

Rapport : Evaluation des dispositifs de maintien en  
Entreprise de Travail Adapté

*- Enquête auprès des personnes -2008*

Réalisé par Bernadette VARLET

## Table de matières

1	Description des dispositifs de maintien.....	3
1.1	Public concerné .....	3
1.2	Nombre de places .....	3
1.3	Encadrement.....	3
1.4	Subsides octroyés par l'Awiph.....	3
1.5	Localisation .....	4
1.6	Répartition des places.....	4
1.7	Profil des personnes en DDM .....	5
2	Contexte de l'enquête.....	5
3	Résultats de l'analyse .....	7
3.1	Résultats quantitatifs .....	7
3.2	Analyse qualitative .....	8
3.2.1	Difficultés rencontrées lors de l'enquête.....	9
3.2.2	Point de vue des personnes handicapées .....	10
3.2.3	Synthèse des entretiens avec les moniteurs.....	13
3.2.4	Synthèse des entretiens avec les directeurs .....	27
3.2.5	Synthèse du feed-back avec les enquêteurs (A.I.P. et agents de l'AC).....	31
3.2.6	Synthèse et similitudes des difficultés relevées et des souhaits exprimés par : les directeurs, les moniteurs, les enquêteurs .....	34
4	Modification de l'arrêté depuis la réalisation de l'enquête. ....	35
5	Conclusions .....	36
	Annexes .....	37

# **1 Description des dispositifs de maintien**

## **1.1 Public concerné**

Les entreprises de travail adapté peuvent créer en leur sein un dispositif de maintien (DDM) destiné aux travailleurs handicapés dont les aptitudes physiques, sensorielles ou mentales ne correspondent plus aux exigences du poste de travail auquel ils sont occupés.

Les travailleurs handicapés doivent répondre à l'une des conditions suivantes :

1° soit disposer d'une ancienneté d'au moins 10 ans au sein de l'entreprise de travail adapté et justifier d'une perte de rendement évaluée à 85 % au minimum ;

2° soit disposer d'une ancienneté d'au moins 15 ans au sein de l'entreprise de travail adapté et justifier d'une perte de rendement évaluée à 75 % au minimum ;

3° soit disposer d'une ancienneté d'au moins 25 ans au sein de l'entreprise de travail adapté.

## **1.2 Nombre de places**

Pour l'ensemble des entreprises de travail adapté, le nombre maximum de travailleurs bénéficiant d'un dispositif de maintien est fixé à 100.

L'Agence détermine, pour chaque entreprise de travail adapté, le nombre de travailleurs handicapés bénéficiant du dispositif de maintien, sans que ce nombre puisse être supérieur à 5 par entreprise de travail adapté ni que ce nombre puisse excéder 10% du nombre total de travailleurs handicapés pour lesquels l'entreprise de travail adapté bénéficie des subventions de l'Agence.

## **1.3 Encadrement**

L'entreprise de travail adapté doit désigner, parmi le personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production, un de ses membres ayant pour mission spécifique de veiller à la valorisation des compétences professionnelles des travailleurs handicapés, notamment par l'adaptation permanente du poste de travail et par la recherche de marchés adaptés aux personnes bénéficiant du dispositif de maintien.

## **1.4 Subsidés octroyés par l'Awiph**

Un montant forfaitaire trimestriel de 1.000 euros est accordé à l'entreprise de travail adapté par travailleur handicapé répondant à l'une des conditions de l'article 31.

L'octroi de ce montant est conditionné par la réalisation d'un programme adapté à la situation de la personne handicapée et visant la reconversion à d'autres travaux.

Ce programme doit faire l'objet d'une reconnaissance préalable de l'Agence.

## 1.5 Localisation

28 ETA comportent un dispositif de maintien. Elles sont localisées sur la carte présentée à la page 6.

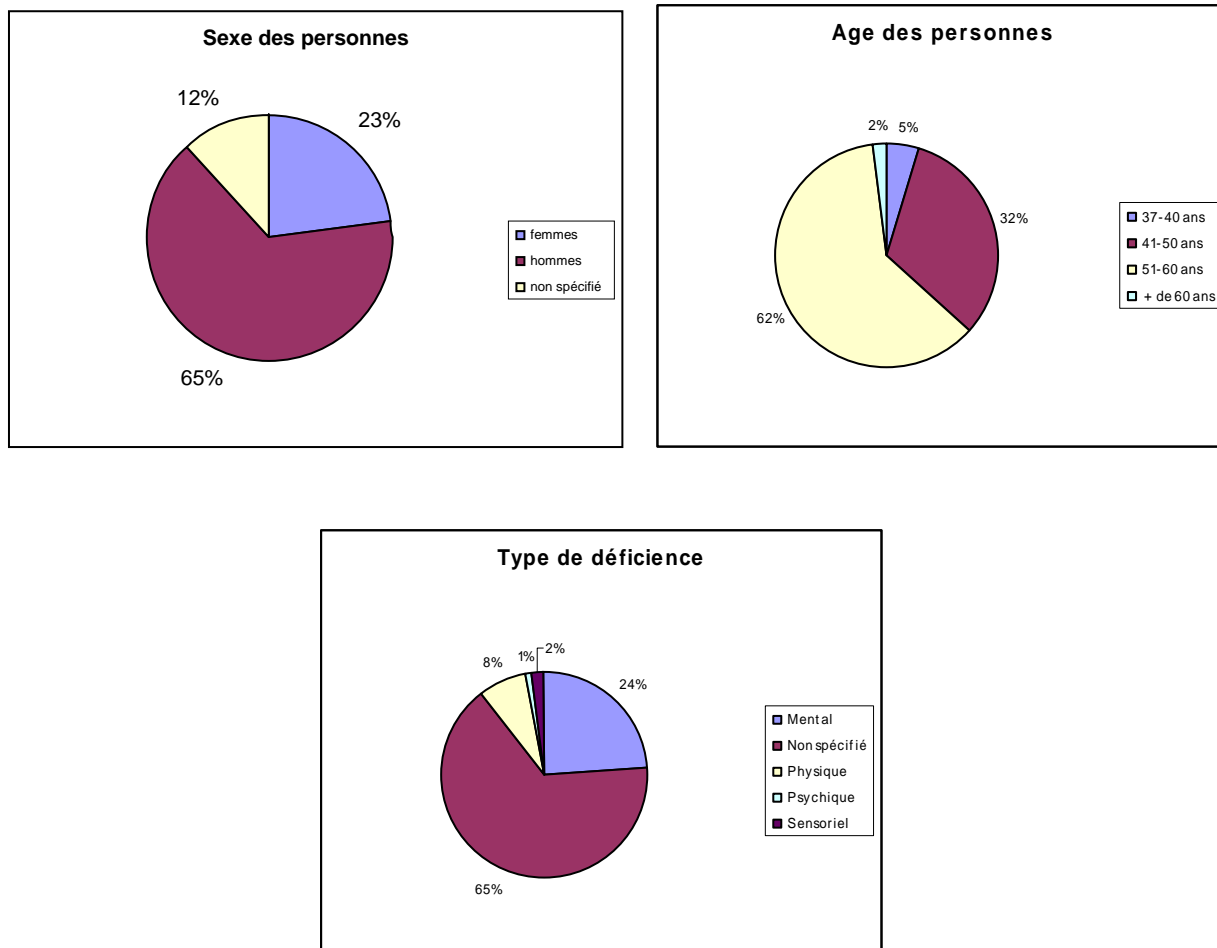
## 1.6 Répartition des places

Le tableau suivant nous renseigne sur le nombre de places subventionnées dans chaque ETA. Les chiffres indiquent le nombre de personnes présentes en DDM au moment même de l'enquête. Une personne doit avoir quitté le dispositif de maintien à ce moment sans avoir été déjà remplacée au moment où s'est réalisée l'enquête, ce qui explique le chiffre total de 99 au lieu de 100.

N° de l'ETA	Nom de l'ETA	Nombre de places
1	Atelier Reine Fabiola	5
2	Les Ateliers de Blicquy	4
5	Le Perron	5
8	L'Atelier	3
13	Les Ateliers du 94	1
19	Village n°1 Reine Fabiola	5
45	Ateliers Jean Del'Cour	3
59	Atelier Eddy Cambier	5
62	Le Relais de la Haute Sambre	5
63	Entranam	2
65	Les Hautes Ardennes	5
71	Village n°3	3
72	Atelier Jean Regniers	5
73	Entraide par le Travail	3
83	ATE	3
91	CARP	4
92	Métalgroup	5
95	Stallbois	2
101	ENTRA	4
123	Atelier Protégé de Beauraing	5
129	Le Saupont	3
138	Les Gaillettes	3
142	APAC	2
148	Le Moulin de la Hunelle	4
149	La Lorraine	1
150	L'Atelier 2000	1
164	Fournipac	4
170	Atelier St-Vincent	1
177	Pépinières La Gaume	1
209	Village Liegeois Reine Fabiola	2
	Total	99

## 1.7 Profil des personnes en DDM

Les graphiques suivants nous indiquent le profil des personnes en dispositif de maintien en 2007.

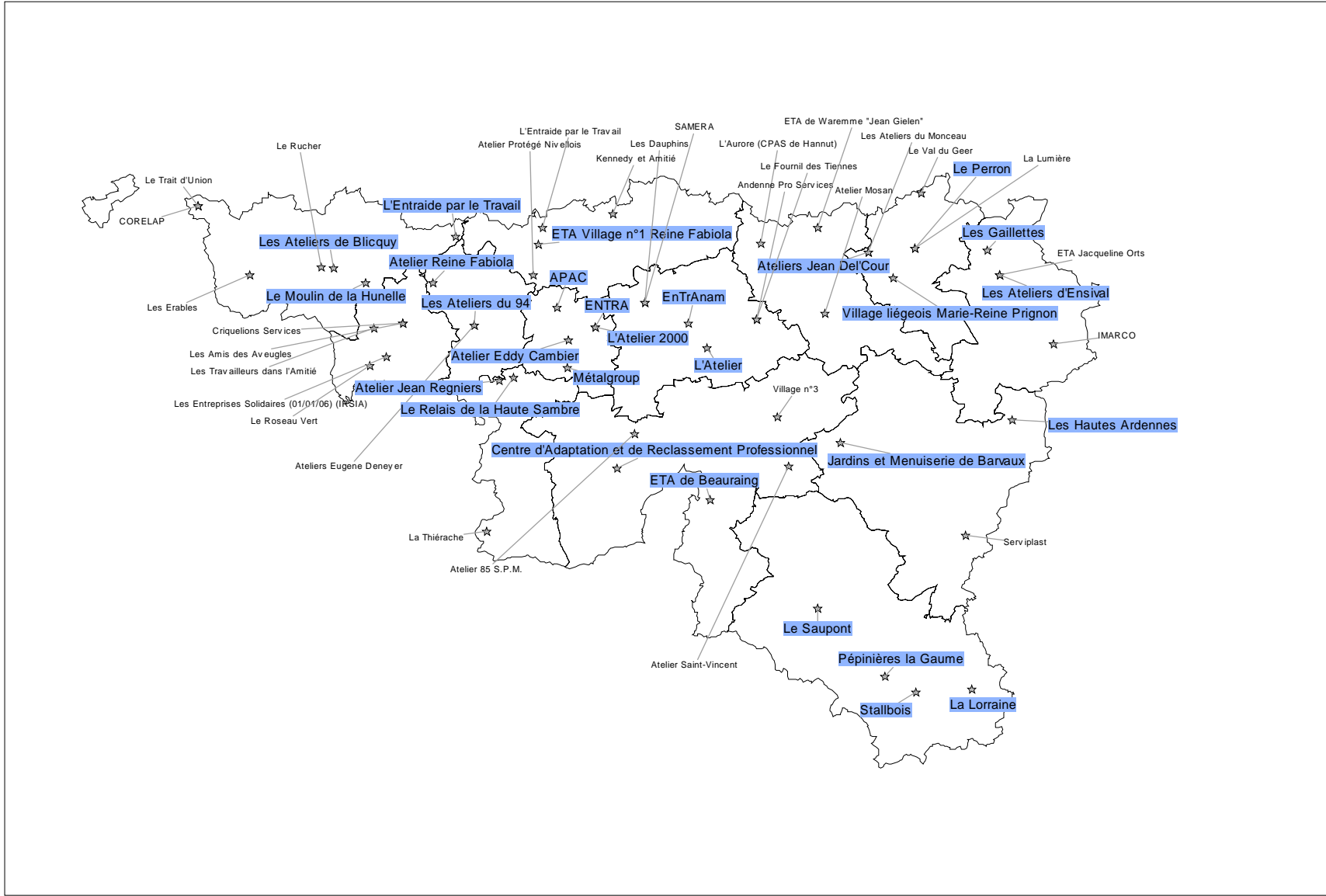


On constate que les personnes en dispositif de maintien sont essentiellement des hommes, ayant entre 51 et 60 ans. Quant au type de déficience, les données présentes ne permettent pas de déterminer celle qui est prédominante étant donné que la plupart du temps, celle-ci est non spécifiée. On sait qu'au moins environ une personne sur 4 possède une déficience mentale.

## 2 Contexte de l'enquête.

Le plan d'entreprise prévoit que l'agence réalise une évaluation des différents dispositifs en place dans chaque programme. C'est dans ce cadre que, au sein de la division emploi formation, une évaluation a déjà été réalisée concernant les sections d'accueil et de formation dans les ETA, et de façon plus globale : concernant la qualité de vie dans les entreprises de travail adapté. Une évaluation de la satisfaction des stagiaires en CFP ainsi que de la satisfaction des entreprises bénéficiaires sont également prévues.

