pouvons supposer que l'accompagnement au changement provoqué par la participation au dispositif a été suffisamment efficient pour P2 pour qu'il souhaite, à son tour, pouvoir faire bénéficier d'autres personnes de cette ressource. Au travers de l'évocation de ce parcours, il a été difficile de repérer les éléments objectifs et subjectifs interagissant dans ce processus. Pour autant, au travers de sa volonté forte de transmission, de relais, on peut finalement voir apparaître ses idées et valeurs personnelles (B3).

rencontre avec la responsable qui constituent un nouvel évènement contingent : ces derniers ont permis de connaître les missions de DA et de découvrir puis de s'inscrire dans le dispositif. La participation à OH devient alors l'ouverture des possibles. Même si son projet semble défini par la volonté d'entrer en formation RSSP pour ensuite devenir chef de service, P3 évoque sa participation à OH comme un élément charnière ayant : favoriser son entrée en formation (préparation concours), permis d'avoir un contrat d'apprentissage (recruté par son terrain de stage) et développer sa confiance en lui grâce à la dynamique de groupe et à la sécurisation du parcours. La décision prise à l'issue du dispositif fut identique à celle projetée en amont. Pour autant P3 peut évoquer le plaisir d'avoir découvert le métier de RSSP⁸ et l'éventualité de rester sur cette fonction après sa formation.

2.4 Schéma P4

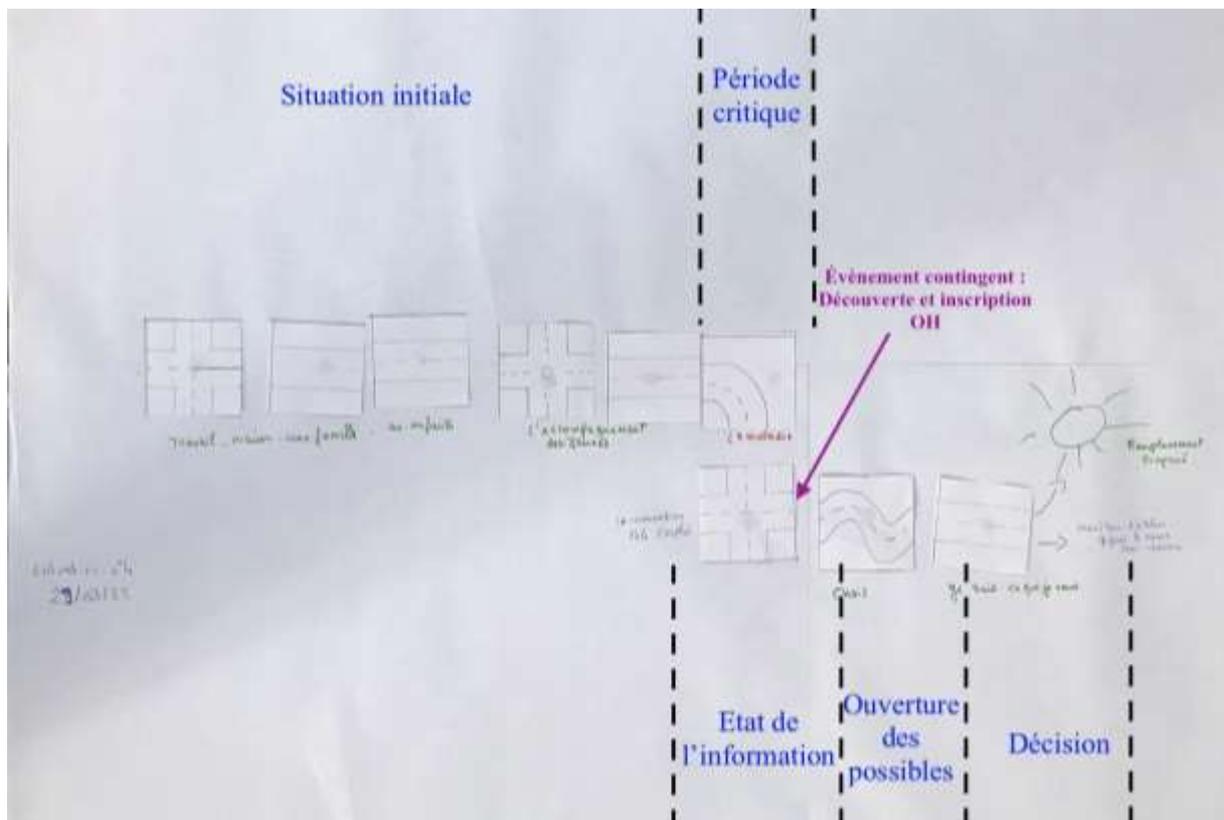


Figure 11 : Schéma P4

P4 montre un parcours professionnel linéaire (représenté par des lignes droites) : premier emploi à 16 ans qu'elle a gardé pendant 39 ans. Cependant, elle a fait le choix

⁸ Responsable de Secteur Service à la Personnes

d'associer cette longue période à d'autres éléments (positifs) : « travail, maison, une famille, des enfants ». Un élément complémentaire à ce parcours professionnel est représenté par un carrefour : le travail d'accompagnement qu'elle a effectué auprès des jeunes salariés saisonniers qu'elle a pu rencontrer. C'est cette expérience qu'elle articulera avec sa volonté d'intégrer le champ du social.

La période critique est représentée un virage et est constituée de multiples arrêts de travail qui l'amèneront à être licenciée pour inaptitude dans le cadre d'une maladie professionnelle. Pour autant, seule la maladie professionnelle apparaît sur le schéma (écrit en orange).

L'état de l'information se situe dans l'articulation entre le bilan de compétences initié par Pôle emploi, ses interrogations sur la poursuite ou non d'un travail (pas loin de la retraite), son envie de travailler avec des enfants et ses craintes quant à ses capacités. « *au fur et à mesure que j'ai avancé, je me suis dit, physiquement, est-ce que tu pourras le faire ?* » (Annexe 18, ligne 72).

Ici aussi, on retrouve la découverte et l'inscription dans le dispositif comme étant l'élément contingent amenant une ouverture des possibles. « *et quand elle m'a parlé de ça, j'ai dit, bah oui, c'est ce que je veux faire.* » (Annexe 18, lignes 82-83)

P4 n'ayant pas d'expérience dans le champ du social, la participation au dispositif a été une véritable découverte. Cette dernière a été représentée par un zig-zag le temps de la découverte puis par une ligne droite lorsqu'un choix s'est opéré (« je sais ce que je veux »).

On peut identifier plusieurs ingrédients qui ont participé à cette ouverture des possibles puis à la décision :

- Acquisition de savoirs : « *j'ai engrangé tellement de choses (...) je suis contente de ce que j'ai appris vraiment et puis je souhaite continuer justement pour apprendre encore et avoir le courage* » (Annexe 18, lignes 156 à 158)
- Apport psychologique en termes de valorisation et d'estime de soi : « *Ce parcours, ben je suis très contente et je suis fière de ce que j'ai fait avec l'aide du dispositif. C'est sûr que si j'avais pas intégré le dispositif, j'aurais pas vu tout ça, j'aurais pas compris toutes ces choses, j'aurais pas acquis toutes ces connaissances que j'ai aujourd'hui* » (Annexe 18, lignes 298 à 300)
- Dynamique de groupe (interne et externe au dispositif) : « *le groupe m'a aidé, m'a beaucoup aidé de par leurs conseils (...) voilà et puis ma famille aussi (...) les formateurs, tout ça* ». (Annexe 18, lignes 195 à 198)

- Cheminement dans le choix du métier (désirs, compensation nécessaires) : cette découverte théorique mais aussi pratique lors des stages lui a permis de déterminer un métier et même de se voir proposer des remplacements (représentés par un soleil sur le schéma). « *l'accompagnement par le travail, ça je sais faire et c'est ce que je voulais et là où je me suis reconnue* » (Annexe 18, lignes 265-266)

On peut identifier l'influence des échelles des éléments objectifs et subjectifs dans ce cheminement. L'absence de diplôme (A3) et de compétences scolaires spécifiques ont pu mettre en doute la capacité de P4 à s'inscrire en formation. En parallèle, ses idées et valeurs personnelles (B3), mais également le contexte local et entourage (A2) au travers de la sphère familiale et de la dynamique de groupe au sein d'OH, ont permis de soutenir et d'accompagner son désir de reconversion.

