

IV. Conclusion

Avec un taux moyen annuel de placement de 40% et un taux moyen annuel d'engagement de 54 % pour la période couvrant les années de 2003 à 2005, l'efficacité des sections d'accueil pourrait encore s'accroître dans le futur.

Quant aux modalités pratiques d'organisation de la formation (durée, effectifs, infrastructure, outils), elles sont jugées satisfaisantes et efficaces, mis à part dans les situations qui prévoient que le rôle de moniteur d'atelier et celui de moniteur de section d'accueil et de formation soient assurés par la même personne, ce qui se révèle, selon les moniteurs, être source d'inefficacité en terme de d'évolution de la personne handicapée.

Des suggestions ont toutefois été émises quant à une augmentation de l'effectif notamment pour l'encadrement de 4 ou 5 personnes handicapées (ou également en période de haute production), et dans certains cas, quant à un allongement (ou une diminution) de la durée de formation. On remarquera également que les procédés d'évaluation des apprentissages réalisés sont parfois flous et pas toujours formalisés et systématisés.

En terme de compétences acquises par les personnes handicapées, on peut dire que l'objectif d'intégration sociale semble atteint. Le niveau de motivation au travail est assez satisfaisant mais peut être très bas dans certains cas notamment liés à un contexte familial difficile ; les écarts à ce niveau influençant fortement le taux de placement ou d'engagement. Quant à l'objectif de polyvalence, il est occasionnellement atteint mais semble satisfaisant compte tenu des difficultés d'adaptation liées au handicap. L'autonomie se révèle être un des objectifs difficile à atteindre.

On retrouve très souvent dans les raisons d'échec de la formation : un absentéisme trop important, un manque de motivation et, dans une moindre mesure, un manque de compétence. Or, le contexte économique et les exigences croissantes de rentabilité imposent l'accès à un niveau satisfaisant de motivation et de rapidité dans le travail.

On retiendra des entretiens avec les personnes handicapées que leur point de vue corrobore souvent avec celui des moniteurs et que ce qui différencie les personnes engagées de celles qui n'ont pu l'être est que ces dernières manifestent peu d'intérêt pour le type de travail qui leur est proposé, un manque de motivation, et un souhait d'une plus grande autonomie dans le travail.

Deux difficultés majeures sont mises en évidence et concernent les difficultés de recrutement ainsi que la limitation imposée par le quota d'emploi subsidiaire.

En effet, il est regretté que le quota d'emploi empêche parfois l'engagement de personnes qui satisfont entièrement aux exigences de l'emploi.

Par ailleurs, les critères d'accès tels que définis par le législateur rendent parfois difficile le recrutement des personnes d'une part, parce qu'ils limitent trop le nombre de personnes disponibles et engageables en section d'accueil et de formation, et d'autre part parce que les ETA constatent de plus en plus une faiblesse des compétences des personnes issues de l'enseignement de forme 2.

Certains se posent dès lors la question de savoir si l'enseignement de forme 2 constitue réellement une forme de préparation à l'insertion de la personne handicapée en milieu de travail protégé (il semble par ailleurs que des personnes issues de forme 3 trouveraient parfois mieux leur place en forme 2). Les solutions envisagées se résument à l'extension de l'accès aux personnes issues de

forme 3 (sous forme de dérogations) ou à l'établissement d'un critère d'accès basé par exemple, sur l'évaluation de la perte de rendement.

Les améliorations principales à envisager portent donc sur :

- L'idée d'un coordinateur selon le modèle du projet développé dans le cadre du programme d'initiative communautaire « horizon » qui faciliterait les contacts entre l'ETA et les autres acteurs concernés
- Une meilleure collaboration entre les ETA et d'autre part les familles et les écoles
- Un aménagement possible pour les personnes à la fois moniteur d'atelier et moniteur de section d'accueil et de formation
- Un élargissement des critères d'accès à la section d'accueil et de formation ou une modification de ces critères
- Une augmentation du quota d'emploi dont une partie pourrait être réservée à la S.A.F.

Annexe 1 :Réglementation concernant les sections d'accueil et de formation en entreprises de travail adapté

art. 24 à 29 de l'AGW du 07/11/2002

Les entreprises de travail adapté peuvent créer en leur sein une section d'accueil et de formation destinée aux personnes qui, en raison de leur handicap, bien que possédant les aptitudes physiques, mentales et professionnelles requises, nécessitent une période d'adaptation à l'emploi en entreprise de travail adapté pour atteindre un rendement suffisant.