C'est dans ce contexte qu'a été planifiée l'évaluation du dispositif de maintien ayant pour but de recueillir la satisfaction des différents acteurs concernés ainsi que les difficultés rencontrées et les améliorations qui pourraient être apportées.



### 3 Résultats de l'analyse

#### 3.1 Résultats quantitatifs

Dans ce chapitre, 3 données chiffrées seront rapportées à titre d'informations ou d'indications. On ne peut leur donner une valeur 'd'indicateur' de résultats auprès des personnes.

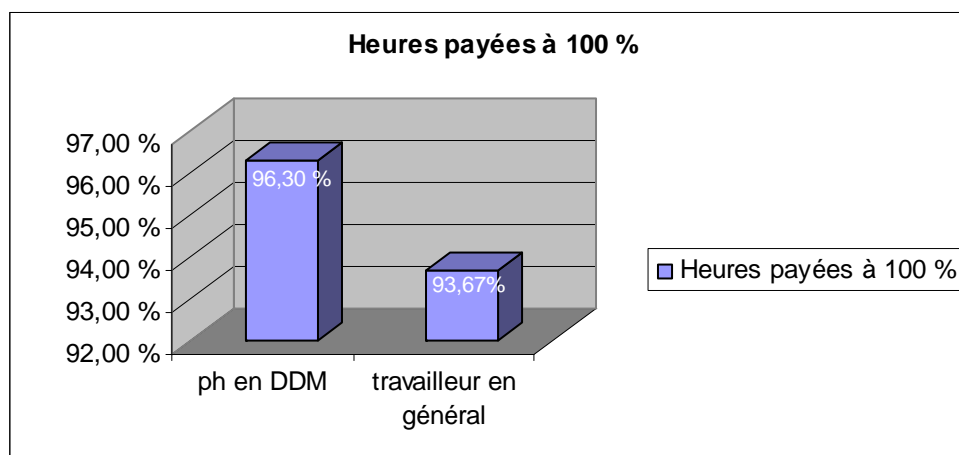
Il nous a paru intéressant de comparer les informations suivantes dans deux groupes de personnes ( un premier composé des personnes en DDM en 2007 et un autre composé de l'ensemble des travailleurs en ETA en 2007) :

- Le pourcentage d'heures payées à 100%
- Le pourcentage d'heures d'accident de travail
- Le pourcentage d'heures de maladie

On peut a priori supposer que, étant donné que des dispositions particulières sont prises pour favoriser le maintien au travail , le nombre d'heures d'accident de travail , de maladie devrait être plus faible auprès du groupe de personnes en dispositif de maintien.

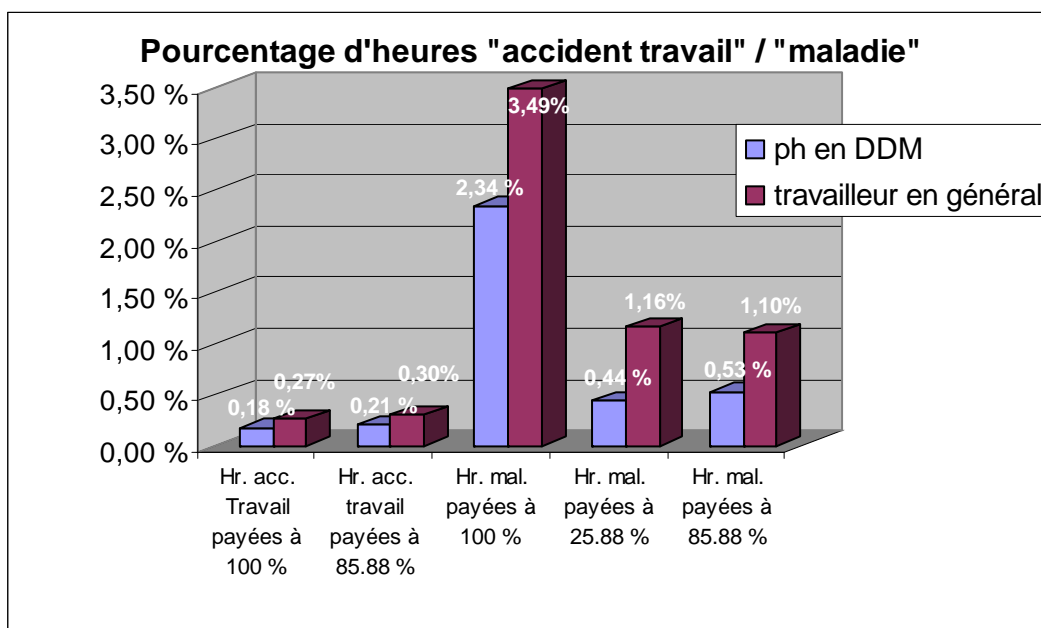
Le pourcentage est calculé en établissant le rapport entre les heures payées, par exemple, en cas de maladie, et les heures censées être prestées par le travailleur.

Le graphe suivant nous renseigne sur le pourcentage d'heures payées à 100% :



On constate que le pourcentage d'heures qui sont prestées normalement et donc rémunérées à 100% est plus élevé chez les personnes en dispositif de maintien.

Le deuxième graphe nous indique le pourcentage d'heures d'accident de travail et de maladie :



Ces données nous indiquent que le taux d'heures payées pour accident du travail ainsi que pour maladie est plus faible chez les personnes intégrées dans un dispositif de maintien.

Si l'on considère ces trois données chiffrées, on peut en déduire que les personnes intégrées dans un dispositif de maintien sont plus « maintenues » en ETA que la population des travailleurs non intégrés en dispositif de maintien.

Ces données ne nous renseignent cependant pas sur la qualité du dispositif mis en place ni sur l'adéquation des critères d'entrée dans le DDM.

C'est ce sur quoi la partie suivante du rapport va se centrer.

### 3.2 Analyse qualitative

Afin de se rendre compte de la façon dont les dispositifs de maintien sont organisés et ce qui pourrait être amélioré au sein de ceux-ci, il a été décidé de collecter les avis des différents acteurs de terrain concernés par ces dispositifs, à savoir :

- les personnes handicapées en dispositif de maintien,
- les directeurs d'ETA,
- les personnes affectées à l'encadrement du DDM (que l'on appellera ici « moniteurs »),
- ainsi que les personnes ayant participé à la tenue de l'enquête (voir la description ci-dessous).

Cette collecte d'informations s'est réalisée au cours d'entretiens, à l'aide de guides d'entretien comportant des questions plus ou moins ouvertes (voir annexe 1). Un pré-test a été réalisé et a donné suite à quelques modifications.



Ces entretiens ont été effectués dans les 28 ETA concernées par le DDM, avec la collaboration de la division emploi-formation ainsi qu'avec 7 AIP (Agent d'Insertion Professionnelle). Un AIP par BR a participé à l'enquête. Une réunion de « feed-back » a permis de recueillir les points de vue de ces derniers.

Dans les chapitres suivants, nous verrons quels sont les points de vue des personnes interrogées quant à différents sujets comme : les moyens à disposition des moniteurs, l'organisation concrète du DDM, le vécu des personnes handicapées quant à l'encadrement reçu,...etc.

Nous avons voulu d'une part recueillir les modalités qui entraînaient de la satisfaction mais aussi les points d'insatisfaction et ce, dans le seul but de pouvoir réfléchir par la suite à une façon d'apporter d'éventuelles améliorations.

### **3.2.1 Difficultés rencontrées lors de l'enquête**

Avant de détailler les résultats aux entretiens, il peut être utile de mettre en évidence quelques difficultés rencontrées lors de l'enquête.

Il faut souligner ici, comme cela est décrit dans le compte rendu du feed-back avec les enquêteurs, qu'il n'a pas toujours été facile de recueillir l'avis des personnes handicapées. Ainsi, il a semblé à plusieurs enquêteurs que des personnes donnaient des réponses « positives » dans le but de faire plaisir à l'enquêteur. Néanmoins, si l'on ne peut pas considérer ces réponses comme le reflet le plus fidèle de ce que ressentent les personnes, on peut tout de même les prendre en compte et les considérer comme un des indicateurs de leur niveau de satisfaction. Dans le cas d'une analyse future similaire à celle-ci, il serait utile de réfléchir à un mode de questionnement du vécu de la personne qui donnerait des résultats plus fidèles à ses réelles préoccupations. C'est en tout cas l'avis de certains des enquêteurs.

Lors des entretiens avec les personnes handicapées, une question a vraisemblablement porté à confusion pour celles-ci. Il s'agit de la question suivante : « votre moniteur est-il assez exigeant avec vous ? » (par exemple : il ne vous laisse pas sans rien faire ? Il attend quelque chose de vous ? Vous avez l'impression qu'il vous donne des objectifs, qu'il vous amène à vous dépasser ? ). Des commentaires donnés par quelques personnes handicapées à cette question nous disent qu'ils « pourraient travailler plus » ou « pourraient travailler plus vite » ou que « parfois je pourrais faire plus mais qu'il n'y a pas de boulot ». Toutefois, dans d'autres cas, il faut être prudent avec les réponses à cette question, car il semble qu'elle n'ait pas toujours été bien comprise. Les exemples de commentaires qui viennent d'être cités sont cohérents avec les réponses données, mais dans certains cas, on se rend compte, par les commentaires, que la personne a compris qu'on lui demandait si « le moniteur était (trop) exigeant avec elle » ce qui est différent de la vraie question « votre moniteur est-il assez exigeant avec vous ? ». Les personnes donnaient en effet comme commentaires : « non, ça va, je vais à mon rythme » etc...

Concernant les questions posées aux moniteurs, on constate que ceux-ci ont répondu difficilement à une question dans laquelle on leur demandait de quantifier en pourcentage le temps idéal à consacrer au DDM, l'exercice a semblé difficile pour une part d'entre eux.

### 3.2.2 Point de vue des personnes handicapées

Il nous donc a paru intéressant et même nécessaire de recueillir le point de vue des personnes handicapées au sujet de leur vécu dans le dispositif de maintien.

Pour obtenir l'avis des personnes handicapées, les enquêteurs les ont rencontrées en entretien d'environ un quart d'heure, lors d'une visite en ETA. L'entretien s'est déroulé à l'aide d'un « guide d'entretien » (voir ci-dessous).

Les personnes handicapées étaient libres de participer ou non à l'entretien. Certaines n'ont pas souhaité rencontrer l'enquêteur. Les enquêteurs ont ainsi pu récolter l'avis de 66 personnes.

Les guides d'entretien destinés aux personnes handicapées comportaient 15 questions et abordaient les thèmes suivants (voir l'ensemble des questions sous le premier graphe, page suivante) :

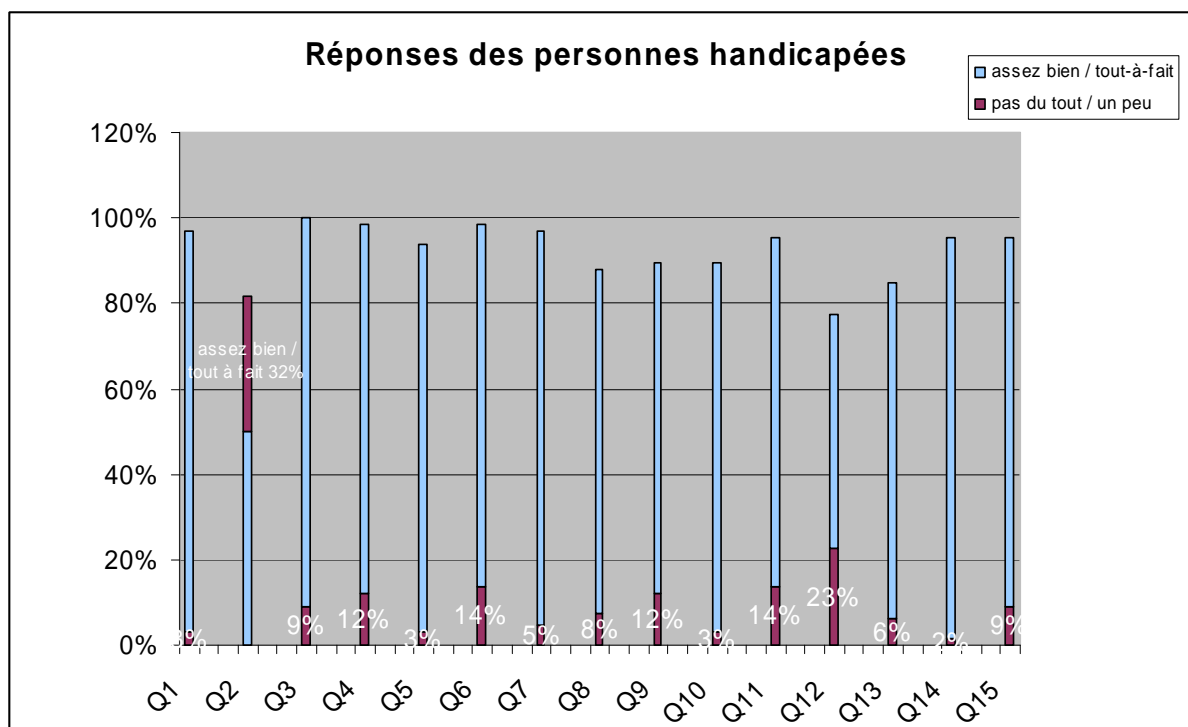
- le niveau d'adaptation de la tâche
- le niveau d'adaptation du lieu et des outils de travail
- le niveau d'adaptation de l'horaire et du rythme de travail
- la qualité de l'encadrement
- la perception de l'avis des autres

Suivant la réponse donnée par la personne, l'enquêteur cochait une des cases suivantes : pas du tout / un peu / assez bien / tout-à-fait et pouvait également ajouter un commentaire formulé par la personne handicapée.

