



COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE

DPITSH

***Chargé de Projet d'Insertion Professionnelle
des Travailleurs en Situation d'Handicaps***

Certification professionnelle de Niveau II
*développée par l'Etablissement Collège Coopératif en Bretagne
(J.O. du 12/05/2011 – Code NSP 332p)*

L'apport d'un chargé d'insertion dans un dispositif d'accompagnement en direction de jeunes adultes en situation de handicap

Un projet : le SAJA

Présenté et soutenu publiquement par :

KERVINIO Laura

Promotion 17

Tuteur :

François-Marie FERRE

RENNES – Décembre 2012

Université Rennes 2 - Campus La Harpe
Avenue Charles Tillon - CS 24414
35044 RENNES cedex

Tél. : 02.99.14.14.41 - Fax : 02.99.14.14.44

Email : ccb@uhb.fr - Site Internet : <http://www.ccb-formation.fr>

N° de SIRET : 32712493900056 - N° de déclaration d'existence : 53 35 00693 35 - Code APE : 8559A

0

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Sandra Le Cadre et Dominique Beuget qui m'ont permis de me former auprès d'elles pendant ces deux années. Leur pédagogie, leur patience, leurs conseils et leur expérience ont été riches pour moi.

Je remercie également la direction de l'IME Ange Guépin qui m'a fait confiance pendant ce parcours de formation.

Je remercie Myriam Le Seyec, la secrétaire de l'établissement pour ses nombreuses lectures.

J'adresse mes remerciements à François-Marie Ferré, pour ses conseils dans l'écriture du mémoire.

Enfin, je tiens à remercier ma famille, mes amis ainsi que mes collègues qui m'ont soutenue durant cette formation, qui ont fait preuve de patience et qui ont contribué de près ou de loin à l'écriture du mémoire.

Avant-propos

En Juin 2008 j'obtiens un Baccalauréat Littéraire et je m'oriente vers un BTS NRC (Négociation et Relation Client) afin de devenir commerciale. Au fil des mois je m'aperçois que cette formation ne me correspond pas, c'est alors que j'entreprends des recherches pour effectuer une nouvelle formation à l'issue de mon BTS. Je me rends donc à la porte ouverte d'une université qui propose une licence « sciences de l'éducation ». Je rencontre la directrice qui souhaite que j'effectue plusieurs stages au préalable, et ceci afin que j'intègre la classe de troisième année, que j'effectue plusieurs stages au préalable. Je demande un rendez-vous avec la direction de mon lycée afin d'obtenir une convention de stage. C'est alors que le directeur adjoint me donne les coordonnées de la chargée d'insertion de l'IME Ange Guépin. En Juin 2010, j'effectue un stage d'un mois au sein de l'établissement. Après avoir observé le travail dans les différents services je me suis rapidement aperçue que l'emploi de chargé d'insertion correspondait à mes attentes.

Je commence donc, la formation DPITH en Janvier 2011. Simultanément j'intègre l'IME Ange Guépin en tant que stagiaire et ceci, pendant les deux années de formation. Cependant, en Novembre 2011, la direction de l'établissement me propose un contrat CAE-CUI de six mois. Ce dernier fut renouvelé en Mai 2012 pour six mois également. Aujourd'hui, à l'issue du parcours de formation, l'établissement me propose un contrat à durée indéterminée à temps plein sur le service insertion.

Sommaire

Table des sigles	p 4
Glossaire	p 5
Introduction	p 6
<u>Première partie : un contexte institutionnel</u>	
I- Une structure au sein d'une association: l'AMISEP	p 9
II-L'IME: une nouvelle dynamique institutionnelle	p 11
III-Un service insertion au cœur du changement	p 17
<u>Deuxième partie : un Service d'Accueil pour Jeunes Adultes</u>	
I- Une création de projet	p 25
II- La problématisation	p 30
<u>Troisième partie : l'enquête terrain</u>	
I- La méthodologie	p 37
II- Le compte rendu	p 40
III- Les commentaires et analyses de l'enquête	p 46
IV- Conclusion de l'enquête	p 54
<u>Quatrième partie : le plan d'action</u>	
I- La pesée des emplois	p 57
II- Les compétences du chargé d'insertion au sein du SAJA	p 64
III- L'organisation du travail du chargé d'insertion	p 67
<u>Conclusion du mémoire</u>	p 72

Table des sigles

AMISEP :	Association Morbihannaise d'Insertion Sociale et Professionnelle
IEFPA :	Institut d'Education et de Formation Professionnelle Adaptée
ARS :	Agence Régionale de Santé
SAJA :	Service d'Accueil pour Jeunes Adultes
ESAT :	Etablissement de Service d'Aide par le Travail
CADA :	Centre d'Accueil pour les Demandeurs d'Asile
CHRS :	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
DDASS :	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
Cpom :	Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens
MDA :	Maison Départementale de l'Autonomie
SEGPA :	Section d'Enseignement Général et Professionnel adapté
ULIS :	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (Ex UPI)
GRAFIC :	Groupement Régional pour l'Accompagnement, la Formation et l'Insertion Concertée
DPITSH :	Diplôme de chargé de Projet pour l'Insertion professionnelle des Travailleurs en Situation d'Handicap

Glossaire

- IEFPA : Il s'agit d'un terme désignant l'IME voté par les parents lors d'un conseil de vie sociale en 2005.
- SAJA : Terme qui désigne un projet de création de structure en Bretagne accueillant des jeunes de plus de vingt ans en attente de place dans un établissement médico-social.
- MDA : Il s'agit d'un terme propre au Morbihan qui est l'équivalent des MDPH. La différence est que la Maison Départementale de l'Autonomie est destinée aussi bien aux personnes en situation de handicap qu'aux personnes âgées.
- GRAFIC : il s'agit d'un dispositif d'accompagnement des apprentis en situation d'handicap. GRAFIC propose un soutien scolaire durant toute la période de formation. Il est également l'intermédiaire entre l'apprenti, le CFA et l'entreprise.
- DPITSH : Il s'agit d'une formation destinée aux travailleurs sociaux, aux référents handicap... pour l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Elle est dispensée par le Collège Coopératif en Bretagne. Le diplôme s'intitule depuis 2012 DPITSH, il se peut que dans le mémoire j'utilise l'appellation précédente : DPITH.

Introduction :

Au cours des années 1950, les institutions spécialisées pour enfants et adolescents handicapés se situaient la plupart du temps en milieu rural. Les grandes bâtisses étaient recherchées, il s'agissait de trouver le lieu idéal : une institution religieuse, un manoir, une grande maison. Ces bâtiments étaient bien souvent issus de donations. Les adolescents y évoluaient au grand air, avec une éducation rigide et des conditions de vie rudes : dortoirs communs, salles de bains communes. Les professionnels n'étaient la plupart du temps pas formés, prenaient en charge d'importants groupes toute la semaine et effectuaient les veilles de nuit. Les moyens quant à eux étaient faibles, les activités étaient menées avec les moyens du bord ainsi que les ateliers. Ces jeunes étaient accueillis à partir de 8 ans, la rupture avec la famille est donc bien difficile, et les retours à domicile sont rares. Les institutions ne communiquaient presque pas avec l'extérieur et bien souvent leur position géographique ne le permettait pas.

Le contexte législatif amène peu à peu les institutions à modifier leurs pratiques. En effet, pour la première fois, la loi du 30 juin 1975, impose l'obligation d'insertion en vue de favoriser l'intégration en milieu ordinaire, et l'autonomie des personnes en situation de handicap. La mise en place de la COTOREP apporte une nouvelle dimension solidaire. Cette loi affirme aussi l'accès à l'éducation et la formation professionnelle de toute personne en situation de handicap. Une seconde loi en 1987, oblige toutes les entreprises de plus de 20 salariés à embaucher 6% de travailleurs handicapés. Ces deux lois, ont permis aux institutions de repenser leurs pratiques en vue d'une insertion professionnelle : les ateliers y ont prit du sens. En parallèle, des instituteurs de l'éducation nationale ont été embauchés pour favoriser l'accès à la formation des adolescents en situation de handicap. La loi de 2002, vient actualiser celle de 1975, en insistant sur la politique d'insertion au sein des établissements médico-sociaux. Puis, plus récemment, la loi du 11 Février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette dernière définit pour la première fois la notion de handicap en y incluant le handicap psychique. Elle réaffirme notamment une volonté d'insertion, et rend obligatoire la double inscription scolaire (établissement médico-éducatif et

l'établissement scolaire du milieu ordinaire le plus proche). Toutes ces lois ont permis, en cinquante ans, une évolution dans la prise en charge des personnes en situation de handicap et notamment des adolescents. Les professionnels œuvrent à présent vers l'autonomie et l'insertion socioprofessionnelle de la personne qu'ils accompagnent dans le respect de son projet.

Aujourd'hui, le paysage médico-social est encore en mouvement : les établissements répondent aux directives de l'Agence Régionale de Santé. Chaque nouvelle création est à son initiative, c'est elle qui accorde également les budgets de chaque structure. L'ARS a été créée en 2009 afin de piloter les actions sociales, médico-sociales et de santé dans le but de mieux répondre aux besoins sur un territoire donné. De plus, les établissements vont être évalués : sur la qualité, les modalités d'accompagnement, les services proposés aux usagers... Ce contexte a permis à de nombreux établissements de repenser leurs pratiques. C'est le cas de l'IME (institut médico-éducatif) dans lequel je travaille: L'IEFPA Ange Guépin à Pontivy.

Aujourd'hui l'établissement est en pleine évolution et offre aux usagers un accompagnement basé sur de nouveaux supports dans un esprit d'inclusion. Cependant, l'établissement se trouve confronté au nombre grandissant de jeunes en attente de place dans les établissements médico-socio pour adultes et donc maintenus dans le cadre de l'amendement Creton. C'est dans ce contexte qu'un nouveau projet se construit incluant la création d'un poste de chargé d'insertion. La question centrale du mémoire portera donc sur la contribution de ce poste à la mise en œuvre du nouveau projet. Dans une première partie, nous présenterons le contexte institutionnel. La deuxième partie aura pour objet la création d'un SAJA (Service d'Accueil pour Jeunes Adultes) pour répondre aux besoins. Dans un troisième temps je réaliserai une enquête. Enfin, dans une dernière partie nous ferons les préconisations et le plan d'action pour répondre à la problématique.

Première partie :

Un contexte institutionnel

L'Association Morbihannaise d'Insertion Sociale et Professionnelle est régie par la loi de 1901 qui la définit comme association à but non lucratif. L'association est, depuis quelques années, en plein développement. L'ARS préconise un rassemblement des associations pour rendre plus efficace l'action sociale sur un même territoire. L'AMISEP a donc affirmé une volonté de développement dans la région, par le biais d'absorptions. L'IME sur lequel va porter le mémoire est l'origine de l'association.

I- L'AMISEP (Association Morbihannaise d'Insertion Sociale Et Professionnelle)

1-1 La mission de l'AMISEP

« Notre mission spécifique, dans nos actions de solidarité en Bretagne tient en 3 mots : accueillir, former et accompagner de nombreuses personnes qui connaissent précarité, pauvreté, solitude, violence, illettrisme, handicap, exclusion, chômage ... » tel le précise la charte associative de l'AMISEP ¹

Cette mission se met en œuvre en six pôles:

- *Ecoute et orientation*
- *Logement, hébergement*
- *Soins et thérapeutique*
- *Education et formation*
- *Travail et emploi*
- *Culture et solidarité* ²

¹ Journal AMISEP numéro 11 – Juin 2011

² www.amisep.asso.fr Action en six pôles

1-2 Le fonctionnement³

La direction générale est composée d'un directeur, Jean-Claude Thimeur, d'une directrice administrative et financière et d'un directeur général adjoint. Un conseil d'administration se réunit une fois par mois au sein de l'association : il vote les budgets et définit les grandes orientations. Ce conseil d'administration est composé de 14 personnes issues de secteurs d'activité multiples : responsable de formation à la chambre d'agriculture, ingénieur EDF en retraite, huissier de justice... Il est présidé par Jean-Michel Le Roux. Il existe aussi une assemblée générale qui a lieu tous les ans au mois de juin.

1-3 L'histoire et les structures qui la composent

L'AMISEP a vu le jour le 5 décembre 1997, elle résulte de la fusion de trois établissements : « La Providence » (actuel IME) à Pontivy (créée en 1978 par Jean-Michel Le Roux actuel président de l'AMISEP), « Accueil et amitié » à Vannes et « Terre d'accueil » à Ploërmel. A cette époque, l'AMISEP comptait 80 salariés, à présent elle en compte 460. En 1998, le premier centre de formation à l'emploi a été créé. Puis, en 2000, a été adoptée la charte du bénévolat. En 2001, le CADA de Pontivy a vu le jour. La même année, l'AMISEP a ouvert une antenne de l'IME Ange Guépin à Auray, un chantier de maraîchage bio à Guillac, l'atelier d'insertion ACCES à Pontivy. En 2003, l'ESAT et le foyer d'hébergement « Les Menhirs » à La Gacilly sont absorbés par l'association. Simultanément elle crée un pôle culture. L'association s'est aussi étendue au-delà du territoire Morbihannais en 2004 avec l'ouverture d'un CHRS, d'une maison relais et d'un chantier d'insertion à Lannion dans les Côtes d'Armor. En 2010, l'association « Saint Georges » à Crac'h (foyer de vie et ESAT) est absorbée par l'AMISEP. Puis c'est au tour de l'association « PHARE » au Roc-Saint-André en 2011. Aujourd'hui l'association compte une trentaine de structures⁴ très diversifiées: IME, ESAT, foyers d'hébergement, centres de formation, CADA, CHRS... s'étendant géographiquement de Vannes jusqu'à Lannion.

³ Cf annexe 1 : les établissements de l'AMISEP

⁴ Cf annexe 2 : l'organisation de l'AMISEP

II- IME Ange Guépin : une nouvelle dynamique institutionnelle

La loi de Février 2005 rend obligatoire la double inscription scolaire pour les jeunes en situation de handicap. Cette double inscription peut être en IME et en collège ou lycée.

2-1 L'histoire de l'IEFPA

Au XIXème siècle l'établissement était géré par les Sœurs de la Charité Saint Louis qui avaient pour mission d'élever comme il se doit les jeunes filles issues de familles pauvres.

Dans les années 1970, la DDASS octroie à l'établissement un agrément permettant d'accueillir 60 jeunes « débiles légers et moyens ». En 1974, la structure a été cédée à l'association civile « La Providence Notre Dame ». Puis, en 1978 elle obtient l'agrément d'Institut Médico-Professionnel.

Dans les années 1980, on observe les prémices d'une ouverture vers l'extérieur. En effet, des appartements dans le centre ville de Pontivy ont été loués pour les jeunes les plus autonomes. Simultanément, ont été créés le restaurant d'application ouvert au public et une lingerie.

En 1996, avec la création de l'AMISEP l'établissement devient mixte et s'appelle désormais IEFPA Ange Guépin. En 2001 une antenne a été créée à Auray, permettant ainsi d'élargir son intervention sur le territoire morbihannais. Celle-ci accueille 23 jeunes en semi-internat uniquement.

L'IEFPA détient (au titre des annexes XXIV) un agrément pouvant accueillir 67 jeunes de 12 à 20 ans, présentant une déficience intellectuelle, associée à des troubles du comportement. Les jeunes sont accueillis sur le site de Pontivy en internat, en semi-internat, en modulables (quelques soirs par semaines). Ce dernier permet d'être en accord avec les besoins individuels. Depuis près de 15 ans, l'établissement est mixte mais reçoit davantage de filles. Ceci s'explique par l'existence à Pontivy d'un IM-pro (dépendant de la fonction publique), qui accueille uniquement des garçons.

La structure compte aujourd'hui 46 salariés soit 39 équivalents temps plein⁵ et dépend de la convention collective du 15 Mars 1966. L'établissement est ouvert, jusqu'ici, 210 jours par an, assurant une prise en charge pendant la moitié des vacances scolaires.

2-2 Fonctionnement de l'IEFPA à Pontivy – Jusqu'en Juillet 2011-

L'unité d'enseignement

La prise en charge de la scolarité se fait une semaine sur deux en alternance avec les ateliers de pré-formation.

L'unité d'enseignement est assurée par 2 enseignantes de l'éducation nationale. Elles dispensent les apprentissages de base du programme officiel du premier et second degré. Elles adaptent leur travail en fonction des lacunes et du projet individuel de chacun. Pour le moment, tous les jeunes de moins de 20 ans peuvent bénéficier du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS). Au-delà ils n'ont plus d'enseignement scolaire et se perfectionnent donc en atelier. Ce temps scolaire est partagé avec l'enseignement physique et sportif dispensé par un éducateur sportif, et aussi avec de l'art plastique et plus précisément de l'art thérapie. Jusqu'ici ces temps se déroulaient dans l'établissement où plusieurs classes étaient aménagées. Cependant depuis septembre 2010 l'une des deux classes est intégrée dans un lycée professionnel, dans le but de favoriser l'inclusion dans le cadre de la loi 2005. Il s'agit ici du commencement d'un partenariat entre l'IEFPA et le lycée d'enseignement professionnel Saint Ivy.

Le plateau technique

Le plateau technique proposait jusqu'en juillet 2011 : un atelier collectivité qui possédait comme support le self, mais aussi l'entretien des locaux de l'institution ainsi qu'une lingerie. Il y avait un atelier cuisine qui se déroulait dans la cuisine pédagogique de l'établissement. Puis un atelier restauration qui propose un apprentissage plus pointu de la cuisine mais aussi du service de salle par le biais

⁵ Cf annexe 3 : l'organigramme hiérarchique

d'un restaurant d'application ouvert au public en semaine. Enfin, un atelier conditionnement souvent destiné aux jeunes ayant une orientation ESAT.

Ces temps de préformation se déroulent avec des petits groupes (5 ou 6 le plus souvent) encadrés par des éducateurs techniques. Les journées d'ateliers s'effectuent en deux temps : une partie théorique dédiée aux techniques du métier, puis une partie de pratique professionnelle.

L'internat

Il vise au développement personnel et relationnel du jeune accompagné. Il s'agit de l'amener vers une autonomie sur les actes de la vie quotidienne. L'hébergement se fait sur plusieurs lieux, il comprend :

- L'unité éducative, scindée en deux (garçons et filles) nécessite une présence éducative permanente. Les jeunes accueillis sur cette unité sont la plupart du temps les nouveaux arrivants ou les jeunes ayant une faible autonomie
- Deux passerelles où 12 filles sont hébergées. Un éducateur assure plusieurs passages le soir. Ces jeunes filles bénéficient d'un temps de sortie et d'un budget semaine qui leur permet de réaliser 2 repas.
- 2 studios à l'interne où les jeunes sont en complète autonomie, mais l'éducateur assure un passage par soirée. Ils disposent d'un budget plus élevé afin d'assurer tous leurs repas du soir (chaque studio possède une cuisine)
- 2 appartements dans le centre ville de Pontivy. Pour ces jeunes l'autonomie est acquise. L'éducateur assure aussi un passage le soir, notamment pour vérifier le respect des heures de sortie. Ces jeunes filles ont aussi un budget par semaine qu'elles doivent gérer en fonction de leurs courses.

Ces passages éducatifs aux passerelles, aux studios et appartements sont assurés par le service insertion dans la continuité d'une insertion sociale. De même, la distribution de l'argent de poche de chacun est assurée par le service.

Le travail effectué sur les deux autres pôles est de l'ordre de l'apprentissage de la vie en collectif, de la responsabilisation des tâches quotidiennes y compris de l'hygiène...

