



**COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE**

# **DUPITH**

*Diplôme Universitaire pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés*

*Chargé de projets pour l'insertion professionnelle  
des Travailleurs Handicapés*

*Homologué niveau II (JO du 18 novembre 2005 – code NSP 332p)*

**Stages d'intégration des jeunes scolarisés en UPI :  
un levier pour l'insertion socioprofessionnelle.**  
« Expérience d'un chargé d'insertion en SESSAD »

Présenté et soutenu publiquement par :

**THOMAS Thierry**

Promotion 14

Tuteur : M.GAILLARD Bernard

RENNES - Décembre 2009



COLLEGE COOPERATIF EN BRETAGNE  
Université Rennes 2 Haute Bretagne  
Campus La Harpe  
Avenue Charles Tillon - CS 24414  
35044 RENNES cédex  
Tél. : 02.99.14.14.41 – Fax : 02.99.14.14.44

**Mots-clés :** accompagnement, partenariat, insertion socioprofessionnelle, intégration, expérimentation, outils, implication, mutualisation, transférabilité.

Les circulaires du 17 mai 1995 et du 21 février 2001 ont souligné la nécessité de favoriser les intégrations scolaires des préadolescents handicapés, quelle que soit la nature du handicap pour les élèves scolarisés en UPI. Cette unité est présentée comme un dispositif d'intégration, pour y parvenir elle doit mettre en œuvre plusieurs mesures dont celle de favoriser et de préparer l'orientation des élèves après le collège par la mise en place des stages d'intégrations à partir de 14 ans.

Au cours de mes quatre années d'exercice dans un service SESSAD comme « référent insertion » auprès de ce public, diverses situations m'ont amené à me questionner notamment sur les difficultés de la mise en place des stages d'intégration par l'utilisateur et sa famille.

A l'aide des statistiques du service depuis deux ans, ce mémoire témoigne des difficultés d'expérimentation pratique pour les jeunes en situation de handicap, soulignées par des entretiens réalisés auprès des usagers, des familles et des enseignants.

Le questionnaire fait apparaître des freins à l'insertion socioprofessionnelle, les difficultés de lien et le manque de lisibilité sur le parcours professionnel de l'utilisateur. Des propositions de mutualisations d'outils communs doivent être envisagées pour améliorer la prise en charge afin de mieux les accompagner lors des stages. Les mises en situations en entreprise sont des leviers pour l'insertion socioprofessionnelle, ces expérimentations concrètes favorisent, pour l'utilisateur la prise de conscience de ses capacités.

Cette recherche souligne également la nécessité de faire évoluer notre pratique, de partager et mutualiser nos supports professionnels avec les partenaires, avec pour objectif de mettre la personne « au cœur » de son projet.

**« Ce que nous devons apprendre à faire, nous l'apprenons en le faisant »**

(ARISTOTE)

## REMERCIEMENTS

En préambule à ce mémoire, je souhaite adresser ici mes remerciements et ma gratitude aux personnes qui m'ont apporté de près ou de loin, leur aide et qui ont ainsi contribué à l'élaboration de ce mémoire.

Nous tenons à remercier tout particulièrement :

Monsieur Gaillard Bernard, tuteur universitaire de ce mémoire, pour son écoute précieuse et pour l'intérêt porté à ma recherche.

Monsieur SENTUCQ Alain, directeur du SESSAD des Papillons Blancs de Bergerac

Monsieur PANABIÈRE Marc, chef de service du SESSAD, pour leur éclairage, leurs corrections et leurs disponibilités

Je remercie les collègues de la promotion DUPITH 14 et les collègues du service SESSAD, qui m'ont soutenu.

Et enfin, merci à ma famille et à mes amis, qui ont su trouver les mots pour me soutenir.

## SOMMAIRE

## GLOSSAIRE

AEEH : Allocation d'Education Enfant Handicapé  
AES : Allocation d'Education Spéciale  
AG : Assemblée générale  
ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi  
AGEFIPH : Association nationale de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des handicapés  
AVS : Auxiliaire à la Vie Scolaire  
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées  
CDA : Commission Départemental Autonomie  
CFA : Centre de Formation Adulte  
CLIS : Classe d'Intégration Scolaire  
CAMPS : Centres d'Actions Médico Sociale Précoce  
CMPP : Centre Médico Psycho Pédagogique  
DDASS : Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales  
DIPC : Document Individuel de Prise en Charge  
ETP : Equivalent Temps Plein  
E.N : Education Nationale  
ESAT : Etablissement et service d'aide par le travail  
FAM : Foyer Accueil Médicalisé  
IME : Institut Médico Educatif  
IMPRO : Institut médico-professionnel  
ITEP : Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique  
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées  
PIA : Projet Individuel Accompagnement  
PRI : Pôle Relais Insertion  
LEA : Lycée Enseignement Adaptée  
LP : Lycée Professionnel  
SAVS : Service d'accompagnement à la vie sociale  
SEGPA : Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté  
SESSAD : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile  
UPI : Unité Pédagogique d'Intégration

## INTRODUCTION

Exerçant dans le milieu industriel de 1982 à 1992, j'ai souhaité découvrir un autre métier à échelle plus humaine. J'ai voulu faire partager mon expérience professionnelle auprès de personnes en situation de handicap afin de les accompagner dans le monde du travail.

En 1992, j'intègre l'association « des Papillons Blancs » de Bergerac en fonction de Moniteur d'Atelier. J'ai obtenu ce diplôme en 1996 puis celui d'Educateur Technique Spécialisé (ETS) auprès des personnes adultes handicapées en Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) en 2000. Au fil des années, mon support d'activité technique a évolué en fonction des critères économiques et éducatifs. Le besoin de quitter le secteur adulte devenait de plus en plus prégnant. Mon objectif devenait celui de travailler auprès des jeunes adolescents scolarisés et en situation de handicap.

En 2001, un Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD) fut créé par les Papillons Blancs pour accompagner des enfants ou adolescents, déficients intellectuels, âgés de 0 à 20 ans. Un poste éducatif s'est libéré en 2005. J'intègre le SESSAD des Papillons Blancs en tant qu'éducateur technique spécialisé sur ce poste. Suite à des besoins identifiés par le service, j'interviens à mi-temps dans une fonction de polyvalence dans le champ éducatif et le reste du temps sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes âgés de 14 à 20 ans. Du fait de ma position professionnelle dans le service (chargé de projet d'insertion) en tant qu'E.T.S, j'ai demandé à bénéficier d'une formation en lien avec l'insertion professionnelle des personnes handicapées : le Diplôme Universitaire pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (DUPITH). L'association des Papillons Blancs est elle-même dans cette dynamique au travers de la mutualisation des outils dans le champ de l'Insertion Sociale et Professionnelle. Mes actions sont menées autour du projet global des jeunes âgés de 14 à 20 ans, dans les établissements scolaires notamment dans des classes spécialisées, des établissements adaptés mais aussi dans des entreprises. La perspective de mon travail est de rester au plus près de la personne avec pour but l'émergence de ses capacités et l'épanouissement de son identité.

Je soutiens l'idée qu'une articulation des différents niveaux de projets (projet de vie, projet personnalisé de scolarisation, projet individuel d'accompagnement dans le cadre du SESSAD) doit être recherchée pour proposer divers soutiens à l'adolescent ou au jeune adulte d'une manière cohérente au regard de son parcours. Lors des équipes de suivi de scolarisation,

l'enseignant référent valide le projet personnalisé de scolarisation en présence de tous les acteurs (jeune, famille et professionnels) mettant en avant les besoins de l'utilisateur, autant sur le plan scolaire que sur son avenir professionnel.

Malgré cette « commande » issue des textes, il reste encore difficile pour les usagers et les familles de mettre en place les stages pour préparer les intégrations en milieu ordinaire ou en établissement spécialisé et anticiper les orientations scolaires. Au quotidien, nous avons constaté que la mise en œuvre de cette articulation avec les partenaires se réalisait, mais cependant avec des difficultés. Celles-ci peuvent freiner la mise en place de l'accompagnement ou ne pas répondre dans les temps à la commande commune du projet de l'utilisateur.

La question centrale sur laquelle portera ma recherche est :

### **Quels sont les freins à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en UPI, accompagnés par le SESSAD ?**

Dans un premier temps, nous allons situer le SESSAD dans son environnement éducatif, professionnel, scolaire, de soin, en lien avec l'Education Nationale dans les dispositifs Unités Pédagogiques d'Intégration (UPI), en réaliser un état des lieux ce qui nous paraît incontournable, cette structure étant au centre de ma question de recherche.

Dans un second temps, nous poserons la question de l'insertion professionnelle des adolescents scolarisés en UPI, notamment dans le cadre des stages d'intégrations. A cet effet, nous avons introduit cette notion dans mes entretiens d'enquête, pour connaître les difficultés rencontrées avec chaque partie prenante qui intervient autour du projet professionnel de l'utilisateur. Ensuite, nous reviendrons sur nos hypothèses dégagées en nous appuyant sur des supports théoriques qui nous permettront de mieux appréhender la notion des stages d'intégration et les concepts que sont l'accompagnement et le partenariat.

Enfin, dans un troisième temps, une méthodologie commune sera proposée en termes de pistes d'actions en s'appuyant sur des outils, comme par exemple un « livret professionnel » pour accompagner les usagers, les familles et les partenaires.

Pour terminer ce mémoire, nous proposerons des actions et des changements à apporter afin d'améliorer les prestations auprès des adolescents accompagnés par le SESSAD.

A travers la présentation d'un projet qui se veut être le plus près possible de la problématique de la personne, je souhaite dans le cadre de cette réflexion, me situer en tant qu'éducateur technique spécialisé dans ma mission de chargé de projet d'insertion socioprofessionnelle pour les personnes handicapées.



## PREMIERE PARTIE

### Contexte institutionnel de l'intégration scolaire pour les enfants de 14 à 16 ans

## **I- L'ASSOCIATION DES PAPILLONS BLANCS DE BERGERAC**

### **I-I- PRESENTATION DE L'ASSOCIATION**

L'association « les Papillons Blancs » de Bergerac regroupe des établissements et services pour personnes handicapées mentales. C'est une association « loi 1901 », fondée le 14 Mars 1965 par des parents de personnes handicapées mentales, qui n'avaient pas de solutions pour la prise en charge de leur enfant, et qui étaient conscients que tout leur avenir était à construire. Elle est affiliée à l'Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales (U.N.A.P.E.I), qui est une fédération, reconnue d'utilité publique forte de 750 associations régionales, départementales ou locales.

L'association œuvre pour que la dignité des personnes handicapées mentales et de leur famille soit reconnue et garantie. C'est à la fois un lieu de vie et un lieu de soin, au service de personnes en difficultés, quel que soit le niveau de leur handicap mental.

- Populations Accueillies.

Au 31 Décembre 2007, l'association « les Papillons Blancs » propose au sein de 11 établissements et 8 services, 651 places pour enfants et adultes handicapés mentaux de 0 à 60 ans.

L'association accueille exclusivement des personnes dont la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées<sup>1</sup> (CDAPH) a reconnu un handicap mental et la nécessité d'un accompagnement adapté.

---

<sup>1</sup> CDAPH: Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées. Organisme de diagnostic, d'orientation et de prise en charge des enfants et adultes handicapés, composé de vingt-trois membres, représentant le Département, l'Etat, l'Education Nationale, les organismes de sécurité social et les parents.

Elle accueille des enfants et des adultes déficients mentaux, d'origines diverses : génétiques ; accidents cérébraux ou maladies neurologiques; troubles du développement psychique et intellectuel ; carences socio-éducatives.

376 salariés assurent l'accompagnement de ces personnes au sein des établissements. Ces salariés constituent les différentes équipes pluridisciplinaires, (médicale, paramédicale, psychothérapeutique, éducative et pédagogique, administrative et technique, ainsi que des services généraux).

## **I-II- LE FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION**

L'association « Les Papillons Blancs » est une association de parents et amis. Ce sont des parents qui composent majoritairement le conseil d'administration et qui définissent les orientations politiques de l'association.

### **I-II-I- La vie associative**

Toutes les associations dénommées « Papillons Blancs » sont indépendantes les unes des autres et mènent leur propre politique associative. Toute personne peut adhérer à l'association. Cette adhésion est fortement conseillée aux parents dont les enfants et/ou adultes bénéficient des services de l'association.

Le conseil d'administration, composé de 30 membres, élit son bureau et se réunit au moins trois fois par an. C'est un organe de veille, d'écoute et de décision. Il valide :

- le projet associatif, les projets d'établissements et des services, les règlements de fonctionnement,
- le règlement intérieur.

Le conseil d'administration détermine les orientations stratégiques de l'association en matière de politique et de gestion, il réfléchit, agit et s'implique en faveur des personnes handicapées mentales.

### **I-II-II- Les financements**

L'association assure une mission de service public. Elle est financée à ce titre par de l'argent public.

- le Conseil Général de la Dordogne « service local » finance les hébergements,
- la Caisse Régionale Assurance Maladie (CRAM), service d'Etat délocalisé ou décentralisé, finance la totalité du service aux enfants, ainsi que la partie travail et soin des personnes handicapées adultes.

## I-II- III- L'Association compte plusieurs établissements

Le secteur enfants est composé d'un:

- IME, d'un IMPRO, d'un placement familial spécialisé, d'un IMP spécialisé pour Autiste, d'un SESSAD et d'un foyer d'hébergement.

Le secteur adultes est composé de:

- deux établissements ESAT, d'une Entreprise Adapté (AP) et de deux Services d'accueilles de jour (AJ),
- il bénéficie de structures d'hébergement pour quatre foyers pour adulte, d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et d'un Foyer Accueil Médicalisé (FAM).

### **I-III- LE DEFI DE LA DEMARCHE QUALITE**

La démarche qualité consiste à mettre en place une organisation permettant de garantir de façon optimale, la satisfaction des besoins de l'utilisateur.

Cette organisation passe par un « état des lieux », dit autoévaluation, une recherche des besoins à satisfaire, la mise en place des procédures et le suivi de tout ce qui est mis en place quant à son efficacité, sa cohérence, son efficacité et son impact (les 4 termes de l'évaluation).