Pour la facilité de lecture et la synthèse des réponses, celles-ci ont été regroupées en deux pôles : les réponses « pas du tout » et « un peu » ont été additionnées, ainsi que les « assez bien » et « tout-à-fait ».

Le graphe suivant nous renseigne sur les réponses données.

Pour 14 des 15 questions, les barres bleues (correspondant à la somme des réponses « assez bien » et « tout-à-fait ») indiquent plutôt la satisfaction, tandis que les barres rouges (correspondant à la somme des réponses « pas du tout » et « un peu ») indiquent plutôt l'insatisfaction, (excepté pour la question 2 où la réponse « assez bien / tout-à-fait » indique une insatisfaction ; c'est pourquoi elle est colorée en rouge).



#### **Adaptation de la tâche (Q1 -> Q2)**

1. Le travail que vous faites correspond-il à ce que vous savez faire ?  
Le niveau de difficulté vous convient-il ?
2. Y-a-t-il un travail que vous ne faites pas aujourd'hui et que vous aimerez faire, à la place de celui que vous faites maintenant ?

#### **Adaptation du lieu et des outils de travail (Q3 -> Q4)**

3. Est-ce facile de se déplacer sur votre lieu de travail ?
4. Les outils de travail et les objets sont-ils faciles à prendre ou à manipuler ?

#### **Adaptation de l'horaire et du rythme de travail (Q5 -> Q7)**

5. L'horaire de travail vous convient-il ?
6. La vitesse à laquelle vous devez travailler vous convient-elle ?
7. Le responsable de votre travail est-il content de la vitesse à laquelle vous travaillez ?

#### **Encadrement (Q8 -> Q12)**

8. A votre avis, le responsable de votre travail connaît-il les difficultés liées à votre handicap ?
9. Trouvez-vous que le moniteur a le temps de vous expliquer votre travail et de répondre à vos questions ?
10. Trouvez-vous que les explications qu'il vous donne sont claires et que cela vous aide ?
11. Trouvez-vous que votre moniteur vous encourage dans votre travail ?
12. Trouvez-vous que votre moniteur est assez exigeant avec vous ?

#### **Avis des autres (Q13 -> Q15)**

13. Pensez-vous que les autres travailleurs sont contents de votre travail ?
14. Pensez-vous que votre responsable est content de votre travail ?
15. Vous sentez-vous à l'aise avec les personnes qui travaillent avec vous ?

### **Observations**

**On notera un pourcentage très important de réponses de satisfaction** aux questions suivantes :

- Le niveau de difficulté du travail (Q1)
- la facilité pour se déplacer sur le lieu de travail (Q3)
- l'horaire (Q5)

- si la personne pense que le moniteur est satisfait de sa vitesse de travail (Q7)
- si la personne pense que le moniteur connaît les difficultés liées à son handicap (Q8)
- la clarté perçue des explications données par le moniteur (Q10)
- si la personne pense que les autres travailleurs sont contents de son travail (Q13)
- si la personne pense que le responsable est content de son travail (Q14)
- si la personne se sent à l'aise avec ses collègues de travail (Q15)

**On relèvera par ailleurs un pourcentage d'insatisfaction un peu plus élevé qu'aux autres questions (+ de 10%), pour les points suivants :**

- souhait de faire un autre travail (Q2) : 32% (de «assez bien et tout-à-fait »)
- la facilité pour manipuler les outils ou objets (Q.4) : 12% (de « pas du tout ou un peu »)
- la vitesse de travail demandée (Q.6) : 14% (de « pas du tout ou un peu »)
- le temps passé par le moniteur pour expliquer le travail et répondre aux questions (Q.9) : 12% (de « pas du tout ou un peu »)
- les encouragements donnés par le moniteur (Q.11) : 14% (de « pas du tout ou un peu »)
- si elle pense que le moniteur est assez exigeant avec elle(Q12) : 23% (de « pas du tout ou un peu »)

Au vu de ces données, on constate que d'après les personnes, **le niveau de difficulté de leur travail** leur convient « assez bien ou tout-à-fait » (Q1). On peut dès lors s'étonner du pourcentage important de personnes qui aimerait « assez bien ou tout-à-fait » faire un autre travail (Q2). Il faut souligner ici que répondre à des questions variées n'est pas facile pour tous, et l'est encore moins lorsque c'est une première question. Ceci qui pourrait expliquer l'écart entre les réponses des deux premières questions. On peut aussi être relativement satisfait de ce que l'on fait tout en ayant envie de changer de travail pour diverses raisons.

On remarque donc qu'une proportion assez importante de personnes (32%) aimerait « assez bien » ou « tout-à-fait » faire un autre travail à la place de celui qu'ils font maintenant.

Peu de commentaires à cette question ont été recueillis, mais certains nous disent une certaine lassitude de « faire tout le temps la même chose » et d'avoir un « travail répétitif qui demande tout le temps de l'attention ».

**Au niveau de l'adaptation du lieu, des outils, de l'horaire et du rythme** (Q3, 4, 5, 6, 7) on constate que les personnes sont satisfaites de l'horaire et du lieu mais les objets ou les outils sont parfois difficiles à manipuler pour certains. La vitesse de travail demandée entraîne parfois une insatisfaction. Les quelques commentaires à ce sujet nous disent ceci : « parfois je suis épuisé », «il faut travailler plus vite et je ne sais pas suivre ».

On remarque aussi **qu'au niveau de l'encadrement** (Q 8, 9, 10, 11, 12), la personne handicapée a le sentiment que le moniteur reconnaît ses difficultés, s'adresse à elle de manière claire et compréhensible, et qu'il est satisfait de sa vitesse de travail. Par ailleurs, certains souhaiteraient que le moniteur passe plus de temps auprès d'eux et les encourage plus.

Certains des commentaires à la question ne reflètent donc pas la majorité des avis mais ils nous font penser que certaines personnes aimeraient un niveau d'exigence un peu plus élevé : « je pourrais travailler plus » « je pourrais travailler plus vite » « des fois je pourrais faire plus mais il n'y a pas de boulot ».

Quant à **la perception que les personnes en DDM ont de ce que les autres pensent d'eux**, elle est très positive.

### 3.2.3 Synthèse des entretiens avec les moniteurs

Les entretiens avec les moniteurs se sont déroulés la plupart du temps avant les entretiens avec les personnes handicapées, le même jour.

Les guides d'entretien destinés aux moniteurs comportaient deux parties (voir annexe 1)

La première partie avait pour but de recueillir leur avis et leurs suggestions quant à :

- l'organisation concrète du DDM (placement de la cellule dans l'ETA, temps de travail du moniteur consacré au DDM)
- la pratique de l'évaluation au sein du DDM
- les moyens (temps, moyens matériels, liberté d'action, formation, apports de professionnels extérieurs) dont ils disposent et leurs suggestions à ce niveau
- quelle est, selon eux, la vision du DDM par les autres travailleurs et les cadres

L'objectif de la deuxième partie était de récolter, au moyen d'une fiche individuelle par personne handicapée, les informations quant aux adaptations ou spécificités mises en place pour chaque personne encadrée. Les moniteurs ont également complété une grille mentionnant des difficultés pouvant apparaître chez les personnes handicapées (par exemple : perte d'intérêt et de motivation, comportements agressifs, ...etc.). Ils ont pu préciser lesquelles étaient présentes et comment elles évoluaient, et ce, pour chaque personne handicapée en DDM.

La deuxième partie a parfois été remplie par le moniteur sans la présence de l'enquêteur. Cette partie pouvait en effet être complétée par le moniteur pendant que l'enquêteur réalisait les entretiens avec les personnes handicapées.

L'analyse des réponses ci-après ne suit pas nécessairement l'ordre présent dans les guides d'entretien mais un ordre correspondant mieux à l'analyse des réponses.

Nous aborderons dans les paragraphes suivants :

1. L'organisation concrète des ateliers en DDM
2. Le type de travail réalisé par les personnes handicapées
3. Les types d'adaptations renseignées par les moniteurs
4. Une comparaison entre ces adaptations et les programmes envoyés au BR à la création du DDM
5. Le type d'évaluation pratiquée dans le DDM
6. L'avis des moniteurs sur divers thèmes (moyens, formation, outils...)
7. L'avis des moniteurs sur les difficultés rencontrées par les personnes handicapées et leur évolution

#### 3.2.3.1 Organisation concrète des ateliers

##### Emplacement des dispositifs de maintien dans l'ETA

D'après les données recueillies dans les 28 ETA, la disposition ou l'emplacement des « dispositifs de maintien » dans l'ETA n'est pas identique dans chacune des ETA. On constate que :

- dans 20 ETA sur 28 : les dispositifs de maintien consistent en une **intégration des travailleurs concernés au sein d'ateliers existants** et qui sont bien souvent leur ancien lieu de travail.
- dans 4 ETA sur 28 : **le DDM se tient dans un atelier spécifique**. Dans une autre sont regroupées les personnes du DDM en y intégrant quelques personnes travaillant au même rythme.

Dans quelques ETA, des personnes travaillent également de façon tout-à-fait individuelle.

### **Observations :**

Il faut noter ici, comme on le lira par la suite, que trouver des marchés adaptés aux compétences des personnes en DDM peut parfois s'avérer difficile, ce qui explique qu'il est parfois nécessaire d'intégrer ces personnes dans un atelier non spécifique au DDM tout en leur permettant, par exemple, de travailler moins vite ou d'être aidées par un autre travailleur.

### **Temps de travail du moniteur**

Quant à la question du temps de travail du moniteur consacré au DDM, les moniteurs donnent des réponses très variées à cette question, il leur est en général très difficile de quantifier cette part de temps :

- **5 moniteurs** nous rapportent s'y consacrer à **temps plein (ou la majeure partie de la journée)**.
- **Les autres disent y consacrer 50% de leur temps, ou quelques heures par semaine**, voire une **dizaine de minutes** par jour.

La façon de gérer le dispositif de maintien est donc très variable. **5 moniteurs estiment que le temps idéal à consacrer doit être égal à ou proche de 100%** (à noter que plusieurs moniteurs ont passé cette question dans laquelle on demandait de quantifier en pourcentage le temps idéal à consacrer, exercice qui semblait difficile pour une grande part d'entre eux).

### **Observations :**

L'analyse de ces réponses met en évidence que :

- des dispositifs de 5 personnes bénéficient de la présence presque ou tout-à-fait permanente du moniteur, alors que,
- des dispositifs de 3 ou 4 personnes bénéficient de 3-4 heures d'encadrement par semaine ou de 10 à 20% du temps du moniteur.

### **3.2.3.2 Type de travail réalisé par les personnes handicapées**

Les moniteurs nous ont décrit (et cela a été constaté en pratique dans la plupart des cas) quel était le travail réalisé par la personne en dispositif de maintien.

Le travail, que ce soit en équipe ou en individuel, est décrit comme **simple et répétitif**, et consiste la plupart du temps en : conditionnement, découpage, démontage d'objets divers, couture, nettoyage, entretien, emballage, tri, rangement...

Outre l'organisation pratique et le type de travail, nous avons voulu connaître de quelles adaptations particulières la personne handicapée bénéficiait. Cela a pu se faire lors des entretiens avec les moniteurs qui ont décrit pour chaque personne les adaptations réalisées.

### **3.2.3.3 Types d'adaptation renseignés par les moniteurs**

Les « moniteurs » doivent « veiller à la valorisation des compétences professionnelles » des personnes, et réaliser les « adaptations matérielles » nécessaires (cfr la réglementation au sujet du DDM). Cela implique donc des prises en charge ou dispositions particulières, adaptées aux besoins de chaque personne.

Les paragraphes suivants nous indiquent les types d'adaptation renseignées par les moniteurs, et qui, dans certains cas, ont pu être constatées (en effet, il est difficile de constater une modification horaire, un changement de rythme de travail s'étalant sur toute une journée,...).

Il faut noter d'emblée que ces adaptations ne sont pas toutes présentes chez les mêmes personnes, certaines disposent d'adaptations matérielles, d'autres d'adaptations horaires ou parfois de plusieurs adaptations.

#### Adaptations de type matériel

Les moniteurs nous rapportent une adaptation de type « matériel » pour un peu moins de 50% des personnes en DDM.

Cette adaptation consiste en :

- Un évitement de l'emploi de matériel mécanisé ou qui serait dangereux ou
- parfois même le retrait total d'outils à disposition (++),
- une mise à hauteur de table de travail ou de desserte (++),
- l'apport de chaises ergonomiques (++),
- veiller à ce que le matériel porté soit léger, et dans 2 cas, l'adaptation de machine

#### Adaptations de l'horaire

Une adaptation au niveau de l'horaire est renseignée pour un peu moins de 30% des personnes en DDM:

- Pauses de 10 minutes toutes les heures (et qui est unique au DDM),
- Changement du régime de travail : passage à 4/5 temps ou ½ temps,
- jours de congé supplémentaires,
- décalage autorisé pour le pointage.