Soins médicaux et thérapeutiques

Ce pôle est composé d'un médecin psychiatre qui rencontre les jeunes à leur demande, il participe aux synthèses hebdomadaires. Ponctuellement, il anime des analyses de pratiques professionnelles (environ 1 fois par trimestre). Le médecin psychiatre établit aussi les certificats médicaux pour les dossiers d'orientation de la MDA. Les jeunes peuvent également rencontrer la psychologue de l'établissement présente à temps plein. De plus, une orthophoniste intervient tous les mercredis.

Deux infirmières (1 ETP) sont présentes pour tous les soins médicaux et pour accompagner les jeunes lors des rendez vous (médecins, dentiste...). Elles assurent aussi des interventions de préventions. En parallèle les jeunes ont accès à des temps d'art thérapie où ils s'expriment plus facilement à travers différents supports.

Chaque jeune a un référent sur chaque pôle (scolaire, technique, éducatif, insertion et l'équipe thérapeutique). Le projet individuel d'accompagnement⁶ (PIA) permet au jeune de construire son parcours avec ses référents. Il est élaboré à l'arrivée du jeune dans l'établissement et continue à se dessiner tout au long de sa scolarisation à l'IEFPA.

2-3 *Septembre 2011 : un IME hors les murs*⁷

L'unité d'enseignement

Deux espaces d'enseignement ont été créés au sein de deux lycées d'enseignement professionnel. Un espace conservé et renforcé au lycée Saint Ivy et un second espace au lycée agricole Kerlelost à Pontivy. Cependant les groupes restent les mêmes. Les jeunes effectuent toujours une alternance d'une semaine sur deux avec les différents ateliers du plateau technique. Ils déjeunent avec les lycéens et participent aux rencontres telles que les cross, les projets théâtres... Cet espace d'inclusion au sein du lycée Saint Ivy a fait l'objet d'un reportage au journal télévisé de France 3 Bretagne⁸ le jeudi 6 Octobre 2011. Le journal RTL de 8 heures du 4

⁶ Obligatoire depuis les annexes XXIV du décret du 27 /10/1989

⁷ Annexe 4 : Schémas représentant le fonctionnement de l'IME aujourd'hui

⁸ JT du 12 /13 du Jeudi 6 Octobre 2011 : http://info.francetelevisions.fr/video-info/index-fr.php?id-categorie=JOURNAUX_LES_EDITIONS_REGIONALES_BRETAGNE_1213 (début à 10 min 45 s)

Octobre 2011 définit cette expérience comme « inédite en France ». Dans le cadre de la loi 2005-102 les jeunes bénéficient de la double inscription scolaire.

Le plateau technique

L'atelier collectivité qui, je le rappelle, possédait comme support, le self de l'établissement, l'entretien des locaux et la lingerie, évolue à présent différemment. En effet, l'éducatrice technique se rend avec son groupe toutes les semaines au village vacances de Mûr-de-Bretagne et à la maison de repos Ty Mamm Doué à Cléguérec (environs 15 kilomètres tous deux de Pontivy). Elles effectuent le ménage des chambres (réfection des lits, entretien des chambres et salles de bain, changement du linge...). Le mercredi, elles occupent la cuisine pédagogique du lycée Anne de Bretagne à Locminé.

L'atelier conditionnement s'effectue lui au sein du lycée agricole Kerlebost. Un jeudi sur deux, le groupe se rend dans une entreprise du milieu ordinaire : Hill Rom (fabrication de mobilier médicalisé). Le jeudi suivant, ils se déplacent à l'ESAT du Pigeon Blanc à Pontivy (ADAPEI) pour travailler sur le support conditionnement. Au besoin, ils se déplacent dans les ESAT de Pontivy en renfort

Le restaurant d'application de Kérimaux conserve son fonctionnement. Le groupe effectue régulièrement des prestations extérieures pour diverses associations allant jusqu'à 200 couverts.

L'internat

L'internat se présente en 3 parties cette année :

Tout d'abord, une partie à l'interne avec un groupe de jeunes qui nécessite une présence éducative plus importante. Souvent, il s'agit des jeunes entrants ou les jeunes les moins autonomes.

Ensuite, le service insertion conserve le volet éducatif de l'appartement en centre ville et des deux studios. L'un des deux appartements a été fermé en juillet 2011, car pour le moment aucun jeune n'est susceptible de l'intégrer.

Deux groupes : un groupe de 4 filles et un groupe de 6 garçons sont hébergés au sein de l'internat du lycée Saint Ivy. Partageant différents temps avec les lycéens :

repas, activités sportives, temps de soirée... Des éducateurs sont présents mais avec plus de distance afin d'éviter la stigmatisation des jeunes.

En parallèle, la maison des « douves » ainsi qu'une des passerelles de l'IEFPA hébergent des élèves de BTS du lycée Saint Ivy. Ces lieux correspondent davantage à leur autonomie que l'internat du lycée.

Les soins médicaux et thérapeutiques

La psychologue, l'orthophoniste et les infirmières se déplacent tout au long de la semaine entre les deux lycées, et l'unité de base et ceci en fonction des déplacements des jeunes. La psychologue et les infirmières se déplacent aussi tous les mardis sur l'antenne d'Auray; ce qui n'était pas le cas les années précédentes (il y avait une psychologue sur chaque lieu). Le médecin psychiatre est toujours présent pour les temps de synthèse, réunions clinique... L'éducatrice qui pratique des temps d'art-thérapie, conserve son atelier au sein de la structure, mais propose aussi ce temps maintenant aux jeunes d'Auray. Ces cours se déroulent dans les locaux de l'EHPAD de la Chartreuse (association Gabriel Deshayes à Auray, partenaire de l'antenne).

L'unité de base

L'unité de base est le lieu de référence des jeunes : l'arrivée le lundi et le départ du vendredi se fait à partir de la structure même de l'IEFPA. Le matin, les jeunes s'y réunissent en vue du départ dans les espaces partenaires. Il s'agit aussi, en cas de besoin, d'un « espace de repli » pour les jeunes en cas de besoin.

III-Le service insertion

3.1 Histoire du service insertion: d'hier à aujourd'hui

En 1881, deux entités distinctes existaient : le service de suite « le relais » et le Groupe Extérieur. Le premier était composé de 10 jeunes de plus de vingt ans, sortis de l'IME mais toujours accompagnés par un éducateur. Ce même service accueillait aussi 5 personnes de l'extérieur qui avaient besoin d'un suivi éducatif. Le Groupe Extérieur (GE) quant à lui, accueillait 12 jeunes en fin de parcours IME. Ils étaient hébergés dans des appartements dans un immeuble du centre-ville, accompagnés par un éducateur.

En Septembre 1983, un chef de service (Jean-Claude Thimeur, actuel directeur général de l'association) prit la gestion de ces deux entités. A cette date, le Groupe Extérieur quittait l'immeuble, et des appartements ont été loués partout dans le centre-ville.

En 1989, les annexes XXIV annonçaient une suppression des financements pour le service de suite. Le service de suite « le relais » a donc demandé une habilitation pour passer CHRS. En 1994, il n'y avait plus de jeunes sortants de l'IME hébergés au CHRS. La même année, un poste à mi-temps a été créé dans le cadre du service de suite. C'est à partir de 2005 que le service insertion existe en tant que tel. Il y avait un poste à temps plein (l'éducatrice actuelle), un poste à mi-temps et un poste à quart temps. C'est en 2009, qu'est diplômée la première chargée d'insertion professionnelle.

Jusqu'à juin 2011, le service était composé d'une monitrice éducatrice à mi-temps, d'une éducatrice spécialisée et d'une chargée d'insertion professionnelle, toutes deux à temps plein. A cet effectif s'ajoute ma présence depuis janvier 2011 dernier comme stagiaire DPITSH.

La monitrice éducatrice accompagnait les jeunes sur le versant social. Elle effectuait les soirées sur les différents groupes⁹. En parallèle, elle menait un travail individuel avec chacun en lien avec la gestion de la vie personnelle (tâches ménagères, gestion du budget, repas équilibrés...). De plus, elle accompagnait les jeunes dans

⁹ Les deux passerelles, les studios et les appartements dépendants du service

plusieurs actions bénévoles comme « Les Restos Du Cœur ». Ceci permet au jeune de s'inscrire dans une dimension sociale.

L'éducatrice spécialisée, et la chargée d'insertion travaillent en étroite collaboration de façon transversale :

Nous accueillons les jeunes à partir de 18 ans pour les accompagner vers une insertion sociale et professionnelle : suivi et mise en œuvre du projet personnalisé, mise en place de stages pour vérifier le projet professionnel du jeune, nous entretenons et développons le réseau afin d'être au plus près des besoins des jeunes. Nous proposons un accompagnement social (préparations aux stages, aide aux démarches administratives, recherche d'un logement...), nous constituons également les dossiers d'orientation MDA, nous recevons les familles, nous accompagnons les demandes de tutelles ou de curatelle.

Le service accompagne également les jeunes qui dépendent du service de suite. Celui-ci est obligatoire au titre des annexes XXIV. Il s'agit de la poursuite d'accompagnement d'un jeune, dans les 3 années suivant la sortie de l'IEFPA. La plupart du temps le service est peu sollicité, ou alors de façon ponctuelle. Il s'agit généralement de mises en lien avec les acteurs du réseau.

Cette rentrée scolaire 2011-2012 est marquée par un changement de personnel au sein du service, ce qui suppose aussi une nouvelle organisation du travail. Tout d'abord la monitrice éducatrice n'est plus présente sur le service, elle a rejoint l'équipe éducative à l'internat du lycée Saint Ivy. Cela suppose qu'à présent nous assurerons le volet social et l'hébergement chaque jour. Le mois de septembre 2011 annonce le départ de la chargée d'insertion. Aujourd'hui le service est donc composé d'une éducatrice spécialisée et moi-même.

Cependant, l'éducatrice est actuellement, et ce jusqu'en septembre 2012, en formation Caferuis. Ce qui suppose de nombreuses absences durant l'année.

Le départ de la chargée d'insertion m'a permis d'obtenir deux contrats consécutifs de 6 mois (CAE-CUI)

3.2 Un accompagnement personnalisé qui s'appuie sur un réseau et des partenariats

Les jeunes découvrent le service vers l'âge de 18 ans par le biais d'un premier stage. C'est un stage de découverte d'une semaine afin d'effectuer une première évaluation soit à leur demande, soit à la demande du référent. Cette première prise de contact permet à la fois de découvrir le jeune, son projet et ses motivations. C'est aussi l'occasion de présenter le service, son fonctionnement, et les pré-requis avant tout départ en stage. L'insertion est bien pensée au titre d'un parcours personnalisé, où les dimensions sociales et professionnelles seront des indicateurs pour la proposition d'orientation. Le service s'adapte au projet et au rythme de chacun dans la mesure où celui-ci ne risque pas d'être « maltraitant ».

Que ce soit sur la phase de découverte, d'expérimentation ou d'évaluation, le service s'appuie sur des outils d'évaluations tant sur la question de l'autonomie (exemple des appartements) que sur le domaine professionnel par le biais de stage.

C'est tout au long de ces étapes que la question de l'orientation se pose, et est progressivement travaillée avec le jeune et sa famille. Aborder la question du handicap est souvent douloureux, renvoyant à la fois à des éléments du passé et des questionnements quant au futur. Le dossier d'orientation est constitué quelques mois avant la sortie du jeune, en lien avec la famille. Il permet de retracer le parcours effectué au sein de l'institution, et de formaliser les demandes en lien avec l'orientation préconisée.

Les orientations proposées peuvent être en milieu ordinaire (apprentissage, formations qualifiantes, formations continues, emploi direct), en milieu dit « protégé » en ESAT avec ou sans foyer d'hébergement ou avec SAVS, en foyer de vie. De manière plus exceptionnelle, il s'agira d'une orientation en FAM, MAS ou vers des solutions plus élaborées et personnalisées.

Pour proposer une orientation et afin de s'approcher au plus près du projet du jeune, il faut bien connaître le territoire, les différents emplois proposés en milieu ordinaire comme en milieu protégé, et les attentes de chaque établissement.

De plus, l'équipe travaille en collaboration avec des dispositifs tels que GRAFIC¹⁰ (accompagnement des jeunes apprentis reconnus travailleurs handicapés), CAP emploi, la mission locale... Ce travail en réseau nous permet de mutualiser nos compétences, et met en lien le jeune avec des espaces ressources qu'il pourra solliciter par la suite.

Parfois, quand la pathologie du jeune est trop sévère nous devons faire équipe avec le sanitaire : clinique des adolescents et hôpitaux de jour. Où bien trouver de nouveaux dispositifs qui correspondent davantage aux besoins de chacun : maisons relais, familles gouvernantes, les groupements d'entraide mutuels...

3.3 La situation du service insertion

Les orientations professionnelles

L'IEFPA possède un agrément pour accueillir des jeunes déficients intellectuels jusqu'à 20 ans. Aujourd'hui l'établissement compte 55 jeunes de plus de 18 ans, donc susceptibles de dépendre du service insertion. Ce nombre est important pour plusieurs raisons. Tout d'abord, on peut noter que depuis quelques années les entrées dans l'établissement sont plus tardives, vers 18 ans. Il s'agit souvent de lycéens issus de SEGPA ou ayant vécu des échecs scolaires répétés et fragilisés psychologiquement. Le parcours d'insertion est réduit à deux ans, alors même qu'une année au minimum est nécessaire pour que le jeune puisse « se poser ».

Par ailleurs, ce nombre important est à mettre en lien avec le nombre d'entrées réalisées quelques années auparavant. Certaines années nous avons accueilli 2 entrants, et l'année suivante, 10 entrants. Cet effectif de dix personnes se retrouvera quelques années plus tard, et pourrait expliquer la situation actuelle.

Enfin, en 2012, il y aura 18 jeunes qui seront maintenus dans l'établissement dans le cadre de l'amendement Creton, c'est-à-dire un tiers de l'effectif total.

¹⁰ Groupement Régional pour l'Accompagnement, la Formation et l'Insertion Concertée

Parmi eux:

5 ont une orientation ESAT

8 ont une orientation ESAT avec hébergement

4 ont une orientation foyer de vie

1 est orienté vers le milieu ordinaire

On constate que 90% de ces jeunes sont en attente de place dans une structure du milieu protégé.

Les difficultés d'insertion rencontrées

En effet, il y a une absence de places dans les ESAT avec foyer d'hébergement, notamment sur certains ateliers comme le conditionnement, qui accueille les travailleurs (des espaces verts par exemple) vieillissants. A ceci s'ajoute un nombre important de personnes inscrites sur les listes d'attente. Lorsqu'un poste se libère nous constatons une hausse des exigences sur les compétences, et bien souvent les meilleurs niveaux sont recrutés au détriment d'autres. Ce niveau d'exigence qui s'élève dans ces structures est à mettre en lien avec les exigences des clients de l'ESAT : délais de production, qualité... De plus, il y a une recrudescence des candidats provenant de CAP emploi ce qui allonge les listes d'attente.

Nous constatons qu'un grand nombre des jeunes que nous orientons vers les ESAT ont besoin en parallèle d'un hébergement en foyers, les places manquent aussi, car peu d'ESAT disposent de foyers d'hébergement. Parfois, il y a des places en foyer mais pas de poste à pourvoir en ESAT. Nous mesurons de plus en plus, un écart entre les exigences d'emploi en milieu protégé et les capacités des jeunes de l'IEFPA. En effet, les jeunes que nous accueillons il y a une quinzaine d'années avaient une orientation milieu ordinaire, ces jeunes n'avaient pas (ou peu) de troubles associés à la déficience et le marché de l'emploi était moins saturé. A présent, nous constatons, qu'à la déficience s'ajoutent des troubles associés : grande immaturité, inhibition, carences affectives et sociales, instabilité sur un poste de travail, somatisation, rythme de travail non régulier... ; De ce fait une orientation

ESAT est préconisée. Cependant ces jeunes ont des difficultés à répondre aux exigences du travail. Certains jeunes qui ont un faible niveau d'ESAT se trouvent donc réorientés en foyer de vie.

Nous nous confrontons également à un manque de place dans ces foyers de vie. Ces structures ont une faible capacité d'accueil (environ 15 personnes), et les mouvements y sont rares. De plus, les ESAT ont une forte demande pour les travailleurs vieillissant, car la plupart du temps ils ne trouvent pas de structures adaptées, du type maison de retraite médicalisée.

Nous accueillons de plus en plus de jeunes avec des troubles psychiques. Pour ces jeunes l'orientation reste difficile : pas de stabilité au travail, difficultés à être dans un groupe. L'ESAT et le foyer de vie ne leur convient pas. De nouvelles solutions sont à trouver, de nouveaux dispositifs se créent : maison gouvernante, groupement d'entraide mutuelle... Il peut s'avérer nécessaire d'interpeller le sanitaire et notamment les hôpitaux de jour.

Nous constatons, par ailleurs, qu'il existe aussi un écart entre l'accompagnement de l'IME et le milieu de l'emploi dit « protégé ». L'accompagnement proposé au sein de l'IEFPA est très protecteur face aux exigences des ESAT. Jusqu'ici les jeunes n'étaient pas réellement mis en situation de travail, dans les ateliers ils allaient à leur rythme. A présent, grâce aux nouveaux espaces d'inclusion, ils doivent se conformer aux exigences, car ils ne sont plus à l'IME mais dans les entreprises.

Maintien d'amendement Creton

Nous nous apercevons également que ces jeunes maintenus dans le cadre de l'amendement Creton ne sont plus dans la même dynamique, ils se trouvent en décalage avec le groupe. Ils sont dans un entre-deux qui peut être parfois mal vécu par ces jeunes.

Ceci nous amène à questionner nos pratiques. Quel accompagnement offrir à ces jeunes ?

L'amendement Creton :selon l'article 22 de la loi du 13 Janvier 1989 « *Lorsqu'une personne handicapée placée dans un établissement d'éducation spéciale ne peut*

être immédiatement admise dans un établissement pour adulte désigné par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel [...] ce placement peut être prolongé au-delà de l'âge de 20 ans ou, si l'âge limite pour lequel l'établissement est agréé est supérieur, au-delà de cet âge dans l'attente de l'intervention d'une solution adaptée »¹¹. Si nous pouvons amener des réponses partielles à un effectif de 55 jeunes de plus de 18 ans au sein de l'IEFPA Ange Guépin, il va falloir trouver de nouveaux types d'accompagnement par le biais d'outils et de supports différents.

¹¹Article 22 de la loi du 13 Janvier 1989 http://dcalin.fr/textoff/creton_1989.html

Deuxième partie :

Un Service d'Accueil pour Jeunes Adultes

Aujourd'hui la région Bretagne compte plus de 400 jeunes adultes maintenus en institutions dans le cadre de l'amendement Creton. Face à cette situation, l'Agence Régionale de Santé (ARS) Bretagne va lancer un appel à projet pour une création d'un SAJA (Service d'Accueil pour Jeunes Adultes). Ce service a pour but de poursuivre l'accompagnement des jeunes de plus de vingt ans vers l'emploi tout en libérant des places dans les établissements médico-sociaux pour enfants.