I-III-I- Un objectif de la démarche qualité : prendre en compte les besoins de l'utilisateur

L'utilisateur est souvent un utilisateur silencieux, au nom duquel les professionnels ou l'entourage s'expriment. Prendre en compte l'utilisateur, c'est agir pour lui permettre d'être un acteur à part entière au sein de l'institution. Ainsi, un des objectifs de la démarche qualité consiste à passer d'une logique **d'utilisateur passif** à une logique **d'utilisateur acteur**.

I-III-II- L'engagement qualité associatif

La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 a institué, dans le secteur médico-social, la nécessité d'une évaluation régulière, en vue d'améliorer la qualité des prestations fournies. Inscrire ces

obligations au sein d'une **véritable démarche d'amélioration continue de la qualité**, permet de mesurer et de réduire les écarts entre les besoins implicites et les attentes des usagers.

- définir une politique axée sur l'amélioration,
- organiser des structures autour des projets individualisés,
- favoriser la communication entre les familles et les professionnels,
- assurer la disponibilité des moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs.

La pérennité de l'association dépend d'une volonté collective et permanente qui implique l'adhésion de tous.

## **II- LE SESSAD**

### **II-I- SPECIFICITES DES MISSIONS DES SESSAD**

Les SESSAD sont des services spécialisés dans la prise en charge d'enfants et d'adolescents handicapés. Nombre se sont développés à partir d'établissements tels que l'Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique (ITEP) ou l'Institut Médico Educatif (IME). Leur mission principale est de favoriser l'épanouissement de ces jeunes en engageant l'action médico-sociale dans une logique de service privilégiant l'intégration et la participation sociale. Les SESSAD sont en relation avec une multitude de partenaires (Education Nationale, services sociaux, psychiatrie infanto juvénile), aux logiques distinctes, parfois opposées ; ils ont un rôle de coordinateur, rôle qui revient aussi aux MDPH par le biais de l'enseignant référent. Le travail en partenariat recouvre une dimension primordiale de ce type de service. Les SESSAD peuvent être rattachés à un établissement ou être autonomes.

Selon l'âge du public, l'action est orientée vers:

- la prise en charge précoce pour les enfants de 0 à 6 ans, comportant le conseil et l'accompagnement des familles et de l'entourage familial de l'enfant, l'approfondissement du diagnostic, l'aide au développement psychomoteur initial de l'enfant et la préparation des orientations ultérieures. Ils s'inscrivent ici en occurrence avec les Centres d'Actions Médico Sociale précoce (CAMSP),
- le soutien à l'intégration scolaire et à l'acquisition de l'autonomie, en utilisant l'ensemble des moyens les mieux adaptés (médicaux, paramédicaux, psychosociaux, éducatifs et pédagogiques).

En France, de 1987 à 2004, le nombre des SESSAD a fortement augmenté, passant de 279 à 911 et le nombre des places installées de 6 577 à 24 471. De 2004 à 2006, de 911 à 1 212 SESSAD et de 24 471 à 29 253<sup>2</sup>places

Les SESSAD diffèrent des approches institutionnelles type IME. Ces derniers mobilisent les moyens de l'institution pour traiter les difficultés rencontrées par l'utilisateur. Les SESSAD, en s'inscrivant dans des réseaux locaux, prennent en compte les ressources et les contraintes à l'intégration de l'enfant dans son environnement. Par les ajustements du projet individualisé, ils construisent les parcours d'intégration. Ils visent particulièrement l'intégration scolaire. Celle-ci est une demande complexe émanant de l'évolution socio-économique, culturelle et politique de la société actuelle. Cette exigence grandissante est en partie due à la reconnaissance du handicap et au refus de la discrimination et de l'exclusion. Le titre de l'annexe XXIV confie explicitement aux SESSAD une mission de soutien à l'intégration scolaire.

En Dordogne<sup>3</sup>, il existe 259 places réparties dans 10 SESSAD : 5 pour enfants déficients intellectuels, 1 pour enfants déficients auditifs, 2 pour enfants déficient moteurs, 1 pour enfants déficients visuels, 1 pour enfants ayant des troubles du comportement.

## **II-II- NAISSANCE DU SESSAD DES PAPILLONS BLANCS**

Au cours de l'année 1965, des parents souhaitent que leurs enfants handicapés mentaux disposent de structures et de services favorisant leur épanouissement : ils créent l'IME Rosette. L'association est créée le 14 Mars 1965. Sur le plan national, dans les années 80, un mouvement s'amorce, lié à la conjoncture sociale et économique : le passage d'une logique d'accueil à une logique visant l'intégration et à la participation sociale de la personne handicapée. L'association s'inscrit dans ce mouvement. Sur demande de l'administration Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS) et de l'Education National (E.N), afin d'accompagner les enfants d'U.P.I<sup>4</sup>, mise en place en 2000, dans un collège de la ville, la réflexion sur la création du SESSAD des Papillons Blancs est confiée,

---

<sup>2</sup>Source : DRASS- <http://www.santé.gouv.fr/drees/statiss/frames/fr22.htm>

Les données pour 1987 sont extraites de « le handicap en chiffres » février 2004-Publication du CTNERHI-  
<http://www.sant.gou.fr/drees/handicap.pdf> page 35.

<sup>3</sup>Annexe 1 : carte des SESSAD.

<sup>4</sup>Dans la circulaire n 95-125 concernant les UPI, il est préconisé que « tous les élèves inscrits dans une UPI doivent être inscrits dans un SESSAD ».

par les dirigeants de l'association, au Directeur de l'IME. Ce projet de SESSAD pour enfants et adolescents déficients intellectuels prend corps entre 2000 et 2003 : date de l'agrément.

Le financement est une dotation globale versée par l'Assurance Maladie, le tarificateur étant la D.D.A.S.S.

Il n'y a pas de schéma départemental. Le SESSAD était le seul établissement de ce type en Bergeracois, chargé de l'accompagnement, dans leur milieu de vie naturel, d'enfants et d'adolescents handicapés mentaux.

## **II-III- LE PUBLIC ACCUEILLI AU SESSAD DES PAPILLONS BLANCS**

### **II-III-I- Deux notions qui spécifient le public**

- **La notion de « handicap mental »**

L'utilisation du terme handicap est assez récente. Elle date du début du XXème siècle en France. La représentation du handicap est passée de la notion d'infirmité, négative et stigmatisante entraînant l'exclusion, à la notion de handicap basée sur une volonté positive d'intégration. Le terme « handicapé », emprunté au vocabulaire anglais dont l'origine étymologique : hand in cap = main dans le chapeau, vient d'un jeu irlandais : façon d'échanger des objets sans en connaître la valeur.

En France, ce terme apparaît dans le champ du social en 1957 avec la loi du 23 novembre sur le reclassement professionnel dans laquelle apparaît le terme travailleur handicapé. Parallèlement, dans les années 60 naît le mouvement de « l'antipsychiatrie » notamment avec Michel FOUCAULT. Selon ce courant théorique, la maladie mentale n'est pas vraiment une maladie puisque sa cause est psychosociale. En France, l'antipsychiatrie a déclenché une recherche d'alternatives à l'institution et a obligé les soignants à une remise en question de leur travail : ce qui concerne l'origine de la folie, la pertinence des soins et la mise de côté des classifications des maladies.

Depuis les représentations du handicap ont évolué ainsi :

- de 1950 aux années 1980 : les personnes handicapées sont considérées comme physiquement ou mentalement diminuées. On cherche à les intégrer dans la société. Intégration qui est l'aboutissement réussi d'un processus d'adaptation,

- de 1980 à nos jours: la publication de la Classification Internationale des Handicaps (CIH) distingue trois niveaux de handicap: la déficience, l'incapacité et le désavantage social. Elle dépasse le modèle médical traditionnel qui se base sur la maladie et le diagnostic. A partir des années 90, tant sur le plan national qu'international, les droits des personnes prennent le pas sur l'aspect « physique » de handicap. La personne n'est plus considérée sous le prisme de sa déficience, mais par celui de ses droits civiques. Les nouvelles orientations politiques se fondent sur des notions de citoyenneté, de participation sociale et d'égalité des chances pour les personnes handicapées.

En 1980, l'Organisation Mondiale de la Santé a adopté, à partir des travaux du britannique Philip WOOD, une Classification Internationale du Handicap, qui distingue la déficience, située au niveau du corps ; l'incapacité au niveau fonctionnel, et le désavantage au niveau social. Cette classification posait le handicap comme un phénomène individuel linéaire.

La nouvelle Classification Internationale du Fonctionnement du handicap et de la santé (CIF) abandonne cette approche au profit d'une perspective systémique, et se veut un modèle interactif du handicap. La CIF, prône un modèle social expliquant le handicap par l'ensemble des barrières physiques et socioculturelles faisant obstacle à la participation sociale et à la pleine citoyenneté des personnes handicapées. Catherine BARRAL<sup>5</sup> met en évidence une approche selon laquelle « *le handicap est une conséquence de l'organisation sociale et la question centrale est celle des droits de l'homme* ».

Ce renversement de perspectives apparaît dans les politiques actuelles en faveur des personnes handicapées. C'est dans cette logique que s'inscrivent la loi rénovant l'action sociale et médico-sociale et la nouvelle loi pour l'égalité des droits et des chances. S'agissant des droits des usagers, l'idée, souligne Jean-François BAUDURET<sup>6</sup>, est « *de passer d'un « modèle protecteur » qui maintient les personnes dans l'assistance et la dépendance aux institutions à un modèle promoteur qui vise à développer les potentialités des usagers et à les accompagner, quand c'est possible, dans une dynamique d'insertion sociale* ».

---

<sup>5</sup> BARRAL C. « qu'est ce que le handicap ? » actualité et dossier en Santé public, Décembre 2004, n° 49 p 18.

<sup>6</sup>BAUDERET J.F, rénovier l'action sociale et médico-sociale, histoire d'une refondation. PARIS DUNOD 2002. 322 p, p3.

- **La déficience intellectuelle selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)**

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH<sup>7</sup>) s'appuie sur les définitions de l'OMS pour orienter les publics.

**Retard mental moyen** : comprend les personnes pouvant acquérir des notions simples de communication, des habitudes d'hygiène et de sécurité élémentaires et une habilité manuelle simple mais qui semble ne pas pouvoir acquérir une notion d'arithmétique ou de lecture.

**Retard mental léger** : comprend les personnes pouvant acquérir des aptitudes pratiques et la lecture ainsi que des notions d'arithmétique grâce à une éducation spécialisée.

#### **Déficiences du psychisme**

**Trouble de la conduite et du comportement** : non inclus dans une pathologie psychiatrique avérée.

**Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatrique graves** : comprend les personnes ayant des troubles graves de la personnalité et des capacités relationnelles à l'exception des troubles de la conduite et du comportement isolés, codés (trouble de la conduite et du comportement).

**Autres déficiences du psychisme** : troubles psychologiques ou relationnels sans connotation de gravité, à l'exception des troubles de la conduite et du comportement isolés codés (trouble de la conduite et du comportement).

## II-III-II- Les usagers du SESSAD des Papillons Blancs

Le SESSAD est agréé pour accueillir 35 enfants et adolescents de 0 à 20 ans, des deux sexes, dont la situation est propice à l'installation, la chronicisation ou l'aggravation d'un handicap du fait de l'altération de l'efficacité intellectuelle. L'autorisation est effective depuis le 01 septembre 2004 sur la base d'un fonctionnement à 3/4 effectif avec montée en charge progressive. Le taux plein a été atteint au 01 septembre 2005 et depuis la rentrée de septembre 2008 le service accueille 16 filles et 19 garçons, dont l'âge varie de 5 à 19 ans. Le SESSAD accueille principalement de jeunes préadolescents et adolescents ce qui induit d'autres besoins. Le temps d'accompagnement est inférieur à 2 ans pour 57% d'entre eux, ce qui nécessite, de la part des professionnels, une adaptation rapide à chaque situation nouvelle.

---

<sup>7</sup> Annexe 2 : Schéma explicatif de la MDPH.



Ce sont les parents, depuis la loi du 11 Février 2005 qui font une demande de suivi à la CDAPH. Après avoir statué, la commission oriente les jeunes pour une durée d'un an, ou plus. Cette notification est renouvelable, ou non, en fonction de l'évolution de la situation.

L'effectif du SESSAD au 31/10/08 est de 35 usagers.

**Déficiences intellectuelles :**

Retard mental moyen : 1

Retard mental léger : 16

**Déficiences du psychisme :**

Trouble de la conduite et du comportement : 7

Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves : 3

Autres déficiences du psychisme : 8

**Nomenclature des déficiences utilisée dans l'enquête auprès du service SESSAD des Papillons Blancs de Bergerac.** (Sources, Direction Générale de l'Action Sociale<sup>8</sup>)

## **II-IV- LE FONCTIONNEMENT DU SESSAD**

Le SESSAD est ouvert 195 jours par an, il fonctionne sur la base du calendrier scolaire. Durant les périodes de vacances scolaires une astreinte est assurée. En fonction de situations particulières, une continuité de soin peut être assurée.

L'activité est chiffrée à partir d'une base moyenne de 4 prises en charges directes par enfant et par semaine. Ce qui représente à partir d'un effectif à 35 enfants, 5 600 prises en charges par an. Le secrétariat est ouvert de 09h00 à 12 h00 et de 13h30 à 17h00, du lundi au vendredi, sauf vacances scolaires. Les locaux du service sont situés en périphérie de la ville de Bergerac, à trois kilomètres du centre ville. Le service est desservi par une ligne de bus. La zone d'intervention du SESSAD est estimée dans un rayon de 30/35 kms autour de Bergerac.

**Les professionnels:**

Direction-encadrement 1,17 ETP

Educatif 6 ETP

Médicale- Paramédical 2,5 ETP

---

<sup>8</sup> La DGAS est une direction commune au ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et à celui de la Santé et des Sports. Cette direction est chargée de l'élaboration, de la coordination et de la mise en œuvre des politiques d'action sociale, médico-sociale et de solidarité.