#### Adaptations de l'environnement social

Quant à l'environnement social de la personne, les situations sont très variées. Ce type d'adaptation est renseigné dans 50% des cas.

Dans certains cas, on veille à ce que la personne travaille soit seule physiquement, soit « intégrée dans l'atelier » mais en travaillant individuellement.

Une attention est portée pour placer des travailleurs avec des gens très calmes, pour éviter tout énervement et agressivité.

### Adaptation de l'encadrement humain

Il est spécifié textuellement une adaptation de l'encadrement humain dans plus de 50% des cas.

Cette adaptation consiste en plus de vigilance, d'écoute, d'attention de la part du moniteur ou du service social, une surveillance accrue, une disponibilité pour des entretiens individuels, une répétition plus fréquente des consignes, un suivi financier, une négociation avec les parents dans certains cas, veiller à l'entourage humain de la personne (ex : un caractériel travaillera à côté de quelqu'un de calme)

### Adaptations du rythme de travail

**Dans une grande majorité des cas**, on insiste également sur **l'adaptation du rythme de travail** : la personne travaille à son propre rythme, il n'y a pas d'exigences de résultats en terme de quantité.

### Observations :

On constate que les adaptations concernent surtout l'environnement social, l'encadrement humain et essentiellement le rythme de travail. Les adaptations réalisées au niveau du matériel ou des horaires ne sont pas majoritaires.

Le paragraphe suivant a pour but de comparer les adaptations constatées ou rapportées lors de cette enquête avec celles envoyées au BR par les ETA lors de la demande d'obtention de places en DDM.

En effet, avant la mise en place d'un DDM au sein d'une ETA, celle-ci doit faire parvenir au BR dont elle dépend, un descriptif des dispositions particulières dont bénéficiera chaque personne qui intégrera le DDM.

Il nous a donc paru intéressant de réaliser cette comparaison.

### **3.2.3.4 Comparaison entre les programmes rendus avant l'ouverture du dispositif, et les adaptations renseignées et constatées lors de l'enquête.**

Il faut noter que cette comparaison n'est pas toujours facile dans la mesure où les programmes envoyés lors de la création du DDM ne sont pas toujours très détaillés.

On remarque que, **dans quelques ETA seulement**, le travail apparaît clairement comme **identique** à celui qui avait été décrit dans les programmes rendus lors de la création du dispositif de maintien.

L'enquête permet de noter que dans quelques ETA seulement, il est signalé qu'aucune adaptation particulière n'a été réalisée, qu'il n'y a pas de travail spécifique, qu'il s'agit d'« intégrer les personnes au sein d'autres ateliers pour des travaux simples et que cela peut varier ».



Dans quelques ETA, on constate que le **travail actuel des personnes ne correspond plus du tout aux tâches inscrites** dans le programme communiqué au BR lors du lancement de la cellule.

Par ailleurs, on observe que **l'enquête, dans certains cas, apporte plus d'informations sur les tâches** proposées et adaptations réalisées que ce que l'on avait recueilli comme informations dans les programmes individuels rendus aux BR. Dans ces cas, on peut supposer que les adaptations ont fort probablement été revues pour mieux correspondre aux besoins de la personne.

Ces variations nous font poser la question de l'éventuelle nécessité d'une mise à jour des programmes par les ETA auprès des BR. Ne faudrait-il pas prévoir que l'ETA fasse parvenir au BR dont la personne dépend une fiche informant des adaptations nouvelles ou des modifications mises en place depuis la création de son dispositif ?

Certains moniteurs, plutôt scrupuleux, nous ont d'ailleurs demandé s'il était nécessaire de signaler auprès du BR un changement de programme qui avait été effectué dans leur ETA.

### **3.2.3.5 Type d'évaluation au sein du dispositif de maintien**

Etant donné que les personnes en DDM présentent bien souvent des difficultés, liées notamment au vieillissement, on peut penser que leurs situations sont évolutives et qu'une évaluation du dispositif mis en place est nécessaire. Une question de la première partie du guide d'entretien a donc abordé ce thème.

On constate des pratiques variées à ce sujet, en effet :

- 14 moniteurs nous disent évaluer les personnes et leur situation de façon informelle, par un contact au jour le jour ; la moitié de ces évaluations (ne) sont (pas) participatives.
- 10 moniteurs nous disent réaliser une évaluation plus formelle. Celle-ci est dans beaucoup de cas identique à l'évaluation réalisée pour l'ensemble des travailleurs de l'ETA. Dans ces cas, est utilisée une grille d'évaluation utilisée pour les autres travailleurs de l'ETA. Elle peut avoir lieu tous les mois, ou tous les 6, 12 ou 18 mois. Dans la moitié des cas, elle n'est pas participative.

#### **Observations :**

On constate que, dans un cas sur deux, l'évaluation réalisée intègre la participation de la personne handicapée. Il nous semble que ce souci de donner la parole aux personnes doit être souligné.

On peut se demander si une évaluation informelle peut permettre à la personne d'exprimer ses difficultés. En effet, il est peut-être difficile pour une personne handicapée de se remettre en question ou de remettre en question la façon dont elle fonctionne depuis des mois ou des années alors qu'elle est plongée dans son travail quotidien. Un entretien réalisé de façon plus formelle devrait peut-être lui permettre de s'arrêter et de réfléchir, avec un moniteur, sur (son) sa (in)satisfaction.

Le paragraphe suivant nous présente la synthèse de l'analyse des réponses des moniteurs aux questions sur les thèmes suivants (pour le détail des questions, voir annexe1).

- la question de la facilité ou de la difficulté de **trouver des marchés adaptés**
- **les moyens** (temps, moyens matériels, liberté d'action, formation, apports de professionnels extérieurs) dont ils disposent et leurs suggestions à ce niveau
- **la vision du DDM par les autres travailleurs et les cadres**

### 3.2.3.6 Avis personnel des moniteurs sur d'autres sujets

#### Recherche des marchés adaptés

A la question de savoir si les moniteurs trouvent assez facilement des marchés adaptés, la majorité des moniteurs répondent « oui ». Ce sont en effet bien souvent les mêmes clients et les marchés sont assez stables.

Il faut par ailleurs noter ici que 10 moniteurs répondent « non » à cette question, ce qui représente tout de même un peu plus de 30% des ETA.

#### Question sur la suffisance du temps à consacrer au dispositif de maintien

A la question de savoir si les moniteurs disposent d'assez de temps à consacrer pour réaliser les adaptations du type de tâche, du poste de travail, du rythme de travail, de l'horaire, et du type d'encadrement, la majeure partie des moniteurs répondent qu'ils sont satisfaits du temps dont ils disposent et qu'ils peuvent consacrer au dispositif de maintien.

Cependant, 6 moniteurs sur 28 estiment manquer de temps, ce qui représente +- 25% des ETA.

Les raisons invoquées par ces moniteurs sont : responsabilités en plus dans la section, rôle d'assistant(e) combinée au rôle de moniteur en DDM, moniteur responsable de la section d'accueil en parallèle, souhait d'avoir un temps plein...

#### Question sur la suffisance des moyens matériels pour réaliser les adaptations

A la question de savoir si les moniteurs disposent d'assez de moyens matériels pour réaliser des adaptations du type de tâche, du poste de travail, presque tous les moniteurs répondent ne manquer d'aucun moyen matériel.

Seuls 3 moniteurs sur 28 répondent ne pas en avoir assez.

Ces moniteurs commentent leurs réponses comme suit : « il faut parfois faire avec des bouts de ficelle »... « des moyens matériels orientés vers l'ergonomie seraient intéressants »...

#### Question sur la liberté d'action pour réaliser les adaptations

A la question de savoir si les moniteurs disposent d'une liberté d'action pour réaliser les différentes adaptations, la presque totalité des moniteurs répondent « oui ».

On peut toutefois s'étonner que deux moniteurs répondent « non » à cette question.

Ils citent pour expliquer leur réponse l'obligation de suivre les horaires qui sont identiques à ceux des autres sections.

Question sur la suffisance de la formation et des outils pour comprendre les difficultés des personnes liées au vieillissement

A la question de savoir si les moniteurs disposent d'une formation et des outils suffisants pour comprendre les difficultés des personnes handicapées et liées au vieillissement, la majorité répondent que « oui ».

On remarquera cependant que 5 moniteurs sur 28 répondent non à cette question. Ce qui représente un peu moins de 20% de l'ensemble des ETA.

Ces personnes souhaiteraient en effet suivre une formation à ce sujet.

Question sur la suffisance de la formation et des outils pour détecter les besoins d'adaptation concrète des personnes en DDM ?

A la question de savoir si les moniteurs, selon eux, possèdent une formation et les outils suffisants pour détecter les besoins d'adaptation concrète des personnes en DDM, la majorité des personnes répondent « oui ».

Quant aux autres moniteurs (7 moniteurs sur 28) ils estiment avoir des lacunes dans ce domaine, ce qui représente quand même 25% des ETA.

Les commentaires suivants vont dans ce sens : « une aide extérieure serait utile... » « suivre une formation pour comprendre les difficultés liées au vieillissement serait utile »... « pas de formation au niveau ergonomique (cité comme un manque) »... « il y a un manque de formations, mais heureusement, les travailleurs nous font part de leurs besoins ».

Question sur l'utilité de professionnels extérieurs pour aider à la mise en place et à la tenue du dispositif de maintien ?

A la question de savoir si une aide de professionnels extérieurs serait utile, la majorité des moniteurs répondent n'en n'avoir pas vraiment besoin.

Toutefois, il faut mettre en évidence ici le nombre important de moniteurs qui estiment qu'une aide serait bénéfique. En effet, 9 personnes sur 28 répondent « oui » à cette question, ce qui représente plus de 30% des ETA.

Voici quelques exemples de commentaires qui illustrent le besoin d'une aide extérieure : oui pour « la gestion des aspects psychopédagogiques...oui, donnée par un spécialiste de la personne handicapée...oui, pour la préparation de la fin de carrière et de la retraite...oui, pour disposer d'échelle d'autonomie qui me permettraient de mieux situer la personne et de lui trouver un travail mieux adapté...oui, en interne... oui, l'aide d'un ergonomiste serait appréciable»

### Question sur l'utilité d'un échange entre moniteurs pour confronter les expériences ?

A la question de savoir si les moniteurs jugent utile un échange entre moniteurs, un peu moins de la moitié répond « non », mais 19 moniteurs se montrent intéressés, ce qui représente plus de 50% des personnes interrogées.

Les commentaires suivants vont dans ce sens : « c'est indispensable » ... « un groupe de travail, oui » ... « mais il y a le manque de temps ».

### Avis des autres travailleurs, des cadres et impact général sur le reste de l'ETA

Aux questions demandant aux moniteurs :

- si, à leur avis, les autres travailleurs ont suffisamment d'infos sur le DDM,
- si, à leur avis, les autres travailleurs et les cadres ont une vision positive du travail des personnes en DDM et
- si, à leur avis, le DDM a un impact positif sur le reste de l'ETA ,

Les moniteurs ont donné les réponses suivantes :

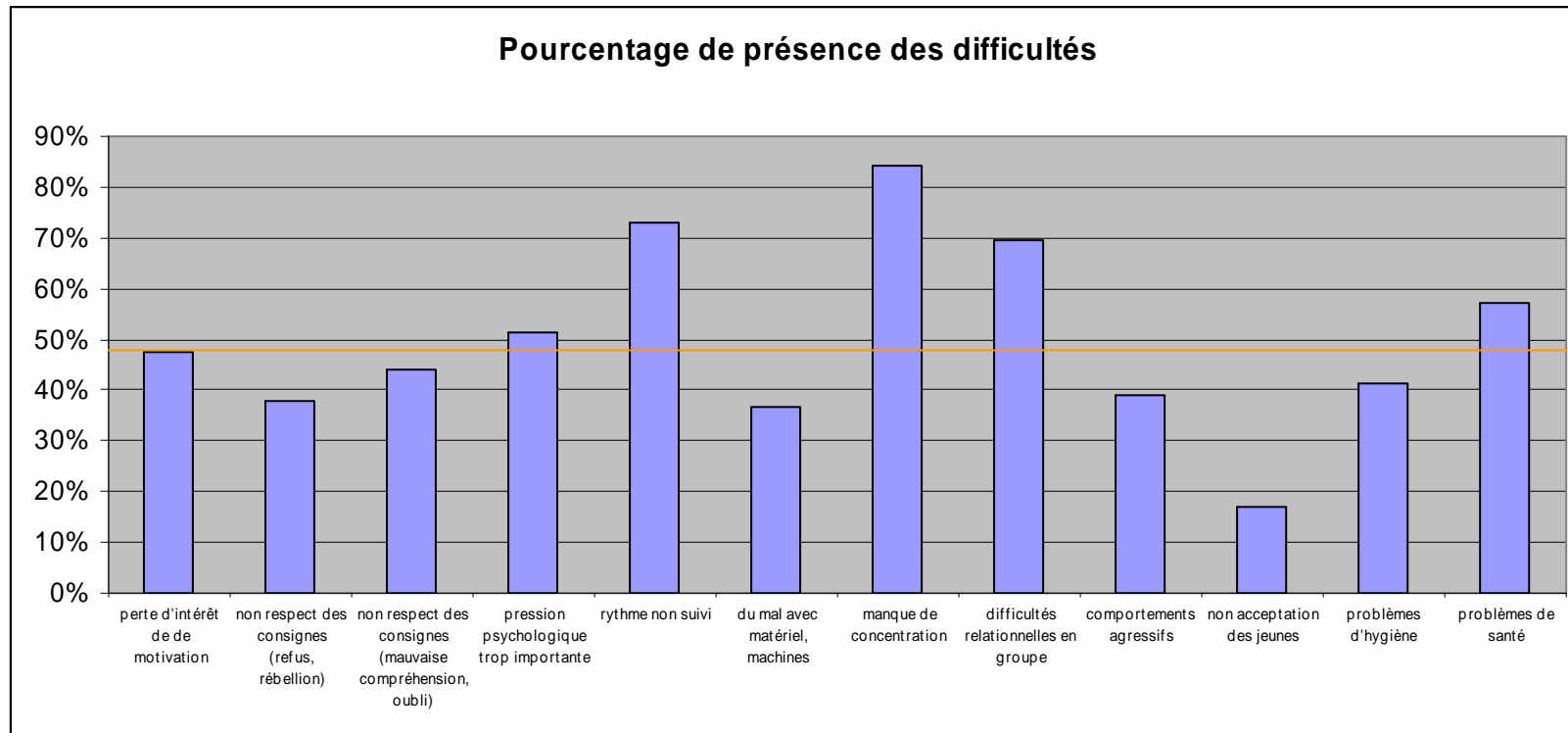
- Les autres travailleurs n'ont pas suffisamment d'infos sur le DDM, mais par ailleurs, ils ajoutent que beaucoup n'ont pas les capacités pour en comprendre la signification, et que cela n'est pas nécessaire
- Les autres travailleurs et les cadres acceptent rythme de travail différent des personnes en DDM
- Le DDM a un impact positif sur le reste de l'ETA. Leurs commentaires sont, par exemple : « cela permet à l'ETA de maintenir ses objectifs de stabilité et de maintien dans l'emploi »... « il y a une meilleure acceptation de l'aggravation du handicap »... « cela rassure les personnes vieillissantes sur leur avenir ».

