

La réussite professionnelle des jeunes à besoins éducatifs particuliers dans les entreprises ordinaires se situe aux confins de compétences révélées par l'ensemble des partenaires (le jeune, la famille, le CFAS, les structures médico-éducatives, l'équipe pédagogique). Par les regards croisés qui sont posés sur le jeune, et par l'implication de ce dernier, s'élabore un projet cousu main.

#### ❖ **Des stages à la construction du projet**

##### ✓ Les composantes à prendre en compte pour l'équipe pédagogique

- Avoir une connaissance précise du jeune tant sur les compétences (scolaires, manuelles et sociales) que sur ses centres d'intérêt. C'est en effet parfois sur des aspects qui semblent négligeables de prime abord que repose l'élaboration du projet
- Tenir compte de toutes les paramètres liés à l'activité professionnelle elle-même et à tout l'environnement : les envies du jeune (étude de faisabilité du projet, travail sur le « deuil » du projet initial...), ses craintes, ses besoins, les problèmes médicaux, l'aspect logistique, les représentations de la famille sur telle ou telle activité professionnelle ... en faisant des points réguliers pour vérifier la façon dont évoluent les choses
- Favoriser l'investissement du jeune dans son projet : entretiens individualisés réguliers, asseoir un sentiment de compétence, rassurer, motiver, réguler
- La nécessité d'exploiter en classe le stage pour mettre du lien et que l'ensemble du projet prenne du sens pour le jeune (les retours de stage en classe permettent d'analyser la façon dont le jeune se positionne dans l'entreprise, sa capacité à employer un vocabulaire technique...)

##### ✓ L'appui du CFAS

- Le partenariat avec le CFAS, au fait de tous les paramètres qui sous-tendent la réussite de l'insertion professionnelle, offre un soutien considérable à l'équipe pédagogique. Quatre points forts assurent la réussite du partenariat :
  - une connaissance progressive et précise des jeunes, de leur handicap, de leurs expériences de stage précédentes, de leurs faiblesses et de leurs compétences, de leur comportement dans différents lieux
  - un important réseau d'entreprises qui permet, en s'appuyant sur des contraintes logistiques, de choisir avec pertinence les lieux de stage en intégrant différents paramètres (le milieu ordinaire ou protégé, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et son organisation, le type de poste de travail, le type d'accompagnement dont le jeune peut bénéficier au sein de l'équipe, le climat de l'entreprise, la nécessaire présentation du jeune et l'approche du handicap
  - Des connaissances institutionnelles au service de la mise en œuvre du projet professionnel en milieu ordinaire ou protégé (lois, différents types de contrats, spécificité des apprentissages spécialisés et aides aux personnes handicapées...) et des compétences relationnelles (accompagnement du jeune et de l'entreprise pour leur permettre une vraie rencontre, aide à la prise en compte du handicap...) Dans le cadre de contrats d'apprentissage, la connaissance préalable du délégué aux entreprises permet au jeune d'avoir des repères, à l'entreprise d'avoir un interlocuteur privilégié en assurant une continuité avec ce qui était fait lors des périodes de stage (gage de cohérence).

## ❖ **L'accueil réussi en entreprise**

### ✓ L'aspect humain

- Nos jeunes sont particulièrement sensibles aux ruptures qui les déstabilisent, aussi est-il nécessaire de les positionner sur une entreprise qui sache prendre en compte la notion de personne et pas uniquement de stagiaire ou d'employé. Il est nécessaire de parler de la situation de handicap afin que l'entreprise se fasse une première représentation de la problématique. Par la suite, le délégué aux entreprises doit se montrer disponible pour répondre aux interrogations ou offrir une aide spécifique.
- L'élément déclencheur qui permet à une entreprise de franchir le pas et de proposer un contrat à un jeune se situe souvent dans la rencontre. Rencontre avec un jeune, son handicap ... mais auquel tous croient et qu'ils ont envie d'accompagner vers la réussite. Lorsque les entreprises témoignent, elles précisent souvent que c'est le jeune qui a su faire sa place, créer un besoin dans la société.
- La façon dont les choses sont présentées à l'entreprise et de même la façon dont le jeune est accueilli conditionnent en partie la réussite du projet. Un climat de confiance est absolument nécessaire.
- Lorsqu'une entreprise a accueilli un jeune en situation de handicap, l'aspect humain est souvent évoqué. Toute une équipe doit se mobiliser pour que le projet réussisse et cela recrée ou resserre des liens ; l'équipe prend davantage le temps de communiquer. A ce titre, il est impossible que tout le projet repose sur une seule personne (le patron, le tuteur...). Le projet du jeune est fédérateur et l'adhésion du plus grand nombre au projet est indispensable.
- La fierté et l'épanouissement d'un jeune qui est en contrat dans une entreprise lui donne généralement envie de se dépasser et les moyens de progresser. Cela se manifeste en particulier dans un comportement irréprochable auquel les entreprises sont très sensibles.

### ✓ L'aspect professionnel

- Certes les qualités humaines du jeune sont importantes, mais si une entreprise accepte de lui offrir un contrat c'est qu'il fait preuve de réelles compétences professionnelles. Probablement ne fera-t-il pas preuve de toutes les compétences nécessaires pour occuper un poste ; là aussi le CFAS est l'intermédiaire pour aider à définir les aménagements nécessaires. Dans certains cas, cela suppose une réorganisation de l'entreprise : le jeune peut être amené à réaliser des tâches plus simples qui déchargent une partie des employés pour assumer d'autres responsabilités ; tout le monde y trouve alors son compte.
- Lorsqu'un patron propose un contrat d'apprentissage, il est nécessairement conscient de ce que suppose la situation de handicap. Il doit accepter le travail de tutorat du délégué du CFAS auprès de l'équipe présente sur le terrain (si celle-ci n'avait pas cet intermédiaire, elle risquerait de se sentir démunie face à certaines situations et de ne plus être partie prenante du projet)
- Ces jeunes sont souvent plus lents, manquent davantage d'organisation... Le tuteur en entreprise a un grand rôle à jouer pour les aider à prendre leurs repères, à trouver des stratégies (avec l'aide des partenaires) pour compenser leurs difficultés. Cela représente donc pour tous un coût en temps, en recherche... qui est toutefois compensé par le plaisir que chacun prend à s'investir et à avancer ensemble.

Une entreprise qui accepte de s'investir dans un tel projet adopte une éthique citoyenne où empathie et exigences fortes sont les principales composantes de la réussite du jeune. Les convictions du chef d'entreprise engagent alors son équipe dans une dynamique dont tous les membres ont un rôle à jouer...une place à investir. Or, l'implication et l'adhésion de tous sont nécessaires pour le jeune mais également bénéfiques pour l'entreprise elle-même où l'Humain apparaît comme une valeur forte.