Administration	1	ETP
Services généraux	0,2	ETP
TOTAL :	10,87	ETP
Enseignant Spécialisé	0,5	ETP (Détaché E.N)

L'équipe s'est étoffée en proportion de la montée en charge du service, aujourd'hui elle est composée de 14 personnes soit 10,87% Equivalents Temps Plein (ETP) et une enseignante spécialisée détachée par l'éducation nationale. En se référant à la composition de l'équipe, le constat est que 3 personnes sur les 14 ont participé à l'élaboration du projet de création. L'axe essentiel des actions du SESSAD est l'éducatif.

Cinq éducatrices spécialisées interviennent auprès des 3/20 ans et un éducateur technique spécialisé est chargé de l'insertion socioprofessionnelle.

## **II-V- LES PRESTATIONS DU SESSAD**

Le SESSAD s'inscrit dans une logique de diversification, dans un rapport de proximité, afin d'être plus près des finalités de l'action sociale définies par la loi de 2002-2, à savoir:

- promouvoir l'autonomie et la protection des personnes,
- prévenir les exclusions et en corriger les effets.

Il a pour mission de prévenir la désinscription de l'enfant de son milieu de vie naturel (scolaire, préprofessionnel, familial), ou de faire en sorte qu'il puisse y conserver du lien.

Il a le souci de construire (ou reconstruire), en milieu ouvert, un cadre signifiant dont l'existence ne dépend pas uniquement de la nature des difficultés du jeune, mais aussi des effets des troubles sur le milieu de vie et de la manière dont ils y sont ressentis et tolérés.

L'accompagnement individuel et familial est adapté à chaque situation et peut comporter :

- une prise en charge médico-psychologique de l'enfant et/ou sa famille,
- un accompagnement éducatif, pédagogique individuel ou en groupe restreint,
- un travail à domicile,
- un relais avec les partenaires.

Le SESSAD apporte aux familles conseils et accompagnements, il favorise l'intégration scolaire et l'acquisition de l'autonomie.

## **II-VI- LE PROJET INDIVIDUEL DE L'USAGER**

C'est un outil professionnel, fortement préconisé dans les annexes XXIV, préconisation renforcée dans la loi 2002-2<sup>9</sup>, indispensable au suivi du projet de l'enfant.

### **II-VI-I- Le document individuel de prise en charge (DIPC<sup>10</sup>)**

Ce document est élaboré avec la personne accueillie ou son représentant légal. Il définit les objectifs et la nature de la prise en charge dans le respect des principes déontologiques et éthiques, des recommandations de bonnes pratiques professionnelles et du projet de service. La loi exige qu'il soit signé dans les premiers quinze jours. Le DIPC contractualise la notification de la CDAPH.

Ces données sont ensuite déclinées dans un document appelé Avenant : le Projet Individuel d'Accompagnement.

### **II-VI-II- Le projet individualisé d'accompagnement (PIA<sup>11</sup>)**

C'est un document qui recueille les attentes de l'utilisateur, de la famille, des partenaires. A partir de l'observation de tous les professionnels du service et de la mise de sens autour des différentes hypothèses, se construit un projet de travail global du service qui sera partagé avec l'utilisateur, sa famille et les partenaires.

De l'objectif général se décline les sous objectifs éducatif, pédagogique et médico-psychologique pour le jeune et sa famille, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire

Il sert de fil conducteur concernant le projet du jeune, une ligne de conduite à tenir ou à revoir selon les difficultés rencontrées sur l'année scolaire. C'est le projet du SESSAD, dans son projet de vie, qui s'inscrit dans le projet plus global porté par l'enseignant référent et le projet de la CDA : ouverture de droit à compensation.

Ce document est un outil essentiel pour le Chargé d'Insertion, afin de préparer l'avenir et l'orientation professionnelle dès 14 ans. Il vise à aider l'enfant et sa famille à canaliser ses diverses mutations (recherche de lieu de stage, suivis et bilans dans les entreprises ou établissements scolaires en vue d'une orientation professionnelle spécialisée ou non).

---

<sup>9</sup> Loi 2002.2 du 02/01/2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale (art 8).

<sup>10</sup> Annexe 3 : Présentation du DIPC.

<sup>11</sup> Annexe 4 : Présentation de l'Avenant du PIA.

### **III- LES LOIS CADRES EN FAVEUR DES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP ET REPERES SUR L'INTEGRATION SCOLAIRE**

Les actions médico-éducative s'inscrivent dans la cadre des lois du secteur, et notamment celles de 1975, 2002 et 2005.

#### **III-I- LOI N°75-534 : ORIENTATION EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES DU 30 JUIN 1975**

Cette loi donne une place centrale à la démarche d'intégration, centrée sur la personne et vise à garantir ses droits fondamentaux pour assurer un maximum d'autonomie. Elle fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics :

- importance de la prévention et du dépistage des handicaps,
- obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés,
- accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population,
- maintien, chaque fois que possible, dans un cadre ordinaire de travail et de vie. La prise en charge des personnes handicapées adultes et enfants constitue à partir de cette loi une obligation nationale.

L'article 4 du chapitre premier dit que : « l'enfant ou l'adolescent handicapé est soumis à une obligation éducative ». Education ordinaire ou spéciale, elle est assurée soit par des établissements ordinaires ou établissements/services spécialisés.

Cette loi définit l'éducation ordinaire comme étant le principe ; l'éducation spéciale étant l'exception (association d'actions pédagogiques, psychologiques, sociales, médicales et paramédicales). Cette loi ne donne pas de définition du handicap, elle laisse le champ libre pour une application souple et des possibilités d'évolution. En même temps, elle crée un risque d'appréciation hétérogène du handicap donc, d'une mise en œuvre qui ne répond pas au principe d'égalité de traitement.

#### **III-II- LOI N°2002-2 : ACTION SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE (REFORME DE LA LOI N°75-535)**

Cette loi organise l'offre sociale et médico-sociale relevant de la responsabilité du ministère des affaires sociales (et des conseils généraux). Elle concerne les enfants et familles en difficulté, personnes handicapées, personnes âgées, personnes en situation de précarité ou

d'exclusion. La première orientation de cette loi porte sur le droit des usagers : promouvoir les droits des bénéficiaires et de leur entourage en affirmant leur droit à une citoyenneté de plein exercice. On rompt avec une logique d'assistance et de prise en charge au sein de laquelle les avis des bénéficiaires sont rarement pris en compte. Le mot « accompagnement » se substitue peu à peu à celui de « prise en charge ».

Il y a obligation de mettre en place des outils : un livret d'accueil, une charte des droits et libertés, des contrats de séjours ou document contractuel, un règlement de fonctionnement, nommer un médiateur, rédiger un projet d'établissement, mettre en place un conseil de la vie sociale, ou autre forme de participation qui associe les usagers.

### **III-III- LOI N° 2005-102 DU 11 FEVRIER 2005 : EGALITE DES DROITS ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA CITOYENNETE DES PERSONNES HANDICAPEES**

C'est la première loi à poser une définition du handicap. Elle stipule : « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ». Elle vise à respecter les droits garantis (choix du projet de vie, participation à la vie sociale) aux personnes par des adaptations nécessaires de l'environnement.

Est créée une Maison Départementale des Personnes Handicapées qui constitue un « guichet unique » pour les personnes handicapées. La CDES est désormais nommée la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Pour les enfants, la CDAPH accorde l'Allocation Education Enfant Handicapé (AEEH).

Elle oriente les enfants ou les adolescents vers les établissements ou services dispensant l'éducation spéciale correspondant à leurs besoins.

Dans son article 19, la loi indique: « *tout enfant, tout adolescent présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant est inscrit dans l'école ou dans l'un des établissements [...] le plus proche de son domicile, qui constitue son établissement scolaire de référence* ». Cette loi clarifie les responsabilités : la pédagogie relève de l'Education Nationale et les établissements médico-sociaux interviennent en complémentarité de la scolarisation lorsque le handicap le justifie.

### III-IV- REPERES SUR L'INTEGRATION SCOLAIRE

Il y a de grandes évolutions sur les cadres réglementaires et pratiques de l'intégration scolaire. L'idée d'intégration scolaire apparaît à l'époque des enfants « anormaux » pour qui la loi du 15 avril 1909 crée des classes de perfectionnement. La loi de 1975 pose, par les circulaires de 82 et 83, les principes et modalités d'intégration. Cette loi met en avant les notions de collaboration, partenariat, coopération et complémentarité et affirme que les parents doivent être impliqués dans l'éducation de leur enfant.

- intégration scolaire des enfants handicapés.

En 1989, parallèlement à la parution des annexes XXIV, une loi d'orientation sur l'éducation a posé le caractère obligatoire de l'intégration scolaire des enfants handicapés. Les circulaires 91-302 et 91-304 du 18 Novembre 1991 ont instauré les CLIS, au sein des établissements primaires, et les circulaires 95-124 et 95-125 du 17 Mai 1995 les UPI, au niveau des collèges et lycée. On assiste donc, à travers les circulaires 99-187 et 99-188 à une nouvelle relance du processus, précisant que « la scolarisation est un droit, permettant aux jeunes, quels que soit leur handicap, de trouver dans le milieu scolaire la possibilité d'apprendre et de grandir avec les autres pour préparer leur avenir d'hommes et de femmes libres et citoyens... ».

L'intégration en milieu scolaire, un moyen d'action efficace sur les représentations sociales du handicap :

*« L'intégration des personnes handicapées dans une société respectueuse de leur dignité et soucieuse d'atténuer les désavantages de leur situation, ne peut se réaliser que si dès le plus jeune âge, tous les enfants apprennent à l'école à se reconnaître, à se côtoyer, à se respecter et à s'entraider.<sup>12</sup> »*

Le processus d'intégration scolaire connaît une accélération dans les années 90 scandée notamment par les circulaires : N° 90-091 du 23 avril 1990, N° 91-302 du 18 novembre 1991, N° 91-304 du 18 novembre 1991, N° 95-104 du 17 mai 1995, N° 99-187 du 19 novembre 1999, N° 2001-144 du 11 juillet 2001.

L'évolution de la prise en compte du handicap est couplée, dans le domaine de l'enfance, avec la volonté de scolariser les enfants handicapés dans le milieu ordinaire. Le rapport<sup>13</sup> dirigé par Patrick GOHET, délégué interministériel aux personnes handicapées souligne les progrès réalisés en matière de scolarisation : près de 160 000 enfants handicapés sont scolarisés dans

---

<sup>12</sup> Circulaire 99-187, du 19 novembre 1999.

<sup>13</sup> Rapport GOHET, disponible sur <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

les structures de l'éducation Nationale en 2007. Ils étaient 106 000 en 2004, avant la loi du 11 Février 2005 et 89 000 en 2001.

### **III-V- QUELLES SONT LES OBLIGATIONS SCOLAIRES ET INSTITUTIONNELLES ?**

#### Loi relative à l'obligation scolaire :

- la loi 75-620 du 11 Juillet 1975 relative à l'éducation « loi HABY » dit ;

Article 1: « *Tout enfant a droit à une formation scolaire qui, complétant l'action de la famille, concourt à son éducation. Cette formation scolaire est obligatoire entre six et seize ans* ».

Elle favorise l'épanouissement de l'enfant, lui permet d'acquérir une culture, le prépare à la vie professionnelle et à l'exercice de ses responsabilités d'homme et de citoyen. Les familles sont associées à l'accomplissement de ces missions.

- la loi 2005-380 du 23 Avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école dit ;

Article L131-1 : « *L'instruction est obligatoire pour les enfants des deux sexes, français et étrangers, entre six et seize ans* ». La présente disposition ne fait pas d'obstacle à l'application des prescriptions particulières imposant une scolarité plus longue.

#### Au SESSAD, les conditions de mise en place et révision du DIPC :

- décret n° 2004-1274 relatif au contrat de séjour au document individuel de prise en charge prévu par l'article L 311-4 du code d'action sociale et des familles.

L'accompagnement par le service de « l'utilisateur » est conditionné par une orientation administrative de la MDPH.

L'article 5 du DIPC stipule sur : « la coopération de l'utilisateur et sa famille et/ou son représentant légal ». Afin de garantir les droits de l'utilisateur, de sa famille à répondre aux « invitations » du service pour ce qui concerne : la validation du DIPC soit un mois après admission, la participation à l'élaboration du PIA dans les six mois qui suivent l'admission. L'utilisateur, sa famille et/ou son représentant légal acceptent les règles fixées par le règlement de fonctionnement du « service » remis à l'admission.

Article 7 du DIPC, stipule les conditions de résiliation sur: « l'accompagnement du SESSAD, il peut prendre fin si l'une ou l'autre des deux parties estiment que les objectifs sont atteints, qu'une autre structure est plus appropriée, ou d'un non respect des termes du DIPC ».

La CDAPH, donne son avis après réception, d'un courrier de la famille, stipulant la résiliation au DIPC et d'un compte rendu des professionnels concernés.

## **IV- L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL DES USAGERS DU SESSAD, A PARTIR DE 14 ANS**

### **IV-I- UNE ACTION D'EMBLEE PARTENARIALE**

L'intégration du jeune handicapé nécessite de très nombreuses rencontres. Celles-ci, majoritairement assurées par l'éducateur référent, parfois accompagné de l'enseignante spécialisée du service, servent à mesurer l'évolution des progrès de l'utilisateur.

Les écueils rencontrés le plus souvent pour ces jeunes sont au niveau de la concentration, de l'attention et du comportement. Ces temps sont autant des échanges de pratiques, des confrontations de point de vue, des aides réciproques qui contribuent à une intégration réussie.

#### **IV-I-I- L'équipe de suivi de la scolarisation<sup>14</sup>**

L'équipe de suivi de scolarisation, mentionnée au deuxième alinéa de l'article L.112-2-1, « *comprenant nécessairement l'élève et ses parents ou son représentant légal, ainsi que l'enseignant référent de l'élève* », définit à l'article D.351-12, « *facilite la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation (PPS) et assure son suivi pour chaque élève handicapé décidé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDA). Elle exerce une fonction de veille sur le déroulement du parcours scolaire de l'élève handicapé* ».