Les moniteurs ajoutent également comme remarque leur souhait de : « concrétiser toutes les remarques qui auront été faites au cours de cette enquête ».

### **3.2.3.7 Avis des moniteurs sur les difficultés rencontrées par les personnes du DDM et l'évolution de celles-ci**

Au cours de l'enquête, les moniteurs ont été invités à évaluer la présence (ou non) de 12 difficultés rencontrées par les personnes handicapées qui peuvent souvent être liées au processus de vieillissement, mais pas obligatoirement, par exemple : comportements agressifs, manque de concentration, problèmes d'hygiène, etc...(voir annexe 1) . Il leur a également été demandé d'évaluer le moment d'apparition de la difficulté (présence déjà à l'entrée en DDM – apparition en cours – pas de précision) ainsi que l'évolution de cette difficulté en situant le niveau d'aggravation, d'amélioration ou le non changement, ce jour même de l'enquête.

Les fiches reçues par les enquêteurs concernent 82 personnes en dispositif de maintien. Pour les autres, soit les fiches n'ont pas été remplies, soit elles n'ont pas été remplies correctement et n'ont pu être utilisées dans cette synthèse.



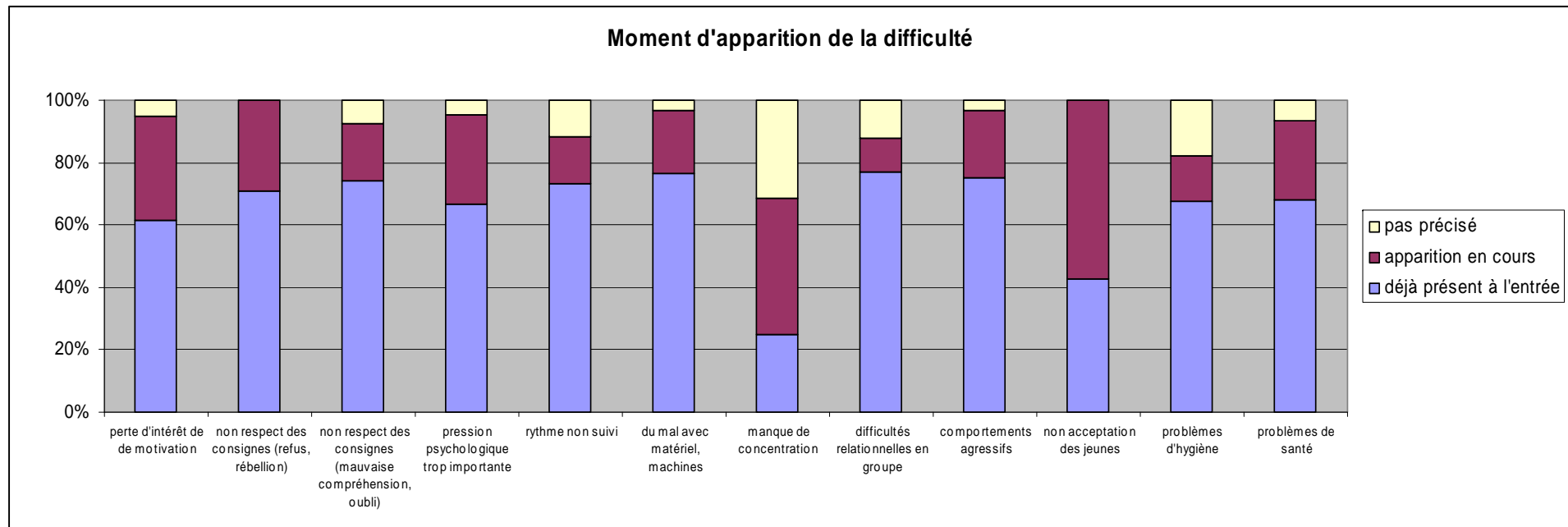
A la lecture du graphe, on constate, d'après les moniteurs interrogés :

- Qu'une minorité de travailleurs (moins d'un sur deux) semblent éprouver les difficultés suivantes :
  - une perte d'intérêt et de motivation
  - un non respect de consignes, à cause d'un refus, ou à cause d'une mauvaise compréhension, d'un oubli
  - des difficultés avec le matériel, les machines
  - des comportements agressifs
  - non acceptation des jeunes travailleurs
  - des problèmes d'hygiène

- que, par contre, plus de 50% des travailleurs du dispositif de maintien (sur les 82 fiches reçues) présentent les difficultés suivantes (qu'elles soient apparues déjà avant l'entrée en DDM ou suite à l'entrée en DDM) :
  - vécu d'une **pression psychologique** trop importante
  - **rythme** de travail non suivi
  - **manque de concentration**
  - **difficultés relationnelles** en groupe
  - **problèmes de santé**

Le **rythme de travail non suivi**, le **manque de concentration** et les **difficultés relationnelles en groupe** sont celles présentes dans une plus grande proportion

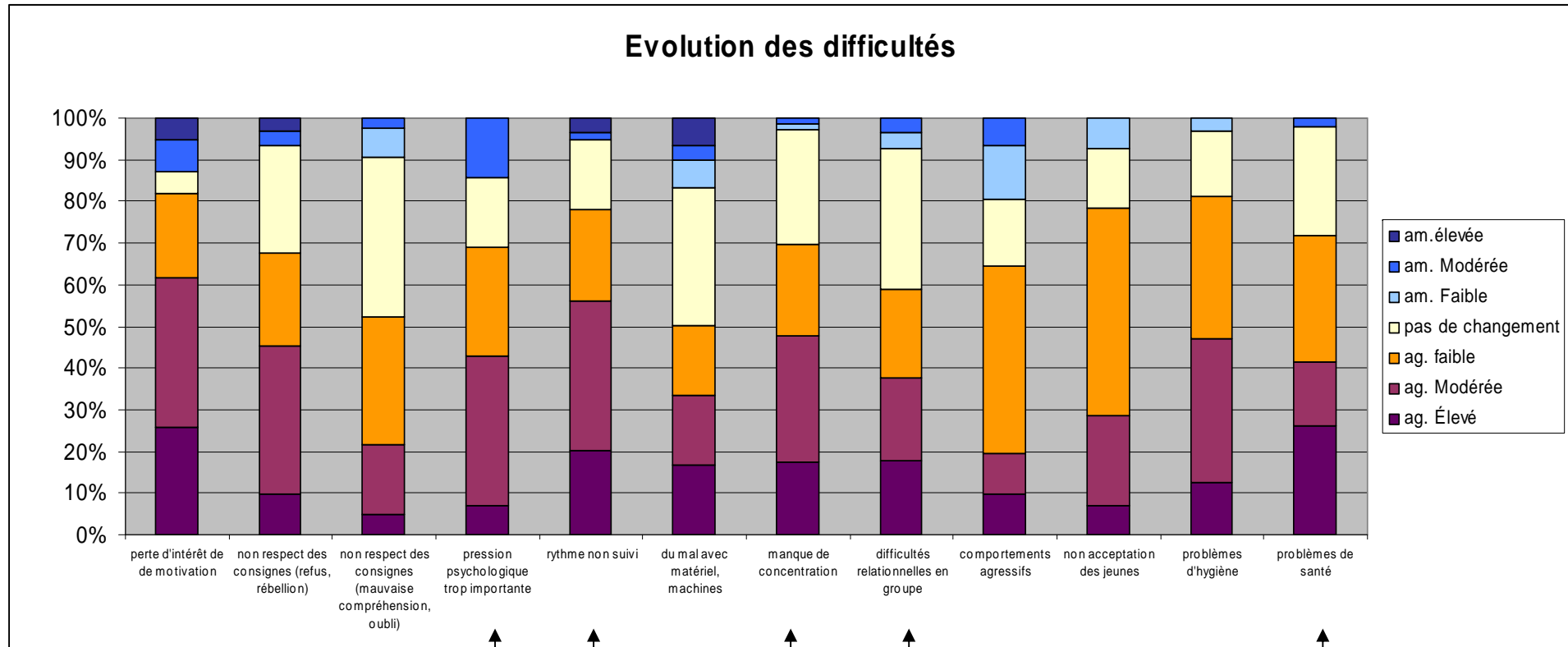
Le tableau suivant nous montre le moment où est apparue la difficulté.



On remarque que la plupart des difficultés sont, bien souvent, déjà présentes à l'entrée dans le dispositif de maintien, à part « le manque de concentration » et « la non acceptation des jeunes travailleurs » qui apparaissent plutôt en cours.

Ces difficultés soit n'ont pas évolué jusqu'au jour de l'analyse par le moniteur lors de l'enquête, soit se sont aggravées ou ont eu tendance à s'améliorer. Le graphe suivant nous renseigne à ce sujet.

## Evolution des difficultés



Nb : « am » pour « amélioration »  
« ag » pour « aggravation »

Rappel : présentes chez au moins 50% des personnes en DDM

### Observations :

- lorsque ces difficultés ont été signalées comme présentes (avant l'entrée , ou après l'entrée en DDM), celles-ci ont , dans une majorité des cas, tendance à s'aggraver, de façon faible, modérée, mais parfois élevée.



- certaines difficultés ont tendance à beaucoup moins évoluer vers une aggravation, et à se stabiliser voire à s'améliorer ; ce qui est le cas pour : le « non respect des consignes », les « difficultés avec le matériel et les machines », les « difficultés relationnelles en groupe ».

Ces observations renforcent toutefois l'idée de la nécessité d'un soutien au moniteur, que ce soit sous la forme d'une aide extérieure ou encore d'une formation adaptée à ces quelques caractéristiques qui sont présentes chez au moins 50% des personnes:

- vécu d'une **pression psychologique** trop importante
- **rythme** de travail non suivi
- **manque de concentration**
- **difficultés relationnelles** en groupe
- **problèmes de santé**

En effet, pour faire face à ces difficultés, les moniteurs auraient peut-être besoin de compétences spécifiques, dans le domaine du vieillissement ou des adaptations concrètes.

### 3.2.3.8 Entretiens avec les moniteurs : résumé des constats et questions

Des entretiens avec les moniteurs, on retient que les adaptations d'horaire sont présentes dans peu de cas, mais que l'adaptation du rythme de travail est presque toujours citée.

Quant aux adaptations matérielles citées dans une ETA sur deux, elles concernent essentiellement le type de chaise et la hauteur de plan de travail.

On note également comme adaptation de l'environnement social une attention portée à la concordance entre la personnalité de la personne et ses collègues (avec parfois le choix d'isoler la personne) ainsi qu'une plus grande disponibilité du service social.

L'adaptation de l'encadrement humain consiste en plus de surveillance, d'attention, d'écoute, de vigilance, au sein d'un atelier avec d'autres travailleurs non concernés par le dispositif de maintien (pour rappel, dans 20 ETA sur 28, la personne est intégrée au sein d'autres ateliers).

On soulignera également que la comparaison des programmes remis lors de l'ouverture de la cellule et les constatations lors de l'enquête nous montre que ces programmes peuvent évoluer, soit en se modifiant, soit en se précisant.