Ces personnes doivent répondre aux conditions suivantes :

3. Soit avoir fréquenté un enseignement spécial de forme 2, c'est à dire un enseignement adapté aux besoins éducatifs des enfants et des adolescents pour lesquels on peut prévoir, à la suite d'une éducation sociale et professionnelle adaptée, leur intégration dans un milieu socioprofessionnel protégé ;
4. Soit avoir fréquenté, dans les six mois précédant la date de la signature du contrat d'adaptation professionnelle, un service d'accueil ou d'accueil et d'hébergement agréé par l'Agence.

Ces personnes doivent être demandeur, auprès d'un Bureau régional de l'Agence du ressort de leur domicile, d'un accès à une formation professionnelle en entreprise (contrat d'adaptation professionnelle ou toute autre demande d'intégration professionnelle).

Lorsque, sur base de la situation sociale et économique de l'E.T.A., le comité de gestion de l'AWIPH a autorisé la création d'une section d'accueil et de formation, l'entreprise de travail adapté doit mettre en œuvre des mesures individuelles ou collectives en vue d'améliorer les possibilités professionnelles des personnes handicapées concernées par cette section.

L'ETA réalise un programme d'adaptation qui prend en compte :

6. Les besoins et les demandes ;
7. La nature et la gravité du handicap ;
8. Les différentes aptitudes ;
9. Les possibilités de développement ;
10. Les qualifications des personnes handicapées.

L'entreprise de travail adapté doit mettre en œuvre tous les moyens possibles permettant à la personne handicapée de fournir un minimum de travail pour pouvoir être occupé par l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'un contrat de travail en E.T.A. Il s'agit donc d'une obligation de moyens.

Les personnes handicapées formées dans une section d'accueil et de formation doivent être engagées dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle (C.A.P.)

Le CAP est conclu pour une durée qui ne peut, sans être inférieure à six mois, excéder une période d'un an. Il peut être prolongé, après évaluation, sans que la durée totale de la période d'adaptation ne puisse dépasser deux ans.

Le nombre de travailleurs engagés sous contrat d'adaptation professionnelle, ne peut être supérieur à 10% du nombre total de travailleurs handicapés occupés au sein de l'ETA et pour lesquels l'Agence octroie une intervention.

Le nombre maximum de contrats d'adaptation professionnelle qui peuvent être conclus a été fixé à 100 par l'arrêté du Gouvernement wallon du 07.11.2002.

L'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil est assuré par un moniteur ou un ergothérapeute :

- à temps plein par groupe entier de 6 personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle ;
- ou à mi-temps par groupe entier de 3 personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle.

Le moniteur ou l'ergothérapeute chargé de l'encadrement des personnes handicapées en section

d'accueil et de formation doit faire état :

- 1° soit d'une formation à orientation pédagogique, éducative ou sociale ;
- 2° soit d'une expérience d'au moins cinq ans dans une fonction pédagogique, éducative ou sociale ;
- 3° soit d'une formation d'une durée totale minimale de 200 heures, dans les trois ans de son engagement, sur des problématiques devant lui permettre de mieux exercer sa fonction. Le Ministre détermine les formations qu'il juge correspondre à l'exigence précitée.

Il a notamment pour mission de :

- 6° assurer la formation des personnes handicapées en section d'accueil et de formation ;
- 7° participer à l'élaboration et veiller à l'exécution du programme individuel de formation ;
- 8° participer à la sensibilisation des personnes handicapées et de leur famille à l'objectif d'autonomisation et d'intégration socioprofessionnelle ;
- 9° favoriser au maximum l'intégration des personnes handicapées sous contrat d'adaptation professionnelle au sein de l'entreprise de travail adapté ;
- 10° favoriser la création d'un partenariat entre les personnes handicapées et leur famille, la direction de l'entreprise de travail adapté, les écoles d'enseignement spécial ou les services d'accueil ou d'accueil et d'hébergement d'où sont issues les personnes handicapées, les services d'accompagnement, le bureau régional compétent de l'Agence et tout autre service ou personne concernés.