2.5 Schéma P5

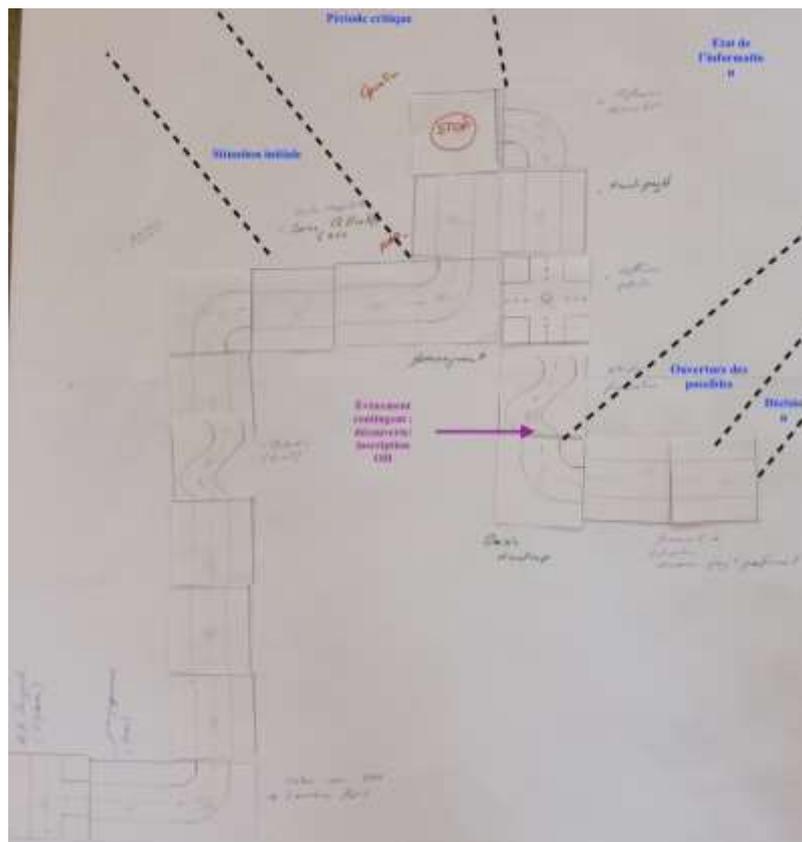


Figure 12 : Schéma P5

P5 décrit son parcours comme linéaire : diplômée aide-soignante et exerçant en tant que telle pendant plus de 29 ans. Un virage entre ses premiers emplois et l'entrée dans le FAM⁹ est noté. L'expérience en FAM (18 ans) est représentée par des lignes droite jusqu'à la survenue d'une première situation médicale complexe (cancer). Après une longue période d'arrêts, elle reprend son poste pendant presque 2 ans puis démissionne (virage) car les conséquences physiques de sa maladie ne lui permettent plus d'exercer dans de bonnes conditions. Au regard de la suite de parcours, nous faisons l'hypothèse que ces événements constituent une première bifurcation dans la vie de P5. Concernant la schématisation réalisée, nous faisons donc le choix de considérer que la situation initiale, qui précède la bifurcation actuelle, se situe à partir de la démission du FAM. Si jusque-là P5 avait fait le choix de n'utiliser que le crayon dit « neutre » pour décrire son parcours, elle décrit son emploi en soins palliatifs avec le crayon vert (« positif »). Cinq ans plus tard, elle intègre un service d'hospitalisation à domicile (HAD) qu'elle représente en orange (« négatif »). Il est nécessaire de préciser que certains changements d'emploi sont temporellement associés à un déménagement (entre les premiers boulots et le FAM, entre les soins palliatifs et l'HAD). On voit ici l'influence de la sphère privée, mais aussi celles des éléments objectifs types A2 et A3 avec les éléments subjectifs B3.

Pour P5, la période critique semble démarrer avec l'arrivée en service HAD. P5 décrit des conditions de travail qui ne lui conviennent pas, associées à la survenue d'une nouvelle problématique de santé nécessitant une opération. *« c'était alors inattendu mais consécutif en fait aux soins que j'avais eu avec le cancer (...) en fin de compte, j'avais les articulations de pouce et hausse de pouce qui sont complètement flinguées ».* (Annexe 19, lignes 58 à 60)

P5 utilise alors un carré blanc où elle représente en orange un panneau STOP. Ce moment semble annoncer le début d'une phase de bilan, de prise de recul (état de l'information).

Une première intégration dans un dispositif de pôle emploi nommé Handi'projet (ligne droite) semble amorcer ce travail de « réflexion, réorientation et attentes » (carrefour). Une période d'attente est représentée par un zig-zag, suivie d'un virage lors de la découverte et l'inscription dans OH. Ces dernières semblent donc correspondre à l'évènement contingent.

La suite est représentée par des lignes droites amenant à la « découverte + validation nouveau projet pro ». Ainsi, nous pouvons faire l'hypothèse que la participation au dispositif :

- constitue une ouverture des possibles par la découverte professionnelle (théorique et pratique), la valorisation *« ça m'a permis de reprendre confiance en moi aussi »*

⁹ Foyer d'Accueil Médicalisé

(Annexe 19, lignes 123-124) « et puis valoriser aussi mes capacités » (Annexe 19, ligne 211), la dynamique collective « des moments d'échanges (...) ça fait du bien aussi de voir qu'on est pas seul (Annexe 19, lignes 148 et 151), la prise en compte de la situation de handicap « qu'on est entendu aussi, dans le handicap » (Annexe 19, ligne 152)

- amène à une décision par les expériences et la sécurisation du parcours qu'elle propose.
« On n'est pas sur le banc de touche quoi. Et ça, ça m'a vraiment vraiment beaucoup apporté (...) ça a levé toutes les restrictions quoi. Donc ça c'est chouette. (Annexe 19, ligne 154-155 et 160)
- favorise la suite de parcours avec les stages qui ont permis l'obtention d'un contrat d'apprentissage. « Des professionnels qui vous disent on voudrait bien te garder, tu veux pas faire ton apprentissage ici ? (...)ça fait du bien. » (Annexe 19, ligne 223-225)