*Proposition :*

*Face à ce dernier constat se pose donc la question du suivi des programmes individuels. L'ETA n'est en effet pas tenue de communiquer des changements de programmes quand ceux-ci se présentent, même si cela peut sembler aller de soi. Ne faudrait-il pas permettre un suivi de la personne en dispositif de maintien par le BR, afin de s'assurer que le programme correspond toujours à ses besoins particuliers 1 an, 2 ans, etc.. après son entrée en DDM ?*

Autres constats :

- Alors que la majorité des moniteurs ont suffisamment de temps à consacrer à l'encadrement, un peu moins de 25% d'entre eux disent manquer de temps
- La majorité des moniteurs disent disposer de la formation et des outils suffisants pour détecter les besoins d'adaptation des personnes, et qu'ils ne verraient pas d'utilité à

recevoir une aide de professionnels extérieurs. On notera tout de même que 25 % des moniteurs estiment ne pas disposer d'une formation et des outils suffisants pour détecter ces besoins d'adaptation, ce pourcentage étant un peu plus faible concernant la formation et outils pour comprendre le vieillissement. On remarquera tout de même que 30% des personnes trouvent qu'une aide de professionnels extérieurs serait utile.

- Plus de 50% des personnes pensent qu'un échange entre moniteurs serait utile.
- Notons également un petit pourcentage (2 moniteurs) signalant le manque de liberté d'action notamment au niveau de la personnalisation d'horaires.
- Certaines difficultés d'adaptation ou de comportement sont relevées par les moniteurs chez plus de 50% des personnes.

*En réponse à ces constats, il peut être utile de réfléchir aux propositions suivantes :*

- *ne faudrait-il pas prévoir d'affecter une part déterminée du temps de travail du moniteur à l'encadrement du DDM (à l'instar de ce qui se fait déjà pour les sections d'accueil et de formation) et cela, en tenant compte du nombre de personnes présentes en DDM ? Cela permettrait de résoudre les difficultés liées au manque de temps des moniteurs.*
- *ne pourrait-on pas réfléchir à l'idée d'une aide extérieure (spécialiste de la personne handicapée, ergonomiste) ou d'une formation (vieillesse, préparation à la fin de carrière, à la retraite) comme piste pour une amélioration.*

### **3.2.4 Synthèse des entretiens avec les directeurs**

Nous aborderons dans les paragraphes suivants les avis et commentaires des directeurs sur les points ci-après (voir le guide d'entretien en annexe 1) :

1. la question des moyens humains, matériels et financiers (et de leur suffisance ou insuffisance)
2. la répartition du budget octroyé par l'Awiph
3. Les ressources des encadrants
4. Les résultats chez les personnes en DDM
5. Les éventuelles préparations à la retraite
6. Remarques (notamment sur la réglementation)

#### **3.2.4.1 Les moyens humains, matériels et financiers**

A la question de savoir si les directeurs sont satisfaits des moyens humains dont ils disposent pour assurer la tenue du DDM, la majorité se disent satisfaits du temps que le moniteur peut consacrer à la tenue du dispositif.

On soulignera cependant que 7 directeurs (25%) regrettent que le moniteur ne puisse pas consacrer plus de temps, voire 100% du temps à la tenue du DDM.

La question de la formation des moniteurs est aussi abordée : la majorité des répondants estime que le moniteur dispose de la formation nécessaire pour ce type d'encadrement, mais 4 directeurs considèrent qu'une formation ou un recyclage seraient les bienvenus, par exemple en connaissance du handicap, du vieillissement de la personne handicapée. Une aide extérieure serait également la bienvenue pour effectuer une analyse des postes de travail, notamment un ergonome.

Quelques directeurs soulignent que l'ETA devrait pouvoir bénéficier d'une aide financière pour l'adaptation des postes de travail en dispositif de maintien quand celle-ci s'avère nécessaire et que des besoins se font sentir au niveau de l'ergonomie des postes de travail.

On notera également la proposition par 3 ETA d'ajouter un subside pour de l'encadrement supplémentaire ou d'obtenir un prise en charge par l'Awiph du salaire du moniteur.

Une remarque est également faite concernant le souhait du financement de l'analyse du poste de travail ou du travail en général par un ergonome, ergothérapeute.

#### **3.2.4.2 La répartition du budget**

La presque majorité des personnes nous rapportent que le budget est essentiellement consacré à la compensation de la moindre rentabilité de ces personnes. Il est aussi bien souvent intégré dans le budget global de l'ETA.

#### **3.2.4.3 Les ressources des encadrants**

Pour une majorité des directeurs, le personnel chargé de l'encadrement du DDM dispose des ressources nécessaires (formation et connaissances) pour effectuer son travail auprès des personnes handicapées.

On notera toutefois que 9 directeurs (+- 30%) nous donnent leur point de vue sur l'importance de compléter les connaissances des moniteurs par des formations pour augmenter leurs ressources, notamment concernant :

- les aides techniques pour l'adaptation des postes de travail,
- la gestion d'équipe,
- la préparation à la retraite des ph,
- le vieillissement (3) ,
- l'ergonomie (2) ,
- la méthodologie d'encadrement,

On notera également que la question de la formation a été abordée d'emblée lors des échanges concernant « les moyens humains ». Elle est précisée dans ce paragraphe.

#### **3.2.4.4 Les résultats au niveau du dispositif de maintien**

Selon environ la moitié des directeurs (+- 50%), on observe une stabilisation du comportement chez les personnes en dispositif de maintien, procurée par le maintien au travail et la diminution du stress.

Les autres nous parlent soit d'aggravation, soit d'amélioration du comportement ou rendent assez difficilement un avis à ce sujet.

#### **3.2.4.5 Préparation à la retraite**

A la question de savoir si les ETA ont mis en place un accompagnement spécifique en vue de préparer les personnes à la retraite, 12 ETA, soit, presque 50%, spécifient qu'elles ne proposent pas d'aide dans le cadre de la préparation à la retraite.

11 ETA spécifient qu'elles peuvent apporter, à la demande, les aides suivantes :

- recherche d'un hébergement,
- travail avec les familles,
- proposition d'autres régimes de travail,
- participation de l'assistante sociale au projet de la retraite : achat maison, activité future,...
- démarches administratives pour l'obtention de la pension,
- informations sur les crédits temps et prépensions.

Quelques ETA procurent une aide dans les démarches administratives.

On constate donc qu'un peu moins de 50% des ETA procurent un accompagnement à la personne handicapée.

#### **3.2.4.6 Autres remarques**

Lors des entretiens, les directeurs avaient l'occasion d'émettre leurs éventuelles remarques quant à l'organisation concrète du DDM et la réglementation en vigueur. Ces remarques concernaient :

- le nombre de places octroyées et le mode de distribution
- la « liste d'attente »
- les critères d'accès au DDM

### Le nombre de places et distribution

La majorité des directeurs n'ont pas de commentaires à ce sujet, mais il faut remarquer que 10 directeurs nous informent du nombre important de personnes rentrant dans les conditions d'intégration du DDM. Elles sont bien souvent au nombre de 10... et même 35 dans une ETA.

Le souhait concret exprimé par 30% des directeurs est d'augmenter la taille du dispositif de maintien, ce qui pourrait permettre entre autres de mettre en place une structure adéquate aux caractéristiques des personnes qui pourrait fonctionner sur un long terme. Il peut être utile de rappeler ici que 30% des moniteurs estimaient avoir des difficultés pour trouver des marchés adaptés aux capacités des personnes en DDM.

L'idée est également émise par quelques directeurs de « distribuer » les places au pro rata du nombre de personnes répondant aux critères d'entrée en DDM présentes dans l'ETA.

### La « Liste d'attente »

Quelques directeurs regrettent également qu'on ne puisse remplacer la personne sortante du DDM par une autre remplissant les conditions d'entrée. En effet, l'effort d'adaptation des tâches et l'investissement réalisé devient alors inutile. Un nouveau candidat à l'entrée dans le dispositif de maintien est alors placé dans une « liste d'attente » tenue par l'administration centrale.

Plusieurs directeurs regrettent également le manque de visibilité de la liste d'attente.

### Les critères d'accès au DDM

Quant aux avis concernant les critères d'accès au DDM, ils sont très diversifiés et reflètent des points de vue parfois divergents entre eux mais aussi avec les remarques émises précédemment concernant le nombre de places.

Ces commentaires s'articulent autour de 3 thèmes : un souhait de restriction des critères, a contrario, un élargissement, et également, une modification des critères (sans envisager de restreindre ou d'élargir particulièrement).

#### - Restriction des critères

Certains pensent qu'ils sont beaucoup trop larges. Ils ajoutent à cela qu'en effet, ce n'est pas parce que l'ancienneté est importante que les possibilités d'adaptation sont fortement diminuées et que les compétences des travailleurs sont remises en cause. Pour ces quelques personnes, sont donc intégrées en DDM des travailleurs qui ne devraient pas s'y trouver

#### - Elargissement des critères

Quelques directeurs émettent l'idée de calculer le nombre d'années d'ancienneté sur base des expériences professionnelles vécues dans l'ensemble des ETA où la personne handicapée a travaillé et de ne pas limiter son calcul à l'ETA où elle travaille au moment de l'intégration dans le DDM.

Pour d'autres, il faudrait modifier les critères en diminuant le pourcentage de perte de rendement dans les différentes catégories des critères d'accès, et également en diminuant le

nombre d'années d'ancienneté le plus élevé (passer de 25 à 20 ans). Comme autre critère d'accès, on pourrait ajouter un pourcentage élevé de perte de rendement (par ex : 75%) sans exigence d'ancienneté.

- modification, adaptation des critères

Enfin, des commentaires se différencient de ces derniers en proposant une analyse au cas par cas (avec peut-être l'aide de l'AIP du BR), ils suggèrent de tenir compte du comportement au travail (fatigue, concentration,...), de l'absentéisme, et qui pourrait permettre de déterminer l'opportunité d'intégrer le dispositif de maintien. Une aide extérieure pourrait parfois être utile pour analyser les compétences de la personne sur son lieu de travail. Nous citons ici comme exemple le cas d'une personne d'une vingtaine d'années ne répondant pas aux critères actuels mais ayant de grosses difficultés d'adaptation : travail excessivement lent, manque de concentration. Sa place est entre l'ETA et le centre occupationnel mais l'ETA aura de grosses difficultés de la garder car cela pourrait entraîner des pertes financières trop importantes pour l'ETA. Le directeur de cette ETA se demande si une personne comme celle là pourrait avoir le profil pour entrer dans le dispositif de maintien.

### 3.2.4.7 Entretiens avec les directeurs – Résumé des constats

On peut synthétiser les réponses et commentaires des directeurs comme suit :

- Une satisfaction assez grande concernant les moyens humains, matériels et financiers avec toutefois des nuances apportées par une part d'entre eux :
  - o Souhait de 25% des directeurs de consacrer **plus de temps** au DDM
  - o Souhait pour une part de financer l'analyse du poste de travail (par un ergonome ou ergothérapeute) et également souhait d'une prise en charge financière du moniteur par l'Awiph
- Une satisfaction assez importante concernant les ressources de leurs encadrants même si un pourcentage assez élevé (30%) aimerait que leur **formation** soit complétée ( au niveau de l'ergonomie, du vieillissement,...)
- Constat de grandes variations dans la **préparation à la retraite** (présente dans un peu moins de 50% des cas)
- Souhait pour une part (30%) d'augmenter la **taille du DDM** et d'une **distribution au prorata des personnes répondant aux critères** et présentes dans l'ETA.
- Souhait de **garder les places** obtenues
- Souhait d'une réflexion sur la liste d'attente et sur les **critères d'entrée** en DDM perçus :
  - o Soit comme trop larges (en effet, il existe des personnes avec une importante ancienneté mais qui ne sont pas devenues incompetentes au niveau de leur travail)
  - o Soit comme trop exigeants (en effet, le pourcentage de perte de rendement pourrait être revu à la baisse, de plus, un critère de perte de rendement mais sans exigence d'ancienneté pourrait être introduit)
  - o Soit comme pas assez adaptés ( en effet, l'analyse pourrait se faire au cas par cas, ou avec des critères davantage liés au comportement au travail : fatigue, manque de concentration,...)

## **Observation :**

Comme nous pouvons le voir, les avis concernant les critères d'octroi des places en DDM sont très variés, et parfois divergents. Le premier constat que l'on peut tirer de cela est le souhait pour une grande part des personnes interrogées d'apporter une modification à ce sujet. En effet, alors que certains insistent sur la nécessité d'augmenter le nombre de places car beaucoup plus de 100 personnes remplissent les conditions énoncées dans les critères, d'autres estiment que certains travailleurs intégrés en dispositif de maintien n'y ont pas leur place, d'autant plus que d'autres personnes qui ne rentrent pas dans les conditions actuelles pourraient, d'après eux, intégrer le DDM car font preuve de grandes difficultés d'adaptation au travail. Ces oppositions dans les opinions émises mériteraient sans doute que l'on s'arrête plus longuement sur ce sujet et que la question des critères d'accès soit revue, soit pour prendre la décision de les conserver tels quels, soit pour réfléchir à une adaptation de ceux-ci.

### **3.2.5 Synthèse du feed-back avec les enquêteurs (A.I.P. et agents de l'AC)**

Les avis des enquêteurs sont recueillis lors d'un tour de table des participants. Ceux-ci ont pu s'exprimer quant au déroulement de l'enquête même et faire part ensuite de leur avis propre concernant le dispositif de maintien. En voici la synthèse.