I- Une création de projet

1-1 Diagnostic sur le territoire

L'ARS observe qu'en Bretagne le taux d'équipement des établissements médico sociaux pour enfants handicapés est inférieur à la moyenne nationale (excepté les Côtes d'Armor)¹². Cette année l'ARS va travailler sur plusieurs thèmes en lien avec les besoins du territoire, celui qui nous concerne aujourd'hui est la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ce travail a pour objet de « *favoriser les parcours de formation et d'insertion professionnelle de jeunes et adultes handicapés en évitant les ruptures de parcours et privilégiant le respect du projet individuel. Cette insertion professionnelle pourra se faire notamment au travers des ESAT.* »¹³. La région Bretagne compte 66 IME pour une capacité de 3 300 places. Dans le département du Morbihan la situation des IME s'avère difficile en ce qui concerne le nombre de jeunes maintenus dans le cadre de l'amendement Creton. En effet, 3 IME morbihannais sont concernés. Ces 3 établissements regroupent 71% des jeunes de plus de 20 ans (67 jeunes sur 94). Cette situation engendre des dépassements d'agrément qui peuvent être parfois importants. Cette forte proportion s'explique par des arrivées tardives (environs 17 ans) dans les établissements médico-sociaux pour enfants et adolescents. De ce fait, le parcours est repoussé. Ces arrivées vers les âges de 17 ans s'expliquent par un dépistage du handicap pas assez précoce. La plupart du temps il s'agit d'adolescents qui sont en ruptures scolaires (SEGPA ou Uliss le plus souvent). De plus, l'évolution des pathologies des

¹² Schéma régionale de l'organisation médico-social (SROMS) ARS Bretagne (2012-2016)

¹³ SROMS ARS Bretagne (2012-2016)

jeunes est un facteur de la difficulté d'insertion. Enfin, les carences de places en ESAT (notamment avec hébergement) sont un facteur supplémentaire. Ces carences sont à mettre en lien avec le vieillissement des travailleurs handicapés qui ne trouvent pas d'établissements correspondants à leurs besoins. Sans solutions, ces travailleurs restent en ESAT sur des temps partiels ou sur des activités moins difficiles physiquement telles que le conditionnement.

Afin de mieux répondre aux besoins, et pouvoir élaborer un appel à projet, l'ARS a mené une enquête sur ces jeunes maintenus en établissements dans le cadre de l'amendement Creton. L'IME Ange Guépin a donc été enquêté fin 2011¹⁴. L'enquête contient une collecte d'informations sur ces jeunes afin d'en faire une analyse qualitative. Cette enquête a été menée par le biais d'entretiens avec les jeunes, leur famille et les professionnels des établissements, afin de mieux évaluer ce qui fait frein à l'insertion socioprofessionnelle. Elle a aussi cartographié les dispositifs du territoire afin d'évaluer l'écart entre les besoins et ce qui existe. Cet appel à projet a pour but, de créer un service expérimental innovant pour la poursuite de l'accompagnement des jeunes de plus de 20 ans vers l'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit d'une passerelle entre les IME et les établissements médico-sociaux pour adultes handicapés

1-2 L'appel à projet de l'ARS

L'ARS devait diffuser l'appel à projet pour la création d'un Service d'Accueil pour Jeunes Adultes au cours de l'année 2012. Je souhaitais donc l'inclure au mémoire dans le cadre de cette partie SAJA. Le lancement de l'appel à projet a été repoussé. Il devrait paraître à présent début 2013.

¹⁴ Résultats de l'enquête menée par le CREAL pour l'ARS Bretagne dans le cadre de l'appel à projet pour les jeunes de plus de 20 ans maintenus dans les institutions dans le cadre de l'amendement Creton www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Votre_ARS/Etudes_et_publications/Rapport_Jeunes_de_20_ans_et_plus_synthese_24_10_01.pdf

1-3 Le projet de service

C'est en lien avec les besoins du territoire et avec les besoins institutionnels que l'IME a bâti un projet en anticipation à l'appel d'offre de l'ARS. Ce projet fut dans un premier temps élaborer par l'institution seule. Mais pour mieux répondre aux besoins territoriaux et pour avoir plus de chances de remporter l'appel d'offre, l'IME s'est donc réuni avec une autre association Finistérienne afin de présenter un seul et même projet à l'ARS. Le but étant qu'il y ait deux SAJA qui couvriraient tout le territoire Breton pour être davantage pertinent dans l'offre de service.

Le SAJA constituerait une étape supplémentaire dans le parcours des jeunes de plus de 20 ans, un passage dans le monde adulte qui est souvent significatif pour eux et qui se répercute dans leur comportement face au travail. Cette étape apporterait une nouvelle dynamique à leur parcours car bien souvent nous remarquons un « essoufflement » de ces jeunes qui sont dans une attente à l'IME. Nous observons également que cette latence contribue à une aggravation des troubles psychiques de ces jeunes. Ceci se répercute en atelier, les éducateurs techniques remarquent une baisse d'activité et davantage de « décrochages ». Cette étape serait le marqueur d'une rupture avec le monde de l'adolescence, ce qui les ferait gagner en maturité.

Le Service d'Accueil pour Jeunes Adultes (SAJA) propose 15 places dans un premier temps : 10 en externat et 5 en famille d'accueil spécialisée pour adultes handicapés. Car nous observons que dans certaines situations un retour au domicile à temps plein serait inenvisageable et trop douloureux. Pour les jeunes en externat l'accompagnement se fera à partir du domicile. Ces places seront proposées en priorité aux jeunes de l'IME en attente de place dans les structures médico-sociales pour adultes handicapés, mais elles seront aussi disponibles pour tous les jeunes du territoire. Ce parcours se déroulera sur 1 ou 2 années. 4 axes leur seront proposés durant cette période :

Un accompagnement social

Il s'agit d'un appui aux démarches administratives qui peut se traduire par une demande de logement, un accompagnement pour remplir des dossiers de la

CAF (caisse des allocations familiales), de l'EDF, des impôts... Mais il s'agit également de la préparation aux stages : les tenues à prévoir, repérer les différents moyens de transports (vélo, bus, voitures sans permis, covoiturages avec d'autres travailleurs) pour pouvoir se déplacer jusqu'au lieu de travail ainsi que l'accompagnement dans ce trajet si cela s'avère nécessaire. Il peut aussi s'agir d'un soutien à l'apprentissage du code de la route ou une inscription à une association. Cet accompagnement peut se faire de manière individuelle ou collective en un groupe restreint. La liste des différentes formes d'accompagnement social est non-exhaustive chaque demande est différente

Un accompagnement professionnel

Il s'agit ici d'un accompagnement plus ciblé que les plateaux techniques que propose l'IME. En effet, dans les évaluations de stages individuels nous repérons les difficultés de chacun : rythme lent, instabilité au poste de travail, problèmes de postures... Chaque jour un petit groupe de jeunes (ayant plus ou moins les mêmes profils) part sur un lieu de travail (ESAT ou entreprise du milieu ordinaire) afin de travailler sur un objectif précis en lien avec leurs difficultés et leur projet personnalisé. Par exemple 3 jeunes se déplacent avec un éducateur technique en ESAT dans un atelier de blanchisserie pour travailler la rapidité de pliage du linge. Il s'agit d'un perfectionnement pour rendre le jeune plus facilement employable.

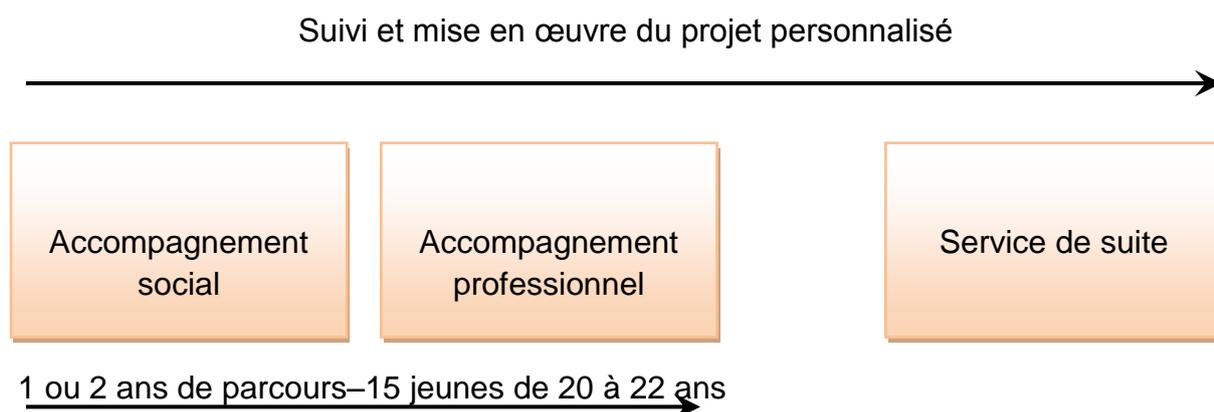
Un accompagnement personnalisé

Il s'agit de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre du projet socioprofessionnel du jeune en lui proposant des stages individuels en cohérence avec ses compétences, son expérience et ses désirs. Ceci en vue d'obtenir une place dans un établissement médicosocial pour adultes handicapés. Il s'agit également de mises en lien avec les acteurs du réseau : rédaction d'un CV avec la mission locale par exemple.

Un service de suite

Le service de suite permet la poursuite de l'accompagnement à l'issue du parcours au SAJA. Ce service sera sollicité de manière ponctuelle par les jeunes. Cette intervention peut se traduire par une mise en lien avec les missions locales par exemple.

Ce service favorisera l'autonomisation du jeune accompagné. Seul, le jeune n'est plus protégé par un groupe ce qui l'amène à considérer davantage ses responsabilités et ses devoirs. Il se concentre donc sur son projet individuel avec plus d'importance, ce qui le met en position de réussite et le fait mûrir.



Le SAJA accompagne les jeunes principalement vers un emploi en ESAT ou vers un foyer de vie. Les principaux emplois concernés par cet accompagnement sont : le conditionnement (la pénurie de place est importante), la blanchisserie, l'entretien des espaces verts, la menuiserie... Cependant, nous observons que, de plus en plus de jeunes ont besoin d'un hébergement en foyer en parallèle de l'emploi en ESAT. Les attentes sont donc longues, les places se libèrent au compte gouttes.

Ce nouveau service va donc se substituer au service insertion de l'IME. En effet, le service d'insertion sociale et professionnel n'existe en tant que tel que sur le site de Pontivy, l'insertion sur le site d'Auray est effectuée par les éducateurs spécialisés. Le SAJA englobera donc les deux sites offrant aux jeunes les mêmes modalités d'accompagnements vers l'emploi.

II-La problématisation

Afin de pouvoir mettre à bien ce projet il faut penser à une organisation du travail cohérente au sein de ce nouveau service.

2-1 l'organisation du travail au sein de ce service

La moyenne d'âge des salariés de l'IME est d'environ 50 ans, alors afin d'éviter l'épuisement professionnel il est parfois nécessaire d'effectuer des changements de poste au cours d'une carrière. Des entretiens individuels ont été menés en Décembre 2011, sur la base de l'élaboration de la fiche de poste de chaque salarié. Certains salariés de l'IME ont pu émettre des souhaits dans leur projet de carrière. Au regard de ces entretiens, des spécificités professionnelles de chacun et aux possibilités de changements de postes entre l'IME et le SAJA, il va être possible de proposer à certains salariés un poste sur ce nouveau service en cohérence avec leur formation, et leurs souhaits

Un chef de service

Tout d'abord, l'éducatrice avec qui je travaille actuellement au service d'insertion sociale et professionnelle est en formation Caferuis, celle-ci s'achève en Novembre 2012. Afin d'être en cohérence avec les plans de formations octroyés elle va postuler au poste de chef de service. L'organisation des cadres va être repensée. En effet, à l'origine il y a un directeur et un chef de service qui gèrent à eux deux les deux sites (Pontivy et Auray). A présent, il y aura un directeur pour le site de Pontivy, le site d'Auray et le SAJA. De plus, il y aura un seul chef de service pour Pontivy, et un second pour le site d'Auray et le SAJA. C'est sur ce second poste qu'elle sera positionnée. Il s'agira d'un temps plein entre le site d'Auray et le SAJA. Son expérience en insertion professionnelle depuis de nombreuses années rend légitime son poste de chef de service au sein du SAJA.

Une monitrice éducatrice

Cette dernière a également travaillé pendant plusieurs années au service d'insertion sociale et professionnelle, avec une spécificité sur le volet social : hébergement, démarches associatives, accompagnement vers l'autonomie dans la vie quotidienne (transports, gestion d'un budget, des repas...). Dans le cadre du Service d'Accueil pour Jeunes Adultes, elle serait positionnée sur l'accompagnement social sur un temps plein. Cette affectation serait justifiée de par ses compétences dans ce domaine.

Un éducateur technique

Dans le cadre du projet d'établissement (IME hors les murs), il a développé plusieurs partenariats avec des ESAT et des entreprises du milieu ordinaire. Comme l'entreprise Hill Rom à Pluvigner, l'ESAT Adéquat à Grand-Champ ou encore l'ESAT Saint Georges à Crac'h où il se déplace avec un groupe pour y faire du conditionnement. Il est à présent reconnu dans plusieurs structures de travail médicosociales. Il est actuellement sur le site d'Auray mais il a travaillé à Pontivy pendant plusieurs années. De plus, depuis plusieurs années il a le souhait de travailler sur l'insertion professionnelle. C'est en adéquation avec ses compétences, ses souhaits et les besoins institutionnels qu'un poste sur le SAJA va lui être proposé. Il s'agira d'un temps plein sur le volet accompagnement professionnel.

A cette équipe va s'ajouter un quatrième poste : celui de chargé d'insertion socioprofessionnelle.

2.2 Une création de poste

Jusqu'ici l'insertion professionnelle à l'IME était assurée par des éducatrices spécialisées. En 2009, une chargée d'insertion a été diplômée, le travail effectué était celui de chargée d'insertion, cependant l'intitulé de son poste n'a pas été changé, elle est donc restée dans l'emploi d'éducateur technique spécialisé : en terme de fiche de poste et de rémunération.

Dans le cadre de la création d'un Service d'Accueil pour Jeunes Adultes, un poste de chargé d'insertion socioprofessionnelle va être créé. Il aura pour missions principales, de chapeauté tous les projets personnalisés (il sera donc référent de projet) et d'effectuer les démarches nécessaires visant à l'insertion durable des jeunes.

C'est dans ce cadre que la question du mémoire va se poser :

Comment le poste de chargé d'insertion va-t-il contribuer à la mise en œuvre du projet ?

Tout d'abord il faut s'appuyer sur le référentiel emploi du chargé de projets d'insertion socioprofessionnelle. Le diplôme de niveau II (DPITSH) est certifié et identifié au répertoire national des certifications professionnelles. Au 19 Avril 2011, le diplôme a été de nouveau certifié pour 5 ans. Il a donc un référentiel emploi en voici un résumé:

« Le chargé de projets d'insertion des travailleurs handicapés a en charge la conception, la gestion, la mise en œuvre, le suivi d'actions spécifiques pour l'accompagnement à l'emploi des travailleurs handicapés. Il assure les 3 types d'activités suivantes :

-Activité d'analyse des besoins et des attentes des travailleurs handicapés, des institutions, des entreprises

- *Analyser la demande et diagnostiquer les besoins des travailleurs handicapés*
- *Enclencher une démarche d'aide à l'autodétermination pour rendre la personne handicapée actrice de son projet*

- *Prendre en considération les limites et les points d'appui de l'institution de référence en vue de mettre en place des dynamiques d'insertion (individuelles ou collectives)*
- *Appréhender l'entreprise via sa culture, son organisation en prenant en compte la position de la direction mais aussi des collectifs (collègues, IRP...)*
- *Evaluer les écarts entre ces différents points de vue et proposer la démarche en adéquation avec les aspirations et possibilités de chacun des protagonistes*

-Activité d'accompagnement au changement

- *Assurer la relation et l'investissement des acteurs stratégiques du projet en rendant lisible les enjeux et engagements de chacun et en s'assurant de leur prise en considération*
- *Mettre en place des actions adéquates (individuelles ou collectives) permettant l'insertion.*
- *Organiser une observation permettant la consolidation du poste et le développement dans l'emploi de la personne handicapée.*
- *Assurer une veille technique auprès de l'entreprise et une disponibilité auprès de la personne handicapée et son environnement personnel.*

-Activité d'évaluation de l'action et de la participation à l'évolution du système.

- *Mettre en place une grille fine de critères d'évaluation de l'action et la rendre visible aux différents acteurs concernés.*
- *Evaluer son action globale de développement de l'intégration de la personne handicapée.*
- *Organiser un environnement susceptible de pérenniser l'action.*

- *Rendre lisible son action au sein du territoire concerné »¹⁵*

Mais il faut également s'appuyer sur le référentiel de compétences. Voici les compétences requises d'un chargé d'insertion :

« - *Identifier les logiques culturelles du handicap et leurs incidences sur les logiques d'exclusion, d'intégration et d'inclusion*

-Accueillir et comprendre la demande de la personne handicapée (en considérant aussi son environnement familial et personnel) en se mettant à l'écoute de la personne handicapée (position de médiateur) et en la rendant actrice de son projet

-Analyser les demandes et les besoins de l'entreprise et de son environnement (collectif de travail) avant, pendant et après la mise en emploi

-Permettre aux acteurs d'avoir une lisibilité de leurs droits, contraintes et marges de manoeuvres

-Maîtriser la démarche projet dans ses différentes étapes (diagnostic de situation, mise en place d'actions et définition de la démarche d'évaluation.)

-Se positionner en référent en mobilisant les acteurs stratégiques, analysant les situations et postes de travail et mobilisant/ créant les outils adéquats

-Assurer le suivi pendant et après la prise d'emploi

-Repérer pour une action d'insertion, l'efficacité, la pertinence, la cohérence et la conformité

-Produire les indicateurs de qualité d'une action d'insertion (et des indicateurs de contrôle)

-Produire des indicateurs de l'action pour la personne handicapée et pour l'entreprise, dans une démarche de co-construction

-Expérimenter et proposer de nouveaux indicateurs

-Communiquer sur son action et ses résultats

¹⁵ www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=12991

-A la vue des résultats, proposer de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux outils d'insertion. »¹⁶

Ce référentiel emploi et compétences va nous permettre dans la suite du mémoire de définir dans un premier temps le poste de chargé d'insertion socioprofessionnelle au sein du SAJA : élaboration de la fiche de poste, la pesée des emplois en lien avec le référentiel emploi et compétences. Puis, dans un second temps nous verrons comment articuler les activités de l'emploi avec l'environnement interne et externe au service : répartition du travail, les outils à mettre en place, l'articulation avec le réseau...

¹⁶ www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=12991

Troisième partie :

Enquête terrain

La création d'un poste de chargé d'insertion va pouvoir contribuer à la mise en œuvre du projet SAJA par une meilleure définition du poste (fonctions et activités), et par une bonne articulation des activités de l'emploi avec l'environnement interne et externe du service. Pour ce faire, j'ai effectué un travail de recherche auprès des professionnels de l'insertion.

I- La méthodologie

1-1 Les enquêtés

J'ai choisi d'enquêter les professionnels de l'insertion du territoire : Morbihan, Côtes D'Armor et Ile et Vilaine. J'ai ciblé les interlocuteurs en fonction de leurs structures. Les enquêtés sont donc principalement en poste dans des institutions médico sociales pour adultes ou adolescents déficients intellectuels : IME et ESAT. La raison de ce choix s'explique par une proximité des champs d'actions, fonctions et activités. En effet, un chargé d'insertion du Cap emploi ou de la MDA ne travaillera pas avec les mêmes interlocuteurs et n'effectuera pas les mêmes activités au quotidien qu'un chargé d'insertion en IME ou en ESAT. Ceci afin d'être au plus près du poste qui serait défini dans le cadre du projet SAJA.