Dans notre expérience, elle est animée, organisée par un enseignant référent, celui-ci est l'acteur, le coordinateur des actions scolaires et professionnelles et l'interlocuteur auprès des parents et des partenaires au sein de l'Education Nationale. L'équipe de suivi de scolarisation a obligation de se réunir au moins une fois par an pour faire le point sur le parcours de chaque élève. L'ensemble des personnes concourant à la mise en œuvre du PPS<sup>15</sup> sont invitées. Cette équipe assure le suivi des décisions de la CDA, met en œuvre et assure le suivi du PPS.

---

<sup>14</sup> Décret n° 2005-1752 du 30/12/2005 titre 2, art 9, 10 et 11.

<sup>15</sup> Circulaire 2006-126 du 17/08/2006, article 2.



#### IV-I-II- Le Projet Personnalisé de Scolarisation

La loi du **11/02/2005** met en place le Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) dont doit pouvoir bénéficier tout élève présentant un handicap. Il assure la cohérence et la qualité des accompagnements et des aides nécessaires à partir d'une évaluation globale de la situation et des besoins de l'élève. La place primordiale du projet personnalisé de scolarisation qui rassemble les projets pédagogique, éducatif et thérapeutique de l'enfant constitue l'outil privilégié et incontournable.

Il a une importance capitale puisqu'il conditionne l'inscription de l'enfant dans un établissement ordinaire ou adapté à ses besoins, en utilisant les compétences de chacun, et qu'il permet de mettre en commun l'ensemble des savoirs être et savoirs faire. Chaque parcours de formation doit faire l'objet d'un suivi attentif, particulièrement dans les phases de transitions entre les niveaux d'enseignements.

Je réalise avec les enseignants référents des rencontres une fois par mois, au collège, selon les projets des élèves, pour faire le lien sur le parcours professionnel et pour rencontrer d'autres professeurs partie prenante dans ce parcours.

Depuis la rentrée, j'utilise internet pour communiquer, échanger par courriel avec les enseignants référents, outil devenu indispensable, par sa rapidité de réaction, pour faciliter la communication et l'échange.

#### **IV-II- LE CHARGE DE PROJET D'INSERTION AU SESSAD**

##### IV-II-I- Ma fonction dans le service

De 2005 à 2007 j'ai exercé au SESSAD des Papillons Blancs de Bergerac en tant qu'éducateur technique spécialisé dans une fonction de polyvalence sur le pôle éducatif.

Depuis 2007, suite à des besoins identifiés par le service, j'interviens en tant que chargé d'insertion socioprofessionnelle pour des jeunes âgés de 14 à 20 ans. Dans cette fonction, mes actions sont menées autour du projet global du jeune, entre les établissements scolaires (EN), dans les classes spécialisées ; les Unités Pédagogique d'Intégration (UPI), les SEGPA, les Centres de Formation pour les Apprentis (CFA), les entreprises et les familles.

L'accompagnement du chargé d'insertion consiste à aider le jeune à négocier au mieux cette

étape afin qu'il puisse mieux appréhender ses apprentissages sociaux et professionnels.

Il s'agit d' :

- aider l'adolescent à être le sujet actif de ses apprentissages et de son devenir,
- aider l'utilisateur à trouver sa place en tenant compte de son environnement, cela suppose qu'il devienne acteur de son projet et qu'il y soit en interaction avec l'environnement,
- accompagner vers une autonomie sociale et professionnelle,
- accompagner la famille dans le projet socioprofessionnel.

J'ai constaté au quotidien que la mise en œuvre de cette articulation se heurte à des obstacles, à des difficultés qui peuvent freiner la mise en place du projet professionnel du jeune.

#### IV-II-II- Besoins et opportunités de ma formation DUPITH

Du fait de ma position dans le service en tant que professionnel de l'insertion, de la progression du service en termes d'accueil des jeunes âgés de plus de 14 ans, j'ai demandé une formation en lien avec « l'insertion professionnelle ». Lors d'un stage en 2001 à la Rochelle sur « l'accompagnement des personnes handicapées », j'avais eu connaissance qu'il existait une formation de Chargé de projet d'insertion pour les personnes handicapées (DUPITH). Je me suis inscrit en 2008. Cette formation a pour but de permettre de développer une fonction de médiation entre les personnes handicapées et le milieu ordinaire du travail. Ma première année a été consacrée à analyser les attentes et les besoins du service, à comprendre et anticiper les changements et d'évaluer mon action et participer à l'évolution du système. Nous avons réalisé la fiche lecture sur « Du Travail Social au Travail Ensemble » édition ASH 2001 de Fabrice DHUME. Cet ouvrage a essentiellement fait émerger les questions autour du partenariat et a défini un guide (méthodologie) pour le construire. C'est d'abord une affaire de liens et de rencontre des différences, des phénomènes organisationnels<sup>16</sup> de la place de l'individu dans les organisations<sup>17</sup>, des questions qui sont pour moi essentielles pour préparer un partenariat.

La monographie a été réalisée sur « l'insertion socioprofessionnelle en SESSAD ». Ce travail m'a permis d'identifier la fonction du Chargé d'insertion au SESSAD et de pouvoir repérer les difficultés d'intégration scolaire et/ou professionnelle pour des jeunes scolarisés en UPI.

---

<sup>16</sup>CROZIER et FRIEDBERG. L'organisation peut-être définie comme un phénomène autonome, soumis à ses propres règles de fonctionnement. « L'acteur et le système », édition du Seuil, 1995.

<sup>17</sup> P.BERNOUX, dans son ouvrage, démontre que le changement s'opère par la combinaison de trois variantes : les acteurs, les institutions et l'environnement « sociologie des organisations », édition seuil 1985.

## V- LES UPI

### V-I- TEXTES FONDATEURS DES UPI

Les UPI<sup>18</sup> sont ouvertes dès 1995 en collège pour les élèves présentant des troubles importants des fonctions cognitives. L'orientation en UPI est proposée par la CDAPH dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation de l'élève. Les jeunes accueillis présentent des troubles relevant de l'apprentissage scolaire, mais aussi des troubles de la communication.

Ils sont dans la classe d'âge des collégiens. Le collège peut accueillir un maximum de 10 élèves dans ce dispositif. Ils sont pris en charge par un(e) enseignant (e) spécialisé(é) et une auxiliaire de vie scolaire (EVS<sup>19</sup>). Cette organisation favorise, entre les élèves d'une même classe d'âge, des liens de solidarité, de reconnaissance, d'accueil de la différence ainsi que de tolérance. Le cadre législatif et réglementaire de l'orientation des élèves d'UPI est le même que pour les autres élèves du collège mais les enjeux sont différents. Dans le cadre législatif<sup>20</sup> et réglementaire il convient d'aborder la question particulière de l'orientation des élèves présentant des besoins particuliers<sup>21</sup>. **Cette unité est présentée comme un outil d'intégration.**

Elle a pour mission d'offrir une scolarité adaptée, de prendre en compte l'âge des usagers, de leurs capacités, de la nature et de l'importance de leurs handicaps, de mettre en place une scolarisation, même partielle, dans les cours et qu'ils participent à la vie de l'établissement. (Intégration sociale)

Ce sont des élèves sortant de CLIS ou d'un établissement médico-éducatif ou d'une structure de soin ou d'une classe ordinaire. Ils ont en commun de ne pas ou ne plus pouvoir s'accommoder des contraintes inhérentes à l'intégration individuelle.

Pour y parvenir, elle doit maintenir et renforcer l'autonomie dans la vie quotidienne : en développent des capacités cognitives, construire un projet individuel et favoriser les intégrations dans les classes ; continuer l'apprentissage des comportements sociaux, intégrer

---

<sup>18</sup> UPI, Texte de référence: circulaire n°2001/035 du 21/02/01. Scolarisation des élèves handicapés dans les établissements du second degré et développement des Unités Pédagogiques d'Intégration.

<sup>19</sup> Loi n°2003-400 du 30 Avril 2003. AVS, accompagne les élèves handicapés dans certains gestes, certaines tâches de vie quotidienne à l'école, au collège, au lycée, cette mission d'auxiliaire de vie scolaire. Depuis la rentrée 2006, l'éducation nationale recrute sur des emplois vie scolaire (EVS) qui assure la même mission.

<sup>20</sup> Circulaire n°2002-111 du 30 Avril 2002. Adaptation et intégration scolaires : tous les élèves doivent être informés et conseillés pour être à même de s'orienter, au cours du cursus scolaire.

<sup>21</sup> Circulaire 95-124 du 17 mai 1995. A souligné la nécessité de favoriser l'intégration scolaire des préadolescents et adolescents handicapés, quelle que soit la nature du handicap.

les usagers dans les récréations, les selfs ou lors des rencontres avec d'autres collégiens; favoriser et préparer l'orientation des élèves, après le collège (16ans) par la mise en place des stages d'intégrations à partir de 14 ans, adaptée à son évolution.

## **V-II- LES UPI DE LA DORDOGNE**

Quelques chiffres depuis 2005, sept Unités Pédagogiques d'Intégration ont été créées sur le Département.<sup>22</sup>

Sur le bergeracois, il en existe trois.

- au collège Henri IV (ouverture en 1996),
- au collège Jacques Prévert (ouverture en 2003),
- au collège Max Bramerie (ouverture en 2007 à La Force).

Pour l'année scolaire 2010/2011, nous avons eu confirmation qu'une UPI sera ouverte sur le Bergeracois au Collège E. Leroy, cet établissement accueille déjà des classes SEGPA.

### Une journée académique :

Une rencontre d'information a été organisée par l'inspecteur académique au mois d'Avril 2009 au collège E.LEROY à Bergerac sur : « Vivre l'Unité Pédagogique d'Intégration en Collège et en Lycée Professionnel »

Plusieurs professionnels venant d'établissements de types IMPRO, SESSAD, UPI, SEGPA et LP ont participé à cette journée pour débattre sur les stages d'intégration.

Ma participation à cette rencontre dans le cadre de ma fonction de chargé d'insertion au SESSAD a été de faire un bilan sur les intégrations. L'échange et les questions ont porté essentiellement sur le devenir des élèves, notamment sur leurs intégrations. Des questions souvent posées lors des équipes de suivi de scolarisation avec chaque professionnel intervenant dans le projet global du jeune et qui reviennent sur d'autres temps de rencontres.

La synthèse de cette journée a été restituée sous forme d'un questionnaire type concernant les UPI :

- Quels modes de relation instaurer avec les familles ?
- Quels accompagnements des élèves d'UPI proposer pendant leur formation ?
- Quels modes de coopérations établir avec les établissements ou services médico-sociaux ?

---

<sup>22</sup> Annexe 5 Carte des UPI en Aquitaine.

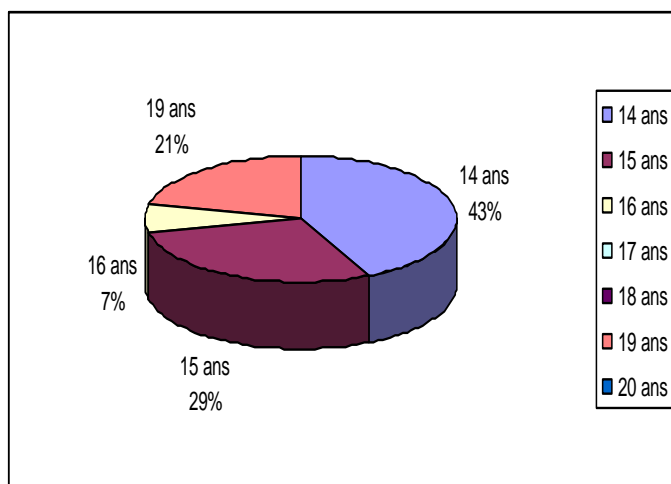
- Quelles relations et quelles coopérations éventuelles seraient à négocier avec les SEGPA et les EREA/LEA ?
- Quelles relations instaurer avec le référent de la scolarité et avec le référent pour l'insertion professionnelle ?
- Dans le cas de figure d'un élève d'UPI de plus de 14 ans, quels temps (en entreprise) prévoir pour leur formation professionnelle ?
- Y a-t-il lieu de mettre en place des réseaux d'établissements et des réseaux d'échanges entre UPI pour faciliter le parcours des élèves en situation de handicap ?

Ces questions nous serviront de point d'appui pour la suite de notre recherche.

### V-III- UNE RECHERCHE PRELIMINAIRE COMME ETAT DE LIEUX

Depuis la rentrée scolaire de 2008/2009, j'assure le suivi socioprofessionnel de 10 jeunes, âgés de 14 à 16 ans, dont la composition est de 6 garçons et 4 filles.

#### V-III-I- Les tranches d'âges



AGE	Effectif
14 ans	6
15 ans	4
16 ans	1
17 ans	0
18 ans	0
19 ans	3
20 ans	0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

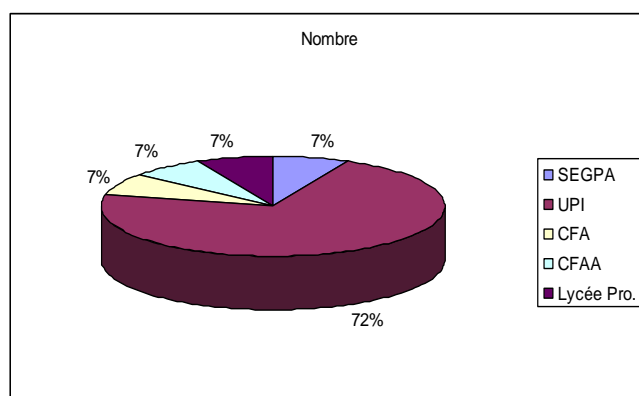
43% des préadolescents âgés de 14 ans du SESSAD sont scolarisés en UPI collège, provenant d'établissements scolaires ordinaires, de CLIS en école primaire ou d'établissements médico-éducatif IMPRO. Pour se donner une image globale des élèves scolarisés en classe UPI sur la Dordogne, une enquête<sup>23</sup> a été réalisée par l'Education Nationale en 2008, elle est classée par tranche d'âge.