#### **3.2.5.1 Observations concernant le déroulement de l'enquête :**

- Parfois difficulté d'interroger les personnes handicapées à l'aide du guide d'entretien : réponses qui donnent parfois l'impression d'être dites pour « plaire » à l'enquêteur, panique de certaines personnes handicapées. Pour d'autres participants à l'enquête, le dialogue avec l'aide du questionnaire a pu être enrichi de commentaires et a pu être administré comme prévu.
- Constat que les directions d'ETA, en général, s'impliquent très peu dans l'organisation et le suivi du dispositif de maintien.  
Là encore, des différences s'observent d'une ETA à l'autre. En effet, les entretiens lors de l'enquête ont varié de 20 minutes, à plus d'une heure. On a parfois l'impression que, du point de vue de certaines directions, tout va bien.  
Leur regret le plus exprimé serait le manque de places en DDM.  
On notera également l'ignorance de l'existence du DDM au sein de son ETA par le directeur.
- Grande disponibilité des moniteurs pour les entretiens. Ils rendent compte de pratiques différentes (un moniteur d'ETA en charge d'un atelier de 60 personnes est en même temps responsable du DDM, un autre s'occupe à 100% de ce dispositif qui est physiquement identifiable et autonome car il y a un marché spécifique au DDM).  
Ces deux situations très opposées reflètent deux façons très différentes de gérer le quotidien dans un dispositif de maintien.  
Certains moniteurs rencontrés se disent surpris et en même temps très satisfaits de rencontrer un représentant de l'Awiph à ce sujet. Jusque là, certains n'ont eu d'informations que par courrier, d'une façon qu'ils jugent trop impersonnelle.

L'enquête semble s'être déroulée tel que prévu, excepté pour les contacts avec les personnes handicapées qui n'ont parfois pas permis de connaître leur point de vue et leur ressenti. Dans

le cas d'une analyse future similaire à celle-ci, il serait utile de réfléchir à un mode de questionnement du vécu de la personne qui donnerait des résultats plus fidèles à ses réelles préoccupations. C'est en tout cas l'avis de certains des enquêteurs.

### 3.2.5.2 Point de vue des enquêteurs sur le DDM

Les enquêteurs ont souhaité s'exprimer quant à différents points :

- Le nombre de places et la répartition dans les ETA
- La méthode d'attribution des agréments aux ETA
- Les adaptations à apporter aux personnes et le suivi des personnes handicapées en DDM

#### Nombre de places et répartition entre les ETA

Etant donné l'intérêt à pouvoir créer des marchés spécifiques aux personnes en dispositif de maintien, **une augmentation du nombre de personnes en dispositif de maintien, par ETA**, leur permettrait de disposer d'une main-d'œuvre suffisante que pour rechercher des marchés spécifiques et adaptés. En effet, il est difficile de décrocher un marché spécifique et destiné à procurer du travail à seulement 2, 3 ou 4 personnes (en effet, lorsque l'une ou l'autre est absente, comment assurer la réalisation du travail si l'on est seulement 2 ou 3 à en assurer l'exécution ?). Rappelons ici la difficulté de trouver des marchés adaptés, et exprimée par 30% des moniteurs.

Quant au nombre de places octroyées aux ETA, la question se pose de savoir s'il ne serait pas plus logique et fondé de décider du **nombre de places d'une ETA, au prorata du nombre de personnes répondant aux critères actuels** et occupées dans l'ETA.

Comme difficulté également évoquée, on citera le manque de clarté dans la **liste d'attente**, mais également dans les **critères d'acceptation (ou de refus)** de personnes handicapées en DDM, ainsi que la « **perte** » de place lors du départ d'une personne.

#### Attribution des agréments

La question se pose de savoir s'il ne serait pas utile, et même nécessaire que l'Awiph dispose d'une grille **d'évaluation comportant des critères « minimaux »** qui permettrait d'évaluer la qualité du dispositif proposé et son adéquation avec les objectifs fondamentaux du dispositif. Les résultats à cette grille constitueraient des données objectives permettant d'accorder,... ou de refuser l'agrément à une ETA.

#### Adaptations à apporter aux personnes et le suivi des personnes en DDM

Les enquêteurs constatent qu'il n'est pas toujours évident pour l'ETA de déceler les adaptations matérielles nécessaires à apporter au poste de travail.

Pour répondre à cette difficulté, l'idée d'un **ergonome (ou ergothérapeute ?) disponible, pourquoi pas pour l'ensemble des ETA**, est émise. Par ailleurs, ils ont constaté dans plusieurs ETA, **l'envie de formation des moniteurs en ergonomie**. Les manques de (in)formations des moniteurs dans ce domaine semblent être donc bien présents.



Les enquêteurs ont également pu remarquer que les personnes en dispositif de maintien avaient besoin de beaucoup de soutien, non seulement dans leur travail, mais aussi pour la bonne gestion de leur vie quotidienne. D'aucuns considèrent que **l'Assistant(e) social(e) devrait plus s'impliquer dans le suivi et le soutien** de ce public fragilisé de part ses difficultés d'adaptation. Toujours concernant la question du suivi des personnes, l'idée est aussi émise de créer un service d'accompagnement qui serait spécifique aux ETA.

La question de **l'utilisation des 1000€** octroyés par l'Awiph se pose en regard de ces remarques d'autant plus que l'on peut remarquer que, dans la presque majorité des cas, ces 1000€ sont intégrés dans l'enveloppe générale des rentrées de l'ETA et ne sont pas affectés à un poste en lien spécifique et direct avec la tenue du DDM.

On peut donc se demander s'il ne serait pas judicieux d'en affecter une partie au **subventionnement d'AIP supplémentaires** qui seraient chargés du suivi de ces personnes, ou au subventionnement **d'ergothérapeutes (et/ou ergonome)** affectés à l'ensemble des ETA concernées par le dispositif de maintien.

On notera aussi que certains moniteurs sont très intéressés par **les fiches individuelles** utilisées lors de **l'enquête**. Ce type de document permet d'analyser le comportement des personnes qu'ils encadrent. Certains disposent de ce genre de document car ils ont participé au groupe de travail sur le vieillissement, mais ce n'est pas le cas de tous. Aussi, il serait intéressant de recueillir les besoins à ce niveau.

### 3.2.6 Synthèse et similitudes des difficultés relevées et des souhaits exprimés par : les directeurs, les moniteurs, les enquêteurs

Le but de ce tableau est de comparer les avis des uns et des autres, en mettant l'accent sur ce qui devrait susciter la réflexion quant à des améliorations possibles à apporter.

<u>Thèmes</u>	<u>Directeurs</u>	<u>Moniteurs</u>	<u>Enquêteurs</u> <u>(dont une majorité d'AIP)</u>
<b>Le temps pour l'encadrement</b>	Souhait que le moniteur puisse consacrer plus de temps (pour 25%)	Souhait pour 25% de consacrer plus de temps	
<b>La formation des encadrants</b>	proposition d'augmenter les recyclages, formation et d'avoir une aide extérieure pour l'analyse des postes de travail	Souhait de formation pour détecter les besoins d'adaptation concrète dans 25% des ETA.	
<b>L'analyse des postes de travail, l'ergonomie</b>	Souhait d'avoir une aide extérieure pour l'analyse des postes de travail	Souhait d'avoir une aide extérieure (ergonome, ergothérapeute) dans 30% des ETA	
<b>Subsides pour augmenter l'encadrement ou l'engagement d'un ergothérapeute</b>	Souhait de subsides complémentaires pour une <i>prise en charge du salaire du moniteur</i> ou pour assurer l'analyse par un ergonome		Subsides pourraient être consacrés à <i>l'engagement d'AIP supplémentaires</i> pour le suivi en DDM, <i>ou pour l'engagement d'une ergo(..)</i> pour l'ensemble des ETA
<b>Mode de « distribution » des places</b>	Distribution des places au prorata des personnes répondant aux critères DDM présentes dans l'ETA		Distribution des places au prorata des personnes répondant aux critères DDM présentes dans l'ETA
<b>Nombre de places</b>	Augmenter le nombre de places par ETA pour pouvoir créer une structure stable et sur un long terme dans l'ETA		Augmenter le nombre de places pour pouvoir créer des marchés spécifiques.
<b>Liste d'attente</b>	Problème de la perte de place dans la liste d'attente		
<b>Visibilité et clarté de la liste d'attente</b>	Manque de visibilité dans la liste d'attente		Manque de clarté dans la liste d'attente
<b>Critères (avis parfois divergents au sein des directeurs)</b>	Souhait de critères d'accès au DDM qui donnent plus de place au comportement au travail (avec analyse par BR, AIP ?) / souhait d'élargir les critères en diminuant le pourcentage de perte de rendement ou en		

	ajoutant un critère de perte de rendement sans ancienneté / souhait de trouver des critères moins larges		
<b>Critères d'accès des personnes Critères pour l'attribution des agréments</b>			Manque de clarté dans les critères d'acceptation ou de refus d'une personne handicapée en DDM ; idée d'une liste de critères minimaux pour l'agrément d'un dispositif.
<b>Rôle de l'AS en ETA, création d'un SAC spécifique.</b>			Redonner à l'Asociale un rôle plus important dans l'encadrement de ces personnes Proposer un SAC propre aux ETA

#### **4 Modification de l'arrêté depuis la réalisation de l'enquête.**

Une modification répondant à une demande exprimée par un grand nombre a été introduite par l'arrêté et concerne le nombre de places disponibles en dispositif de maintien.

Celui-ci a été augmenté et est passé, depuis le 12 juin 2008 (et avec un effet rétroactif au 01 janvier 2008), à 160 places (cfr l'arrêté du gouvernement wallon du 7 novembre 2002 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées, modifié notamment par l'arrêté du 12 juin 2008).

## 5 Conclusions

L'enquête a permis de recueillir l'avis des personnes handicapées directement concernées par ce dispositif. Il a pu être constaté que la plupart exprimaient relativement peu d'insatisfactions quant au DDM, excepté lorsque la question du souhait éventuel de faire un autre travail leur est posée (pour rappel, environ 1 personne sur 3 souhaiterait changer de travail).

Les entretiens avec les moniteurs, les directeurs et lors du feed-back avec les A.I.P nous ont montré qu'à plusieurs reprises, les avis des uns et des autres convergent quant à des améliorations à apporter. En effet, ceux-ci expriment entre autres :

- le souhait de pouvoir consacrer plus de temps à la tenue du DDM (pour 25% d'entre eux)
- le souhait de formations (ergonomie, vieillissement, ...)
- le souhait de recevoir une aide ponctuelle extérieure (ergonome, ...) ou de bénéficier d'un suivi par un ergonome
- le souhait de revoir le mode de distribution des places entre ETA, mais aussi les critères d'entrée en DDM
- le souhait de réexaminer la gestion de la « liste d'attente »
- le souhait d'une liste de critères minimaux pour l'acceptation (ou le refus) de l'agrément d'un DDM
- le souhait d'assurer un meilleur suivi des personnes en DDM en redonnant un rôle plus important à l'assistante sociale ou en créant un service d'accompagnement spécifique aux ETA.

Il serait bien que les avis suscités par cette enquête soient suivis d'une réflexion plus large entre les partenaires concernés afin de pouvoir dégager des pistes de solution concourant à une prise en charge de plus en plus en adéquation avec les besoins des personnes.

# Annexe 1

## **Guides d'entretien**

Personnes handicapées

Moniteurs

Directeurs

## Questionnaire personnes handicapées

### Adaptation de la tâche

1. Le travail que vous faites correspond-il à ce que vous savez faire ?

Le niveau de difficulté vous convient-il ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

2. Y-a-t-il un travail que vous ne faites pas aujourd'hui et que vous aimerez faire, à la place de celui que vous faites maintenant ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

### Adaptation du lieu et des outils de travail

3. Est-ce facile de se déplacer sur votre lieu de travail ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

4. Les outils de travail et les objets sont-ils faciles à prendre ou à manipuler ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

### Adaptation de l'horaire et du rythme de travail

5. L'horaire de travail vous convient-il ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

6. La vitesse à laquelle vous devez travailler vous convient-elle ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

7. Le responsable de votre travail est-il content de la vitesse à laquelle vous travaillez ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

### Encadrement

8. A votre avis, le responsable de votre travail connaît-il les difficultés liées à votre handicap ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

9. Trouvez-vous que le moniteur a le temps de vous expliquer votre travail et de répondre à vos questions ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

10. Trouvez-vous que les explications qu'il vous donne sont claires et que cela vous aide ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

11. Trouvez-vous que votre moniteur vous encourage dans votre travail ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

12. Trouvez-vous que votre moniteur est assez exigeant avec vous ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

### Avis des autres

13. Pensez-vous que les autres travailleurs sont contents de votre travail ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

14. Pensez-vous que votre responsable est content de votre travail ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	

15. Vous sentez-vous à l'aise avec les personnes qui travaillent avec vous ?

Pas du tout	Un peu	Assez bien	Tout-à-fait	Ne sait pas ou ne veut pas répondre
☹	☺	☺	☺☺	



## Questionnaire moniteur- ETA :.....

Première partie :

### 1.1 l'organisation concrète du DDM,

Nombre de personnes en DDM à l'heure actuelle :

Comment le DDM est-il organisé concrètement ? (la cellule est-elle isolée ou intégrée au sein des autres ateliers de l'ETA ?)

.....  
.....  
.....

L'organisation pose-t-elle des difficultés dans l'organisation générale du travail du moniteur ? Si oui, lesquelles et quelles améliorations pourraient être apportées à ce niveau ?