Parmi les personnes ciblées, j'ai volontairement interrogé des professionnels diplômés DUPITH (ou DPITSH) et des chargés d'insertion possédant un autre diplôme. Ce qui va me permettre afin d'évaluer un éventuel écart entre leurs pratiques, fonctions, activités...

1-2 Le corps de l'enquête

Il s'agit d'une enquête¹⁷ sous la forme d'un questionnaire, je l'ai construite en 4 axes :

¹⁷ Annexe 4 : l'enquête

La situation individuelle de l'enquêté portant sur :

- L'intitulé du poste
- Le parcours de formation
- Le type de structure dans lequel ils sont en poste
- S'ils possèdent une fiche de poste et si oui quelles sont leurs fonctions
- La convention collective de l'établissement et sur quelle grille d'emploi ils sont positionnés.

Le travail mené avec le réseau :

- Les différents acteurs de leurs réseaux
- Les actions qu'ils délèguent au réseau (rédaction des CV à la mission locale par exemple)
- Les outils d'évaluations qu'ils utilisent
- S'il leur arrive de formaliser leur travail en réseau par une convention de partenariat

Le travail mené avec les professionnels de leur structure

- La manière de travailler avec les professionnels de l'établissement (réunion, transmission d'informations...)
- Le type d'informations transmises
- Les actions déléguées à l'équipe

Enfin l'articulation le réseau et les professionnels de leur établissement

- Selon eux quelles peuvent être les limites du champ d'action du chargé d'insertion
- Les préconisations qu'ils peuvent émettre afin d'y remédier

Cette enquête va me permettre de vérifier que la situation individuelle de travail (premier axe) a une influence sur la manière de travailler des chargés d'insertion.

Dans cette hypothèse, une bonne définition du poste serait nécessaire pour mener un travail pertinent, cohérent avec l'environnement interne et externe au service et d'effectuer un meilleur accompagnement. Et, de ce fait, contribuerait à la bonne mise en œuvre d'un projet SAJA.

1-3 Le protocole d'enquête

Dans un premier temps mon souhait était de rencontrer les différents professionnels et de remplir le questionnaire avec eux sous la forme d'un entretien, le questionnaire aurait été la trame. Cela m'aurait permis de recueillir des éléments que je n'aurais sans doute pas reçus en rédigeant simplement le questionnaire. Ainsi, après avoir pris rendez vous par téléphone, j'ai rencontré deux enquêtés, mais rapidement je me suis aperçue qu'il était très difficile de cadrer l'entretien, les conversations déviaient souvent du questionnaire. Je me suis donc résolue à procéder différemment. Après un contact téléphonique, j'ai envoyé le questionnaire par mail aux différentes cibles. A chaque contact téléphonique, je précise que le questionnaire est anonyme, et qu'en aucun cas les noms apparaîtront dans le mémoire. Je demande également à l'enquêté de me faire parvenir sa fiche de poste s'il le souhaite et s'il en a une.

1-4 Les retours

Ma recherche est très ciblée : chargés d'insertion du territoire, en poste dans des structures médico sociales pour adultes et adolescents déficients intellectuels, ceci afin d'être au plus proche du poste qui va être créé. De ce fait, dans le cadre de la recherche j'ai sollicité 9 chargés d'insertion. Parmi ces 9 personnes, toutes ont répondu au questionnaire. Mais seulement une fiche de poste m'a été retournée.

Cette enquête, va me permettre d'établir un lien entre la situation individuelle et le travail mené sur le terrain. Mais cette recherche me servira également dans un second temps, à établir des préconisations pour que le poste de chargé d'insertion contribue au projet SAJA. Je m'appuierais aussi sur cette recherche pour réaliser la fiche de poste et la pesée des emplois, puisque l'emploi « chargé d'insertion » ne figure pas dans les conventions collectives.

II-Le compte rendu de l'enquête

Nous allons dans cette partie faire une synthèse de ce que les enquêtés ont répondu dans le questionnaire. Compte tenu de la recherche, les questions posées sont des questions ouvertes. Afin de faire une analyse, j'ai recueilli les résultats dans un tableau¹⁸, ceci va me permettre d'effectuer une comparaison, puis, dans un second temps de faire une analyse, puis un commentaire.

2-1 La situation individuelle

A la première question qui était : quel est l'intitulé de votre poste ? Six des neuf personnes interrogées ont répondu « chargé d'insertion », une a répondu « éducatrice spécialisée, coordinatrice d'insertion », une autre « éducatrice spécialisée » et une troisième qui a répondu « responsable de l'insertion ». Parmi elles, 4 sont en poste en IME et 5 en ESAT.

Les parcours de formation de chacun sont très différents, nous retrouvons chez les enquêtés :

2 conseillers en économie sociale et familiale identifiés CESF dans la grille de la convention collective.

1 éducateur technique spécialisé en cours de formation Caferuis identifié ETS dans la convention collective

3 éducateurs spécialisés identifiés ES également dans la grille

3 chargés d'insertion diplômés DPTISH : deux positionnés sur la grille d'éducateur spécialisé, et une ayant un statut de cadre échelon 3.

Sur les 9 personnes interrogées, 3 seulement ont une fiche de poste. Une éducatrice spécialisée qui a pour fonctions : « l'accompagnement éducatif et social. L'insertion sociale et professionnelle », une conseillère en économie sociale et familiale qui a pour fonctions « la mise en œuvre des projets d'insertion socioprofessionnels, l'accompagnement durant les mises en stage, informer les jeunes, les professionnels référents et les familles des évolutions réglementaires relatives à l'emploi et le

¹⁸ Annexe 5 : Tableau de recueil des enquêtes

maintien des liens avec le réseau » et une diplômée DPITH qui « recherche un projet professionnel avec le jeune, met en œuvre le projet au travers des stages et qui pérennise le projet ».

2-2 Le travail mené avec le réseau

A la première question, je cherche à savoir avec quels acteurs du réseau travaillent les chargés d'insertion. Afin d'exploiter les données, j'ai classé les différents acteurs cités par catégories : emploi (en milieu ordinaire ou protégé), collectivités (communes, départements...), hébergement, administrations (MDPH, MSA...), accompagnement social (SESSAD, SAVS...), dispositifs liés à l'insertion (missions locales, Grafic Bretagne, pôle emploi, cap emploi...) et les familles. Nous observons que les 9 chargés d'insertion interrogés travaillent avec les acteurs liés à l'emploi, 8 avec les collectivités, 6 avec les administrations, 8 travaillent avec les dispositifs liés à l'insertion, 6 avec les acteurs liés à l'hébergement, 5 avec les dispositifs d'accompagnement social, et un seul professionnel inclut la famille comme un acteur à part entière du réseau. Nous ferons une observation plus détaillée de ces chiffres dans la partie analyse de l'enquête.

La seconde question de cet axe porte sur les actions que les professionnels délèguent au réseau. Par exemple, faire travailler les usagers sur les techniques d'entretien, la rédaction de CV ou de lettres de motivations à la mission locale au lieu de le faire à l'interne. Seulement 5 chargés d'insertion sur 9 ont répondu à cette question, dont les 3 diplômés DPITH. La conseillère CESF délègue « l'accompagnement à la vie sociale, la formation et le développement de l'autonomie ». Un éducateur spécialisé délègue « l'information, la formation ». Une chargée d'insertion diplômée DPITH délègue le service de suite au SESSAD, l'accompagnement vers l'apprentissage au dispositif Grafic et travaille avec la mission locale. La seconde, s'appuie sur le SAVS pour l'accompagnement social, elle délègue également l'accompagnement en lien avec la recherche d'un logement, et la formation au code de la route et au permis de conduire pour ce qui concerne la mobilité. Enfin, la troisième sollicite le réseau pour le suivi financier, l'hébergement, les prestations ponctuelles spécifiques (PPS), les prises en charge sanitaires et sociales.

Tous les professionnels utilisent seulement des grilles d'évaluation de stage, et 3 s'appuient sur le dispositif « Différent et Compétent » pour effectuer leurs évaluations. Ces 3 professionnels sont chargés d'insertion en ESAT. Un éducateur spécialisé utilise une grille d'évaluation de l'autonomie dans les déplacements et une autre pour évaluer l'autonomie dans la vie quotidienne.

2-3 Le travail avec les professionnels de l'établissement.

Dans cet axe de l'enquête, je questionne les professionnels sur la façon dont ils travaillent avec l'équipe pluridisciplinaire de leur établissement. Les 9 personnes interrogées ont toutes mis en avant les temps de réunions pour communiquer avec les professionnels, j'observe que selon les structures la fréquence de ces temps est variable. En effet, pour deux chargés d'insertion les espaces de réunion en équipe pluridisciplinaire se déroulent deux fois à l'année, cependant l'équipe d'insertion dispose d'un temps de réunion par semaine. Pour un autre les réunions se font par quinzaine : une semaine il s'agit des temps de synthèses, la semaine suivante c'est une réunion avec le psychologue et le chef de service éducatif. L'éducateur technique en formation Caferuis participe à la réunion hebdomadaire des cadres et à la réunion mensuelle en équipe. Un professionnel diplômé DPITH est présent à la réunion de projets individuels et à la réunion hebdomadaire avec les éducateurs techniques et la « vie sociale ».

Il s'agit ici de temps officiels bien définis, cependant certains professionnels évoquent les temps hors réunions ou des outils qui leur permettent de travailler avec l'équipe. Les deux professionnels n'ayant des réunions en équipe que deux fois dans l'année prennent des « rendez-vous pour échanges quand la situation le demande » avec les professionnels concernés. La diplômée DPITH prend également du temps avec les moniteurs d'atelier dans le but d'effectuer un « travail le plus possible articulé », un retour des expériences de stage est effectué avec « la personne, le moniteur et le chargé d'insertion ». L'éducatrice spécialisée, elle, diffuse à ses collègues un planning de stages qui indique les périodes de stages définis, les jeunes concernés et les lieux de stages. Elle utilise aussi le téléphone comme outils pour transmettre les différents rendez-vous avec les jeunes. La personne qui est conseillère en économie sociale et familiale transmet les conventions et les bilans de

stage à tous les référents du jeune. La coordinatrice d'insertion explique que les demandes de stages sont validées par l'encadrant technique et qu'ensuite elle fournit des informations régulières sur l'avancement du projet.

Dans la question suivante je cherche à savoir quels types d'informations sont transmis à l'équipe. Tous les professionnels ont répondu que les informations transmises sont liées aux stages, plus précisément : les rendez vous, le déroulement, les objectifs, le lieu, les dates, le mode d'hébergement et le bilan. Cependant, on observe que les trois professionnels diplômés DPITH développent davantage leurs propos sur la manière dont ils transmettent les informations. Le premier dit : « Le jeune transmet aux collègues au moyen de sa convention de stage : les dates de son stage, et l'organisation à prévoir (tenue, transport, hébergement). Après le stage il distribue son bilan écrit aux ETS, enseignants, sa famille et le chef de service. Les informations transmises et reprises en réunions : points à travailler au niveau social, professionnel, relationnel... ». Le second transmet : « les informations liées aux expérimentations professionnelles menées, à la manière dont elles ont été vécues, les informations liées aux évaluations faites par les professionnels extérieurs pour que les points révélés puissent être travaillés en équipe. Les informations quant aux besoins éventuels repérés pour l'activation d'une réponse adaptée. » . Il transmet également « les perspectives pour la personne ». Le troisième transmet « essentiellement (les informations) en lien avec le parcours professionnel à venir : axes de travail, étapes à construire, formations nécessaires, support de stage, l'organisation en lien avec les périodes de stage »

La dernière question de cet axe porte sur les actions que ces professionnels de l'insertion délèguent à leurs collègues comme par exemple la préparation au stage (transports, tenues de travail...). Sept professionnels ont répondu qu'ils délèguent à l'équipe la préparation au stage, l'un précise : « l'organisation personnelle périphérique au stage ». Six professionnels délèguent également le travail sur le CV et la lettre de motivation. Un professionnel DPITH fait faire des entretiens filmés. La conseillère CESF est plus précise, elle délègue : « le transport aux éducateurs spécialisés, la création du CV, il est travaillé avec les institutrices de l'établissement et repris avec la chargée d'insertion. Les éducateurs spécialisés préparent le stage au niveau social avec le jeune (préparation du menu, entretien de sa chambre, faire les courses, gestion de son linge personnel). Ils peuvent également, si le stage se

trouve à proximité de l'établissement faire un repérage du trajet avec le jeune (à vélo, à pieds ou à mobylette). Les trajets en train ou en bus, la visite de certaines structures peuvent également se faire avec les éducateurs spécialisés dans le cadre des ateliers éducatifs ». L'ETS en formation Caferuis délègue à l'équipe seulement les bilans des personnes qui viennent en stage à l'ESAT. L'éducatrice spécialisée, ne délègue que le travail sur les rapports de stages.

2-4 L'articulation entre le réseau et les professionnels de l'établissement

Ce dernier axe comporte deux questions. Premièrement je demande aux professionnels quelles peuvent être, selon eux, les limites du champ d'action du chargé d'insertion. A cette question, huit professionnels sur neuf ont répondu. Certaines réponses se recoupent : Trois professionnels estiment que la conjoncture de l'emploi et la diminution des aides financières (AGEFIPH...) est une limite à leur champ d'action. Deux autres professionnels expliquent que la sphère personnelle de la personne accompagnée influe sur la sphère professionnelle et qu'ici est la limite de leur champ d'action. Une personne indique que les « pathologies des usagers » constituent pour elle la limite de son action, une autre évoque l'autonomie de déplacements. Une diplômée DPITH souligne deux limites : « ce qui fixe les limites du champ d'action du chargé d'insertion qui coordonne ces actions mais qui ne peut toutes les mettre en œuvre », la seconde limite est de « maintenir une dynamique dans chaque projet d'accompagnement personnalisé ». Pour une autre diplômée DPITH les limites sont « celles définies par le poste et notre employeur, les limites légales et notre éthique dans ce cadre. Le projet personnalisé de l'utilisateur. Nous avons à tenir compte des positions familiales, institutionnelles, du principe de réalité et de la bienveillance. Mais le projet de la personne et la manière dont il s'en empare reste primordial. Aussi, nous avons à être vigilant à qui porte le projet, pour éviter toute instrumentalisation au dépend de la personne accompagnée. Les limites se situent par ailleurs autour du projet professionnel chargé à nous de passer le relais au-delà de ce champ. ». Un éducateur spécialisé évoque comme limite le cadre de la loi. Pour l'ETS en formation Caferuis la limite de son champ d'action est la « multifonction » en effet, elle s'explique : « car au-delà de mon rôle d'insertion pure je prospecte les entreprises, fais partie de plusieurs groupes de travail sur l'extérieur,

je suis référente ARESAT, je gère une partie des formations, je suis animatrice à la cafétéria 2 midis par semaine, j'ai en référence 3 ateliers où j'aide sur les projets d'ateliers, les PPI... ».

Ensuite, je les questionne sur les préconisations qu'ils peuvent apporter. Huit personnes ont répondu. Quatre professionnels (la coordinatrice d'insertion, l'ETS en formation Caferuis, un ES et une conseillère CESF) estiment qu'il faut resserrer les liens avec le réseau: l'un parle de multiplier les partenariats, l'autre évoque la nécessité de travailler avec tous les acteurs pour un meilleur accompagnement, le troisième veut « monter aux entreprises l'accompagnement qui est fait pendant le stage par les chargés d'insertion afin qu'elles se sentent entourées ». La diplômée DPITH pour qui une des limites est de réussir à maintenir une dynamique dans tous les projets personnalisés, évoque en préconisation de construire un portefeuille de compétences. Un professionnel pense qu'il faut renforcer l'autonomie dès l'entrée dans la structure dans le but que les usagers soient plus autonomes dans leurs déplacements lors des mises en situations professionnelles. Une autre diplômée DPITH pense qu'il faut « faire attention au nombre de personnes accompagnées : cela doit être aussi envisagé au regard du travail d'accompagnement à mener par rapport à la personne afin de concilier nombre et qualité des suivis de parcours ». Enfin une diplômée DPITH pense qu'il faut « s'interroger sur sa pratique et se mettre en question sur sa posture par le biais de l'apport formatif ou d'analyse de pratique. »

Au regard de ces informations il est nécessaire d'effectuer une analyse plus fine afin d'en extraire des préconisations en vue de la mise en place d'un poste de chargé d'insertion.

III-Les commentaires et analyses de l'enquête

Dans cette troisième partie de l'enquête nous allons approfondir les résultats. Ceux-ci vont me permettre d'établir le plan d'action dans le but de définir le poste de chargé d'insertion afin qu'il contribue au projet SAJA.

3-1 La situation individuelle

Nous avons observé que les formations des professionnels interrogés sont très variables. Ceci peut s'expliquer par une méconnaissance de la formation DPITH de la part des salariés et employeurs. Tous ces professionnels sont donc positionnés sur la grille de référence de leur formation dans la convention collective. Les professionnels qui sont diplômés DPITH, eux, sont sur des grilles différentes : deux sur une grille d'éducateur spécialisé, un sur une grille de cadre. En effet, le poste de chargé d'insertion ne figurant sur aucune convention collective, le référencement se fait à la guise de l'employeur. A mon sens, il faut tenir compte du fait qu'il s'agit d'une formation de niveau II, inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Dans le secteur médico-social, un niveau II correspond une classification de cadre. Mais ce n'est pas si simple il faut aussi tenir compte des activités de l'emploi, en effet, il faut les comparer à d'autres emplois afin d'être cohérent dans le positionnement. Par exemple, les activités du chargé d'insertion se rapprochent-elles davantage de celles d'un éducateur spécialisé ou celui d'un chef de service ? Il s'agit de tout un ensemble de critères à peser.

Nous observions précédemment que parmi les chargés d'insertion interrogés seulement 3 ont une fiche de poste. Il s'agit pourtant d'un « outil d'organisation qui permet de préciser le cadre de l'activité de chacun par rapport à sa situation de travail propre. Il s'inscrit dans la dynamique évolutive de la gestion des personnels dans une entreprise. Parmi les outils de GRH il vient compléter le référentiel métier en s'inscrivant dans la réalité concrète et spécifique d'une organisation du travail donnée. »¹⁹. Alors, pourquoi si peu de professionnels ont une fiche de poste ? Est-ce pour les raisons citées ci-dessus, à savoir, l'inadéquation entre la formation, la

¹⁹ UNIOOSS- GRHAF- Uriopss pays de la Loire- 2009- Page 4
http://cides.chorum.fr/blobs/medias/1609148057971070920/53645_fichedeposte_de09.pdf

référence sur la grille et l'intitulé du poste ? Concrètement, si le professionnel est un éducateur spécialisé et qu'il est positionné comme tel sur la convention collective il serait difficile pour l'employeur de réaliser une fiche de poste différente à celle d'éducateur spécialisé. Le référentiel métier de l'éducateur est différent de celui du chargé d'insertion. Mais il peut s'agir également d'une mauvaise connaissance des employeurs du référentiel, ainsi que des activités de l'emploi du chargé d'insertion. Un professionnel (le Conseiller en Economie Sociale et Familiale) m'a retourné sa fiche de poste qui prend en compte : l'histoire du poste, les fonctions et activités de l'emploi de chargé d'insertion ainsi que l'organisation interne à sa structure. Cette fiche de poste est bien construite : elle définit les fonctions dans ses aspects organisationnels, administratifs et d'animations, ceci prenant en compte le cadre de la structure, elle n'est ni trop « enfermante » ni trop large. Nous observons d'ailleurs que dans la suite de l'enquête ce professionnel est organisé sur le terrain (transmission d'informations, actions déléguées à l'équipe...).