2.6 Schéma P6

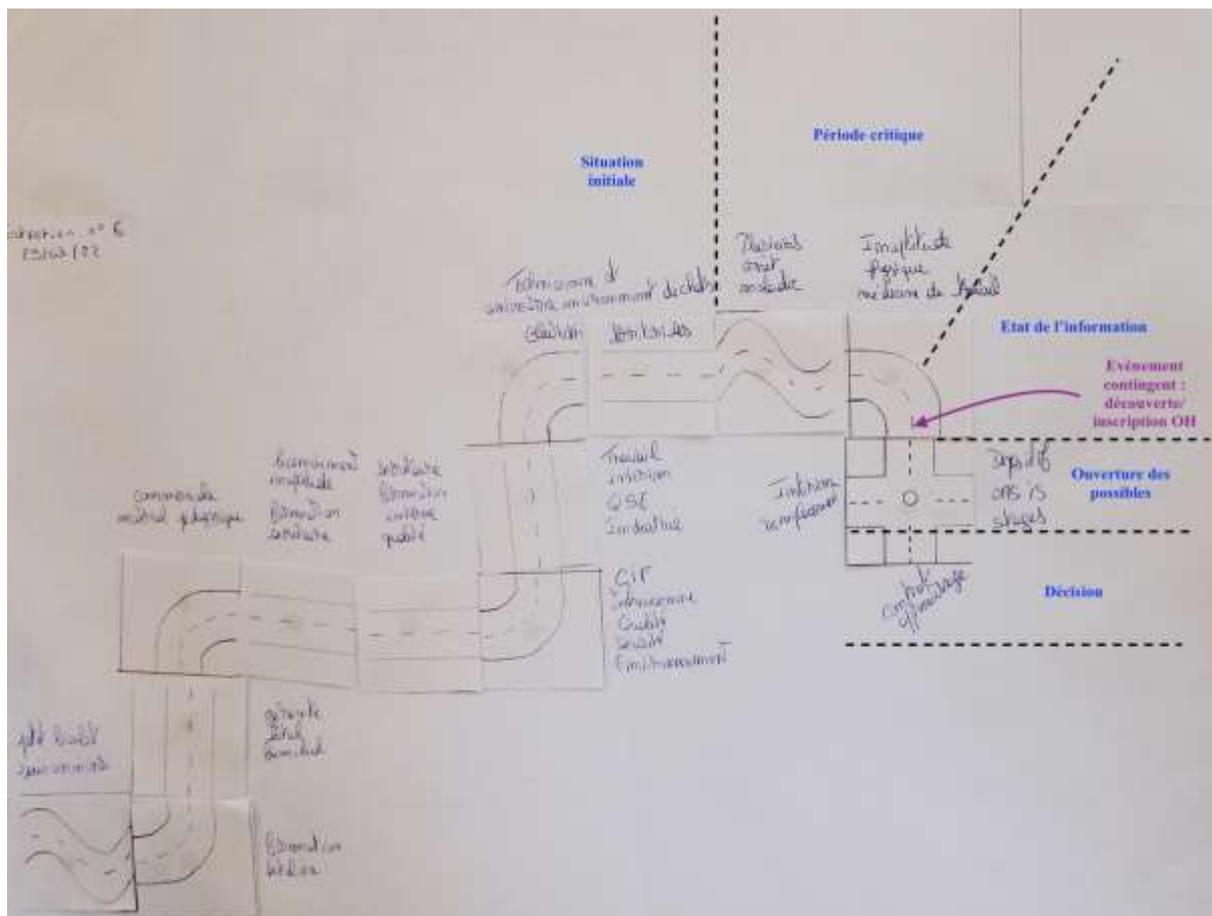


Figure 13 : Schéma P6

P6 n'a pas souhaité utiliser les crayons de couleur, expliquant que les éléments de son parcours sont ainsi, quoi qu'il en soit, et qu'elle n'y attache pas de valeurs « positive » ou « négative ». P6 montre un parcours professionnel plutôt mouvant, faisant apparaître des bifurcations antérieures. Ces mouvements se situent tant dans le changement de métier et/ou de formation, que dans le lieu de vie, ou encore la survenue d'une première problématique de santé. Elle représentera ces périodes par des lignes droites et virages. Dans le cadre d'une analyse de bifurcation en lien avec la période actuelle, nous avons déterminé la situation initiale lors de son précédent emploi en tant que technicienne/animatrice environnement et déchets pour des collectivités territoriales.

La période critique semble trouver son origine dans les multiples arrêts maladie (pendant 3 ans). Cette situation, décrite par un zig-zag, amène à un virage lors de sa déclaration d'inaptitude physique par la médecine du travail. Débute alors une période de réflexion « *j'ai dû penser une reconversion* » (Annexe 20, ligne 37). (État de l'information). Contrairement aux autres participants, P6 effectue ses recherches, en lien avec la volonté de reconversion, seule sans dispositif ou partenaire spécifique. C'est pour autant sur le site de pôle emploi qu'elle trouve l'information concernant le dispositif OH. Après une réunion d'information à pôle emploi, elle prend conscience que ce dispositif est présent sur l'ensemble du territoire français. C'est alors que la sphère privée influe sur ses actions : volonté d'un rapprochement géographique du domicile de sa fille et volonté d'être dans un secteur plutôt rural (influence de A2, B2 et B3). P6 vit en camping-car et décide alors de se domicilier vers Marmande, à côté de l'ADES.

L'inscription dans le dispositif OH apparaît comme l'élément contingent et semble fortement motivée par sa connaissance du secteur et les idées et valeurs qu'elle porte (B3). « *j'avais quand même bien réfléchi sur le secteur médico-social. (...) c'était avoir un métier qui ait quand même du sens quelque part, où se sentir un petit peu utile, mais je savais pas trop trop vers quel métier.* » (Annexe 20, lignes 80 et 82 à 84)

La période de participation du dispositif OH a été représentée par un rond-point, indiquant alors les possibles que ce dernier a créés (ouverture des possibles) : « intérim, remplacement, contrat d'apprentissage ». En croisant le schéma avec l'entretien, les différents ingrédients repérés sont : apprentissages spécifiques (savoirs inhérents aux métiers du social et médico-social), découverte de métier et choix d'orientation professionnelle (décision), identification des restrictions et compensations, sécurisation de parcours, dynamique collective (entraide, échanges).

On peut faire l'hypothèse dans cette situation, que l'échelle des éléments subjectifs est plus présente que celle des objectifs. P6 semble en effet, accorder beaucoup d'importance à ses idées, valeurs mais aussi à ses traditions familiales et contextes culturels et historiques.

2.7 Schéma P7

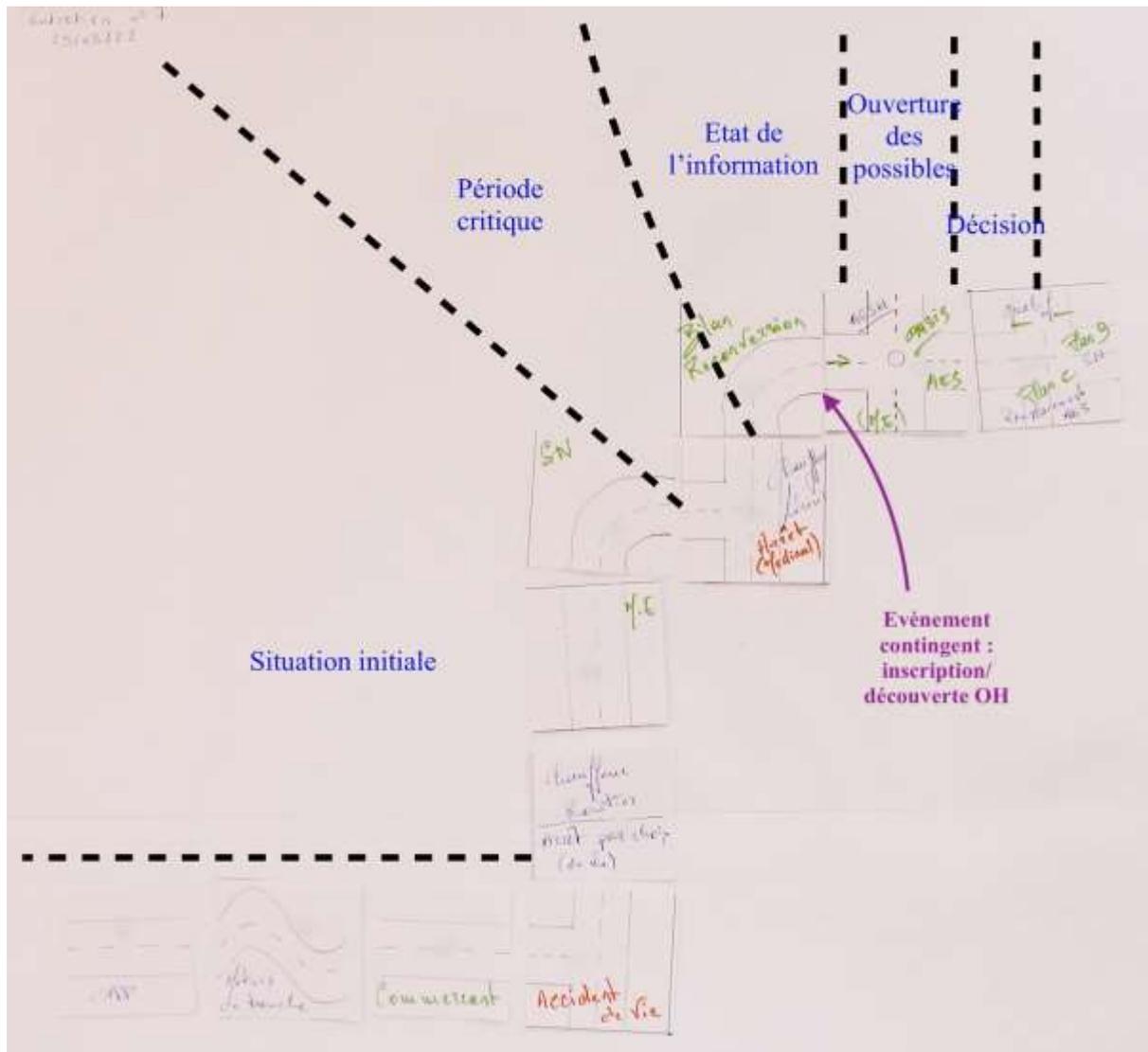


Figure 14 : Schéma P7

Contrairement à d'autres schémas, ici le participant a choisi de n'utiliser qu'un seul pictogramme pour chaque élément. P7 décrit un parcours professionnel plutôt mouvant avec plusieurs types d'emplois et de domaines professionnels. Pour autant, il évoque la relation humaine comme étant le fil conducteur de ses expériences. Une première bifurcation est clairement énoncée par ce qu'il nomme « accident de vie » (en orange), qu'il symbolise par une voie sans issue. Cette période est suivie d'une démission et d'une période sans emploi par