Dans les limites des crédits budgétaires, l'Agence octroie une intervention pour ce personnel fixée à 100% de la rémunération.

Pour un emploi temps plein, le montant trimestriel de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur aux montants suivants :

1. Moniteurs : 7.566,29 EUR (7.717,62 EUR après indexation au 01/07/03).
2. Ergothérapeutes : 9.187,88 EUR (9.371,61 EUR après indexation au 01/07/03).

Ces montants sont liés à l'index et sont réduits de moitié en ce qui concerne les emplois à mi-temps.

Annexe 2 : questionnaires pour la passation des entretiens

Questionnaires pour la passation des entretiens :

- Avec le directeur
- Avec le moniteur
- Avec les personnes handicapées dont le CAP est en cours depuis au moins deux mois au moment de l'entretien
- Avec les personnes handicapées qui ont été engagées à la suite de leur CAP
- Avec les personnes handicapées qui n'ont pas été engagées à la suite de leur CAP
-

Questionnaire servant de guide pour la passation de l'entretien avec le directeur.

Partie spécifique directeur

1. Les données concernant les taux de placement, d'engagement, et sur l'origine des stagiaires vous paraissent-elles représenter la réalité ?
2. Existe-t-il un **document de présentation et d'information** sur la section SAF de l'ETA ?

Si non à 2 passer à 5

Si oui à 2.,

3. *des écoles d'enseignement de forme 2 reçoivent-elles spontanément une information via ce document ou est-il envoyé uniquement à la demande ?*
4. *des maisons d'accueil et d'hébergement reçoivent-elles régulièrement une information via ce document ou est-il envoyé uniquement à la demande ?*
5. Des **séances de sensibilisation** sont-elles organisées dans les écoles ?
6. Des **séances de sensibilisation** sont-elles organisées dans MAH environnantes ?

Si oui à 5 ou 6, Voir 7

Si non à 5 ou 6, voir 8

7. *Le sont-elles seulement à la demande ou systématiquement et à quelle fréquence ? Quelle en est l'organisation ?*
8. *pourquoi ? Et quel est le canal principal d'information sur la section ?*

Partie commune directeur – moniteur

1. De façon générale, trouvez-vous que la SAF constitue une plus value pour le fonctionnement de votre ETA, (main d'œuvre formée disponible au terme de la formation) ?
2. Les **modalités suivantes** vous paraissent-elles adaptées concernant :

- 2.1 La **durée** du CAP: 6 mois, 1 an , deux ans maximum
- 2.2 La définition d'**un programme individuel de formation (PIF)** :
 * Comment cela se déroule-t-il concrètement dans votre ETA ?
 * le **temps** consacré est-il suffisant ?
 * les **acteurs** essentiels sont-ils présents ?
 *le suivi de ce programme est-il réalisé, sinon pourquoi ?
- 2.3 Les **effectifs d'encadrement de la SAF** (nombre de moniteurs affectés à la SAF, formation, implication) :
 Sont-ils adaptés à la SAF ? Expliciter
- 2.4 Les **lieux et l'infrastructure** :
 Sont-ils adaptés à la SAF ? Expliciter
- 2.5 Les **outils** à disposition des ph en SAF
 Sont-ils adaptés à la SAF ? Expliciter

INTEGRATION SOCIALE

3. **Quelque chose de particulier est-il mis en place** pour développer les **contacts sociaux** entre personnes issues de la SAF et avec les autres travailleurs? Si oui, Expliciter.
4. **Globalement, comment qualifiez-vous le niveau** d'intégration sociale des personnes handicapées de la SAF parmi les autres travailleurs ? Est-il... ..
 Pourquoi + expliciter la réponse.
- très peu satisfaisant
 peu satisfaisant et posant souvent des difficultés
 satisfaisant mais ne répond pas toujours à mes attentes
 très satisfaisant

MOTIVATION

5. **Quelque chose est-il mis en place** dans la SAF pour mesurer et développer la **motivation** des personnes handicapées au travail ?
6. Globalement, **comment qualifiez-vous le niveau** de motivation au travail des personnes handicapées ? Est-il....
 Pourquoi + expliciter la réponse
- très peu satisfaisant
 peu satisfaisant et posant souvent des difficultés
 satisfaisant mais ne répond pas toujours à mes attentes
 très satisfaisant