Dans ce premier axe, nous observons que la situation individuelle du chargé d'insertion n'est pas si simple à définir, il faut donc prendre en compte plusieurs critères : la formation, le référencement sur la grille de la convention collective et la fiche de poste. Ces trois pistes seront explorées dans le plan d'action du mémoire.

3-2 Le travail mené avec le réseau

Dans la première question qui, je le rappelle, portait sur les acteurs du réseau avec lesquels travaillent les chargés d'insertions, nous observons différentes catégories d'acteurs, sept au total : l'emploi, les collectivités, l'hébergement, les administrations, l'accompagnement social, les dispositifs liés à l'insertion et les familles. On observe que les trois professionnels diplômés DPITH sollicitent respectivement six, six et sept des catégories d'acteurs cités. Un éducateur spécialisé ainsi que le conseiller en économie sociale et familiale qui a une fiche de poste en sollicitent cinq. Les autres professionnels interrogés citent entre deux et quatre catégories d'acteurs. Nous observons ici que l'investissement sur le territoire varie en fonction des professionnels. Au regard des résultats, nous pouvons dire dans un premier temps, que la formation a son importance dans cet investissement sur le territoire. D'ailleurs le travail en réseau fait partie du référentiel de compétences du chargé d'insertion

« *Se positionner en référent en mobilisant les acteurs stratégiques* »²⁰. Tout au long de la formation, ils ont découvert de nouveaux dispositifs soit par le biais des interventions, soit par le biais des autres personnes en formation ou par le biais de recherches dans le cadre du mémoire. Ensuite, nous observons que le professionnel CESF possédant une fiche de poste sollicite également plusieurs acteurs du réseau. Cela s'explique par une bonne définition de ses fonctions dans la fiche de poste qui lui est attribuée, dont voici un extrait « Il entretient et développe des relations avec les partenaires institutionnels et professionnels. Il développe et renouvelle le portefeuille d'entreprises terrains de stage pour les élèves de l'institut médico-éducatif ». Enfin, pour le professionnel éducateur spécialisé cette bonne maîtrise des acteurs du territoire peut s'expliquer par son expérience professionnelle sur un poste de chargé d'insertion.

La seconde question de cet axe portait sur les actions déléguées aux acteurs du réseau auprès des usagers (comme faire travailler la personne accompagnée sur la recherche métiers à la mission locale). A cette question, seulement 5 professionnels sur 9 ont répondu. Nous observons que les professionnels qui n'ont pas répondu à cette question sont ceux qui travaillent moins avec le réseau. Nous observons également que parmi les 5 professionnels qui ont répondu, 3 sont les personnes diplômées DPITH, une personne CESF et l'éducateur spécialisé cité ci-dessus. Je pense qu'une maîtrise imparfaite du réseau engendre donc des sollicitations moins spontanées de la part des professionnels. Donc plus ceux-ci « s'ouvrent » vers les différents acteurs plus le « travail ensemble » est aisé et régulier. De ce fait, l'expertise des acteurs du réseau permet un meilleur accompagnement auprès de l'utilisateur. Les actions que les professionnels délèguent en majorité sont des actions d'accompagnement social ou de formations.

A la question des outils utilisés dans le cadre des évaluations individuelles, tous les enquêtés utilisent des bilans de stages. Seulement l'éducateur spécialisé utilise des évaluations sur le plan personnel. Je pense qu'en amont d'une mise en situation professionnelle, il est nécessaire d'évaluer si la personne accompagnée (surtout lorsqu'il s'agit de jeunes en IME) est capable de vivre en autonomie (hébergement, transport, vie quotidienne...) afin de définir son projet professionnel. Car la recherche

²⁰ www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=12991

d'un emploi en milieu protégé par exemple sera différente selon si la personne accompagnée peut vivre en appartement ou si une place en foyer d'hébergement est nécessaire. D'ailleurs, à présent lorsque l'on formule une demande de SAVS pour un jeune auprès de la MDPH, un formulaire sur la vie quotidienne nous est retourné afin d'évaluer les besoins du jeune.

Dans ce second axe, nous nous apercevons que l'apport de la formation, l'expérience professionnelle ainsi qu'une bonne définition des fonctions des professionnels sont des critères importants dans le travail mené avec le réseau. Ceci influe également sur la qualité de l'accompagnement de l'utilisateur : meilleure est la connaissance des différents interlocuteurs, meilleure est l'expertise et donc l'accompagnement vers l'emploi.

3-3 Le travail mené avec les professionnels de l'établissement

Dans cet axe je questionnais les professionnels sur leur façon de travailler avec l'équipe pluridisciplinaire de leur établissement. Tous ces professionnels ont mis en avant l'importance des temps de réunion. La fréquence et la nature de ces réunions sont différentes selon l'organisation des établissements. Mais ce qui est ressorti de cette question sont les temps informels qui sont tout autant importants que les temps de réunion. Certains rencontrent régulièrement les moniteurs d'atelier pour que le « travail soit le plus possible articulé » comme nous l'explique un diplômé DPITH. D'autres utilisent des outils tels qu'un planning de stages avec le nom des personnes accompagnées, les périodes et lieux de stage. Ils utilisent également le téléphone. La personne conseillère en économie sociale et familiale qui a une fiche de poste transmet systématiquement les conventions de stage et les bilans à tous les référents de la personne accompagnée. Les professionnels ne peuvent pas tout transmettre en réunion soit parce que tous les professionnels ne sont pas présents, soit parce que l'organisation des réunions ne permet pas de transmettre toutes les informations. De plus, des changements surviennent entre ces temps en communs, il est donc nécessaire d'actualiser régulièrement les informations auprès des professionnels. Je pense, qu'il faut que ces transmissions informelles soient bien définies (envois de mails pour les informations générales, appels téléphoniques pour des cas plus particuliers...) car dans une organisation institutionnelle telle que celle

où je travaille (IME hors les murs) il est difficile de voir tous les professionnels. Cette question met en évidence qu'il est nécessaire de mettre en place des outils de communication avec l'équipe afin que les différents professionnels soient informés des démarches avec les usagers.

Nous avons observé que les informations transmises par les enquêtés sont relatives aux stages : les rendez-vous, le déroulement, les objectifs, le lieu, les dates, le mode d'hébergement... Nous observons également que les professionnels diplômés DPITH développaient davantage leur réponse sur la manière dont ils transmettaient ces informations. L'un d'entre eux fait parvenir les conventions et les bilans aux référents par l'intermédiaire de l'utilisateur. Je pense que par ce biais, ce professionnel leur laisse le libre choix. L'enquêté reprend ces informations en réunion. Le second renvoie à ses collègues les bilans techniques (les besoins révélés, les points à travailler) mais aussi la manière dont l'utilisateur a vécu son expérimentation. Ceci afin que ce soit retravaillé en atelier au sein de la structure. Le troisième transmet les informations en lien avec les stages à venir : les différentes préparations en amont (formations, axes de travail, étapes à construire...). Cette question permet de compléter la précédente. Nous avons observé précédemment qu'il était nécessaire de disposer de temps ou d'outils informels pour échanger. Cette seconde question permet de nous éclairer sur quelles informations devons nous transmettre. Il est clair qu'il est nécessaire d'informer sur les modalités de stage, mais il faut également mener un réel travail d'équipe comme avec le réseau. Travailler ensemble sur les besoins repérés afin de faciliter l'accès en emploi. Nous observons ici que les personnes diplômées DPITH favorisent le travail d'équipe, le chargé d'insertion joue réellement un rôle dans l'articulation entre les professionnels de leur établissement et le réseau. Le chargé d'insertion se sert des expertises de chacun afin de mieux accompagner les usagers vers l'emploi.

La dernière question de cet axe, porte sur les actions qu'ils délèguent à l'équipe. Nous avons observé que les professionnels travaillent en équipe sur tout ce qui concerne la préparation au stage (transports, gestion de la tenue professionnelle...) ainsi que la construction d'un CV et d'une lettre de motivation. Mais je me demande à quels professionnels le délègue-t-il ? Une seule personne l'explique la conseillère en économie sociale et familiale (qui a une fiche de poste) a un interlocuteur précis dans l'établissement pour chaque action déléguée : les transports ainsi que la préparation

au stage (élaboration des menus, entretien de la chambre, courses...) par les éducateurs spécialisés, le CV avec l'enseignante (revu avec le chargé d'insertion). Ceci peut s'expliquer par la bonne définition de sa fiche de poste, qui demande à ce que, le chargé d'insertion travaille en équipe (transmission d'informations...).

Dans cet axe, nous observons que la communication avec les équipes est importante. Cependant il est nécessaire de prendre en compte les temps informels et de les définir : avec quels outils ? Quelles informations ? Comment travaille-t-on avec chaque professionnel ? Nous voyons également l'importance de ne pas seulement donner des informations brutes (dates de stages, hébergement, lieux de stages...) il faut aussi travailler en amont et en aval de chaque stage avec les professionnels sur les points à travailler comme le font les professionnels DPITH. Ceci afin d'offrir un meilleur accompagnement. Il faut aussi travailler avec l'équipe sur la préparation aux départs en stage : que déléguons-nous à qui ? Il est nécessaire de préciser tout cela afin de travailler en articulation avec les professionnels. Nous ferons ces précisions dans la dernière partie du mémoire.

3-4 L'articulation entre le réseau et les professionnels de l'établissement.

Ce dernier axe comporte deux questions, la première porte sur les limites du champ d'action du chargé d'insertion, la seconde sur les préconisations que peuvent apporter les professionnels pour pallier à ces limites. Dans cette ultime partie huit des neuf professionnels ont répondu. Nous observons que chaque enquêté apporte une réponse différente. Pour certains il s'agit de la diminution des aides financières qui était un levier pour accompagner les usagers vers le milieu ordinaire de travail. Pour d'autres c'est tout ce qui se trouve en dehors de la sphère professionnelle de la personne accompagnée. Ou encore, les pathologies des usagers, le cadre de la loi, la multifonction... Pour un professionnel il s'agit de la fonction du chargé d'insertion, ce dernier coordonne les actions du projet individualisé mais ne peut toutes les mettre en œuvre, et il évoque également la difficulté à maintenir une dynamique dans chaque projet individualisé. Pourquoi tant de limites différentes évoquées ? Je pense que tous les chargés d'insertion sont un jour confrontés à chacune de ces limites. Cependant, les établissements, les populations accompagnées, les pratiques professionnelles, la définition des postes sont un ensemble de critères qui expliquent

pourquoi les limites auxquelles sont confrontés les chargés d'insertion ne sont pas les mêmes. Je pense que toute la difficulté de ce poste est principalement le fait que l'on coordonne les projets individualisés mais qu'on ne peut pas tout faire nous même. Ceci rejoint les deux axes précédents de l'enquête : il faut pouvoir coordonner le travail mené avec le réseau et celui mené avec les professionnels de l'établissement. Nous observons qu'une partie des autres limites citées découlent de cette dernière. Par exemple, deux enquêtés expliquent que leur limite est tout ce qui est en dehors du champ professionnel de la personne accompagnée. Ici, évidemment qu'on ne peut agir sur ce champ en tant que chargé d'insertion, cependant, à nous de passer le relais lorsqu'il est nécessaire (SAVS, psychologues...). Dans le cas de la diminution des aides financières, c'est à nous de trouver des dispositifs compétents pour poursuivre l'accompagnement et rassurer l'employeur quant à cet accompagnement. Il n'y a plus d'aides financières pour persuader les employeurs mais on peut proposer autre chose comme un accompagnement rapproché dans l'emploi. Il en est de même pour le professionnel qui évoque la pathologie des usagers comme limite, à nous de passer le relais aux personnes compétentes en parallèle ou en amont d'une mise en emploi.

Nous observons une seconde chose dans cette question : le professionnel éducateur technique spécialisé en formation Caferuis dit que sa limite est « la multifonction ». En effet elle explique : « car au-delà de mon rôle d'insertion pure je prospecte les entreprises, fait partie de plusieurs groupes de travail sur l'extérieur, je suis référente ARESAT, je gère une partie des formations, je suis animatrice cafétéria 2 midis par semaine, je suis en référence sur 3 ateliers où j'aide sur les projets d'ateliers, les ppi... ». Ici, nous pouvons en déduire que le fait que son poste soit non formalisé amène à avoir des fonctions multiples. Car nous observons que ce professionnel est ETS sur l'insertion et en formation pour devenir chef de service il a donc trois « casquettes ». Il est difficile pour lui de se positionner sur un poste et donc cela se traduit sur les activités quotidiennes. Nous observons également que les professionnels diplômés DPITH ont davantage argumenté et approfondi leurs réponses.

Le deuxième volet de cet axe porte sur les préconisations que peuvent apporter les enquêtés à ces limites. La moitié estime qu'il faut renforcer le travail avec le réseau. Nous pouvons mettre ceci en lien avec la partie « travail mené avec le réseau ». En

effet, les professionnels qui expriment cette préconisation sont ceux qui travaillent avec le moins de catégories d'acteurs du réseau et donc ils sont ceux qui délèguent le moins d'actions. Nous observons aussi que les professionnels qui apportent ces préconisations sont ceux qui ont évoqué la baisse des aides financières. Un diplômé DPITH préconise de créer un portefeuille de compétences (issu du dispositif différent et compétent) afin de garder une dynamique dans chaque projet. Nous pouvons rapprocher ceci à la préconisation d'un autre professionnel DPITH, qui explique qu'il faut faire attention au nombre de personnes accompagnées afin de garantir une qualité de suivi des parcours. Les deux mettent en avant la difficulté dans le suivi de tout projet individualisé. Les deux préconisations se complètent donc : être vigilant sur les besoins dans chaque parcours et utiliser un outil dynamique pour le suivi de chacun. Il est intéressant de voir que les professionnels remettent en cause leurs pratiques (notamment les enquêtés qui estiment qu'il faut renforcer les liens avec le réseau). Nous pouvons nous demander pourquoi ne travaillent ils pas davantage avec les acteurs du réseau ? Est-ce à cause de la définition de leur poste ? Ou alors, est-ce parce que la formation qu'ils ont suivie ne les amènent pas à ce travail ? Je n'ai pas d'explication exacte à apporter, cependant ces deux hypothèses peuvent être à prendre en compte au regard de la globalité de l'enquête. D'ailleurs, la préconisation apportée par le dernier diplômé DPITH est qu'il faut « s'interroger sur sa pratique et se mettre en question sur sa posture par le biais de l'apport formatif ou d'analyse de pratique ».

Dans ce dernier axe nous observons que le chargé d'insertion est le coordinateur des projets individualisés, mais il est également l'articulation entre les professionnels du réseau et ceux de l'établissement d'appartenance. Cette position n'est pas toujours simple. Les limites citées par certains professionnels mettent en avant qu'une bonne définition du poste et/ou qu'une formation en lien avec l'insertion sont importantes.

IV- La conclusion de l'enquête

Globalement nous observons que les professionnels diplômés DPITH ont une réflexion et un travail plus approfondis. Les questions sont traitées de manière plus détaillées. Nous observons aussi que le travail en réseau et le travail avec les professionnels de leur structure respective est davantage structuré. Ils sollicitent beaucoup plus le réseau et opèrent un travail de proximité avec les moniteurs d'atelier. Ils se servent des expertises de chacun afin d'être en adéquation avec les besoins de la personne accompagnée. Le conseiller en économie sociale et familiale qui a une fiche de poste effectue un travail structuré sur le terrain notamment dans le travail en équipe. Il s'appuie sur les spécificités de ses collègues d'une manière protocolaire : comme l'exemple du CV qu'il fait travailler avec les enseignants. Nous pouvons faire une première conclusion qui est, que la formation professionnelle ainsi que la fiche de poste sont des facteurs importants pour effectuer un travail structuré qui offre un meilleur accompagnement.

Ma seconde conclusion porte sur les outils utilisés par les chargés d'insertion. En effet, dans un premier temps, sur les outils d'évaluation je m'aperçois que tous les professionnels utilisent des grilles d'évaluation de stage. Cependant, en travaillant sur les réponses je me rends compte qu'un seul pratique des évaluations sur l'autonomie dans la vie quotidienne. Or, cet outil me semble important, car lors d'une mise en situation professionnelle il faut savoir si la personne accompagnée a besoin ou non d'un foyer d'hébergement (dans le cas d'un ESAT). En effet, selon les cas, la recherche d'emploi sera différente : si la personne est autonome pour une vie en appartement il ne sera pas nécessaire d'explorer seulement les ESAT proposant de l'hébergement. Il en est de même pour une orientation en milieu ordinaire de travail, car un usager peut avoir de très bonnes compétences professionnelles mais ne peut être en capacité de vivre en autonomie. Cet outil s'avère donc pour moi nécessaire dans l'accompagnement vers l'emploi. Pendant l'enquête une autre forme d'outil m'est apparue comme intéressante à creuser. Il s'agit des temps informels et des outils de communication. Nous observons que chacun a ses propres moyens : planning de stages, téléphone, mails, des retours de bilans auprès des moniteurs d'atelier, d'autres les font passer aux collègues par les usagers... Ces temps sont importants, ils sont autant mis par les professionnels en avant que les temps de réunions. Mais de quelle manière pouvons-nous formaliser tout cela pour travailler

d'avantage en équipe, veiller à une bonne diffusion des informations pour favoriser l'accompagnement ? Il me semblerait intéressant de travailler sur ce point dans le plan d'action.

Nous pouvons également conclure que, plus les professionnels effectuent un travail de proximité avec les équipes et le réseau, plus le travail d'accompagnement est cohérent et meilleur. L'articulation entre l'environnement interne et externe est le point essentiel du travail du chargé d'insertion.

Quatrième partie :

Le Plan d'action

Au regard de la conclusion des enquêtes, la partie plan d'action se déroulera en trois temps. En effet, nous avons observé que la situation individuelle était le point de départ d'un bon travail auprès des usagers en articulation avec le réseau et les professionnels de l'établissement. C'est pourquoi dans un premier temps je réaliserai la pesée des emplois afin de pouvoir positionner le chargé d'insertion sur une grille dans la convention collective. L'enquête a en effet révélé que les professionnels de l'insertion sont positionnés sur différents emplois. Dans un second temps, nous allons étudier les compétences que doit avoir le chargé d'insertion au sein du Service d'Accueil pour Jeunes Adultes. Ceci va permettre de définir le rôle du chargé d'insertion car cet emploi n'existe pas dans la convention collective. Ces deux premiers axes vont permettre de définir la situation individuelle du chargé d'insertion. Enfin, dans une troisième partie nous nous arrêterons sur l'aspect organisationnel du travail : les outils utilisés, la transmission des informations (de quelle manière communiquer ? Et quels types d'informations communiquons nous ?), le développement et l'entretien du réseau.

I- La pesée des emplois

Afin de définir pleinement le poste il me semble intéressant de réaliser une pesée pour pouvoir situer justement l'emploi du chargé d'insertion dans la convention collective. Dans cette partie, nous verrons tout d'abord quels emplois nous allons choisir pour réaliser la pesée. Ensuite nous nous pencherons sur le choix des critères, puis la pesée sera effectuée. Enfin nous observerons les résultats.