« choix de vie ». On voit ici, l'impact d'un événement de la sphère privée dans la sphère professionnelle. Nous avons considéré le début de la situation initiale lors de la reprise d'une activité professionnelle. P7 enchainera plusieurs fonctions : chauffeur routier, moniteur éducateur, surveillant de nuit, chauffeur livreur. Ce dernier marquera le début de la période critique au travers d'un arrêt de travail longue durée pour raison médical. S'il ne s'agit pas d'une maladie professionnelle, P7 fera face à un temps d'investigation long avant de pouvoir avoir un diagnostic. Un licenciement pour inaptitude sera prononcé.

P7 représente alors une phase de « bilan/reconversion » par un virage. Nous pouvons dire qu'il s'agit du début de l'état de l'information. Bien que cette période semble avoir été complexe pour P7 (difficulté à réaliser un bilan de compétences), on voit aussi le rôle joué par les institutions (Pôle emploi et sécurité sociale) dans ce processus. L'évènement contingent arrive à la fin de ce bilan avec une orientation vers le dispositif OH. C'est lors de la réunion d'information et de son inscription que P7 a commencé à projeter une évolution possible dans son parcours.

P7 représente son parcours dans OH par un rond-point présentant les différentes voies envisagées en termes de formations : ME, AES¹⁰, AESH¹¹ ; et par un carrefour représentant les voies professionnelles immédiates (si jamais l'entrée en formation n'était pas possible) : remplacement en tant qu'AES ou surveillant de nuit.

Dans le cadre de l'ouverture des possibles, P7 semble mettre en réflexion un certain nombre d'ingrédients :

- ceux relevant d'éléments objectifs (A1, A2, A3) : niveau de qualification actuel (CAP), capacité à reprendre des études, incertitude de logement liée à des changements dans sa sphère personnelle
- ceux relevant d'éléments subjectifs (principalement B3) les valeurs que P7 met en avant et qu'il souhaite articuler avec son futur métier, la représentation qu'il a du métier d'AESH et de sa formation
- ceux intégrés peu à peu lors du dispositif : sécurisation du parcours par la prise en compte de la situation individuelle, dynamique collective avec un enrichissement mutuel, confirmation du projet professionnel mais avec d'autres « options » qui sont apparues (formation ME), proposition de remplacements suite à son stage.

¹⁰ Accompagnant Éducatif et Social

¹¹ Accompagnant d'Élèves en Situation de Handicap

Ainsi l'intention initiale de P7 a évolué et sa décision est finalement multiple : inscription à la formation AES (« plan A »), inscription à la formation ME (« plan B »), possibilités de remplacement (« plan C »).

2.8 Schéma P8



Figure 15 : Schéma P8

Il est important de noter, que par rapport aux autres participants P8 est la plus jeune, ce qui explique son schéma. Le parcours de formation et professionnel de P8 est linéaire. Elle a toujours voulu travailler dans le monde équestre, c'est pourquoi sa situation initiale est représentée par des lignes droites et en vert (« positif »). Un zig-zag apparaît lors de la recherche de contrat d'apprentissage qui n'a pas aboutie.

La période critique est représentée par une voie sans issue, un zig-zag et un rond-point. Elle trouve son origine lors d'un accident de travail à cheval provoquant une paraplégie. Par la suite, 9 mois de rééducation auront lieu. C'est par la rencontre d'une association d'accompagnement

post-rééducation que P8 a pu commencer à repenser son projet professionnel (état de l'information) en s'appuyant sur ses envies et les besoins éventuels de la structure qui l'employait (A2, A3 et B3). « *on a fait des recherches pour savoir ce que je pouvais faire en lien avec toujours le centre d'équithérapie dans lequel je travaillais, qui pourrait moi me plaire et apporter un plus à la structure.* » (Annexe 22, lignes 28-29). Elle a pu rencontrer des professionnels du social afin de confirmer son projet. Une fois le métier déterminé, P8 a effectué des recherches sur la formation (zig-zag) et a découvert le dispositif OH.

C'est sa découverte et son inscription au dispositif OH qui constituent l'évènement contingent et démarrent l'ouverture des possibles. La participation à OH est représentée par un virage et inscrite en vert (« positif »), suivi d'une ligne droite.

Différents ingrédients semblent avoir joué un rôle lors de sa participation au dispositif :

- la découverte lors des stages : structures, publics et de ses capacités, malgré son handicap, à être en prise de rôle professionnel (compensation)
- confirmation du projet professionnel pour être monitrice éducatrice
- dynamique de groupe : « bonne entente, échanges, partages
- capacité d'adaptation de la formation à ses spécificités : difficulté de concentration
- sécurisation du parcours par l'accompagnement individuel.

En ce qui concerne la décision, P8 est déterminé dans le choix de métier mais des inquiétudes subsistent dans la possibilité de trouver un contrat d'apprentissage.

2.9 Schéma P9

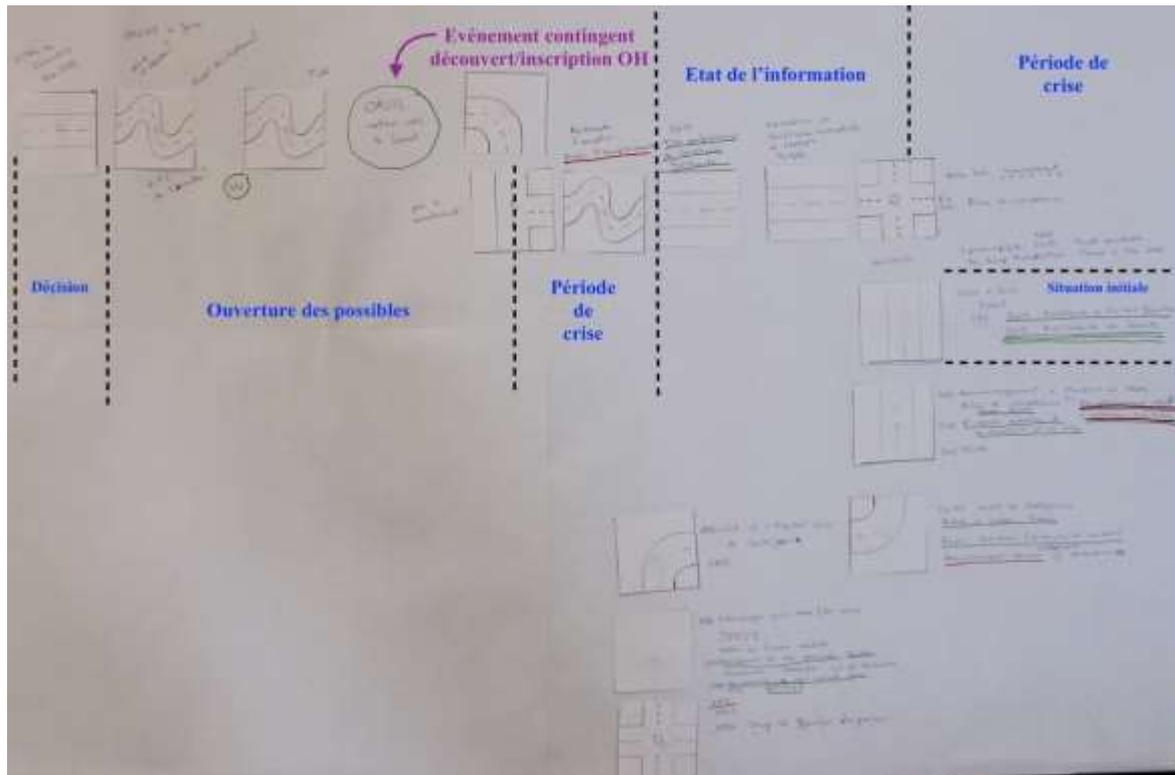


Figure 16 : Schéma P9

Le parcours professionnel de P9 montre de nombreux changements qu'elle représentera par des virages ou encore un carré blanc lors d'une période où elle était sans activité. Nous avons pu relever plusieurs phases de travail qui ont eu des impacts complexes sur la personne : « harcèlement moral, dépression ». Ces différents éléments constituent des bifurcations précédentes ayant un impact dans plusieurs sphères : « déménagement, démission » (A2).