<sup>23</sup> Annexe 6 : Structure par âge des 75 élèves des 9 UPI en Dordogne.

Le bulletin officiel de l'Education Nationale N° 9 du 1 Mars 2001 dit :

« La population accueillie en UPI est pour des élèves présentant des troubles importants des fonctions cognitives. Les dispositifs actuels ont fait la preuve de leur utilité, dès lors qu'ils offrent aux élèves la possibilité de poursuivre des apprentissages adaptés à leurs possibilités, même lorsque leurs acquis strictement scolaires sont très réduits et cela quelle que soit l'origine de leurs difficultés : retard mental, difficultés cognitives, difficultés psychiques....»

### V-III-II- Les types d'établissements concernés



Qualification	Nombre
SEGPA	1
UPI	10
CFA	1
CFAA	1
Lycée Pro.	1
TOTAL	14

72 % de l'accompagnement socioprofessionnel est sur le dispositif UPI, réalisé par le chargé d'insertion du SESSAD pour des jeunes qui sont âgés de 14 à 16 ans.

### V-III-III- Les pratiques de stage

Les stages commencent dès que l'élève a 14 ans, comme le projet personnalisé de scolarisation (PPS), le projet de formation professionnelle doit être adapté au plus juste aux compétences de l'adolescent. La famille du jeune est associée à toutes les phases d'élaboration et de suivi de ces projets et à leurs évaluations. Lorsque le stage est trouvé, une convention sera signée en trois exemplaires.(entreprise/famille/collège)

Durant le stage, chaque élève conserve son statut scolaire.

Le stage a un double objectif :

- s'informer et participer à un champ professionnel qui intéresse l'élève en vue de son orientation,
- permettre à l'élève de réinvestir ses compétences acquises au cours de son année scolaire.

La circulaire n°2001-104 du 21-2-2001 dit :

*« Dans cette perspective, les élèves d'UPI peuvent également effectuer des stages d'observation en entreprise. Dans la plupart des cas, il s'agit bien de préparer ces jeunes à accéder après leur passage en collège à des dispositifs de formation professionnelle adaptés aux compétences qu'ils ont pu acquérir et permettant le maintien et la consolidation de leur autonomie personnelle et sociale. Des partenariats doivent être établis afin d'assurer, à la sortie de l'UPI, des solutions diversifiées de formation professionnelle ».*

Pour favoriser la préparation de l'insertion professionnelle des élèves présentant des difficultés cognitives, l'appui d'une ou plusieurs SEGPA apportent leurs concours en fonction des besoins des élèves, dans le cas d'une démarche contractualisée.

De même, il peut s'avérer utile d'établir, dans un cadre conventionnel, des relations avec un institut médico-éducatif doté d'une section d'initiation et de première formation professionnelle, afin d'élargir les solutions proposées dans ce domaine aux élèves d'UPI.

#### V-III-IV- Le devenir scolaire des usagers à l'issue de l'UPI<sup>24</sup>

Les élèves d'UPI qui font l'objet d'un projet d'orientation professionnelle peuvent poursuivre leur parcours de formation vers différentes structures, relevant de cadres institutionnels divers :

- établissements de l'Education Nationale de types ; LP, LEA et d'un Pôle Relais Insertion (PRI),
- établissements Médico Sociaux de type ; IMPRO et ITEPPRO,
- établissement du Ministère de l'Agriculture de types ; CFAA, MFR, CPA et LPA,
- centres de Formation pour Apprentis ; leurs organismes gestionnaires présentent une grande diversité. La plupart des CFA est adhérente au Schéma Régional pour la Formation des Personnes Handicapées (SRFPH). La formation se déroule dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, éventuellement aménagé selon l'avis de la CDA.

---

<sup>24</sup> Annexe7 Atteintes et niveaux d'enseignement 2<sup>ème</sup> Degré.

V-III-V- Nombre de stages réalisés sur deux années scolaires par les élèves de l'UPI accompagnés par le SESSAD

2006/2007	Collège UPI	
	Effectifs	Ages
5	14 ans	8
1	15 ans	1
2	16 ans	2
<b>8</b>		<b>11</b>

2007/2008	Collège UPI	
	Effectifs	Ages
2	14 ans	4
4	15 ans	9
3	16 ans	3
<b>9</b>		<b>16</b>

Les stages qui sont réalisés sur l'année scolaire correspondent en moyenne, à **un stage par jeune et par an**. L'objectif des stages peut être différent selon le projet de formation professionnelle et doit être adapté au plus juste aux compétences de l'élève.

V-III-VI- Les lieux de stage utilisés par les usagers

L'IMPRO est utilisé pour la découverte des ateliers techniques (espace vert, menuiserie, conditionnement plastique) avec l'accompagnement d'un ETS. Le lycée professionnel pour un accompagnement pédagogique, théorique et pratique (cuisine et service). Une à deux journées de sensibilisation et de découverte sont mis en place dans les entreprises pour les sensibiliser au monde du travail.

Les mises en situations (stages) sont-elles assez nombreuses sur l'année scolaire pour évaluer les compétences du jeune et préparer l'insertion sociale et/ ou professionnelle ?

Le rapport Y. LACHAUD<sup>25</sup> : intitulé « Favoriser l'intégration professionnelle des jeunes handicapés », estime que la formation en alternance serait le chaînon manquant entre la scolarisation et l'insertion professionnelle des jeunes handicapés.

Convaincu qu'il faut s'intéresser aux jeunes des UPI, qui vont en sortir de plus en plus nombreux sans qualification, il propose :

- la généralisation d'un accompagnement en entreprise par un tuteur,

<sup>25</sup> Y.LACHAUD, « Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés », octobre 2003.



- la création d'un nouveau statut en alternance (UPI/Entreprise) qui s'adresserait en priorité aux jeunes de 16 ou 17 ans (collège ou lycée) et qui n'ont pas la capacité d'obtenir un diplôme.

L'objectif n'est donc pas forcément, ou pas toujours, d'obtenir un diplôme (CAP). Il peut s'agir d'acquérir des connaissances ou des gestes professionnels, de se socialiser dans un cadre préparant au monde du travail, en vue d'une insertion socioprofessionnelle future. Cela peut donner lieu à des validations partielles de compétences acquises ou obtention d'unités capitalisables ou autres formes de validation de formation.

Mon point de vue sur la question de l'avenir professionnel serait que ce sujet soit abordé dès le départ dans le projet, surtout de ne pas attendre. Repousser l'échéance n'aide pas le jeune à dépasser ses difficultés. Si cette dimension n'est pas intégrée, le travail de l'UPI restera centré sur les connaissances plus que sur les comportements et les conduites. De l'extérieur, on voit l'UPI trop souvent comme une «classe» qui accueille des élèves en situation de handicap. Elle doit aussi se tourner vers l'extérieur, rencontrer des entreprises, afin de se faire connaître et d'exposer son projet et son action.

## CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

La loi 2005-2, du 11 Février 2005 clarifie les responsabilités de chacun, la pédagogie relevant de l'Education Nationale et les établissements médico-sociaux interviennent en complémentarité de la scolarisation lorsque la situation de handicap le justifie.

Si les stages d'intégrations sont des leviers indispensables pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des usagers scolarisés en UPI, des actions communes (Education Nationale, institutions sociales et professionnelles) ont le devoir de se coordonner pour trouver ensemble les moyens de réduire les difficultés d'intégration.

La question qui émerge à la suite de cette analyse préliminaire est :

### **Quels sont les freins à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en UPI, accompagnés par le SESSAD?**

Le travail sur la première partie nous a permis d'analyser les différents contextes et lieux d'intégration des usagers qui a fait émerger quatre acteurs essentiels : les familles, les usagers les enseignants et les entreprises.

Les hypothèses que nous avançons sont :

Les freins à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en UPI, accompagnés par le SESSAD, se trouveraient dans la défaillance de la mise en œuvre des dispositifs. De l'inventaire de ces freins, il ressort des défaillances sur :

- les liens qui ne fonctionnent pas entre les personnes et/ou les instances,
- la lisibilité des actions pour les usagers, les familles et les professionnels.

Pour faciliter les intégrations, l'accompagnement doit être réfléchi, établi, réajusté selon l'évolution de l'élève et de ses caractéristiques personnelles, en lien avec les partenaires.

La seconde partie de ce mémoire tentera de répondre à cette question. Afin de susciter ce questionnement, je m'attacherai à évaluer la qualité de l'accompagnement socioprofessionnel, tel qu'il est organisé dans le service, au regard de la spécificité de la population accueillie, des besoins recensés par les usagers, les familles et les partenaires. La finalité à termes est bien de promouvoir le projet professionnel de l'adolescent en l'accompagnant lui et sa famille en tant que co-usager à par entière de l'action qui les concerne.

## SECONDE PARTIE

### Freins et leviers de l'insertion professionnelle

En introduction de cette seconde partie, un apport théorique sur les notions de l'insertion et de l'intégration de ces jeunes en situation de handicap nous paraît indispensable pour mieux en comprendre le sens, compléter par les entretiens avec les usagers, les familles et les enseignants spécialisés des UPI.

Par choix méthodologique, nous avons décidé de ne pas faire des entretiens avec les entreprises :

- du fait de la durée de la formation DUPITH,
- et qu'il apparaît que très peu d'entreprises sont « réfractaires » pour prendre en stage des personnes handicapées.

#### **I- INSERTION, INTEGRATION, DEUX CONCEPTS CLES DE LA LEGISLATION SOCIALE**

Utilisés l'un et l'autre dans le cadre des politiques sociales, les termes d'insertion et d'intégration semblent se confondre dans une démarche similaire, aux contours flous. Pour tenter d'y voir plus clair, je me suis référée au dictionnaire critique de l'action sociale<sup>26</sup>.

Le vocable « *insertion* » y est désigné comme « *à la fois un processus et un état qui conduit un sujet à trouver une place reconnue dans un système* » et celui « *d'intégration* » comme « *un état de forte cohérence entre des éléments, ou bien le processus qui conduit à cet état* ».

L'insertion, « être parmi les autres » les rôles de la personne sont différents de ceux de ses pairs, les appuis et adaptations sont inexistantes ou peu importants. C'est le droit à la différence, parfois malheureusement à l'indifférence car l'environnement ne se transforme pas (ou très peu), ne s'adapte pas à la personne.

- a) Le terme « insertion » a tout d'abord concerné le monde du travail. Evoluant avec le temps, il a maintenant un sens beaucoup plus global et s'applique à un ensemble

---

<sup>26</sup> Dictionnaire critique de l'action sociale, Bayard édition, 1995.

d'actions destinées à des personnes en situation de vulnérabilité sociale, comme le logement, la culture ou encore la santé. Il s'agit à la fois de restaurer des identités, de recomposer un réseau de relations, de permettre un nouvel ancrage dans le tissu social, un échange entre des personnes en danger de « désaffiliation » et le reste de la société. Le processus d'insertion de la personne handicapée dans son environnement permet aujourd'hui de réduire ce risque, et son corollaire, l'intégration, est posé par le législateur comme un droit à la personne handicapée et une obligation de la société à son égard. Il s'agit de favoriser l'accès des personnes à leur autonomie sociale, et de positionner l'environnement en situation de réceptivité. Selon P.JEANNE<sup>27</sup> « *L'intégration sera favorisée dès lors qu'un double mouvement sera opéré, d'accroissement de la réceptivité du milieu d'accueil et d'optimisation des compétences des personnes handicapées* ».

b) Le terme « intégration », quand à lui, décrit plus précisément le système d'appartenance à des groupes sociaux distincts<sup>28</sup>: « *on ne peut parler des conditions de l'intégration, ni du degré d'intégration sans préciser à quel niveau de la réalité sociale on se place, ou à quelle forme de groupement on fait référence* ».

L'intégration, « l'adaptation réciproque » est une situation idéale, toujours en recherche d'équilibre. C'est jouer, dans la mesure du possible, des rôles semblables ou complémentaires à ceux de ses pairs, grâce à des appuis et à des aménagements de l'environnement si nécessaire. L'adaptation et l'enrichissement sont réciproques. C'est un équilibre entre le droit et le devoir de ressemblance et la reconnaissance de la différence.

Ce système est composé d'un ensemble d'interactions, et les forces intégrantes qui le constituent contiennent un ordre de valeurs déterminantes pour la survie du groupe. Tout individu fait partie d'une multitude de groupes au sein desquels il est intégré.

Les mots porteurs de sens, et leur utilisation dans le champ du médico social tend à faire du processus d'intégration « *un accompagnement permettant l'aboutissement ultime qu'est l'insertion, c'est-à-dire la capacité, pour la personne handicapée, de vivre et de travailler de manière autonome.. Lorsque cet accompagnement est devenu inutile, on peut parler d'insertion* ».

---

<sup>27</sup> P.JEANNE, JP LAURENT, « enfants et adolescents handicapés, pour une prise en charge qualitative du handicap », ESF 1998.

<sup>28</sup> P.JEANNE, JP LAURENT, Op, cit.

Emile DURKHEIM<sup>29</sup>, sociologue, parle de l'intégration à partir d'un groupe constituant une société. « *Il considère qu'un groupe est intégré dans la mesure où ses membres possèdent une conscience commune, partagent les mêmes croyances et pratiques, sont en interaction les uns avec les autres et se sentent destinés à des buts communs* ».

Ainsi, l'intégration est étudiée par le biais des groupes. Mais tout individu appartient toujours à un groupe et se situe dans la société globale. En sociologie, l'intégration est comme une cohérence d'un ensemble social, c'est bien l'individu qui va constituer sa place dans la société donc dans un groupe.

## DE L'INTEGRATION VERS L'INCLUSION

En ce sens, le centre de la problématique n'est plus seulement le déficit de l'enfant, justifiant d'une ségrégation nécessaire, mais aussi l'adaptation de l'institution aux enfants et à l'ensemble de leur diversité.