1-1 Les emplois sélectionnés

La formation DPITSH est un diplôme de niveau II, il est reconnu au journal officiel et il est inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles avec un agrément pour 5 ans. Il s'agit d'une formation de même niveau que le Caferuis qui conduit au poste de chef de service. Au regard des emplois de l'établissement, ce dernier est celui qui se rapproche le plus de l'emploi de chargé d'insertion. C'est pourquoi, je choisis chef de service comme « emploi supérieur » pour réaliser la pesée.

Le chargé d'insertion accompagne les usagers dans leur projet personnalisé, il travaille en équipe pluridisciplinaire, il intervient sur l'accompagnement social (dans le cadre d'une insertion durable : recherche de logement, mise en lien avec les dispositifs d'accompagnement à la vie sociale...). Ces activités se rapprochent de celles de l'éducateur spécialisé. La formation d'éducateur spécialisé dispense un diplôme de niveau III. Je choisirais donc l'éducateur spécialisé comme « emploi inférieur » pour la pesée.

Les autres emplois sont trop éloignés de celui de chargé d'insertion, que cela soit en termes de formations, de compétences, d'activités ou de fonctions, comme l'emploi de moniteur éducateur, l'emploi de moniteur d'atelier, d'enseignant spécialisé ou celui de psychologue. Cette pesée aurait pu également se faire avec l'emploi d'éducateur technique spécialisé, l'emploi de conseiller en économie sociale et familiale, ou encore l'emploi d'assistant social.

1-2 Les critères choisis

Il faut choisir des critères qui vont nous permettre d'évaluer si l'emploi de chargé d'insertion se rapproche davantage de l'emploi de chef de service ou celui d'éducateur spécialisé. J'ai donc sélectionné six critères. Le premier sur lequel je me base est le niveau de qualification, le second critère est l'expérience demandée pour accéder à ces trois emplois. Ensuite, il s'agira des compétences requises, le critère suivant évaluera le degré d'accompagnement dans les projets individualisés. Le cinquième critère permettra d'évaluer le niveau d'autonomie du professionnel dans son emploi. Enfin, l'ultime critère évalue le travail en réseau et en partenariat.

1-3 La pesée des emplois

Le principe de la pesée est de placer chacun des emplois sélectionnés sur une échelle. Chaque critère a une échelle (allant de 1 à 3 dans le cadre de cette pesée). Une fois les emplois positionnés, sur chaque échelle de chaque critère il faut additionner le nombre de points. Puis, évaluer de quel emploi se rapproche

davantage l'emploi de chargé d'insertion. Dans le cadre de la pesée je me base sur les observations de mon établissement.

Le niveau de qualification

Ce premier critère porte sur le niveau de formation de chacun des emplois sélectionnés.

1	2	3
Niveau IV	Niveau III	Niveau II

Ici nous pouvons dire que l'emploi d'éducateur spécialisé requiert une formation de niveau III donc dans le cadre de ce critère il a deux points. L'emploi de chef de service quant à lui nécessite une formation de niveau II, il aura donc trois points. De la même manière, la formation DPITSH permet d'accéder à un diplôme de niveau II, donc l'emploi de chargé d'insertion a trois points.

L'expérience professionnelle demandée

Ce critère se base sur l'expérience demandée pour accéder à ces emplois. Plus l'emploi requiert d'expérience, plus il obtiendra de points.

1	2	3
Aucune expérience requise	Expérience dans le secteur médico-social	Expériences dans le secteur médico-social, dans le management et la gestion

Pour l'emploi d'éducateur spécialisé, une expérience dans le secteur médico-social est seulement demandée, il en est de même pour l'emploi de chargé d'insertion. Ces derniers obtiennent donc respectivement deux points. L'emploi de chef de service

quant à lui obtient trois points, en effet, l'exigence d'expériences pour cet emploi est plus élevée notamment en matière de management.

Les compétences requises

De la même manière, ce critère permet d'évaluer sur une échelle les compétences requises pour prétendre à ces trois emplois.

1	2	3
Compétences éducatives	Compétences éducatives et compétences dans le domaine de l'insertion (entreprises, dispositifs d'insertions...)	Compétences dans le management d'équipes et dans la gestion

Nous observons que pour un emploi d'éducateur spécialisé, il faut au moins avoir des compétences éducatives, cet emploi obtient donc un point. Pour accéder à un emploi de chargé d'insertion, il faut des compétences éducatives mais il est bien souvent demandé des compétences en matière d'insertion socioprofessionnelle. Cet emploi aura donc 2 points. En ce qui concerne l'emploi de chef de service, il requiert des compétences plus spécifiques au-delà du champ purement médico-social et de l'accompagnement : connaissances des politiques sociales, compétences dans le management, la gestion, connaissances du contexte législatif... C'est pourquoi cet emploi obtient trois points.

Accompagnement dans les projets personnalisés

Dans cette partie nous évaluons le degré d'implication dans l'accompagnement des projets personnalisés selon les emplois.

1	2	3
Ne participe pas à l'accompagnement des projets personnalisés	Contribue à l'accompagnement des projets personnalisés	Contribue à l'accompagnement des projets personnalisés dans une dimension institutionnelle

Nous pouvons dire ici que, l'éducateur spécialisé contribue à l'élaboration des projets personnalisés sur le champ éducatif avec l'équipe pluridisciplinaire. Il en est de même pour le chargé d'insertion qui accompagne les usagers dans leur projet d'insertion socioprofessionnelle. Ces deux emplois obtiennent donc respectivement 2 points. En ce qui concerne l'emploi de chef de service l'accompagnement dans l'élaboration des projets est différent. En effet, il ne s'agit pas d'un accompagnement individuel, le chef de service met en place des projets institutionnels et des actions auprès des salariés qui contribuent indirectement à l'accompagnement des projets personnalisés. Dans le cadre de ce critère, l'emploi de chef de service obtient donc trois points.

L'autonomie dans le travail

Ce cinquième critère va nous permettre d'évaluer le degré d'autonomie dans le travail de ces trois emplois.

1	2	3
Agit selon les décisions hiérarchiques	Agit en autonomie mais toujours en accord avec l'équipe pluridisciplinaire et la direction	Agit en autonomie par délégation du directeur

L'éducateur spécialisé réfère à la direction de sa structure quant aux décisions portant sur des actions. Par exemple tous les projets éducatifs, les sorties en groupe, l'organisation du travail au sein de l'équipe... C'est pourquoi, l'emploi d'éducateur spécialisé obtient un point. Le chargé d'insertion quant à lui, est davantage autonome : dans son organisation, ses déplacements et rendez vous, son travail auprès du réseau... Il agit cependant selon les décisions prises avec l'équipe pluridisciplinaire et la direction, notamment dans le cadre des projets professionnels des usagers. Il a donc deux points. Le chef de service, lui est totalement autonome dans son travail. Cet emploi obtient donc 3 points pour ce critère.

Le travail en réseau et en partenariat

Le dernier critère de la pesée va permettre d'évaluer de quelle manière ces emplois sont impliqués dans le travail avec le réseau.

1	2	3
Prend appuie sur le réseau	Développe le réseau et les partenariats dans le cadre des projets personnalisés	Développe le réseau et les partenariats dans une dimension institutionnelle

L'éducateur spécialisé prend appuie sur le réseau dans le cadre d'actions ponctuelles, cet emploi obtient donc un point dans ce critère. Le chargé d'insertion, lui, développe le réseau (et met en place des partenariats) ceci, dans le cadre des projets personnalisés des usagers : maintien des relations avec les structures médico-sociales pour adultes et des différents dispositifs, développement des relations et des actions avec les entreprises. Ceci afin d'être au plus près des besoins et des demandes des usagers (sociales et professionnelles). De ce fait, l'emploi de chargé d'insertion obtient deux points. Enfin, le chef de service travail avec le réseau et met en place des partenariats mais à la dimension de l'institution. Prenons l'exemple de l'IME dans lequel je travaille, des partenariats sont mis en

place avec des lycées non pas pour un seul usager mais pour tous : l'inclusion d'un groupe dans un lycée (internat, classe, ateliers techniques...). L'emploi de chef de service obtient pour ce dernier critère trois points.

1-4 Les résultats

L'emploi de chef de service obtient trois points pour chaque critère. Soit un total de dix huit points sur l'ensemble de la pesée. L'emploi d'éducateur spécialisé obtient quant à lui deux points pour le premier, le deuxième et le quatrième critère et un point pour le troisième, le cinquième et le sixième critère. Soit un total de neuf points. Le chargé d'insertion obtient trois points au premier critère et deux points pour les cinq suivants. Ce qui fait un total de treize points.

Nous pouvons observer qu'il y a un écart de cinq points entre l'emploi de chef de service et l'emploi de chargé d'insertion. L'écart entre ce dernier emploi et celui d'éducateur spécialisé est de quatre points. Nous pouvons donc en déduire que dans le cadre des critères choisis l'emploi du chargé d'insertion est plus proche de celui de l'éducateur spécialisé que celui de chef de service. Cependant, nous observons que l'emploi de chargé d'insertion a plus de points que celui d'éducateur spécialisé.

C'est pourquoi, je préconise de positionner l'emploi de chargé d'insertion sur la grille indicative conventionnelle de l'emploi d'éducateur spécialisé, tout en tenant en compte des points supplémentaires. Cette pesée doit être soumise au Comité d'Entreprise (CE) pour consultation, elle doit également être proposée au Conseil d'Administration (CA) et à la direction générale.

La fonction d'insertion de l'éducateur spécialisé devient donc, l'unique fonction du chargé d'insertion dans ce cadre.

II- Les compétences du chargé d'insertion au sein du SAJA

Le chargé d'insertion va donc être positionné sur une grille d'éducateur spécialisé, et la fonction insertion professionnelle de ce dernier sera la fonction exclusive du chargé d'insertion. Nous allons donc observer dans cette partie quelles sont les compétences nécessaires que doit avoir le chargé d'insertion.

2-1 La spécificité du chargé d'insertion

Nous avons observé dans le cadre de l'enquête terrain que la situation individuelle des professionnels a une influence sur le travail réalisé auprès des usagers, des professionnels de leur établissement et auprès du réseau. Nous avons également observé que les professionnels diplômés DPITH mettent en œuvre un travail plus proximal et plus approfondi avec tous ces acteurs.

L'insertion socioprofessionnelle est une partie de la formation d'éducateur spécialisé, il n'est donc pas formé aussi précisément. Le chargé d'insertion a cette spécificité. Il me semble important de définir quelles sont les compétences que doit avoir le chargé d'insertion dans le cadre du Service d'Accueil pour Jeunes Adultes. Et de quelle façon elles peuvent être acquises ou renforcées.

2.2 Les compétences nécessaires

Le chargé d'insertion doit être capable de :

- Mettre en place une démarche de projet personnalisé : évaluer les besoins de la personne accompagnée, lui proposer des actions d'insertion professionnelle en lien avec ses désirs, ses compétences et la réalité de l'emploi. Lui assurer un suivi dans l'emploi. Mettre en place des actions permettant de mettre à bien son projet (travail sur lui-même, travail sur les compétences à acquérir, travail sur l'autonomie, sur un projet de formation adéquat...)
- Permettre à tous les acteurs d'avoir une lisibilité des actions mises en place et de leurs droits

- Connaître le contexte législatif et économique
- Connaître les différents acteurs du réseau et leurs spécificités : les entreprises, les ESAT, les dispositifs d'insertion, les dispositifs de droit commun, les acteurs sociaux... Et être capable de les solliciter en fonction des situations. Par exemple, connaître tel atelier dans telle structure et pouvoir orienter l'utilisateur en fonction (niveau de l'atelier trop élevé, la relation avec le moniteur pourraient l'aider parce qu'il recadre régulièrement...).
- Maintenir et développer une dynamique dans le réseau
- Savoir développer et formaliser des partenariats
- Savoir communiquer et travailler avec l'équipe du service : retour systématique des bilans de stage, mettre en place des actions avec les professionnels afin que l'utilisateur travaille de nouvelles compétences (sociales ou techniques).
- Evaluer son action et la communiquer
- Créer des outils d'évaluation appropriés au contexte (autonomie dans la vie quotidienne, évaluation technique, évaluations du comportement social au travail...) et être capable de les réactualiser.
- Savoir animer des réunions avec les familles et leur exposer les actions mises en place.

Toutes ces compétences sont nécessaires pour la mise en œuvre d'une démarche d'insertion dans le cadre du SAJA.

2.3 Les préconisations

Les compétences ci-dessus sont très spécifiques mais nécessaires. Si elles ne sont pas développées, le travail au sein du service sera moins efficient. Car au travers de ces compétences nous observons que le chargé d'insertion a un rôle central dans l'organisation du service : il est le coordinateur des projets d'insertion entre l'environnement interne et externe au service.

Si toutes ces compétences sont acquises par le chargé d'insertion, ce poste contribuera à la bonne mise en œuvre du projet SAJA. En effet, si ces dernières ne sont pas acquises et que l'articulation entre l'environnement interne et externe est défaillant, le risque est que le fonctionnement du service en soit impacté : un travail en réseau insuffisamment approfondi pourrait avoir des conséquences sur les projets personnalisés, un travail avec l'équipe pas assez étroit ne permettrait pas à l'utilisateur d'acquérir de nouvelles compétences, une défaillance dans la connaissance du réseau qui ferait que le professionnel ne puisse saisir des opportunités...

Afin que toutes ces compétences soient acquises, je préconise deux possibilités qui peuvent être complémentaires. Tout d'abord, il pourrait être intéressant qu'il y ait un transfert de compétences pendant plusieurs mois avec un professionnel de l'insertion de l'IME ou de l'association. Mais parfois un transfert de compétences n'est pas suffisant, la personne qui va former n'est peut-être elle-même pas assez formée. C'est pourquoi je préconise également un apport formatif. Au regard des compétences nécessaires du chargé d'insertion au sein du Service d'Accueil pour Jeunes Adultes, la formation DPITSH me paraît être la formation la plus pertinente. En effet, le référentiel de compétences de ce diplôme correspond aux compétences requises dans le cadre du SAJA. De plus, cette formation est spécialisée dans le domaine de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Cette formation a l'avantage d'être géographiquement proche et de se dérouler trois jours par mois. Elle prépare à un diplôme de niveau II sur deux ans. Cette préconisation est à mettre en lien avec l'enquête. Cette dernière mettait en évidence que le travail des chargés d'insertion possédant ce diplôme était plus approfondi.

Ces actions de formation sont possibles à partir de l'emploi d'éducateur spécialisé mais aussi de l'emploi d'éducateur technique spécialisé, d'assistant social, de conseiller en économie sociale et familiale...

A l'issue de ces actions, le chargé d'insertion sera prêt à travailler au sein du service. Mais, pour que ce poste soit bénéfique au fonctionnement du service il va falloir définir l'organisation du travail. Ou, comment ces compétences seront traduites sur le terrain : de quelle manière le professionnel va communiquer avec l'équipe de façon efficace et constructive ? Concrètement, comment va-t-il maintenir et développer le réseau (quelles actions) ?

III- L'organisation du travail du chargé d'insertion au sein du service

Dans ce dernier axe, nous allons voir comment va se traduire ces compétences sur le terrain. Tout d'abord avec les professionnels du service, puis avec le réseau. Enfin nous verrons le travail autour des outils d'évaluation.

3-1 Le travail avec les professionnels du service

Tout d'abord, en lien avec les résultats de l'enquête, nous allons évoquer les temps de réunions. Ces temps sont importants, notamment pour la transmission d'informations. Il me semble important que le chargé d'insertion participe à toutes les réunions dans le cadre du SAJA, de plus, l'équipe étant petite il est plus facile d'échanger durant ces réunions. Je pense qu'il y a trois types de réunion : une qui évoquerait l'aspect fonctionnel et organisationnel du service, lors de ces réunions le chargé d'insertion transmet les informations générales aux collègues (rendez-vous prévus dans la semaine, dates et lieux de stage, hébergement, organisation à prévoir...). La seconde réunion auquel doit participer le chargé d'insertion est celle qui concerne les projets personnalisés. Cette réunion permettra d'échanger avec l'équipe sur les projets d'insertion des usagers. Il s'agit de décider ensemble des orientations à prendre, il faut impliquer l'équipe dans les démarches d'insertion et rendre compte de ces démarches. Cette réunion permet aussi d'évoquer (à partir des bilans de stages) les points sur lesquels ils doivent travailler avec l'utilisateur afin de le préparer à l'emploi. La troisième réunion a davantage une dimension clinique, elle permet, en présence du psychologue de mieux comprendre la personne que l'on accompagne et d'ajuster le projet personnalisé. Lorsque la prise en charge nécessite un accompagnement sanitaire le chargé d'insertion travaille étroitement avec le psychologue.

Les temps informels sont tout aussi importants, il faut cependant les définir. En effet, par exemple, pour bien travailler avec l'équipe et que cela soit bénéfique pour l'utilisateur et pour le service, il faut transmettre les bilans de stages. Mais pas seulement le bilan écrit, je pense qu'il faut systématiquement prendre un temps avec l'éducateur technique spécialisé et l'utilisateur et faire le point sur ce qui a été dit pendant le bilan et mettre l'accent notamment sur les besoins repérés et les points à

travailler. A l'issue de ce temps il est important de définir les axes de travail pour les semaines à venir en atelier. Il en est de même pour l'aspect vie personnelle, lorsqu'un besoin est repéré lors d'une évaluation il faut définir avec la monitrice éducatrice les actions à mener afin de répondre à ce besoin. Et avant chaque départ en stage il serait intéressant d'évaluer s'il y a eu une progression et si d'autres points doivent être travaillés avant une nouvelle mise en situation.

Nous savons également que régulièrement il est nécessaire de mettre à jour les informations. Parfois il y a des changements dans la semaine : nouveaux rendez-vous, bilans reportés... Pour cela il faut pouvoir communiquer rapidement. Je préconise d'envoyer toutes les semaines un mail aux encadrants concernés avec les informations transmises en réunion avec en pièce jointe un calendrier des stages. Si un changement survient pendant la semaine, soit le chargé d'insertion va rencontrer l'éducateur qui est en prise en charge au moment du rendez-vous et l'informer de ce changement lorsque c'est possible. Soit il faut communiquer par téléphone ou par mail selon les possibilités du moment (si le rendez vous est modifié dans la journée il faut contacter l'encadrant rapidement).

Ce travail de proximité avec l'équipe est essentiel au bon fonctionnement du service. Il s'agit d'assurer le lien entre le réseau et les professionnels de l'établissement. Savoir bien renvoyer aux collègues ce qui a été repéré durant un stage et pouvoir assurer une continuité dans les apprentissages de l'utilisateur. Ceci en vue de faciliter son accès à l'emploi. Dans le cadre du SAJA, plus ce travail avec l'équipe est étroit, plus l'utilisateur a des chances de progresser et de trouver une place. De ce fait, nous serons plus efficaces et le SAJA fonctionnera bien car il y aura davantage de fluidité dans les parcours des utilisateurs.

3-2 Travail avec le réseau

Nous avons observé au cours de l'enquête qu'un travail en réseau pas suffisamment développé pouvait avoir des conséquences sur l'accompagnement des utilisateurs. Afin de développer ce réseau et de maintenir cette dynamique il faut, comme avec les professionnels du service mener un travail de proximité. Il s'agit de solliciter les acteurs du réseau régulièrement. Par exemple, faire faire un travail aux utilisateurs à la

mission locale sur sa présentation au lieu de le faire à l'interne du service. Cela permet de conserver le lien avec les différents acteurs. Il faut également veiller à solliciter tout le réseau : les dispositifs de droit commun, les ESAT, les entreprises du milieu ordinaire, les dispositifs d'accompagnement social... Il ne faut pas hésiter à solliciter les différents interlocuteurs afin de trouver une réponse appropriée à une nouvelle situation (demander des conseils).