Au regard des différentes parties qui composent son parcours, nous pouvons remarquer qu'une autre bifurcation semble avoir eu lieu précédemment mais dont l'issue n'a pas permis d'accéder à ce que la personne attendait (tentative de reconversion mais impossibilité de trouver un emploi stable pendant plusieurs années).

Afin de rendre plus intelligible le vécu de cette personne, nous avons fait l'hypothèse de situer la situation initiale de la bifurcation actuelle à l'origine de la précédente. Ainsi l'enchaînement du schéma se verra modifié : situation initiale/période de crise/état de l'information/période de crise/ouverture des possibles/décision.

La situation initiale est représentée par une ligne droite et soulignée en vert : durant 12 ans, elle a exercé en tant qu'auxiliaire de vie sociale. C'est la survenue d'une problématique de santé qui a provoqué de nombreux arrêts, puis un passage en mi-temps thérapeutique et finalement un licenciement (période de crise).

Après cette période, P9 a réalisé un bilan de compétences (début de l'état de l'information) symbolisé par un rond-point, qui l'a amené vers une formation (A3) de secrétaire comptable puis un titre professionnel de secrétaire assistante (lignes droites). La suite (« recherche d'emploi ») est représentée par un zig-zag et marque le début d'une nouvelle période critique. En effet, malgré le processus de reconversion, P8 n'arrive pas à trouver d'emploi stable pendant 4 ans (représenté par une voie sans issue). Elle a intégré un dispositif de pôle emploi (accompagnement global) qui l'a orienté vers OH. Cette inscription est représentée par un virage et constitue l'élément contingent.

La participation au dispositif OH prend la forme d'un cercle vert (« OASIS retour vers le social »), puis de deux zig-zags indiquant les découvertes et cette quête de trouver un métier qui lui plaise. « *je voudrais trouver du travail vraiment. Et voilà et trouver quelque chose qui me plaise parce que bon j'ai encore dix ans à faire* » (Annexe 23, lignes 134-135)

De multiples ingrédients semblent avoir composé cette participation au dispositif :

- découverte du milieu professionnel et des différents métiers
- découverte des formations et préparation à la reprise d'étude « *je ne m'attendais pas du tout à préparer des écrits comme on le fait* » (Annexe 23, lignes 179-180)
- dynamique collective : « le groupe était quand même soudé et on a avancé tous ensemble » (Annexe 23, lignes 193-194)
- prise de conscience de ses limites (fatigabilité) dans un contexte de formation (compensation)
- évolution du choix de métier de TISF¹² à surveillant de nuit (décision)
- valorisation, estime de soi, confiance en soi : par les retours des professionnels de terrain, l'accompagnement des formateurs et les retours des autres participants. « *mon oral blanc quand XXXXXXXX m'a annoncé la note. Pour moi ça c'était bien passé hein. Et puis en fin de compte j'ai eu 17. Donc j'en revenais pas quoi !* » (Annexe 23, lignes 304-305)

Au travers de ce parcours professionnel, on peut distinguer l'interrelation entre la sphère privée et professionnelle (B2, B3, A2 et A3), ainsi que les effets d'une situation de souffrance au travail ou de maladie sur ces dernières. De même, P9 peut évoquer l'importance du soutien de son « ami » dans le prendre soin et le soutien dont elle a besoin pour réaliser cette démarche

¹² Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale

de reconversion. *« j'ai quand même la chance d'avoir un ami qui prend bien soin de moi et qui me fait vivre. Je suis très consciente de ça... » (Annexe 23, lignes 291-292)*

Au regard de l'analyse de ces neuf schémas, il semble difficile de pouvoir parler de « profil » spécifique. En effet, les parcours de vie antérieurs au dispositif sont tous singuliers. Pour autant, des éléments similaires émergent dans le processus de bifurcation. En effet, pour tous les participants, la période de crise est en lien avec la problématique de santé. Quelle soit survenue de manière inattendue et immédiate (accident) ou sur la durée (maladie professionnelle), on voit les effets de cette dernière au travers de plusieurs éléments. Le temps joue ici un rôle considérable dans la capacité à se projeter et à se mobiliser de nouveau dans le monde professionnel : temps du soin (arrêt, rééducation, repos...), temps de l'acceptation, temps de la remobilisation et de l'accompagnement (bilan de compétences, CAP emploi, Pôle Emploi, CMS, etc). Même si les entretiens étaient principalement axés sur la vie professionnelle, ces temps montrent aussi la relation forte et l'influence réciproque entre les différentes sphères (privée et professionnelle).

De même, l'événement contingent apparaît avec la découverte et l'inscription au dispositif OH. C'est donc par ce dispositif que le champ des possibles commence et se développe. Pour les personnes interrogées, l'entrée dans ce dispositif apparaît comme une perspective, un espoir et une prise en compte de ce qu'ils sont. On constate également que la participation au dispositif a eu différents effets comme la confirmation de choix professionnel, l'épanouissement personnel, la valorisation par une dynamique collective (pairs, formateurs et professionnels), la découverte et l'apprentissage en lien avec le secteur social et médico-social et la sécurisation des parcours (compensation, accompagnement individuel, prise de conscience de ses capacités et limites).

Enfin, à l'issue de la phase 2 du dispositif, chaque participant a pu émettre un choix de formation et de métier.

3. Discussion

« Peu importe que j'ai ou non une reconnaissance de travailleur handicapé, si je n'avais pas eu le dispositif Oasis Handicap, jamais je n'aurais pu réussir, ni le concours d'entrée, ni les études que je mène aujourd'hui » (Annexe 21, lignes 109 à 111)

Pour commencer, nous allons rappeler l'hypothèse posée initialement : l'inscription au dispositif OH constitue un élément de bifurcation dans le parcours de vie des personnes en situation de handicap. Cette bifurcation va évoluer au travers de l'expérimentation du dispositif et peut amener à la confirmation de cette dernière ou à une autre bifurcation.

Au travers des schémas et entretiens, nous avons vu que les démarches de reconversion professionnelle étaient systématiquement en lien avec la problématique de santé. Ainsi à partir des propos recueillis, nous pouvons penser qu'il s'agit de reconversion subie telle que l'évoque Negroni. Nous pouvons également émettre l'hypothèse que la spécificité de ce public en reconversion nécessite une forme d'adaptation dans l'accompagnement à proposer. En effet, les résultats montrent des attentes fortes dans la prise en compte de leur individualité et de leurs problématiques de santé. Ainsi il s'agit d'être à même d'évoquer librement la situation de handicap, sans stigmatiser, mais en favorisant la prise de conscience des compensations éventuelles par l'expérimentation du terrain.

Par les retours des participants sur l'accompagnement individuel, l'adaptation à leur situation de handicap et le travail d'identification des compensations individuelles, nous pouvons penser que les caractéristiques organisationnelles de OH correspondent à un dispositif évolutif montrant une capacité d'auto-organisation régulatrice dans la conduite de l'action individuelle et collective (Albero, 2011). C'est cette capacité d'ajustement entre l'idéal et le vécu qui a été mise en avant par les participants lors de la recherche. De fait, si l'on reprend la définition d'Albero selon laquelle le dispositif « englobe les lieux, les méthodes et l'ensemble fonctionnel des acteurs et des moyens mobilisés en vue d'un objectif » (Albero, 2011, p.1), nous sommes en mesure, désormais, d'affirmer que le dispositif OH correspond à cela.