POLYVALENCE ET AUTONOMIE

7. **Comment faites-vous** lorsqu'un travailleur ne sait pas travailler seul ou lorsqu'il ne sait pas s'adapter aux différents travaux demandés ? Quelles sont les solutions adoptées dans de telles situations ?
8. Concernant l'apprentissage de la polyvalence et de l'autonomie, considérez-vous qu'ils sont des **objectifs..... Atteints** ?
Pourquoi + expliciter la réponse.
- presque jamais
 - occasionnellement
 - souvent
 - presque toujours
9. **Comment qualifiez-vous le niveau** de polyvalence et d'autonomie ?... Est-il... ?
+ expliciter la réponse.
- Très peu satisfaisant
 - Peu satisfaisant
 - Assez satisfaisant
 - Très satisfaisant

RELATION A L'AUTORITE

10. Lorsque des **conflits** apparaissent entre la ph et le moniteur ou un responsable, quelle est **l'attitude adoptée par les responsables** ?
11. Concernant la **relation à l'autorité**, les personnes de la SAF sont-elles... avec leur dirigeants ?
+ expliciter la réponse.
- Très souvent en conflit, ce qui nécessite d'importantes remises en question
 - Souvent en conflit
 - Assez en accord
 - Très souvent en accord, et reflétant une bonne communication
12. **Comment qualifiez-vous** globalement la façon qu'ont les personnes handicapées en section d'accueil de se comporter face à l'autorité ?
- Très peu satisfaisant
 - Peu satisfaisant
 - Assez satisfaisant
 - Très satisfaisant
-

13. **Etablir un ordre selon votre niveau de satisfaction concernant l'atteinte des objectifs** suivants.

De 1 (je suis très satisfait) à 4 (je suis moins satisfait)

- Intégration sociale
- Motivation au travail
- Relation à l'autorité
- Polyvalence et autonomie

14. **Etablir un ordre de priorité selon l'importance que vous voudriez accorder au développement des objectifs** suivants :

De 1 (je trouve nécessaire d'améliorer) à 4 (je trouve moins important d'améliorer):

- L'intégration sociale
- la motivation
- l'autonomie et de la polyvalence
- la relation à l'autorité

15. Comment évaluez-vous les dimensions précédemment abordées dans le questionnaire ? Existe-t-il un **système d'évaluation propre à l'ETA**? Si oui, expliciter.

16. Quelles sont les **principales difficultés** rencontrées dans la poursuite et l'aboutissement d'un CAP ?

17. faites-vous **appel à un relais** lorsque des difficultés importantes se posent au niveau comportemental, au niveau social avec la famille ? Si oui, lequel ?

Si oui ,

*pensez vous qu'ils **interviennent de façon efficace** dans l'aide aux personnes et aux familles ? Quelles sont les conséquences de leur intervention chez la ph ?*

Sinon,

quelle solution pourrait être envisagée pour répondre à ces problèmes ?

18. Le **taux d'engagement** vous paraît-il satisfaisant ?

19. Y-a-t'il d'importants **freins à l'engagement** des personnes formées en SAF dans cette ETA ? (quotas d'emplois,...autre.)

20. Quelles seraient les **améliorations importantes à apporter** pour augmenter l'efficacité des SAF (et donc augmenter l'employabilité des ph qui fréquentent la SAF) ?

21. La SAF procure-t-elle **d'autres bénéfices** non visés et non repris ci – dessus ?

+ *Remarques, impressions par rapport à ce questionnaire*

Questionnaire servant de guide pour la passation de l'entretien avec le moniteur.
--

Partie spécifique moniteur

1. Les familles sont-elles invitées à participer à la définition du **P**rogramme **I**ndividuel de **F**ormation? Si oui, sont-elles collaborantes (sont-ils présents, donnent-ils leurs avis, aident-ils leur fils ou fille à formuler ses souhaits,... ?)
2. Les familles prennent-elles spontanément contact avec la direction ou le moniteur lorsqu'ils perçoivent un problème avec leur fils ou fille ?
3. Inversement, les familles sont-elles contactées lorsque des informations sont susceptibles de les intéresser ? (si oui, dans quel but ? donner des informations sur l'avancement, les progrès réalisés, ou les inviter à dégager une solution face à un problème de comportement ou autre ?)