Selon THERIAULT Chantal<sup>30</sup>, les politiques d'inclusion (modèle anglo saxon, canadien) considèrent que certes les enfants handicapés ont des besoins spécifiques, tout comme d'autres enfants non déficients, mais que l'éducation ordinaire se doit de trouver des réponses pour accueillir en son sein la diversité des enfants quels qu'ils soient.

Avec l'école inclusive, les perspectives sont donc inversées. Ce n'est plus l'éducation spécialisée, c'est l'école ordinaire, l'école pour tous, qui se doit d'accueillir tous les enfants quels qu'ils soient et de s'adapter à eux, d'être « spécialisée » pour tous en quelque sorte.

## II- STRATEGIE DE LA RECHERCHE

Le travail de recherche centré sur les freins à l'insertion, se déroule sur les collèges, auprès de jeunes qui sont scolarisés en classe UPI, ce type de classe étant l'accompagnement le plus important sur l'insertion socioprofessionnelle. Pour les élèves âgés de quatorze ans, une préparation spécifique à des projets socioprofessionnels est assurée par le chargé de l'insertion professionnelle, en complément de l'accompagnement éducatif. C'est l'occasion de

---

<sup>29</sup> DURKHEIM. E (1858-1917), sociologue français et l'un des fondateurs de la sociologie moderne.

<sup>30</sup> THERIAULT C, « Faciliter l'intégration et l'inclusion des enfants ayant des besoins particuliers », Quebecor, 2007.

découvrir le monde du travail par des stages ou projets professionnels avec la collaboration d'un réseau de partenaires locaux mis en place par le service.

## II-I- AUPRES DE L'USAGER DANS LE CADRE DU SESSAD

Pour commencer à travailler l'insertion socioprofessionnelle notre support est le PIA. Ce projet est construit avec l'utilisateur et sa famille (en tenant compte de leurs attentes) et à partir des bilans et des propositions des professionnels. Il précise les objectifs fixés, les moyens, les modalités d'interventions et les différents professionnels intervenant auprès du jeune et de sa famille. Le chargé d'insertion, par des attentes, des besoins, des désirs de l'utilisateur pour ceux qui ont déjà trouvé un centre d'intérêt professionnel, dans le cas contraire, un travail de recherche théorique et pratique doit se mettre en place.

Selon Arlette LOHER<sup>31</sup>, différents niveaux de besoins sont identifiés :

- *le besoin subjectif ; c'est le ressenti de la personne. C'est bien évidemment pourquoi il ne peut s'exprimer que de manière individuelle, ou en entretien, en questionnaire, lors de l'élaboration du projet,*
- *le besoin selon la famille ; ce partenariat aujourd'hui officialisé par la loi est indéniablement un progrès,*
- *le besoin de l'accompagnateur ; est de trouver du sens à ce qu'il fait, et que son activité professionnelle soit en harmonie avec ses convictions profondes. Cette représentation personnelle dépend de multiples facteurs, tels que la culture professionnelle, l'expérience, la motivation pour la relation aide,*
- *le besoin du service ; il a une mission à remplir qui est légitimée par un agrément spécifique. Son besoin est de remplir au mieux cette mission globale, et rien n'est plus difficile que de respecter les besoins individuels au sein d'une organisation collective.*

*« Tous ces besoins existent, et ils sont tous respectables. Mais face à cette complexité, l'épuisement et la rancœur menacent. La seule solution pour sortir de cette double contrainte (devoir penser et faire deux ou plusieurs choix incompatibles entre eux) est d'une part de l'explicitier, d'autre part de chercher sans cesse la voie du compromis. En position transversale, une préoccupation essentielle : une vigilance permanente au respect de la parole et des choix de l'utilisateur ».*

---

<sup>31</sup> LOHER-GOUPIL Arlette, « Autonomie et Handicap moteur- Représentations et accompagnement », Lyon, Ed. Chronique sociale, 2004, p 85.

Une question fondamentale est posée par l'auteur : « *le besoin est-il le besoin de l'utilisateur, de sa famille, de l'institution ou celui d'une norme sociale ?* »

Le référent insertion est un maillon essentiel dans les relations à l'utilisateur. Le SESSAD peut être utilisé aussi comme une ressource pour les utilisateurs et les familles pour les accompagner dans la mise en œuvre des stages d'intégrations et qu'ils en réalisent les démarches (Recherche de stage, rencontre avec les employeurs, assister aux bilans de stage, préparer une orientation dans des établissements de formation...). Les amener à participer au projet, laisser cette prise d'initiative aux parents et aux utilisateurs de « faire ensemble », peut être une source de motivation et de reconnaissance pour l'adolescent.

La demande d'accompagnement de la famille et de l'utilisateur dans le projet est diverse et variée selon les situations. Elle se formule souvent par :

- la découverte des métiers pour s'en faire une idée plus précise. Des moyens sont proposés pour rencontrer les employeurs, artisans, entreprises et les centres de formation,
- l'aide à l'intégration scolaire et professionnelle,
- la recherche de stage. Les moyens proposés sont de donner des adresses des entreprises qui sont dans l'approche de recevoir des stagiaires,
- l'aide à l'utilisateur à mieux s'organiser dans les activités du quotidien pour être capable de transposer ses acquisitions dans les différents contextes des stages,
- l'aide à déterminer un centre d'intérêt, faire des choix et être capable de se positionner dans son projet professionnel,
- l'aide à prendre confiance et donner plus d'autonomie à l'utilisateur et à sa famille.

Toutes les familles sont accompagnées par le service pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle de leurs enfants avec l'objectif qu'ils se saisissent pleinement des outils proposés pour qu'ils en deviennent acteur.

Le rôle du référent insertion professionnelle est intéressant s'il est compris comme celui d'un coordinateur, d'une personne ressource chargée de faire fonctionner le réseau d'aide autour de la personne, d'un interlocuteur privilégié. C'est donc ce référent qui est amené à accompagner l'utilisateur et sa famille pour l'élaboration du projet.

Dans la mise en œuvre des stages d'intégration proposés par les enseignants spécialisés pour les jeunes dans le cadre de l'accompagnement du SESSAD, nous pensons qu'il existe plusieurs difficultés :

- le manque d'autonomie de l'utilisateur,
- les difficultés de socialisation,
- les difficultés d'intégration de l'utilisateur,
- les difficultés de communication de ces jeunes avec leurs familles,
- les difficultés relationnelles avec les adultes en général.

## **II-II- AUPRES DE L'USAGER AU SEIN DE L'EDUCATION NATIONALE**

Les équipes de suivi de scolarisation permettent l'élaboration : la mise en œuvre et la fonction de veille sur les décisions avec pour mission de s'assurer du bon déroulement du parcours de scolarisation de l'élève. Ces équipes comprennent l'ensemble des personnes gravitant autour de la mise en œuvre du projet. L'équipe comprend aussi le directeur du collège, l'enseignant en charge de la classe où est scolarisé l'adolescent, elle comprend les professionnels de l'Education Nationale tel qu'une conseillère d'orientation psychologue scolaire (COP) de secteur. Aucune équipe de suivi de scolarisation ne peut être mise en place sans les parents ou le représentant légal de l'enfant.

L'enseignant référent, a pour mission d'assurer le PPS de chaque élève et sa meilleure mise en œuvre possible. Il devient, par conséquent, l'interlocuteur de toutes les parties prenantes du projet de l'élève. Il est le coordinateur entre la famille, le collège, le SESSAD et la MDPH.

Selon les trois enseignants spécialisés qui interviennent dans les UPI, la mobilisation des parents est difficile pour qu'ils soient présents aux équipes de suivi de scolarisation, le taux d'absence est toujours important, mais aucune analyse n'a été réalisée sur ce sujet pour en connaître les causes.

La collaboration entre la famille, le SESSAD et l'Education Nationale est contractualisée dans le Projet Personnalisé de Scolarisation lors de l'équipe de suivi de scolarisation au sein de l'établissement scolaire. Il est proposé à chaque adolescent, ainsi qu'à sa famille, un PPS, favorisant chaque fois qu'il est possible le parcours de formation du jeune en milieu scolaire ordinaire. Le projet doit pouvoir alors contenir des propositions d'aménagements et adaptations nécessaires au bon déroulement de la scolarité de l'adolescent. On peut déterminer la quotité horaire des interventions, le temps des stages d'intégration, les modalités



d'adaptation pédagogique. Selon la Loi du 11/02/05. « *Il noue l'action partenariale, il constitue le symbole concret de l'engagement réciproque des uns et des autres (collège/sessad/famille) dans un projet commun* ».

### **II-III- NOS CONSTATS SUR L ACCOMPAGNEMENT**

A partir de 14 ans, les jeunes qui sont scolarisés en UPI peuvent réaliser des stages d'intégration en milieu ordinaire ou adapté. La mise en place de ces stages se fait difficilement, en moyenne un stage pour chaque élève par année scolaire.

Pour les élèves qui sont en dernière année d'UPI, la question de l'orientation se pose, par exemple : orientation en SEGPA avec des intégrations partielles, orientation en CFA pour préparer un contrat d'apprentissage, orientation en LEA sur un cycle de formation professionnelle de trois ans, ou d'une orientation dans un établissement spécialisé IMPRO.

On retrouve les mêmes difficultés sur les fréquences de stage, qui sont en dessous de deux stages par an et par élève. Cela se traduit par une démobilitation du jeune, de la famille sur l'avenir scolaire et professionnel.

Dans la mise en œuvre des stages d'intégration proposés pour les jeunes dans le cadre scolaire, plusieurs difficultés apparaissent :

- difficultés pour les familles de trouver des entreprises susceptibles de prendre des jeunes dès 14 ans en stage,
- difficultés pour la mise en place des documents administratifs (convention),
- les journées de découverte non réalisés par les élèves,
- la mobilisation difficile des parents autour du projet de l'enfant,
- les intégrations partielles compliquées à mettre en place au sein du collège ou dans les ateliers SEGPA,
- assurer le suivi de l'élève sur le lieu de stage.

### **III- ENTRETIENS AVEC LES USAGERS ET LES FAMILLES**

Pour interroger ce constat et comprendre les causes de ces freins, nous avons réalisé des entretiens sur deux mois en début d'année 2009, auprès des usagers, des familles. L'intérêt de ces entretiens était de savoir si les stages d'intégration peuvent être un levier pour l'insertion professionnelle. Nous avons interrogé dix familles et dix usagers.

Les rencontres se sont déroulées aux domiciles pour les familles, lors de ces échanges individuels, nous avons récolté les constats de chacun depuis la mise en place en 2005 du projet personnalisé de scolarisation.

Cette grille d'entretien<sup>32</sup> s'est construite progressivement : elle s'appuie sur les constats que nous avons eu l'occasion d'observer au cours de notre pratique professionnelle, mais nous nous sommes également inspirés des lectures faites dans le cadre de notre recherche de « Dupithien ».

Les entretiens sont structurés autour des thèmes suivants :

Le projet professionnel, la recherche de stage, la convention de stage, pendant le stage et le bilan de stage. De faire une analyse pour en dégager les freins mais aussi les leviers pour favoriser l'insertion professionnelle.

### **III-I- ANALYSE DES ENTRETIENS**

Nous analyserons les matériaux d'entretiens en nous appuyant sur les quatre thèmes qui les structurent :

#### **III-I-I- Le projet professionnel**

##### **a) Les freins :**

50% des familles ont souvent **des difficultés à se projeter dans l'avenir de leurs enfants**, soit par manque d'information sur les choix possibles de formation professionnelle, soit une dévalorisation sur les capacités de leurs enfants à pouvoir travailler dans un milieu ordinaire ou adapté.

L'écart entre les réponses de l'utilisateur et de la famille peut s'expliquer par :

- les parents ne connaissent pas le projet professionnel de leurs enfants,
- une représentation différente du métier choisi par l'utilisateur,
- un manque de communication,
- que l'exigence demandée pour exercer le métier soit trop importante par rapport à la capacité de l'utilisateur.

---

<sup>32</sup> Annexe 8 : La grille d'entretien pour les usagers et les familles.

### **b) Les leviers :**

**70%** des adolescents **ont un projet professionnel :**

Les projets professionnels avancés par les adolescents sont autour des métiers manuels

- peintre, maçon, carreleur, mécanicien auto,
- cuisinier, pâtissier, serveur,
- horticulteur, maraicher, animalier.

Les raisons évoquées sont qu'ils sont plus à l'aise dans la réalisation, le concret leur permet de visualiser et comprendre plus facilement ce qu'on leur demande et de s'inscrire dans une démarche d'apprentissage. Quand un centre d'intérêt existe sur le plan professionnel pour les adolescents, il est souvent plus facile de donner du sens dans les apprentissages professionnels et scolaires. Pour la plupart de ces adolescents âgés de quatorze à seize ans, ils n'ont qu'une idée du métier sans avoir la réelle représentation de celui-ci et ne connaissent pas les aptitudes demandées pour effectuer le métier. Ils ne sont pas encore dans la réalité du monde du travail en milieu ordinaire et ne découvrent qu'une partie des avantages et/ou inconvénients du métier mais ils y mettent beaucoup d'envie et de sérieux pour réussir.

Pour les élèves âgés de seize ans, les stages confirment leur projet professionnel, dans d'autres cas, cela permet de redécouvrir un autre métier, de préparer une orientation scolaire ou professionnelle.

## III-I-II- La recherche de stage

### **a) Les freins :**

**50%** des adolescents **participent à la recherche de stage**

Comme le montre l'entretien, la moitié des usagers n'est pas dans la recherche de stage.

Les difficultés rencontrées par les adolescents sont :

- pas de mobilité pour rencontrer les employeurs,
- peur de ne pas y arriver et de se tromper, un manque de confiance important,
- aucune idée précise sur un métier,
- aucune expérience pour les 14 ans,
- manque d'initiative des usagers qui délèguent à la famille.

Le manque d'autonomie est important pour ces adolescents, notamment pour réaliser les recherches en termes de déplacement (situation rurale). Se présenter devant un employeur est une épreuve difficile pour certains adolescents.