Sur un autre plan, on peut considérer que l'approche d'Aït-Ali sur l'aspect mouvant d'un dispositif permet de mieux saisir les rouages de ces ajustements. Pour autant, il reste difficile de prévoir complètement les effets du dispositif. C'est donc en fonction de la manière dont les participants ont interagi entre eux (ici : dynamique de groupe positive, entraides, valorisation, échanges...) et en fonction de la manière dont les formateurs ont répondu aux besoins et demandes des participants, que le dispositif a évolué. C'est ainsi que la place des acteurs et le potentiel d'incertitude s'articulent. Au regard des retours des participants lors des entretiens, on est autorisé à penser que ce sont des expériences allotéliques qui ont été vécues par ces derniers.

Si l'on s'appuie sur le contexte et les résultats de la recherche on peut identifier des changements escomptés avec le choix professionnel, la sécurisation du parcours, la découverte des champs du social et médico-social, la préparation aux concours d'entrée et la projection de l'apprentissage.

On repère également des changements non escomptés à travers les entretiens et les schémas. Il est indéniable que le dispositif et la manière dont les acteurs s'en sont saisis, ont permis le développement des espaces de valorisation favorisant l'estime de soi et la confiance en soi.

Dans le cadre de l'analyse des schémas, nous avons pu transposer celui proposé par Bidart à chacun des schémas réalisés par les participants et en proposer une interprétation. Seul le schéma P9 a nécessité une forme d'adaptation dans notre interprétation.

Dans le contexte de notre recherche, nous pouvons dire que ce processus favorise la compréhension d'un cheminement influé par la participation à un dispositif de préformation. En ce sens, nous avons émis l'hypothèse que le dispositif constituait un des « partenaires » évoqués dans le schéma de la bifurcation. Au vu de notre analyse, nous sommes en mesure de noter plusieurs constantes expliquant cela.

En premier, huit personnes sur neuf étaient orientées par d'autres dispositifs ou des professionnels de l'accompagnement, ce qui implique une forme d'efficience dans la mise en place de ces espaces afin de répondre aux problématiques d'insertion des personnes en situation de handicap.

En deuxième, la phase « état de l'information » nous autorise à supposer que les procédures existantes dans le cas d'inaptitude ou d'accident (prise en charge, orientation, etc), facilitent cette réflexion ou bilan, par l'intégration dans des dispositifs ou organismes (Cap emploi, Pôle emploi, sécurité sociale...).

En troisième, l'inscription et la découverte du dispositif OH sont systématiquement apparues comme étant l'évènement contingent permettant de passer de la crise à l'ouverture des possibles en développant des solutions alternatives.

C'est pourquoi, nous pouvons dire que notre hypothèse s'est vérifiée : l'inscription dans le dispositif OH constitue bien un élément du processus de bifurcation. De plus, cette bifurcation a bien évolué au fur et à mesure de l'avancée du dispositif. Nous avons également pu constater que vis-à-vis du processus de reconversion, les bifurcations ont toutes été confirmées.

Une interrogation reste cependant en suspens. Notre hypothèse initiale évoquait la possibilité qu'une autre bifurcation se crée. En effet, il était possible d'envisager qu'une personne puisse

interrompre sa participation ou que, finalement, elle choisisse une autre orientation professionnelle. Durant le travail de recherche, l'une des participantes (non interrogée lors des entretiens) a été contrainte d'interrompre son engagement dans le dispositif pour raison de santé. L'hypothèse que, dans sa situation, la période de crise s'est prolongée, serait envisageable.

D'autre part, au fil de la recherche, nous avons pu nous rendre compte que le dispositif tel qu'il est créé, facilite l'accompagnement des personnes, même si elles changent finalement de secteur professionnel. Dans ces conditions, s'agirait-il alors d'une autre bifurcation ? Ou d'une autre solution alternative dans l'ouverture des possibles de la bifurcation en cours ?

Conscients que notre recherche ne concerne qu'un faible nombre de participants, il pourrait être pertinent, dans le cadre d'un travail doctoral par exemple, de pouvoir l'approfondir. Dans un contexte sanitaire différent, avec un échantillonnage plus important (sur l'ensemble des dispositifs OH au niveau national par exemple) et une méthodologie basée sur une étude longitudinale, nous devrions alors être capable d'affiner notre compréhension de ce processus. Ceci devrait permettre d'analyser plus précisément les interrelations avec les autres sphères, la place des acteurs et le potentiel d'incertitude.

Dans le même sens, un travail d'analyse processuelle permettrait de toujours identifier les séquences et ingrédients qui composent la bifurcation mais aussi de déterminer les moteurs qui motivent ce(s) changement(s). De ce fait, les quatre archétypes de moteurs définis par Pérocheau et Correia (Mendez, 2010) et s'appuyant sur les travaux d'Andrew Van de Ven et Scott Poole (1995) apportent un éclairage considérable sur le changement opéré lors d'une bifurcation : moteur programmatique, moteur évolutionniste, moteur dialectique et moteur téléologique. En effet, ces éléments permettent effectivement d'identifier ce qui génère le changement et donc de mieux comprendre la bifurcation.

Au regard des résultats de cette recherche et notamment ceux en lien avec les effets non escomptés, il semblerait intéressant, dans une dynamique d'évolution, de penser ces espaces de valorisation dès la conception du dispositif. De fait, l'accompagnement, dans le cadre d'une reconversion professionnelle liée à une situation de handicap, paraît devoir amener à prendre en compte la spécificité des personnes, leur parcours et parfois leurs souffrances et perte de confiance en eux. Ainsi une méthodologie ancrée sur des concepts d'andragogie et la mise en place d'espaces développant la confiance en soi pourraient favoriser le processus de reconversion.

Dans cette partie, nous avons pu aborder l'analyse, les interprétations et la discussion des résultats. L'analyse des entretiens a fait émerger cinq catégories.

La première, « parcours professionnel et de formation antérieur au dispositif OH », a mis en lumière deux éléments centraux : l'influence de la sphère privée dans le parcours professionnel et les types de parcours. Concernant ce dernier point, nous avons pu identifier des parcours de types linéaires et d'autres plus mouvants, laissant entrevoir de précédentes bifurcations.

La deuxième catégorie, « situation de handicap et compensation » permet de repérer, au travers de la problématique de santé, le caractère irréversible de la situation de reconversion. Nous avons également pu constater des temporalités différentes dans la survenue du handicap (usure, accident ...).

La troisième catégorie, « origine de l'inscription dans le dispositif OH », a fait émerger le chemin parcouru jusqu'à l'inscription dans le dispositif. Des thèmes ont pu être identifiés comme l'acquisition de savoirs spécifiques, la découverte du secteur, la confirmation du projet professionnel ou l'épanouissement personnel. La question de la valorisation, de l'estime et de la confiance en soi a été très présente. Cette dernière est très liée à la situation de reconversion subie du fait d'une problématique de santé et de ses impacts. Le vocabulaire médical et professionnel inhérent à ces situations (incapacité, inaptitude, licenciement...) peut également renforcer ces sentiments.

La quatrième catégorie « déroulement du dispositif », a permis d'identifier le vécu des participants durant la phase 2. Ainsi nous avons pu voir les effets attendus et inattendus du dispositif.

La cinquième catégorie « parcours post-dispositif » ne concerne que les deux personnes déjà sorties du dispositif. Ainsi, nous avons pu faire un état des lieux de l'avancée de leur projet.

En nous appuyant sur le schéma de bifurcation proposé par Bidart, nous avons pu identifier les séquences et ingrédients pour chaque parcours. Ainsi, on relève des similitudes dans la période de crise, l'évènement contingent et les effets de la participation au dispositif. La question de la temporalité apparaît également comme un élément central de ce processus.

La discussion nous a permis d'articuler nos résultats avec le cadre conceptuel choisi et ainsi tenter de répondre à nos hypothèses de recherche. A partir de ces éléments, nous avons pu évoquer les pistes d'ajustement éventuelles du dispositif. Ces dernières portent principalement sur le renforcement de la prise en compte des spécificités du public en lien avec leurs besoins de revalorisation et de (re)prise de confiance en eux.