4. Les responsables d'école ou de maison d'accueil et d'hébergement sont –ils amenés à participer à la définition du PIF ?

Si oui, y participent-ils la plupart du temps ?
5. Avez-vous dû, au cours du CAP, recontacter un responsable d'école ou MAH ?

Si oui, étaient-il le plus souvent disponible pour répondre à votre demande ?

Partie commune directeur – moniteur (voir la partie commune directeur-moniteur du questionnaire « directeurs »).

Questionnaire pour la passation de l'entretien avec la personne handicapée dont le cap est en cours depuis au moins deux mois :

1. Depuis combien de temps travaillez-vous en SAF ?

2. Quel travail faites-vous ?

3. Vous a-t-on demandé votre avis quand il a fallu choisir le travail que vous faites ?

- Pas du tout
- peu
- assez
- beaucoup

4. Trouvez-vous que votre travail est ...

- Trop difficile
- Difficile
- Facile
- trop facile

5. Trouvez-vous votre travail...motivant , agréable à faire ?

- Pas du tout
 - Peu
 - Assez
 - très
-

6. Vous sentez-vous ... compétent dans votre travail depuis que vous êtes dans une SAF ?

- Moins
 - Aussi
 - Plus
-

7. Votre moniteur vous adresse-t-il des remarques négatives ?

- Jamais
- Rarement
- Parfois
- souvent

Si non à 7 aller à 10

Si oui à 7, aller à 8

8. Acceptez-vous facilement ces remarques ?

- Oui
- Non

Si non à 8 aller à 10

Si oui à 8 aller à 9

9. Avez-vous ... de facilités à accepter ces remarques qu'au début du stage ?

- Moins
- Autant
- plus

10. Etes-vous ... satisfait des relations avec votre moniteur ?

- Pas du tout
- Peu
- Assez
- Très

11. Qu'est-ce qui vous pose parfois des **problèmes** dans la section d'accueil ?

12. A qui parlez-vous lorsqu'un problème se pose ? (à un collègue, au moniteur, à qqun d'autre ?)

13. Cette personne est-elle...disponible lorsque vous voulez lui parler ?

- Jamais
- Rarement
- Parfois
- très souvent

14. Vous êtes vous fait ...(d')**ami(s)** depuis que vous travaillez en SAF ?

- Aucun
- Peu
- Assez
- beaucoup

15. Etes-vous satisfait des relations avec vos collègues de travail ?

- Pas du tout
- Peu
- Assez
- très

16. Etes-vous ... amené à prendre des **décisions** dans votre travail

- Jamais
- Rarement
- Parfois
- souvent

Si non à 16 aller à 18

Si oui à 16, aller à 17

17. Si oui, Avez-vous ...de facilité à prendre des initiatives, à trouver les solutions aux problèmes qu'au début du stage ?

- Moins
- Autant
- plus

18. Trouvez-vous que vous prenez... d'initiatives dans votre travail ?

- Pas assez
- Assez
- Trop

19. Avez-vous demandé que votre **travail** soit **modifié** ?

- Oui
- non

Si non à 19, aller à 22

Si oui à 19, aller à 20

20. Votre travail a-t-il été modifié ?

- Pas du tout
- Peu
- Assez
- beaucoup

Si non à 20 aller à 22

Si oui à 20, aller à 21

21. A-t-ontenu compte de votre avis lorsqu'il a été modifié ?

- Pas du tout
- peu
- assez
- beaucoup

22. Modifie-t-on parfois votre travail sans vous en parler auparavant ?

- Oui
- Non

Si non à 22 aller à 24

Si oui à 22 aller à 23

23. Cela vous pose t'il de problèmes si l'on modifie votre travail sans que vous l'ayez demandé ?

- Très peu
 - Peu
 - Assez
 - beaucoup
-

24. A ce jour, participez – vous à la SAF plutôt parce que

- Vous y êtes obligé
- vous trouvez cela motivant

25. Avez-vous... envie de trouver un travail par la suite ?

- Très peu
- Peu
- Assez
- beaucoup

26. Au terme de votre formation, voudriez vous:

- Ne plus travailler par la suite
- Etre engagé dans la même ETA
- être engagé dans une autre ETA
- être engagé dans une entreprise ordinaire.