**80% des familles ne sont pas dans la recherche de stage :**

Les difficultés rencontrées par les parents :

- ne connaissent pas d'entreprise ou d'établissement qui pourrait convenir à leur enfant
- de communiquer quand ils ne sont pas de nationalité française,
- se déplacer pour rencontrer les employeurs,
- ne sont pas informés qu'il faut chercher un lieu de stage.

Des familles en difficultés sociales qui sont souvent dans l'impossibilité de se déplacer, ne connaissent pas forcément la région, ni les entreprises. Concernant la recherche de stage, des parents pensent que c'est le collège qui s'en occupe, ou les informations pour réaliser les stages n'arrivent pas aux familles ou alors trop tard.

Le manque de communication est important entre la famille, le jeune et le collège.

b) **Les leviers :**

**80% des adolescents et des familles sont aidés dans la recherche de stage par le collège :**

- recherche au CDI du collège pour consulter les fiches métiers avec l'AVS,
- travail sur l'informatique pour les lettres de demande de stage avec l'enseignant,
- préparations pour les dates et la durée du stage avec l'enseignant.

L'aide apportée aux élèves est essentiellement sur la recherche d'un métier dans l'établissement scolaire, les moyens utilisés sont les centres d'information et d'orientation (CIO) qui mettent à disposition une documentation détaillée sur les études et les métiers.

Les élèves sont accompagnés par l'EVS de l'UPI, sur des temps collectif ou individuel pour assurer un soutien pédagogique. Les liens avec les entreprises ou les visites ne peuvent se faire dans le cadre scolaire en UPI, les temps d'apprentissage pédagogique de l'enseignant spécialisé ne sont que de 21H00 par semaine, dont 3h00 de préparation de cours. Par contre, les familles peuvent rencontrer avec leurs enfants, un conseiller d'orientation psychologue au CIO ou dans l'établissement, ces rencontres restent encore trop peu nombreuses, du fait des difficultés des familles.

### III-I-III- La convention de stage

#### a) Les freins :

**90%** des adolescents et des familles **ont trouvé difficile de remplir les conventions de stage**

Les difficultés rencontrées de :

- compréhension, lecture, mémorisation, concentration, d'une organisation,
- rencontrer les employeurs,
- remplir trop de documents,
- manque d'information,
- c'est répétitif et long,
- pas de voiture pour me déplacer,
- pas de permis.

Les difficultés de compréhension, de lecture, ou d'écriture empêchent les initiatives de l'utilisateur et des parents. Ils ne demandent pas forcément d'aide aux enseignants du collège. La procédure pour la mise en place des conventions sont pour certaines familles compliquées à comprendre. Les familles ont des difficultés à repérer l'organisation, pour connaître la procédure, de qui fait quoi, et comment.

Les conventions partent du collège, doivent être signées par l'employeur et retournées à l'établissement scolaire. Le manque de communication entre les familles et leurs enfants, ne permet pas toujours de mettre en place le stage dans de bonnes conditions. Les liens avec les enseignants ne sont pas suffisants pour y pallier. Souvent, il faut que la famille trouve un moyen pour se déplacer (exemple ; signature des conventions) autrement les rencontres ne se font pas avec les employeurs, seulement si le stage est à proximité du lieu de domicile.

### III-I-IV- Pendant le stage

#### a) Les freins :

**60%** des adolescents **ne parlent pas de leur stage en famille :**

Les manques qui apparaissent sont en terme de :

- communication,
- d'intérêt,
- d'implication,
- lien.

Les adolescents expriment difficilement leurs expériences de stage avec leurs parents et les échanges restent très superficiels. Le manque de confiance, la pression que peut mettre la famille (que le stage se passe bien) ou les autres partenaires qui interviennent dans le projet, peuvent s'avérer très difficile à supporter pour les adolescents.

**50%** des familles **n'ont pas d'information pendant le déroulement des stages** que leurs enfants réalisent. Ils n'ont pas de retour sur le travail réalisé, décrire une journée reste difficile pour certains jeunes. L'information connue de la famille est l'objectif général du stage qui se trouve sur la convention.

**20%** des familles **ne trouvent pas intéressant les stages :**

Les raisons évoquées :

- pour les 14 ans, ils trouvent les stages d'une semaine trop longs,
- ils ne savent pas ce qu'ils veulent faire plus tard,
- ils manquent de motivation,
- ils sont vite fatigués,
- ils n'ont jamais travaillé en entreprise.

Selon les difficultés de l'adolescent, les mises en situation peuvent être perçues différemment par la famille. Pourtant, certains stagiaires ont démontré des ressources pour pouvoir répondre aux exigences du stage, mettant en place des stratégies pour répondre à la commande. Ce sont des adaptations nécessaires pour des adolescents qui sont scolarisés en UPI, (exemples : support informatique pour faciliter la lecture, l'écriture, un planning visuel de la semaine sur un tableau pour les difficultés de mémorisation).

**b) Les leviers :**

**90%** des adolescents **ont trouvés les stages intéressants :**

Les avantages de :

- découvrir les métiers qu'ils ont choisis,
- se donner une idée plus précise et de faire des choix,
- d'apprendre,
- travailler,
- se valoriser, « je suis capable de ».

Les mises en situations font apparaître que les adolescents peuvent être très différents qu'au collège, ils peuvent être dans une dynamique de groupe, et respecter l'environnement ainsi que le cadre de l'entreprise. De se donner les moyens pour expérimenter leurs désirs de

toucher à tel métier et de pouvoir en parler plus facilement grâce à ces intégrations réelles et concrètes. De faire le lien entre les apprentissages scolaires (pourquoi aller à l'école), d'en comprendre l'utilité, tout en donnant du sens avec les apprentissages professionnels. Suivant l'objectif du stage, cette période peut être un indicateur pour préparer l'orientation vers un milieu ordinaire ou vers un établissement spécialisé.

**80%** des familles **disent que leurs enfants ont été intéressés par les stages** :

L'impression est positive pour la majorité des parents, ils notent que leurs enfants :

- se lèvent plus facilement pour aller au stage, contrairement à l'école,
- n'ont pas besoin de les motiver pour partir,
- voudraient travailler pendant les vacances où ils ont fait leur stage,
- restaient même après les heures.

Leurs attitudes changent quand ils réalisent les stages, le fait de « travailler » est pour eux un moment important de valorisation, ils peuvent s'exprimer au domicile sur les actes techniques et concrets. D'une certaine façon, être reconnus comme capables de, face aux adultes, à leurs pairs et aux familles.

### III-I-V- Le bilan de stage

#### a) Les freins :

**60%** des familles **ne participent pas aux bilans de stage**, les raisons évoquées sont :

- information tardive et succincte,
- difficulté de communication avec leurs enfants,
- pas de contact avec l'employeur.

Un manque de lien est identifié entre chaque partie prenante qui intervient dans le projet global de l'élève. Les familles, du fait de leurs absences sur les lieux de stage, réduisent encore plus les liens entre le maître de stage, l'usager et l'enseignant qui pourrait donner des explications sur les difficultés rencontrées et d'entendre aussi les capacités de leurs enfants. De ce fait, on peut retrouver des discours différents entre la famille et l'enfant sur ses capacités ou ses difficultés apparues dans le stage.

#### b) Les leviers :

**Pour 70%** des adolescents **les stages leur ont permis de** :

- avoir une expérience de la vie professionnelle,

- s'intégrer dans une équipe,
- respecter le règlement de l'entreprise, les horaires,
- avoir une tenue adaptée sur le lieu de stage,
- travailler seul ou en équipe.

D'avoir réalisé un ou plusieurs stages peut permettre aux adolescents de se « mesurer » à une réalité d'un milieu de vie ordinaire ou adapté. Les stages peuvent parfois servir de déclic pour certains adolescents pour « s'accrocher » aux apprentissages scolaires et pouvoir mettre en œuvre concrètement leurs acquis.

**90%** des adolescents **ont une meilleure connaissance du métier réalisé, pendant les stages :**

- réaliser, fabriquer, toucher,
- les maîtres de stage expliquent les métiers.

Avant de venir faire un stage, les adolescents ont travaillé théoriquement sur les exigences qu'il faut avoir pour faire le métier, les mises en situation permettent de vérifier les idées de l'avant projet de l'adolescent et de réajuster celui-ci selon les évaluations du maître de stage.

Selon A.LOHER<sup>33</sup>, « *l'expérimentation est impérative pour qu'il s'autorise, qu'on l'autorise à « faire » en s'appuyant sur ses désirs, ses rêves, mais aussi sur ses refus. Nous reviendrons plus tard sur cette notion d'expérimentation* ».

**80%** des adolescents **pensent que les stages sont une aide pour :**

- construire leur projet professionnel,
- travailler sur le métier et de mieux le comprendre,
- choisir un autre métier,
- choisir une autre école de formation professionnelle.

Dans le cadre de l'UPI, sur la dernière année scolaire au collège, les adolescents sont âgés de 15/16 ans. Le seul moyen de connaître le monde du travail est de réaliser des stages les plus diversifiés possibles. A titre d'exemple, sur les 10 élèves des UPI, accompagnés par le SESSAD:

- Deux élèves sont en stage au CFA. Ils visent un contrat adapté en 3 ans (CPA dans un CFAA) et devront rechercher un maître d'apprentissage
- Les autres font leurs stages en IMPRO, en UPI lycée, LEA, dans des entreprises...

---

<sup>33</sup> LOHER- GOUPIL Arlette, Op Cit, p104.



**90%** des familles **trouvent que les stages ont apporté une :**

- meilleure connaissance des métiers,
- représentation concrète du métier,
- expérience dans le milieu ordinaire ou adapté.

Les retours des parents sont que les adolescents parlent plus de leur projet quand ils ont réalisé le/les stages et qu'ils arrivent à mettre des mots sur leurs expériences. Ils font plus facilement des liens au quotidien et peuvent reproduire ce qu'ils ont appris à leur domicile, exemple : autour de la cuisine, métier du bâtiment, espace vert.....

**100%** des familles **pensent que les stages ont permis de :**

- découvrir et d'aborder les contraintes de la vie professionnelle,
- se lever tôt le matin,
- travailler toute une journée,
- respecter les horaires,
- écouter,
- faire ce qui est demandé,
- accepter des remarques quand on ne travaille pas bien.

Les contraintes demandées dans le cadre des stages ont été bénéfiques dans les apprentissages de la vie quotidienne selon les parents. Les consignes données par le maître de stage et le respect des règles à tenir dans les entreprises sont des éléments importants pour préparer les intégrations futures, autant dans le milieu de vie professionnel que familial.

**90%** des familles **pensent que les stages sont une aide pour :**

- construire le projet professionnel de leurs enfants,
- vérifier concrètement ce qu'ils aiment faire ou pas,
- motiver pour aller à l'école,
- parler de leurs expériences professionnelles,
- faire d'autres stages.

Les stages permettent de vérifier si le métier est choisi est en fonction des intérêts de l'adolescent ou plus pour faire « plaisir » à sa famille et ainsi d'identifier les réelles envies et capacités des adolescents, si celui-ci n'a pas d'idée précise sur son avenir scolaire et professionnel.

### **III-II- SYNTHÈSE DES ANALYSES FOCALISÉES SUR L'ACCOMPAGNEMENT VU PAR LES USAGERS ET LES FAMILLES**

Il y a des difficultés inhérentes à la mise en œuvre des stages. Des entretiens auprès des usagers et des familles, nous pouvons retenir quelques idées fortes. Les difficultés de communication, d'information, d'autonomie ou de compréhension pour l'utilisateur et sa famille restent importantes sur la mise en œuvre des stages d'intégration.

De replacer la famille et l'utilisateur au centre du projet professionnel nous paraît essentiel pour inscrire la famille dans un processus de responsabilisation et que l'adolescent soit acteur de son projet. Tout projet d'accompagnement doit être élaboré avec l'enfant, les parents, les enseignants et le SESSAD. L'adhésion de l'élève et de ses parents à ce projet est l'une des conditions de sa réussite et le SESSAD est plus particulièrement adapté pour cette tâche avec les familles puisqu'il intervient au domicile. Le projet est de maintenir l'enfant au plus près des conditions ordinaires de scolarité et le SESSAD doit assurer **l'accompagnement** approprié à ses besoins.

Comment les accompagner dans ces intégrations en tenant compte des difficultés de chacun?

### **III-III- COMMENT COMPRENDRE UN ACCOMPAGNEMENT ?**

Le terme d'accompagnement est aujourd'hui largement développé. Son origine étymologique : « accompagner » est formé à partir de compagnon (du latin cum et panis : pain) induisant l'idée de partager quelque chose d'essentiel. La même idée se trouve dans la notion de partenaire (partager, prendre part). Il envahit tous les domaines de la vie : l'éducation, la santé, l'économie, le social. Il prend de nombreux sens, ce qui est souvent source de confusion ; mais il devient, en même temps, une pratique reconnue.

L'accompagnement s'articule autour de trois processus indissociables :

- accueillir et écouter,
- aider au discernement,
- cheminer en compagnie de.

L'accompagnement se fait dans la durée, il doit permettre à l'accompagné d'agir par lui-même sans faire à sa place ; et donc de le rendre autonome. Selon B.ENNUYER<sup>34</sup>, « *la demande d'accompagnement signifie que je vais vers quelqu'un pour partager quelque chose*

---

<sup>34</sup> B.ENNUYER,2006

*avec lui, elle suppose donc la reconnaissance de l'autre comme un autre moi-même, c'est-à-dire comme sujet de sa vie ».*

Accompagner, c'est<sup>35</sup>:

*« Être à côté de l'utilisateur, l'aider sans faire à sa place », « être avec, marcher devant, à côté et derrière »*

Accompagner, ce n'est pas :

*« Faire à la place ou imaginer les désirs de l'autre »*

La dimension d'accompagnateur social : l'accompagnateur ne doit pas devenir à vie le tiers obligatoire, le garant de la capacité de la personne à assurer ses obligations. L'accompagnement social couvre de vastes champs d'intervention, puisqu'il touche aux domaines de l'existence même de la personne : le logement, la santé, l'emploi...et bien sûr, la sphère sociale (accès aux droits, à la culture et aux loisirs).