CONCLUSION

Grâce à ce travail de recherche nous avons pu nous interroger sur les parcours de vie de personnes en situation de handicap vivant une reconversion professionnelle au travers d'un dispositif de préformation. Grâce au recueil, à l'analyse de données et à la mise en place d'entretiens exploratoires, nous avons pu déterminer notre contexte d'intervention. Nous nous sommes donc attardés sur l'évolution de la formation professionnelle en France, afin de comprendre les enjeux sociétaux qui ont amené à l'augmentation du nombre de reconversion et de dispositif de (pré) formation. Nous avons pu étayer ce constat par la prise en compte d'un public spécifique : les personnes en situation de handicap. L'articulation entre ces deux éléments a fait émerger l'écart entre les volontés publiques et la réalité de terrain en matière d'inclusion. Le constat étant établi, nous avons cherché à comprendre l'origine, les objectifs et les contenus du dispositif Oasis Handicap à l'échelle nationale.

Ces diverses investigations nous ont permis d'affiner notre objet de recherche et de développer nos cadres conceptuels. Ainsi nous avons choisi de définir la situation de reconversion professionnelle pour les personnes en situation de handicap à partir de travaux de Negroni et Mazade. Dès lors, nous parlions de reconversion subie et non volontaire. Cette approche nous a mené à définir le concept de bifurcation tel qu'évoqué par Bidart et à faire un choix dans la terminologie entre parcours et trajectoire. Étayés par les travaux d'autres auteurs tels que Broussal, Cros et Grosseti, nous avons pu déterminer que les parcours étaient constitués de multiples trajectoires, s'articulant les unes avec les autres, lors de bifurcations. Le cadre de notre recherche se situant lors de la participation d'un dispositif de préformation, nous avons donc fait le choix de mobiliser le concept de dispositif afin de mieux comprendre son rôle et ses effets. Cette étape a été réalisée en s'appuyant sur les travaux d'Albero, d'Aït-Ali et d'Aussel.

L'articulation entre le cadre théorique et le contexte, nous a amené à établir l'hypothèse suivante : « L'inscription au dispositif OH constitue un élément de bifurcation dans le parcours de vie des personnes en situation de handicap. Cette bifurcation va évoluer au travers de l'expérimentation du dispositif et peut amener à la confirmation de cette dernière ou à une autre bifurcation ».

Au regard des conditions de réalisation de cette recherche (temporalité), nous avons établi notre recueil de données à partir d'entretien semi-directif à destination de 10 participants (7 du dispositif actuel, 3 des sessions précédentes). Afin d'affiner notre compréhension sur les parcours des personnes et favoriser l'expression, nous avons élaboré un support permettant la

schématisation de ces derniers. L'analyse de ces deux recueils de données s'est effectuée à partir de la méthode d'analyse de contenu (Bardin) et de la transposition du schéma de bifurcation de Bidart.

Au travers de cette recherche nous avons pu donner la parole aux participants du dispositif et mettre en lumière leur parcours. Si nous n'avons pas pu établir de profils spécifiques, nous avons cependant pu repérer des similitudes dans les étapes, les attentes vis-à-vis du dispositif, les évolutions au travers de ce dernier et finalement les décisions prises à l'issue de celui-ci.

Le repérage des effets escomptés et non escomptés permet de mettre en avant l'efficacité du dispositif mais surtout de pouvoir, éventuellement, proposer des pistes de réflexion.

Ainsi, nous avons pu constater que la mise en place du dispositif OH tente de répondre à cet écart entre les volontés publiques d'inclusion avec la loi de 2005 et la réalité de terrain actuelle. Cette démarche se situe donc à la croisée des demandes fortes de l'État, à la fois dans l'accompagnement et l'inclusion des personnes en situation de handicap, mais aussi dans les dynamiques de formation tout au long de la vie.

Au regard de nos résultats, nous pourrions faire l'hypothèse que l'un des éléments explicatifs de cet écart, se situe dans les conséquences de la survenue d'un handicap. En effet, nous avons pu voir l'importance du besoin de valorisation, de confiance en soi et d'estime de soi. Nous pourrions envisager qu'une telle situation ait un impact considérable sur le développement identitaire et nécessite une forme de reconstruction avant de pouvoir s'engager dans une dynamique de reconversion. De fait, les attentes, en termes de valorisation, d'estime et de confiance en soi, évoquées par les participants relèveraient d'un étayage indispensable afin de les accompagner dans ce processus de bifurcation.

A la fin des entretiens, nous avons pu recueillir les ressentis des participants. Cinq d'entre eux ont pu évoquer le travail de schématisation (support proposé) comme un outil intéressant qui aurait pu les aider, au départ du dispositif, afin de prendre conscience du chemin réalisé. Il est donc possible, qu'au-delà du recueil de données qu'il a permis pour notre recherche, ce dernier pourrait être efficace dans l'accompagnement des personnes.

Au regard de ces éléments, il nous paraît intéressant de pouvoir poursuivre nos réflexions en développant la question de la (re)construction identitaire mais également en mettant au travail la perspective d'un outil facilitant l'expression et valorisant le chemin parcouru.

BIBLIOGRAPHIE

- Aït-Ali, C. (2016). *Les contributions des dispositifs hors classe aux apprentissages : Le cas des élèves de 4ème et 3ème de l'enseignement agricole*. [Thèse de doctorat, Université Toulouse le Mirail]. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01292598>
- Albero, B. (2010) La formation en tant que dispositif : du terme au concept. Dans Charlier B. et Henri F. (dir. par). *Apprendre avec les technologies*, pp.47-59, Presses Universitaires de France. <https://edutice.archives-ouvertes.fr/edutice-00578663>
- Ardoino, J. (2000). Les postures (ou impostures) respectives du chercheur, de l'expert et du consultant. Dans : J. Ardoino, *Les Avatars de l'éducation : Problématiques et notions en devenir*, pp. 70-91. Presses Universitaires de France.
- Aussel, L. (2017). Émancipation et dispositif. Dans J.-F. Marcel & D. Broussal (Éds.), *Émancipation et recherche en éducation : Conditions de la rencontre entre science et militance*, pp. 193-216. Éditions du Croquant.
<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02545923>
- Bernard, P. (2015). Le décrochage scolaire : la construction d'un problème public. *Les Cahiers Dynamiques* (63), pp. 34-41.
<https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/lcd.063.0034>
- Bidart, C. (2006). Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques. *Cahiers internationaux de sociologie* (120), pp. 29-57. Consulté 30 janvier 2022, sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/cis.120.0029>

Bidart, C., & Brochier, D. (2010). Les bifurcations comme changement d'orientation dans un processus. Dans A. Mendez, *Processus, concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, pp. 171-218. Academia Bruylant.

Bouchet, C. (2019). *Handicaps et inégalités professionnelles en France : Des disparités qui se creusent au fil des parcours de vie* (Sciences Po LIEPP Working Paper). Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques. Consulté le 12 mars 2022 sur <http://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/c6lg98hf19gl9bsuo88d3qbb9>

Bouquet, B., & Dubéchet, P. (2017). Parcours, bifurcations, ruptures, éléments de compréhension de la mobilisation actuelle de ces concepts. *Vie sociale* (18), pp. 13-23. Consulté le 24 mars 2022, sur <https://www-cairn-info.gorgone.univ-toulouse.fr/revue-vie-sociale-2017-2-page-13.htm#no1>

Buisson-Fenet, H., Flamant, A. & Gayraud, L. (2021). Introduction : Handicap et emploi : les cahots du « tournant inclusif ». *Formation emploi* (154), pp. 7-17. Consulté le 11 mai 2022, sur <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.4000/formationemploi.9209>

Cros, F., & Broussal, D. (2020). Changement et innovation en éducation : Deux notions en résonance. *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, 55, Article 55. Consulté le 27 avril 2022, sur <https://doi.org/10.4000/edso.8911>

Grossetti, M., Bessin, M. & Bidart, C. (2009). *Bifurcations : Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. La Découverte. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/dec.bessi.2009.01>