Les temps de réunions extérieurs sont aussi importants. En effet, des réunions (réunissant les chargés d'insertion du territoire) sont mises en place régulièrement pour discuter autour d'un thème. Elles permettent de connaître de nouveaux dispositifs (qui peuvent répondre aux besoins des usagers), et de nouveaux interlocuteurs. Elles permettent de maintenir une veille sur le territoire. C'est durant ces temps d'échanges que l'on apprend parfois qu'il y a des places dans telle ou telle structure. C'est également l'occasion d'être identifié par les différents acteurs du réseau. Il peut être aussi intéressant que le chargé d'insertion puisse organiser ce type de réunion sur un sujet précis.

Il faut être à l'écoute des différents interlocuteurs et les conseiller lorsque c'est possible, car par la suite il se peut que lorsqu'une place se libère ces mêmes personnes rendent la pareille au chargé d'insertion. Plus les liens sont étroits avec le réseau, plus la connaissance de l'environnement du chargé d'insertion est fine, donc plus il est facile de trouver des solutions adaptées pour les usagers.

Il est important de visiter les ateliers des ESAT régulièrement et de rencontrer les moniteurs de connaître et comprendre chaque contexte afin d'orienter plus précisément la personne accompagnée.

Enfin, lorsque la situation le permet il peut être intéressant de formaliser le travail en réseau par une convention de partenariat.

Toutes ces actions vont permettre de travailler au plus près du réseau et de trouver des solutions le plus proche possible des besoins des usagers. Dans ce cas, ce travail avec le réseau va contribuer à la mise en œuvre du projet SAJA car il y aura plus de fluidité dans les projets personnalisés.

3-3 Les outils d'évaluation

Les outils d'évaluation sont essentiels dans un accompagnement vers l'insertion socioprofessionnelle. En effet, plus l'évaluation est fine plus on repère les points à travailler et donc il est plus aisé d'aider l'utilisateur à progresser dans son parcours vers l'emploi. Ces outils d'évaluation doivent être précis et définis.

Il y a plusieurs possibilités. La première serait de construire plusieurs grilles qui seraient adaptées à chaque situation. Par exemple, créer une grille dédiée aux stages dans un atelier de sous-traitance. Ici, les items seraient adaptés au contexte de travail et donc l'évaluation serait très précise. Ou encore, une grille qui évaluerait davantage le comportement au travail. Dans le cadre du SAJA effectuer ce type d'évaluation peut contribuer à la bonne mise en œuvre du projet. En effet, effectuer une évaluation ciblée va permettre de travailler réellement ce qui fait frein à l'insertion professionnelle. Il serait intéressant de créer des groupes de travail pour construire ces grilles. Ces groupes seraient constitués d'un professionnel du service, d'un ou plusieurs acteurs du réseau et du chargé d'insertion. Par exemple un moniteur d'atelier et d'un chef de service d'établissement. Dans ce cadre il faut aussi créer une grille permettant d'évaluer l'autonomie sociale de l'utilisateur (déplacements, vie quotidienne...). Car, dans une démarche d'accompagnement vers l'emploi il est essentiel de connaître les capacités d'autonomie de l'utilisateur.

La seconde possibilité d'utiliser le support du portefeuille de compétences (dispositif « Différent et Compétent » qui permet aux usagers d'accéder à une Validation des Acquis et de l'Expérience ou une Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience). Ce support d'évaluation est utilisé par de nombreux ESAT, il s'agirait dans ce cas d'uniformiser les méthodes d'évaluation avec les acteurs du réseau.

D'autres outils d'évaluations existent, les acteurs utilisent différents moyens, certains utilisent leurs propres grilles, d'autres utilisent celles des partenaires (celles de la MDA par exemple)

Je pense que la première possibilité contribuerait davantage à la bonne mise en œuvre du projet SAJA : les évaluations étant très fines cela permettrait un travail plus efficace auprès de l'utilisateur. Car le SAJA n'est qu'une solution temporaire pour les jeunes accueillis, il faut donc être le plus précis possible pour faire progresser

l'utilisateur rapidement. Le portefeuille de compétences, lui, se construit sur plusieurs années tout au long d'un parcours professionnel. Cependant, dans le cadre du SAJA, le portefeuille de compétences a son utilité si une action de Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience (RAE) était mise en place.

Il est donc nécessaire que toutes ces actions soient effectuées afin que cet emploi de chargé d'insertion contribue à la mise en œuvre du projet SAJA. Car, plus le travail avec l'environnement interne et externe au service est étroit, plus précis sera l'accompagnement et donc nous offrons plus de chances à l'utilisateur de trouver une place dans un établissement médico-social pour adultes.

Conclusion du Mémoire

Depuis quelques années, l'IME Ange Guépin connaît un véritable changement dans ses modalités d'accompagnement et dans ses pratiques, passant d'une dimension institutionnelle à une dimension territoriale. Des partenariats se sont développés avec les lycées, les entreprises et les établissements de travail protégé créant une dynamique d'inclusion tout en préservant la protection apportée aux jeunes et la garantie d'accompagnement dans leurs projets de vie.

Cependant, depuis plusieurs mois, et comme de nombreux établissements, nous sommes confrontés à la problématique des jeunes adultes maintenus à l'IME au titre de l'amendement Creton. De plus, ces jeunes se trouvent parfois en décalage de cette dynamique d'inclusion dans les lycées, et nécessitent à la fois une prise en compte de leur statut d'adulte et de leurs besoins médico-sociaux. L'ARS Bretagne, après avoir mené une enquête par le biais du CREAL sur le territoire, prévoit de lancer un appel à projet afin de palier à cette problématique. C'est donc sur ce projet que l'IME Ange Guépin mène une réflexion. Réflexion à laquelle je participe de ma place de chargée d'insertion.

Le travail d'enquête que j'ai mené dans le cadre du mémoire m'a permis de mettre en avant un certain nombre de préconisations. Ces dernières rejoignent celles du rapport du CREAL pour l'ARS Bretagne parues en Septembre 2012 : *« L'organisation de réponses spécifiques pour les jeunes adultes présents en IME se traduit également sur le plan des ressources humaines, avec soit l'affectation de mission à certaines professionnels, aménagement de fiche de poste, ou encore le choix de métiers spécifiques : éducateurs spécialisés/ éducateurs techniques dédiés aux projets des jeunes adultes ; éducateur en charge de l'insertion professionnelle ou « chargé d'insertion » ou encore postes de « coordinateur »*²¹. Bien au-delà de l'apport du chargé d'insertion à ce projet de service, il s'agit de la légitimité et de la reconnaissance d'un emploi qui émerge.

A titre plus personnel, ce mémoire m'a permis d'ajuster ma posture et mes méthodes de travail en fonction des observations que j'ai faites au travers des enquêtes. Le transfère de compétences ainsi que l'apport formatif m'ont permis d'évoluer

²¹ Résultats de l'enquête menée par le CREAL pour l'ARS Bretagne dans le cadre de l'appel à projet pour les jeunes de plus de 20 ans maintenus dans les institutions dans le cadre de l'amendement Creton
www.ars.bretagne.sante.fr/fileadmin/BRETAGNE/Site_internet/Votre_ARS/Etudes_et_publications/Rapport_Jeunes_de_plus_de_20_ans_et_plus_synthese_24_10_01.pdf

professionnellement au fil de ces deux années. Aujourd'hui, j'ai la responsabilité du service insertion, et je viens d'être employée en CDI.

Table des Matières

Table des sigles	p 4
Glossaire	p 5
Introduction	p 6
<u>Première partie : un contexte institutionnel</u>	
I- Une structure au sein d'une association: l'AMISEP	p 9
1.1 La mission de l'AMISEP	p 9
1.2 Son fonctionnement	p 10
1.3 L'histoire et les structures qui la composent	p 10
II- L'IME: une nouvelle dynamique institutionnelle	p 11
2.1 Histoire de l'IME	p 11
2.2 Son fonctionnement jusqu'à juin 2011	p 12
2.3 Septembre 2011: un IME hors les murs	p 14
III- Un service insertion au cœur du changement	p 17
3.1 Histoire du service insertion: d'hier à aujourd'hui	p 17
3.2 Un accompagnement personnalisé qui s'appuie sur un réseau et des partenariats	p 19
3.3 La situation du service insertion	p 20
<u>Deuxième partie : un Service d'Accueil pour Jeunes Adultes</u>	
I- Une création de projet	p 25
1.1 Diagnostic sur le territoire	p 25
1.2 Appel à projet	p 26
1.3 Le projet de service	p 27
II- La problématisation	p 30
2.1 L'organisation du travail au sein du service	p 30
2.2 Une création de poste	p 32

Troisième partie : l'enquête terrain

I- La méthodologie	p 37
1.1 Les enquêtes	p 37
1.2 Le corps de l'enquête	p 37
1.3 Le protocole d'enquête	p 39
1.4 Les retours	p 39
II- Le compte rendu	p 40
2.1 La situation individuelle	p 40
2.2 Le travail mené avec le réseau	p 41
2.3 Le travail mené avec les professionnels de l'établissement	p 42
2.4 L'articulation entre le réseau et les professionnels de l'établissement	p 44
III- Les commentaires et analyses de l'enquête	p 46
3.1 La situation individuelle	p 46
3.2 Le travail mené avec le réseau	p 47
3.3 Le travail mené avec les professionnels de l'établissement	p 49
3.4 L'articulation entre le réseau et les professionnels de l'établissement	p 51
IV- Conclusion de l'enquête	p 54

Quatrième partie : le plan d'action

I- La pesée des emplois	p 57
1.1 Les emplois sélectionnés	p 57
1.2 Les critères choisis	p 58
1.3 La pesée des emplois	p 58
1.4 Les résultats	p 63

II- Les compétences du chargé d'insertion au sein du SAJA	p 64
2.1 La spécificité du chargé d'insertion	p 64
2.2 Les compétences nécessaires	p 64
2.3 Les préconisations	p 65
III- L'organisation du travail du chargé d'insertion	p 67
3.1 Le travail avec les professionnels du service	p 67
3.2 Le travail avec le réseau	p 68
3.3 Les outils d'évaluation	p 70
<u>Conclusion du mémoire</u>	p 72

Bibliographie et webographie

Sites internet

Journal de l'AMISEP « La charte associative » – Numéro 11 – Juin 2011

AMISEP « Action en Six pôles » - www.amisep.asso.fr - Juin 2011

Schéma Régionale de l'Organisation Médico-Social (SROMS) 2012-2016 – www.ars.bretagne.sante.fr – consulté en Mai 2012

Enquête menée par le CREAL pour l'ARS Bretagne dans le cadre de l'appel à projet pour les jeunes de plus de 20 ans maintenus dans les institutions dans le cadre de l'amendement Creton www.ars.bretagne.sante.fr - consulté en Octobre 2012

Référentiel emploi DPITSH - www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=12991 – consulté en Septembre 2012

La fiche de poste en entreprise - UNIOPSS- GRHAF- Uriopss pays de la Loire-2009-Page4

http://cides.chorum.fr/blobs/medias/1609148057971070920/53645_fiche_deposte_de09.pdf - consulté en septembre 2012

Ouvrages

Dominique Savard et Christophe Pernet (2009) « *Travailleurs handicapés en milieu ordinaire ; des outils pour mieux les accompagner* », édition Erès, collection Trames, 280 pages

Georges Bonnefond (2006) « *De l'institution à l'insertion professionnelle ; le difficile parcours des jeunes déficients intellectuels* », éditions Erès, collection Trames, 288 pages

Bertrand Dubreuil (2007) « *Accompagner les jeunes handicapés ou en difficulté. Education spécialisée et intégration* », Paris, éditions Dunod, 224 pages

Fabrice Dhume (2010) « *Du travail social au travail ensemble* », éditions Lamarre, collection ASH professionnels, 206 pages

Conférences

Roland Janvier (février 2011) « *Evolutions et mutations de l'action sociale : continuité et bouleversement* », conférence annuelle de l'ARIFTS

Mémoires

Sandra Le Cadre (2010) « *La mutualisation des compétences comme alternative à l'échec scolaire ; partenariat entre un lycée et un institut médico-éducatif* », DUPITH 14, Collège Coopératif en Bretagne, Rennes

Bruno Corpet (2004) « *Apprentissage accompagné...des exclus de l'école dérangé* », DUPITH 9, Collège Coopératif en Bretagne, Rennes

Lise Tessier (2010) « *La sensibilisation : un prélude nécessaire à une politique « handicap »* », DUPITH 15, Collège Coopératif en Bretagne, Rennes

Table des annexes

Annexe 1 : Les établissements de l'AMISEP

Annexe 2 : L'organisation de l'AMISEP

Annexe 3 : L'organigramme fonctionnel de l'IME

Annexe 4 : Schémas représentant le fonctionnement de l'IME aujourd'hui

Annexe 5 : Le questionnaire de l'enquête terrain

Annexe 6 : Tableau de recueil des enquêtes

Annexe 1

CONTACTS AMISEP

DIRECTION GÉNÉRALE

Kérmaux - Avenue Parmentier - 56300 PONTIVY
Tel : 02 97 25 54 00 - Fax : 02 97 25 54 01
Email : direction.generale@amisp.asso.fr - Web : www.amisp.asso.fr

HÉBERGEMENT - INSERTION

SERVICE TI LIAMM - VANNES

- CHRS, Espace résidentiel, Accompagnement social de proximité, Chantier Ecole
21, place de la Libération - BP 478 - 56009 VANNES Cedex
Tel : 02 97 13 03 79 - Fax : 02 97 00 00 00 - Adresse : 06 85 75 50 05
Email : ti.liamm@amisp.asso.fr
- Hébergement d'urgence
29, rue des Têtes Noires - 56000 VANNES - Tel : 02 97 40 38 34
- SIAD - La BAC
4, Avenue du Président Wilson - 56000 VANNES - Tel : 02 97 54 02 66
- Atelier Multiactivités de Recours
4, rue de Kermarc'h - BP 308 - 56800 GÉNIC
Tel : 02 97 24 22 66 / 02 97 24 24 95 - Email : ateliers.kermarc'h@amisp.asso.fr
- Distribution Alimentaire
14, rue René Koxkoff - 56000 VANNES - Tel : 02 97 0 8 97 50
- Chantier Ecole de Belle-Île-en-mer
18, rue de la Boulogne - 56600 LE PALAIS
Tel : 02 97 0 0 70 - Fax : 02 97 40 80 30 - Email : le.palais@amisp.asso.fr

SERVICE LALIZE - PLDERMEL

- CHRS, Hébergement d'urgence, Chantiers d'insertion
11, rue Ségole - BP 275 - 56000 PLDERMEL Cedex
Tel : 02 97 74 82 05 - Fax : 02 97 74 04 24 - Email : pldermel@amisp.asso.fr
- Atelier Multiactivités - Les Jumeaux de Cabérian
Leo di' Dander - 56800 GUILLEC - Tel : 02 97 2 85 34
- Le Comptoir des Vues
2, Av. du Bas Vert - Rue R. Thunantier - Pêcheries Anversennes - PLDERMEL
Tel : 02 97 72 86 49 - 06 80 93 87 04
Email : comptoirdesvues@amisp.asso.fr

SERVICE LE RELAIS - PONTIVY

- CHRS, Hébergement d'urgence, logements AID, Accompagnement Logement, Accompagnement Social Renforcé
4, rue de Kador - Canal Roubic - BP 05 - 56300 PONTIVY Cedex
Tel : 02 97 14 41 58 - Fax : 02 97 25 74 74 - Email : le.relais@amisp.asso.fr
- Résidence Sociale - Maison Relais
6, rue de Fleury - 56000 PONTIVY - Tel : 02 97 25 84 86
Email : residence@amisp.asso.fr
- Atelier d'insertion - ACCES 20, rue de Ceire - 56500 PONTIVY
Tel : 02 97 27 32 38 - Email : access@amisp.asso.fr

SERVICE KERLANN - LANN ON

- CHRS, Accompagnement social lié au Logement, Point Santé, Chantiers d'insertion
Rue du Canal Dour - 22300 LANN ON
Tel : 02 96 7 51 35 - Fax : 02 95 48 74 74 - Email : kerlan@amisp.asso.fr
- Maison Relais Jeanne Le Parenthoen
1, rue Paranthoer - 22300 LANN ON - Tel : 02 95 48 74 74
- Accueil de Jour K. rue St Nicolas - 22400 LANN ON - Tel : 02 96 0 43 12
- Le Pas 10, rue Nelly Dorval - 22300 LANN ON - Tel : 02 95 95 95 91
- Chantier La Filie Boutique
106, rue de l'Arthème - 22400 LANN ON
Tel : 02 95 48 05 21 - Email : la.filie@amisp.asso.fr
- Chantier Tréguier - Tel : 02 95 95 95 96

CENTRE D'ACCUEIL L'HEMMAÏE

- 13, rue du Vieil-Gen-Robic BP 10 - 55300 PONTIVY Cedex
Tel : 02 97 25 54 10 - Fax : 02 97 25 54 16
Email : accueil@amisp.asso.fr
- Site de Vannes - 3, avenue du Président Wilson - 56000 VANNES
Tel : 02 97 40 38 34

CULTURE et SOLIDARITÉ

KÉRMAUX PÔLE CULTURE

Avenue Parmentier - 56300 PONTIVY - Tel : 02 97 25 54 00
Email : pole.culture@amisp.asso.fr

CAMPING LE KERNEST

LE KERNEST

56400 BANGOR - Tel : 02 97 21 50 26 - Camping 3 étoiles
Email : camping.kernest@amisp.asso.fr - Web : www.camping-kernest.com

MÉDICO SOCIAL

LE F. R. A. MIXTE ANCIEN GUÉPIN (IME)

- 1, rue du Médecin Généraliste - BP 29 - 56100 PONTIVY Cedex
Tel : 02 97 25 42 52 - Fax : 02 97 25 09 64 - Email : le.f.r.a.mixte@amisp.asso.fr
- Restaurant de Kérmaux
Kérmaux - Avenue Fumener - 56300 PONTIVY - Tel : 02 97 25 94 02
Email : restaurant@amisp.asso.fr
- Site d'Auray
10, rue Kermel - 56400 AURAY - Tel : 02 97 24 40 43
Email : site.auray@amisp.asso.fr

ESAT LES MERCIERS

20, rue Des Merciers - 57 5 - 56204 LA GACILLY Cedex
Tel : 02 97 05 70 65 - Fax : 02 97 05 71 10
Email : esat.lesmerciers@amisp.asso.fr

FOYER LA ROCHE PIQUÉE

22, rue des Merciers - BP 3 - 56204 LA GACILLY Cedex
Tel : 02 97 06 00 64 - Email : foyer.lesmerciers@amisp.asso.fr

ESAT LES ATELIERS SAINT-GEORGES

Lesat - 56950 CACÉ
Tel : 02 97 56 71 16 - Fax : 02 97 56 70 56 - Email : st.georges@amisp.asso.fr

FOYER SAINT-GEORGES DE ROSNARHO

Rosnarho - 56950 CACÉ - Tel : 02 97 56 03 50 - Fax : 02 97 56 03 08
Email : foyer.saintgeorges@amisp.asso.fr

ESAT LE PHARE

15, rue Valérie - 56400 Le Fort-Saint-André
Tel : 02 97 25 81 46 - Fax : 02 97 25 81 40 - Email : esat.lephare@amisp.asso.fr