27. Voudriez-vous

- Faire un autre type de travail
 - continuer à faire le même travail ?
-

<p align="center">Questionnaire pour la passation de l'entretien avec la personne handicapée qui a été engagée à la suite du CAP</p>

Le questionnaire utilisé pour la passation des entretiens avec les personnes qui n'ont pas été engagées est identique à celui-ci sauf les questions 28 et 29 qui n'ont pas été posées.

1. Combien de temps avez-vous travaillé en SAF ?

2. Quel travail faisiez-vous ?

3. Vous a-t-on demandé votre avis quand il a fallu choisir le travail que vous faisiez ?

- Pas du tout
- peu
- assez
- beaucoup

4. Trouvez-vous que votre travail était ...

- Trop difficile
- Difficile
- Facile
- trop facile

5. Trouviez-vous votre travail...motivant, agréable à faire ?

- Pas du tout
 - Peu
 - Assez
 - très
-

6. Vous sentiez-vous ... compétent après avoir travaillé dans une SAF ?

- Moins
 - Aussi
 - Plus
-

7. Votre moniteur vous adressait-il Des remarques négatives ?

- Jamais
- Rarement
- Parfois
- souvent

Si non à 7 aller à 10

Si oui à 7, aller à 8

8. Acceptiez-vous facilement ces remarques ?

- Oui
- Non

Si non à 8 aller à 10

Si oui à 8 aller à 9

9. Aviez-vous ... de facilités à accepter ces remarques qu'au début du stage ?
- Moins
 - Autant
 - plus
10. Etiez-vous ... satisfait des relations avec votre moniteur ?
- Pas du tout
 - Peu
 - Assez
 - très
11. Qu'est-ce qui vous pose parfois des problèmes dans la section d'accueil ?
12. A qui parliez-vous lorsqu'un problème se posait ? (à un collègue, au moniteur, à qqun d'autre ?)
13. Cette personne était-elle...disponible lorsque vous vouliez lui parler ?
- Jamais
 - Rarement
 - Parfois
 - très souvent

14. Vous étiez vous fait ...d'amis après avoir commencé à travailler en SAF ?

- Aucun
- Peu
- Assez
- beaucoup

15. Etiez-vous satisfait des relations avec vos collègues de travail ?

- Pas du tout
- Peu
- Assez
- très

16. Etiez-vous ... amené à prendre des décisions dans votre travail

- Jamais
- Rarement
- Parfois
- souvent

Si non aller à 18

Si oui aller à 17

17. Avez-vous eu ...de facilité à prendre des initiatives, à trouver les solutions aux problèmes en fin qu'en début du stage ?

- Moins
- Autant
- plus

18. Trouvez-vous que vous preniez... d'initiatives dans votre travail ?

- Pas assez
- Assez
- Trop

19. Avez-vous demandé que votre travail soit modifié ?

- Oui
- non

Si non aller à 22

Si oui aller à 20

20. **Si oui**, votre travail a-t-il été modifié ?

- Pas du tout
- Peu
- Assez
- beaucoup

Si non aller à 22

Si oui aller à 21

21. A-t-ontenu compte de votre avis lorsqu'il a été modifié ?

- Pas du tout
- peu
- assez
- beaucoup

22. Modifiait-on parfois votre travail sans vous en parler auparavant ?

- Oui
- non

Si non aller à 24

Si oui aller à 23

23. Cela vous posait-il de problèmes si l'on modifie votre travail sans que vous l'ayez demandé ?

- Très peu
 - Peu
 - Assez
 - beaucoup
-

24. Participez – vous à la SAF plutôt parce que

- Vous y étiez obligé
- vous trouviez cela motivant

25. Aviez-vous... envie de trouver un travail par la suite ?

- Très peu
- Peu
- Assez
- beaucoup

26. Au terme de votre formation, vouliez vous:

- Ne plus travailler par la suite
- Etre engagé dans la même ETA
- être engagé dans une autre ETA
- être engagé dans une entreprise ordinaire.

27. vouliez-vous

- Faire un autre type de travail
- continuer à faire le même travail ?

28. Pensez vous que votre stage en SAF vous a aidé... à trouvez votre emploi ?

- Très peu
- Peu
- Assez
- Beaucoup

29. Qu'est-ce qui vous a beaucoup aidé dans votre stage en entreprise ?