- Hélaridot, V. (2006). Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations. *Cahiers internationaux de sociologie* (120), pp. 59-83. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/cis.120.0059>
- Lavergne, C. D. (2007). La posture du praticien-chercheur : Un analyseur de l'évolution de la recherche qualitative. *Recherches qualitatives – hors-série* (3), pp. 28-43.
- Longo, M. E., Mendez, A. et Tchobanian, R. (2010). Chapitre Conclusif. Le système et la méthode. Dans A. Mendez, *Processus, concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, pp. 118-140. Academia Bruylant.
- Negrone, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie* (119), pp. 311-331. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/cis.119.0311>
- Negrone, C., & Mazade, O. (2019). Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires. *Recherche formation*, (90), pp. 87-102.
- Pétonnet, C. (1982). L'Observation flottante. L'exemple d'un cimetière parisien. *Homme*, (22), pp. 37-47. <https://doi.org/10.3406/hom.1982.368323>
- Segon, M. & Le Roux, N. (2013). Parcours de formation et d'accès à l'emploi des anciens étudiants handicapés : Recours aux dispositifs et dynamiques identitaires. *Agora débats/jeunesses*, (65), pp. 77-92. <https://doi.org/10.3917/agora.065.0077>

Quivy R., Van Campenhoudt L. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales* (4eme édition), Editions Dunod

Zribi, G. (2015). *Le dictionnaire du handicap*. Presses de l'école des hautes études en santé publique.

SITOGRAPHIE

AGEFIPH, (2021, 14 juin) *Accessibilité des organismes de formation : De quoi parle-t-on ?*

Agefiph. Consulté 29 janvier 2022, sur <https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/accessibilite-des-organismes-de-formation-de-quoi-parle-t>

DARES, (2019, 12 février). *La formation professionnelle des personnes handicapées entre*

2014 et 2016. Consulté 30 janvier 2022, sur <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/la-formation-professionnelle-des-personnes-handicapees-entre-2014-et-2016>

La loi « handicap » du 11 février 2005 / ADAPEI41. (s. d.). Consulté 23 novembre 2021, à

l'adresse <http://www.adapei41.com/droits-demarches/droit-des-usagers/la-loi-handicap-du-5-fevrier-2005>

L'accord OETH. (s. d.). Consulté 23 novembre 2021, à l'adresse <https://www.oeth.org/propos>

Leguillou. R. (2020). *L'observation flottante ou l'école péripatéticienne de la sociologie*.

Comment voit-on la ville ? Consulté le 10 mai 2022, sur <https://vilenumerique.hypotheses.org/185>

Les actifs français et la reconversion professionnelle en 2021. (s. d.). Consulté 30 janvier 2022,

sur <https://academy.visiplus.com/enquete-actifs-et-reconversion-pro#>

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Consulté le 28 novembre 2021, sur <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000809647/>

Mesureur, C. (2019). *A quelle fréquence les actifs changent-ils d'emploi à l'ère du digital et pourquoi ?* - VISIPLUS academy. Consulté le 12 avril 2022 sur <https://academy.visiplus.com/blog/emploi-2/a-quelle-frequence-les-actifs-changent-ils-demploi-a-lere-du-digital-et-pourquoi-2019-07-19>

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion (2021). *AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)*. Consulté le 29 janvier 2022, sur <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/agefiph>

Présentation de l'UNAFORIS | UNAFORIS. (s. d.). Consulté 7 mars 2022, à l'adresse <https://www.unaforis.eu/rubriques/presentation-de-lunaforis>

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	6
CHAPITRE 1 : CONTEXTUALISATION.....	8
1. Formation professionnelle et handicap.....	8
1.1. La formation professionnelle pour adulte (FPA)	8
1.1.1. Naissance de la formation pour adulte.	8
1.1.2. Développement et institutionnalisation de la Formation Pour Adulte.....	9
1.1.3. Organisation du système de FPA.....	10
1.1.4. Stabilisation du système de FPA.	10
1.1.5. Un nouveau tournant : la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV).	11
1.1.6. Les années 2000 : dispositifs d'une gestion individuelle des compétences.	12
1.2 Handicap : Éléments de définition et actualité législative	13
1.3 Handicap et formation : entre accessibilité et compensation.....	16
2. L'écart entre la loi de 2005 et la réalité de terrain 15 ans plus tard	17
3. Le dispositif Oasis Handicap (OH)	19
3.1 Origine du dispositif	19
3.2 Objectif du dispositif et public visé.....	20
3.4 Modalités et contenus du dispositif	22
CHAPITRE 2 : CONCEPTS THEORIQUES	26
1. La reconversion professionnelle : des approches multiples	26
2. La bifurcation : lien entre la survenue du handicap et la reconversion professionnelle .	27
2.1 La bifurcation : éléments de définition.....	27
2.2 Entre trajectoire et parcours : un choix défini.....	32
3. Le dispositif	33
3.1 Définition générale	34
3.2 La formation comme dispositif (Albero).....	34
3.3 Le dispositif : prise en compte des mouvements et ajustements conscientisés.....	37

3.3.1 Fonction stratégique	37
3.3.2 La place des acteurs	38
3.3.3 La potentialité d'incertitude	38
3.3.4 La dimension spatiale.....	39
3.4 Le dispositif : intentions, expériences et produits (Aussel)	40
3.4.1 Les intentions.....	40
3.4.2 Les expériences.....	41
3.4.3 Les produits	41
CHAPITRE 3 : PROBLEMATISATION DE LA RECHERCHE	44
CHAPITRE 4 : METHODES ET METHODOLOGIE	46
1. Terrain de recherche : l'Association pour le Développement Économique et Social (ADES).....	46
1.1. Origines et valeurs de l'ADES	46
1.2 Le dispositif OH à l'ADES	49
2. Le temps de la recherche	52
3. Recueil de données.....	53
3.1 La posture du chercheur : observation flottante, observation participante et participation observante.....	53
3.2 Les entretiens exploratoires.....	54
3.3 Échantillonnage	55
3.4 Du récit de vie à l'entretien semi-directif	56
3.5 La construction d'un support : schématisation du parcours.....	58
3.6 Des réajustements nécessaires au cours du recueil.....	60
4. Traitement des données	61
4.1 Les entretiens semi-directifs : analyse de contenu (Bardin)	61
4.2 L'analyse des schémas.....	62
CHAPITRE 5 : ANALYSES, INTERPRETATIONS ET DISCUSSIONS DES RESULTATS	65

1. Analyse de contenu et interprétations.....	65
1.1 Catégorie 1 : parcours professionnel et de formation antérieur au dispositif OH	65
1.2 Catégorie 2 : situation de handicap et de compensation	67
1.3 Catégorie 3 : origine de l'inscription dans le dispositif OH	68
1.4 Catégorie 4 : déroulement du dispositif	70
1.5 Catégorie 5 : parcours post-dispositif	73
2. Analyse des schémas	74
2.1 Schéma P1	75
2.2 Schéma P2.....	77
2.3 Schéma P3	79
2.4 Schéma P4.....	80
2.5 Schéma P5	82
2.6 Schéma P6.....	84
2.7 Schéma P7	86
2.8 Schéma P8.....	88
2.9 Schéma P9.....	90
3. Discussion	92
CONCLUSION.....	97
BIBLIOGRAPHIE	99
SITOGRAPHIE	103
TABLE DES MATIERES.....	105
TABLE DES FIGURES	108
SOMMAIRE DES ANNEXES.....	110

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : personnes bénéficiant d'une RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé) et employabilité - Source : INSEE, Enquête emploi 2018.....	p.18
Figure 2 : schéma d'une bifurcation (Bidart, 2006)	p.30
Figure 3 : représentation d'Albero sur la place des acteurs et feedbacks	p.35
Figure 4 : schéma bifurcation 2.....	p.42
Figure 5 : échantillonnage	p. 57
Figure 6 : disposition globale	p.60
Figure 7 : pictogrammes proposés	p.60
Figure 8 : Schéma P1.....	p.76
Figure 9 : Schéma P2.....	p.78
Figure 10 : Schéma P3.....	p.80
Figure 11 : Schéma P4.....	p.81
Figure 12 : Schéma P5.....	p.83
Figure 13 : Schéma P6.....	p.85
Figure 14 : Schéma P7.....	p.87
Figure 15 : Schéma P8.....	p.89
Figure 16 : Schéma P9.....	p.90