FOYER DU ROC-ST-ANDRÉ

Alambic Héritage Rouges - 56400 Le Fort-Saint-André
Tel : 02 97 25 81 34

RÉSIDENCE DU P-ARE

1, rue Henri Meryn - Rosnarho - 56900 Poiré - Tel : 02 97 25 80 70

FORMATION

DIRECTION FORMATION

- 55, rue Montaigne Tréhou - 56000 VANNES
Tel : 02 97 0 0 74 70 - Fax : 02 97 00 00 34
Email : formation@amisp.asso.fr
- Site de Vannes
25, rue Montaigne Tréhou - 56000 VANNES
Tel : 02 97 0 55 26 - Email : formation.vannes@amisp.asso.fr
- Site d'Auray
10, rue de Louis Lohu - 56400 AURAY - Tel : 02 97 24 40 43
Email : formation.auray@amisp.asso.fr
- Site de Pontivy
3, quai des Bénédictins - 56100 PONTIVY
Tel : 02 97 25 81 75 - Email : formation.pontivy@amisp.asso.fr
- Site de Jean-François André - 56100 PONTIVY
Tel : 02 97 25 81 61 - Email : jeanfrancois@amisp.asso.fr
- Site de Ploërmel
E. Loezervad Foch - 56800 PLOËRMEL
Tel : 02 97 24 24 10 - Email : formation.ploermel@amisp.asso.fr
- Site de Quimperlé
17, rue Vernet s'Ilhac - 29100 QUIMPERLE
Tel : 02 98 21 23 12 - Email : formation.quimperle@amisp.asso.fr
- Site de Lannion
4, rue Nizem - 22300 LANN ON
Tel : 02 96 48 42 53 - Email : formation.lannion@amisp.asso.fr
- Site de Palmpic
rue Saint-Vincent - 22000 PALMPIC
Tel : 02 96 22 13 45 - Email : formation.palmpic@amisp.asso.fr

ENTREPRISES

FRJ NET SERVICES > Entreprise Espaces Verts - Services à Personne

24, rue Jean Sur - La Cour - 56400 FLOU-COUMELON
Tel : 02 97 25 45 57 - Email : contact@frj-net-services.fr

LES ATELIERS DU GOLFE > Entreprise produits bureau/brique

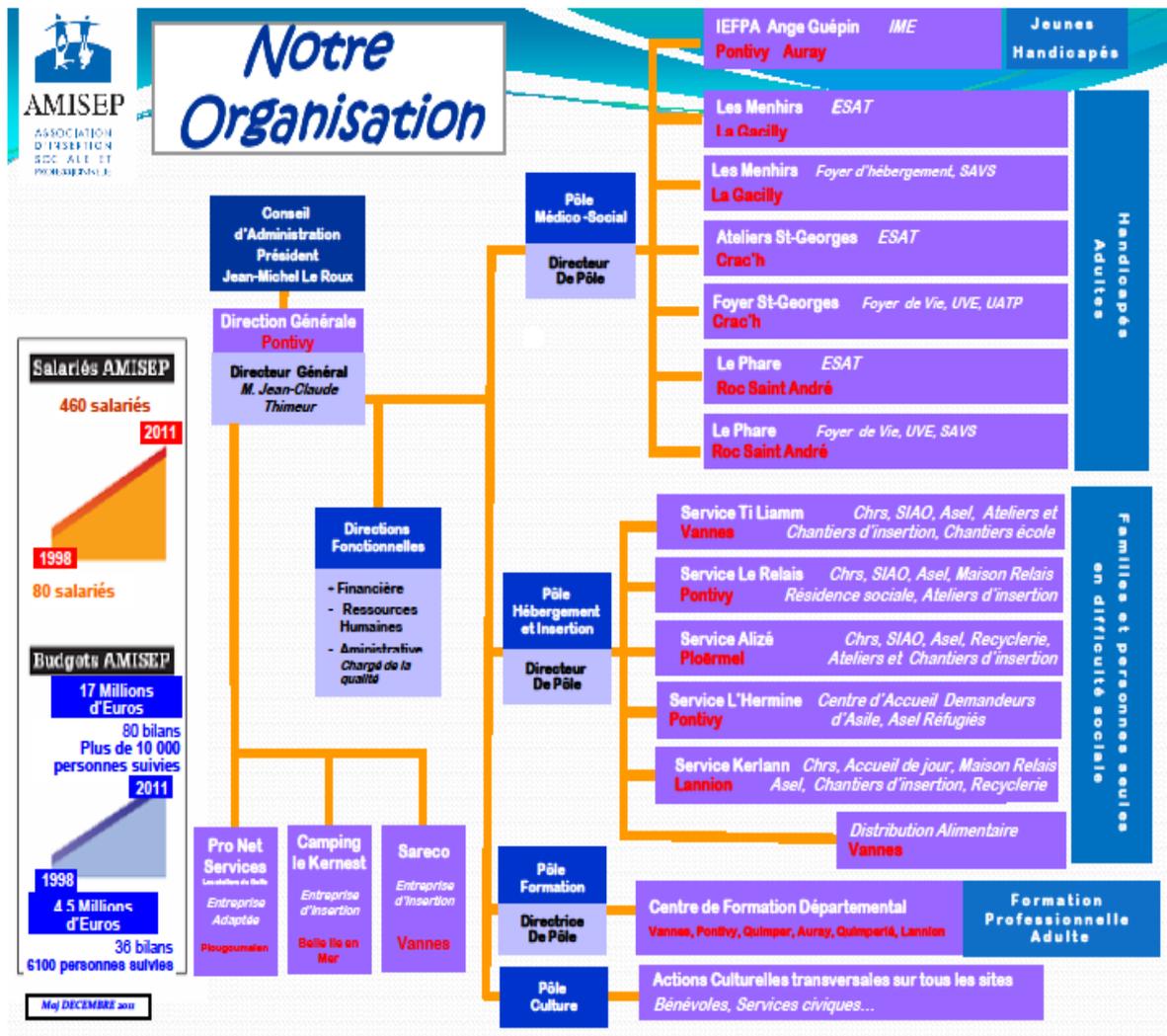
24, rue Jean Sur - La Cour - 56400 FLOU-COUMELON - Tel : 02 97 25 45 57

SARECO

Entreprise Second-Circuit - Entreprise d'insertion

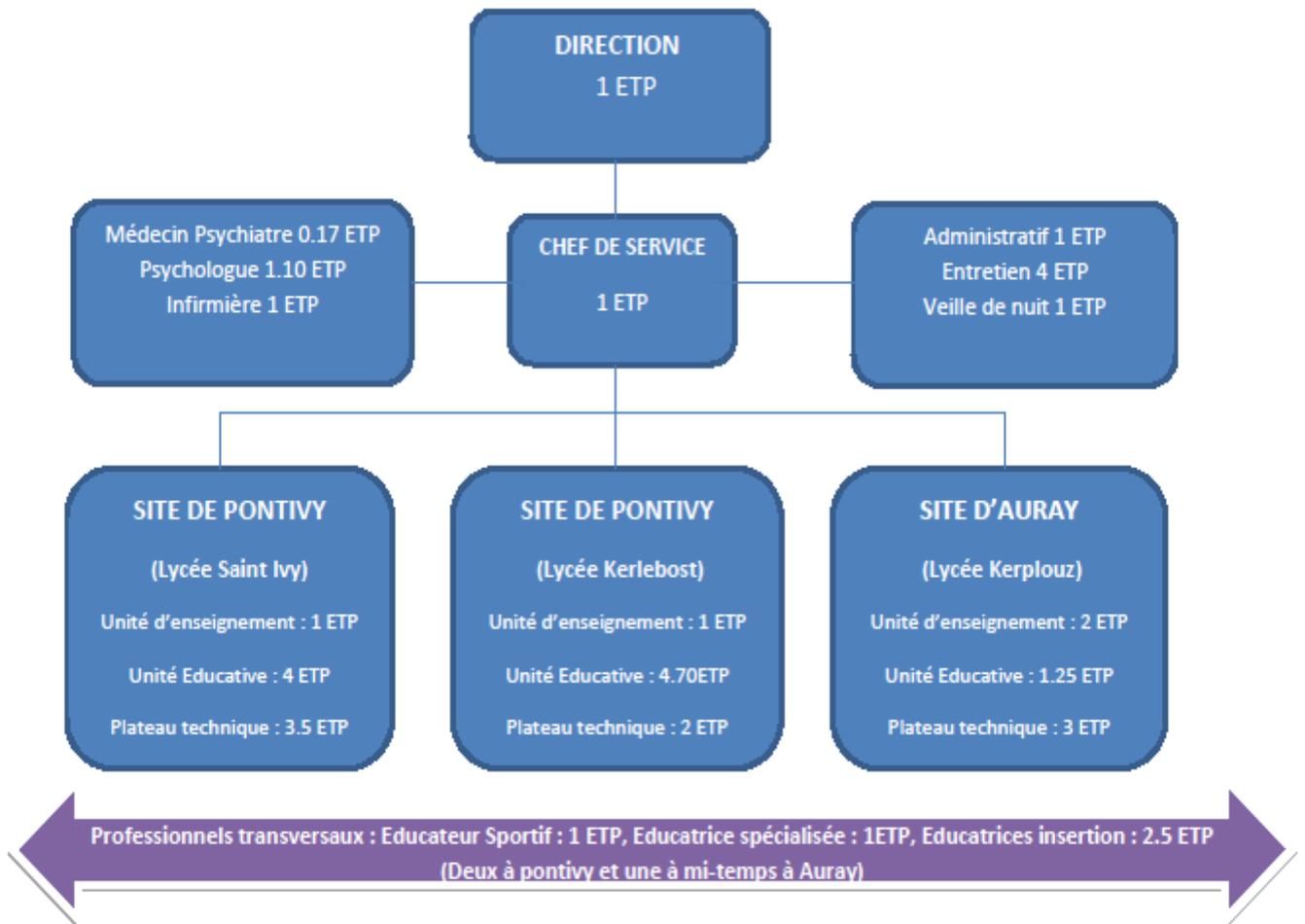
22, rue des Frères Montgolfier - 56500 SAINT-AVÉ
Tel : 02 97 0 0 74 - Fax : 02 97 0 0 24 7 - Email : sareco06@orange.fr

Annexe 2

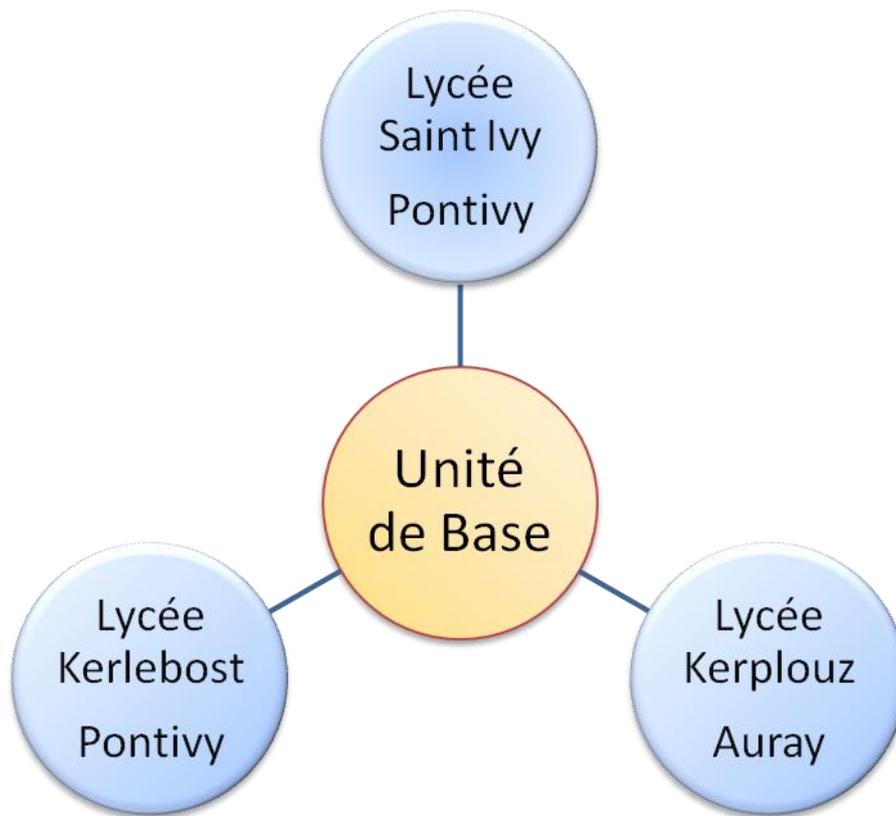


Annexe 3

Annexe 3 : ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DE L'I.E.F.P.A. ANGE GUEPIN

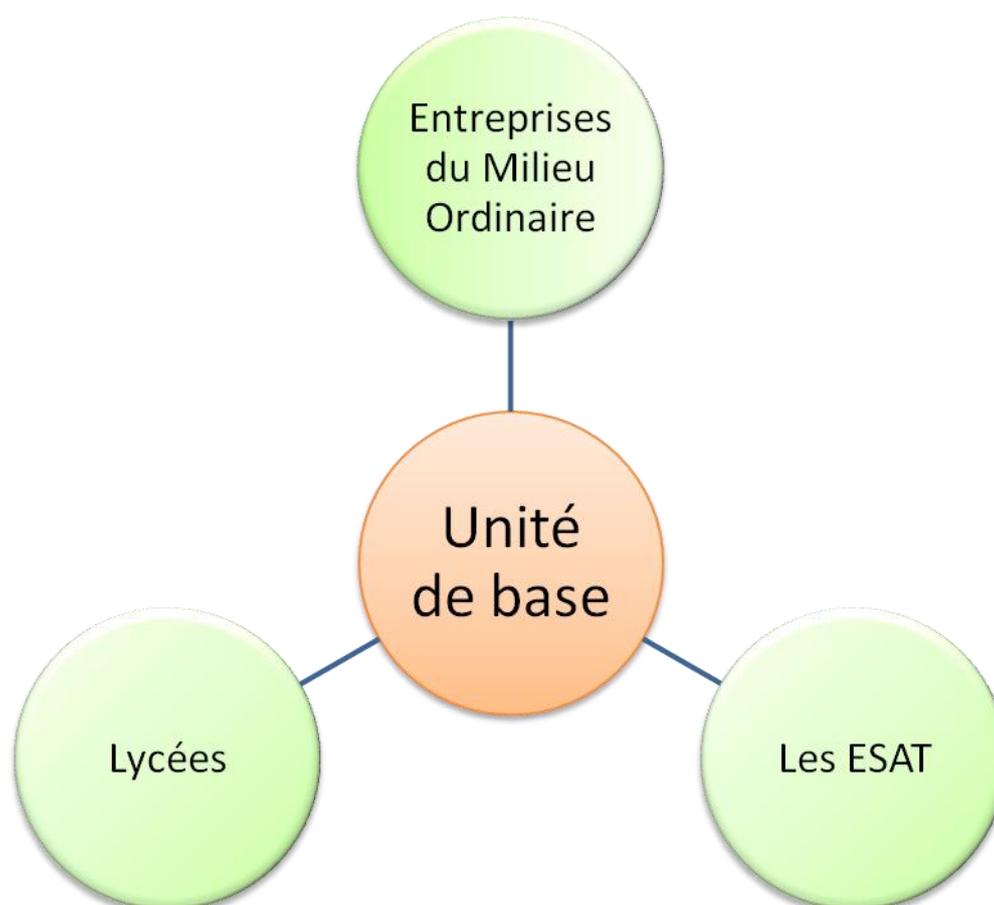


Espaces d'inclusion dans les lycées



- Le lycée Saint Ivy accueille un groupe d'internat (4 filles et 6 garçons)
- Les soins médicaux et thérapeutiques s'effectuent aussi dans les différents espaces d'inclusion

Plateau technique



Lycées: Anne de Bretagne (enseignement professionnel) et lycée Kerlebost (lycée agricole)

Entreprises: Hill Rom, maison de séjour Ty Mam Doué, village vacances de Mûr de Bretagne

ESAT: Le Pigeon Blanc (ADAPEI), Saint Georges (AMISEP) et les Ateliers de la Vieille Rivière.

Annexe 5 : Le questionnaire de l'enquête terrain

Enquête auprès des professionnels de l'insertion

➤ Situation individuelle

Quel est l'intitulé de votre poste ?.....

Quel est votre parcours de formation ?

.....

Dans quel type de structure travaillez-vous ? (ESAT,IME,SAJA...)

.....

Avez-vous une fiche de poste ?



Non

Si oui, quelles sont les fonctions qui vous sont attribuées ?

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

De quelle convention collective dépend votre structure?

.....

Sur quelle grille d'emploi êtes-vous positionné ?

.....

➤ Le travail avec le réseau

Avec quels acteurs du réseau travaillez-vous ? (emploi, hébergement, collectivités...)

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

Quels types d'actions déléguez-vous aux acteurs de votre réseau ?

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

Dans le cadre des évaluations individuelles, quels outils utilisez-vous ? (évaluations de stages, de l'autonomie dans la vie quotidienne...)

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

Vous arrive-t-il de formaliser votre travail en réseau par une convention de partenariat ?

Oui

Non

➔ Le travail avec les professionnels de votre établissement

De quelle manière travaillez-vous avec l'équipe pluridisciplinaire ? (Transmission d'informations, réunions...)

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

Quels types d'informations transmettez-vous à l'équipe ?

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

Quels types d'actions déléguez-vous à l'équipe ? (Transport, préparation au stage, création de CV...)

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

➤ Articulation entre le réseau et les professionnels de votre établissement

Selon vous, quelles peuvent être les limites du champ d'action du chargé d'insertion ?

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

Quelles préconisations pouvez-vous faire ?

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

Mots-clés

IME, inclusion, chargé d'insertion, handicap, jeunes adultes, amendement Creton, projet de service, travail en réseau, travail en équipe pluridisciplinaire.

Synthèse

Depuis quelques années, l'IME Ange Guépin connaît un véritable changement dans ses modalités d'accompagnement et dans ses pratiques, passant d'une dimension institutionnelle à une dimension territoriale. Des partenariats se sont développés avec les lycées, les entreprises et les établissements de travail protégé créant une dynamique d'inclusion tout en préservant la protection apportée aux jeunes et la garantie d'accompagnement dans leurs projets.

Cependant, depuis plusieurs mois, et comme de nombreux établissements, nous sommes confrontés à la problématique des jeunes adultes maintenus à l'IME au titre de l'amendement Creton. De plus, ces jeunes se trouvent parfois en décalage de cette dynamique d'inclusion dans les lycées, et nécessitent à la fois une prise en compte de leur statut d'adulte et de leurs besoins médico-sociaux. L'ARS Bretagne, après avoir mené une enquête par le biais du CREAL sur le territoire, prévoit de lancer un appel à projet afin de palier à cette problématique. C'est donc sur ce projet de Service d'Accueil pour Jeunes Adultes (SAJA) que l'IME Ange Guépin mène une réflexion. Réflexion à laquelle je participe de ma place de chargée d'insertion.

L'objet du mémoire est de savoir, comment le chargé d'insertion va contribuer à la mise en œuvre de ce projet service. Au travers de la présentation de l'IME, du projet de service et d'une enquête menée auprès des professionnels de l'insertion, nous amènerons des éléments de réponse.

Au-delà de l'apport du chargé d'insertion à ce projet de service, il s'agit de la reconnaissance d'un emploi qui émerge.