.....  
.....  
.....

Quel temps de travail consacrez-vous au DDM ?

.....

Dans cette tranche de temps consacrée au DDM, quel est le pourcentage consacré :

- A la recherche de marchés adaptés
  
- A l'adaptation des postes de travail
  
- A l'encadrement des personnes en DDM. A ce niveau, le temps consacré est-il une plage fixe ou est-il réparti en fonction des demandes ?

Quel serait le pourcentage idéal à consacrer à ces tâches ?

### 1.2 L'évaluation dans le DDM

L'évaluation de l'adéquation des dispositifs mis en place pour chaque personne se fait-elle de façon formelle ou informelle ? .....

A quel rythme ? De quelle façon ? Avec quel outil ?

.....

L'évaluation est-elle participative ? Si oui, comment ?

.....

### 1.3 Grille :

<i><b>Vous êtes en accord avec la proposition suivante :</b></i>	<i><b>Oui / non – Explications Suggestions</b></i>
Je trouve assez facilement des <b>marchés adaptés</b> (la réponse peut-être commentée)	
Je dispose d'assez de <b>temps à consacrer</b> pour réaliser des adaptations du type de tâche, du poste de travail (matériel, lieu), du rythme de travail, de l'horaire, du type d'encadrement.	
Je dispose d'assez de <b>moyens matériels</b> pour réaliser des adaptations du type de tâche, du poste de travail (matériel, lieu)	
Je dispose d'une <b>liberté d'action</b> pour réaliser des adaptations : du type de tâche, du poste de travail, de l'horaire de travail, du rythme de travail.	
Je dispose d'une formation et des outils suffisants pour <b>comprendre</b> les difficultés des ph qui sont liées au vieillissement	
Je possède une formation et des outils suffisants pour <b>détecter les besoins d'adaptation</b> concrète de personnes en DDM	
<b>Une aide de professionnels</b> extérieurs serait utile pour aider à la mise en place et à la tenue du dispositif de maintien (si oui, lesquels ?)	

Un échange entre moniteurs serait utile pour confronter les expériences	
A mon avis, les autres travailleurs ont suffisamment d'informations sur le DDM	
A mon avis, les autres <b>travailleurs</b> acceptent que les personnes en DDM fassent leur travail autrement ou à un autre rythme et ont une vision positive de celles-ci	
A mon avis, les autres <b>cadres</b> ont une vision positive des personnes en DDM (à cause de l'âge ou de l'expérience plus important(e) par exemple)	
Le DDM a un impact positif sur le reste de l'ETA	

**1.5 Autres remarques, commentaires, ou suggestions :**

**Deuxième partie :**

**Fiche individuelle du travailleur : Nom , prénom du travailleur handicapé**

.....

**2.1 Adaptations principales réalisées au niveau :**

De la tâche :

Du matériel :

De l'horaire :

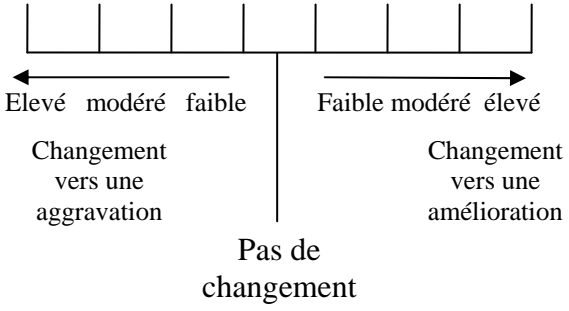
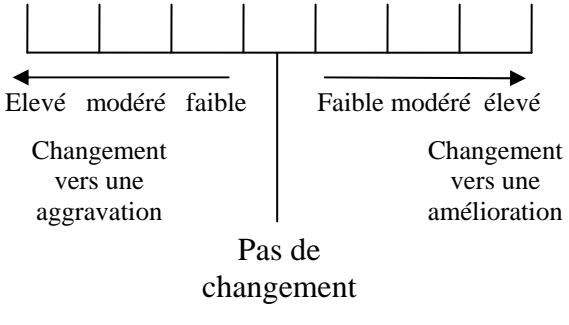
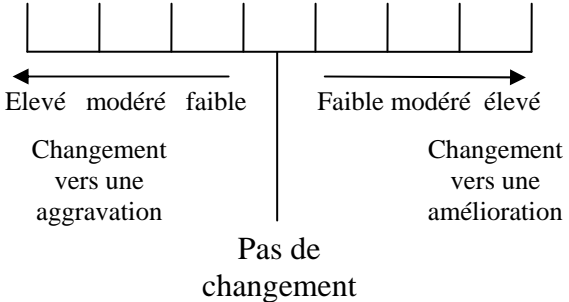
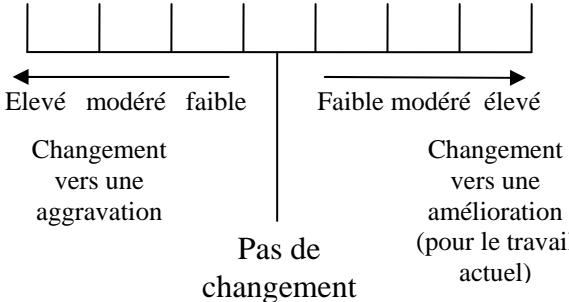
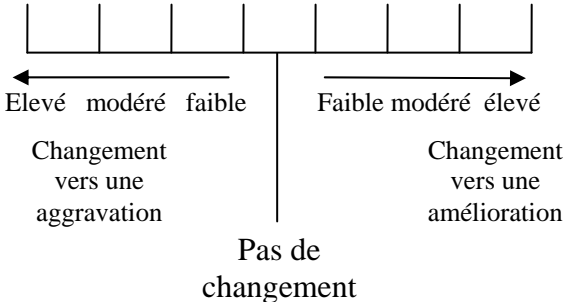
Du rythme de travail :

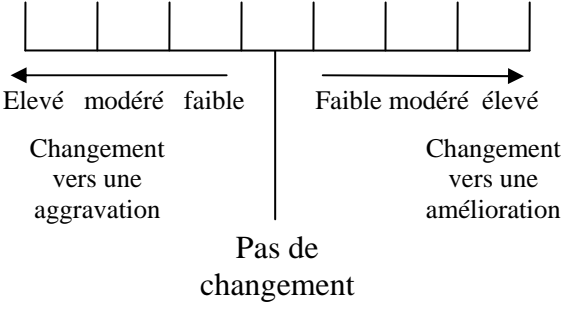
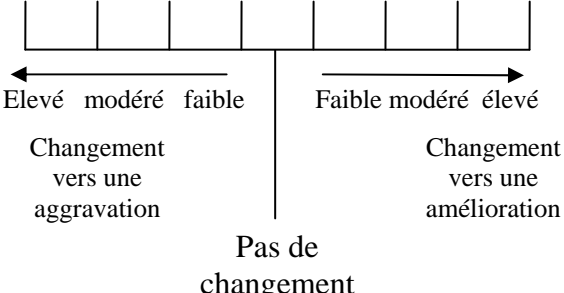
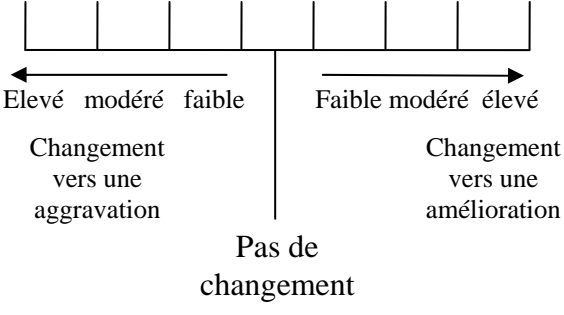
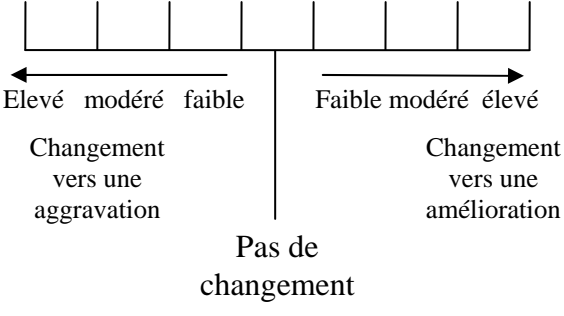
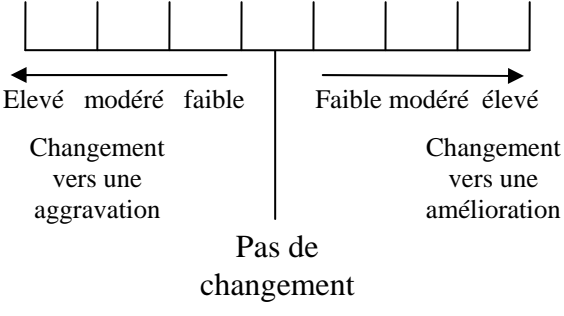
De l'environnement social :

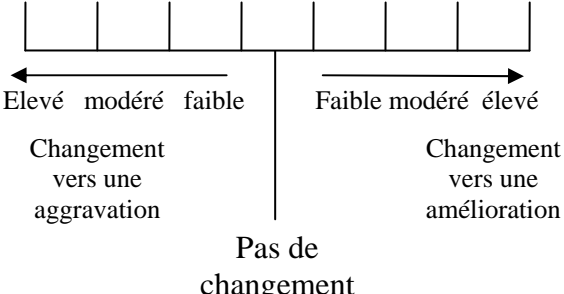
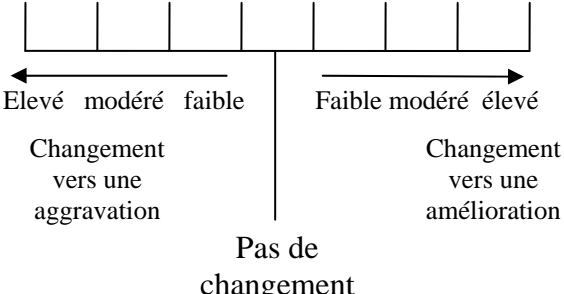
De l'encadrement humain spécifique :

**2.2 Difficultés présentes chez la personne handicapée et évolution :**

Difficulté	Situation chez la p.h.	Où en est la p.h. à l'heure actuelle : (faire une croix)
La personne perd de l'intérêt et de la motivation	<input type="checkbox"/> Pas concernée  <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM  <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	

<p>La personne ne respecte pas les consignes (à cause d'un <u>refus, de rébellion</u> )</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM)	
<p>La personne ne respecte pas les consignes (à cause d'une <u>mauvaise compréhension</u> ou d'un <u>oubli</u>)</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	
<p>La personne semble vivre une pression psychologique trop importante (se manifeste par du stress, énervement, inquiétude,...)</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	
<p>La personne ne suit plus le rythme de travail demandé</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	
<p>La personne a du mal à utiliser le matériel ou les machines</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM (entourer)	

<p>La personne manque de concentration et nécessite beaucoup d'encadrement (suivi, contrôle, encouragement...)</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	
<p>La personne a des difficultés relationnelles au sein d'un groupe (conflits, difficultés pour collaborer, distraction des autres, pauvreté de communication...)</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	
<p>La personne a des comportements agressifs</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	
<p>La personne n'accepte pas les jeunes travailleurs</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	
<p>Problèmes d'hygiène</p>	<input type="checkbox"/> Pas concernée <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	

Problèmes de santé	<input type="checkbox"/> Pas concernée  <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM  <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	 <p>         Elevé modéré faible      Faible modéré élevé          Changement vers une aggravation      Changement vers une amélioration          Pas de changement       </p>
Autres : ...	<input type="checkbox"/> Pas concernée  <input type="checkbox"/> Présente à l'entrée en DDM  <input type="checkbox"/> Survient en cours de DDM	 <p>         Elevé modéré faible      Faible modéré élevé          Changement vers une aggravation      Changement vers une amélioration          Pas de changement       </p>

## **Questionnaire Directeur ETA**

### **Les moyens, les ressources**

L'ETA dispose-t-elle d'assez de moyens pour organiser le DDM ? *si non, de quels moyens manquez-vous ?*  
*Avez-vous des suggestions ?*

- moyens humains (formation et disponibilité du moniteur, aide extérieure)
- moyens matériels
- moyens financiers
- autres type de moyens ?

Comment le budget alloué est-il réparti ? Comment est-il utilisé ?

Le personnel exerçant la fonction d'encadrement dispose-t-il des ressources nécessaires pour exercer cette fonction (formation, connaissances?) ou aurait-il besoin d'une aide extérieure ?



## **L'impact et le résultat sur les personnes**

Les autres travailleurs et les cadres ont-ils une vision positive des personnes en dispositif de maintien ? *si non, comment pourrait-on l'améliorer ?*

Le dispositif de maintien:

- permet-il une stabilisation, voire une amélioration des problèmes rencontrés par les personnes et entraîne-t-il des bénéfices inattendus ?

-ou ne peut-il empêcher une aggravation des problèmes d'adaptation survenus chez la personne ?

## **Quelles sont vos remarques ou suggestions concernant :**

- l'organisation concrète du DDM ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- la réglementation en vigueur (au niveau de la répartition des places entre ETA, au niveau des critères d'accès) ?

## **Mesures d'accompagnement vers la retraite**

Votre Eta a-t-elle mis en place un accompagnement spécifique de la personne en vue de faciliter le passage à la retraite ? Si oui, lesquels ?