La méthodologie du projet s'appuie sur le projet individualisé d'accompagnement (PIA) du SESSAD, avec ses quatre étapes : entretien, objectifs, moyens et évaluations. Il doit rester créatif, réactif, et être réajusté selon les situations rencontrées. Nous avons bien saisi, ce que rappelle également Dominique RASSOUW<sup>36</sup>; un parcours d'insertion professionnelle se construit progressivement et nécessite le passage d'étapes successives dans le respect de la hiérarchie. Il est impossible que dans cette relation, le professionnel indique d'emblée un plan d'action sans avoir prit le temps d'écouter l'utilisateur.

Ce que propose Arlette LOHER est de définir un plan d'action avec plusieurs étapes<sup>37</sup>, avec le sujet, pour garantir son adhésion et surtout qu'il soit moteur tout autant que le professionnel qui l'accompagne.

### **Les quatre étapes d'accompagnement réalisé par le chargé d'insertion**

**Les entretiens** : cette première étape consiste en une étude de la situation de la personne et de recueillir les souhaits de l'utilisateur, ce travail exige un grand respect de celle-ci.

Toutefois, faut-il tenir compte de la demande telle qu'elle est exprimée, même si elle paraît décalée par rapport aux compétences de la personne ?

---

<sup>35</sup> Source: actualité de la formation permanente 178/Février 2002, p 35.

<sup>36</sup> RASSOUW Dominique, « manager d'insertion », Paris, SYROS Collection essai, 1995.

<sup>37</sup> LOHER-GOUPIL Arlette, Op cit, p124.

**Les objectifs :** cette deuxième étape doit permettre de déterminer ce qui est possible, souhaitable et d'envisager les axes de progrès par rapport à la situation de la personne. C'est à ce moment que la personne en situation de handicap peut prendre conscience de ce que va impliquer réellement sa demande. Les exemples qui nous viennent sont ; « faire des démarches seule », « prendre les transports en commun » ces simples actions peuvent être des freins sur les futurs projets. L'accompagnement éducatif doit-être en soutien pour les y préparer, sans omettre de vérifier si la famille est effectivement en mesure d'y répondre, ou bien si les ressources sont à chercher ailleurs. Le chargé d'insertion commence à identifier les dispositions psychologiques et physiques de l'usager, ses atouts et ses faiblesses.

Il s'agit de faire le point sur la détention des compétences précitées, sur les opportunités et ressources de sa situation ; cela peut passer par la mise en œuvre de mises en situation, c'est-à-dire les stages d'intégration dans le cadre des UPI.

**Les moyens :** cette troisième étape peut se décliner à partir de trois questions :

Qui ? Quand ? et Comment ?

Déterminer et notifier qui va accompagner la personne dans le projet professionnel déterminé précédemment, à quel moment va se réaliser la mise en œuvre, et comment elle va se réaliser. L'importance est de le dire, de l'écrire, de définir en accord avec chaque partie prenante du projet, dans un souci de transparence et de faisabilité.

**Les évaluations :** c'est la dernière étape, elle seule permet de dire si les objectifs étaient pertinents et si les moyens étaient adaptés.

Lors des PPS, en accord avec les enseignants des UPI, un échéancier d'évaluation doit être notifié en lien avec les stages d'intégration concernant les bilans de fin de stage. L'objectif est de donner une date au plus tôt aux familles, afin qu'elles s'organisent à venir aux bilans de fin de stage de leur enfant.

Selon les évaluations, deux cas peuvent apparaître :

L'objectif est atteint, de nouveaux objectifs peuvent alors être définis avec la personne. Une réactualisation du projet peut s'envisager dans le cadre d'une équipe de suivi de scolarisation. L'objectif n'est pas atteint, ou n'a pas été du tout réalisé. Soit il était peut-être hors de portée de la personne, soit la motivation n'était pas assez forte, soit la situation familiale difficile, ou l'environnement pas adaptée ?

Dans tous les cas, il est impératif de comprendre et d'analyser les dysfonctionnements soit :

- avec le chargé d'insertion sur les temps des prises en charges avec l'utilisateur et sa famille,
- dans le cadre de la présentation du projet (synthèse) du SESSAD avec le chef de service et l'éducateur référent avec la famille et l'utilisateur.
- dans le cadre des équipes de suivi de scolarisation avec l'enseignant référent, l'enseignant spécialisé, la famille et l'utilisateur.

L'accompagnement socioprofessionnel doit désormais tenter de réunir tous les acteurs ; les familles, les usagers et tous les professionnels concernés, qui constituent les maillons de la chaîne pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle.

#### **IV- ECHANGE AVEC LES ENSEIGNANTS SPECIALISES D'UPI**

Dans le cadre des réunions mensuelles tenues à l'initiative des enseignants du Bergeracois ; le chargé d'insertion a demandé que le thème d'un regroupement soit celui des stages en UPI. Ce débat entre les différents acteurs qui suivent un même jeune a permis de viser une complémentarité et de gagner en temps et en efficacité.

Les thèmes abordés ont été : le projet professionnel, la recherche de stage, la convention de stage, pendant le stage et le bilan de stage, d'identifier et de mesurer les écarts entre :

- les outils existants,
- ce qui serait à créer, pour enlever les freins à l'insertion socioprofessionnelle,
- ce qui reste à développer, levier pour l'insertion socioprofessionnelle.

Il en a résulté le tableau suivant.

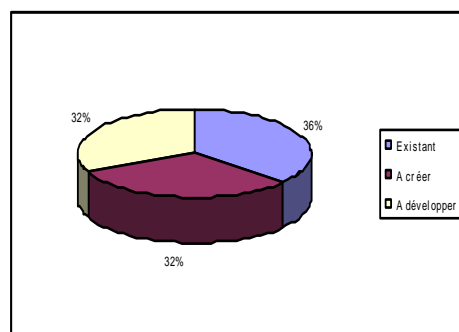
#### IV-I- SYNTHESE DES ECHANGES AVEC LES ENSEIGNANTS

Items abordés	Existants	A créer selon les enseignants	A développer selon les enseignants
<b>Thème projet professionnel</b>			
Faire un stage par an pour les 14 ans	X		X
Anticiper les orientations par des intégrations partielles en atelier SEGPA		X	
Anticiper pour préparer une orientation scolaire ou professionnelle	X		X
Faire deux stages par an pour les 15 ans	X		X
Responsabiliser la famille dans le projet		X	
Responsabiliser le jeune dans son projet		X	
Partir du PPS pour la mise en place des stages	X		
Laisser une trace sur le parcours professionnel dès 14 ans		X	
Préparer les jeunes au passage du CFG avec le SESSAD		X	
Construire une grille commune pour les maîtres de stage		X	
Faire un lien entre les apprentissages professionnels et scolaires	X		X
<b>Thème recherche de stage</b>			
Prévoir un planning annuel pour les stages d'intégration		X	
Se servir du réseau comme ressources pour l'insertion professionnelle		X	
Obtenir un délai au-delà de trois semaines pour la mise en place du stage avec la famille	X		X
<b>Thème convention de stage</b>			
Mettre en place une procédure commune pour les conventions de stage		X	
<b>Thème pendant le stage</b>			
Faire un lien régulier avec les éducateurs du Sessad	X		X
Faire un lien régulier avec les enseignants	X		X
Faire un lien avec les familles	X		X
<b>Thème bilan de stage</b>			
Développer le partenariat avec le SESSAD	X		X
Se servir des stages pour faire le lien avec les apprentissages scolaires	X		X
Faire participer la famille au bilan de fin de stage		X	

Avoir la présence de l'enseignant au bilan de fin de stage à l'entreprise		X	
Avoir la présence du SESSAD au bilan de fin de stage		X	
Réaliser un rapport de stage pour chaque intégration		X	
Total des réponses	11	13	10

A partir du tableau précédent montrant les occurrences des items apparus nous pouvons regrouper les données en un tableau chiffré puis dans un graphique.

	Existant	A créer	A développer
Observations des Enseignants Spécialisés	11	13	10



Dans ce recensement, 32 % sont à créer, ce qui peut être un frein pour l'insertion du jeune. Pour répondre à ces manques, il faut réfléchir à la mise en place d'outils, afin de favoriser les intégrations par le biais des stages.

L'entretien nous démontre qu'il faudrait créer :

- une grille d'évaluation commune pour les bilans de stage,
- un livret de suivi professionnel pour chaque élève dès 14 ans,
- une procédure commune pour la mise en place des conventions.

Mettre en place de nouveaux moyens :

- participation au bilan de stage de tous les acteurs qui interviennent dans le projet professionnel du jeune,
- responsabilisation des personnes concernées dans le projet professionnel,
- intégration partielle des élèves en classe SEGPA,
- préparation des élèves à leurs nouvelles orientations.

La synthèse fait apparaître qu'il existe actuellement des outils autour des stages d'intégrations que les enseignants utilisent, mais qui ne sont pas forcément partagés avec les partenaires. L'accompagnement des Enseignants Spécialisés dans la mise en place des stages d'intégration se trouve limitée du fait de leur mission pédagogique. Les absences de liens réguliers entre chaque acteur qui intervient dans le projet professionnel de l'élève démontrent les difficultés d'information, de communication et d'un travail de **partenariat**.

## IV-II- PARTENARIAT EN QUESTION

### IV-II-I- Les enseignants pointent

Nous pouvons penser que la question du partenariat et de l'accompagnement socioprofessionnel est posée en terme de limites d'intervention de chacun des professionnels, dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle.

L'entretien réalisé avec les enseignants, fait ressortir que sur la partie intégration professionnelle, des outils manquent, ceux qui peut freiner les mises en situation et diminuer les liens entre chaque partie prenante intervenant dans le projet. Les partenariats semblent indispensables pour mettre en œuvre une formation professionnelle.

Ces coopérations seraient facilitées si :

- tous les professionnels disposaient d'outils susceptibles d'être partagés : référentiels, livrets de compétences, bilan de stage (Langage commun),
- le fonctionnement était amélioré : qui fait quoi, comment faire évoluer les prises en charge pour être plus efficace dans les accompagnements, auprès de l'utilisateur et de sa vie scolaire.

### IV-II-II- Pour aller au delà

Pour que le partenariat existe, il faut être au moins deux (collectif), on ne peut être partenaire seul. L'intérêt du collectif réside dans une action qui ne peut être entreprise par une seule partie. Chacun a un rôle à tenir, une fonction à exercer pour la réussite du projet. Le départ d'une des personnes de cette association ne remet pas à « priori » en cause l'existence du projet. Dans le partenariat, ce n'est pas la taille qui importe, c'est la qualité de ceux qui s'engagent. L'émergence du partenariat comme principe d'une démarche d'ouverture s'inscrit dans un langage de rencontre d'acteurs différents autour d'enjeux communs.

Le terme de partenariat « faire avec », dans le sens commun, toute action engageant plusieurs acteurs, toute convention signée par plusieurs institutions, tout projet cofinancé serait un acte partenarial.

Le mot partenaire vient de l'anglais « partner ». « Partner » vient lui-même du français du 18<sup>ème</sup> siècle: « parcuner », « part », « parcener », termes qui renvoient aux notions de propriétaire indivis, de co-partageant.



Il est défini comme une « personne associée dans ». Il apparaît là qu'il n'est pas possible :

- de parler de partenariat d'une manière universelle et générale,
- de penser que celui-ci est identique à la fois dans les objets et dans les milieux différents et variés ou il est appliqué,
- de ne pas préciser l'objet.

Dire : « *partenariat égale personne associée dans* » nécessite de conceptualiser les situations d'ouverture mises en place (partenariat et un art, partenariat et éducation à la santé, partenariat et environnement.....). La notion se complexifie au niveau de sa racine latine « *partitio, partitionis* », qui signifie partager, diviser, séparer, car, s'il est possible de partager quelque chose avec quelqu'un, il est possible de partager une responsabilité en association avec quelqu'un. Le travail est donc simultanément conduit avec et contre l'autre. C'est une situation extrêmement complexe, bien connue en éducation physique à propos de la relation d'opposition/coopération. « *Travailler avec* » présente un risque, le risque de la confusion identitaire. Pour aller contre ce risque, pour marquer ses propres convictions, le travail se fait dans le même temps contre l'autre. Le paradoxe du partenariat, qui peut être la meilleure comme la pire des choses, trouve là son explication. Enfin le suffixe « aire » de «partenaire» indique que l'on se situe dans un système de « personnes en charge de », en « *association avec* », et le suffixe de « *partenariat* » désigne un système, une forme d'organisation inscrite dans l'action.

Selon F. DHUME<sup>38</sup>, « *le partenariat est un enjeu de méthode au service d'un idéal. Prendre part (pour les acteurs) ce n'est pas forcément participer, mais c'est partager sa responsabilité. La notion de travail en partenariat, et particulièrement en réseau, comprend l'ensemble des structures existantes autour de l'enfant qui est le centre de cette création de réseau* ».

En fonction des situations, le SESSAD peut intervenir avec d'autres partenaires de l'environnement scolaire, médico social et professionnel.

Le chargé d'insertion peut intervenir sur tous les lieux de vie de l'enfant, selon les besoins, tel que le définissent les modalités d'intervention du PIA, après accord de la famille, c'est-à-dire :

- lieu scolaire : collège, lycée professionnel soit dans des salles prêtées par les établissements ou bien directement dans la classe,
- lieu de loisirs : centre de loisirs, club de sport, club artistique,
- lieu de vie : domicile des parents, famille,

---

<sup>38</sup> M.F.DHUME, « Du travail social au travail ensemble », édition ASH, 2001.

- lieu professionnel : stage, employeur.

Ce partenariat est indispensable pour assurer une cohérence dans la qualité de l'accompagnement et de la mise en œuvre des intégrations professionnelles.

Les échanges d'informations doivent être plus réguliers et les rencontres planifiées. Les liens sur les apprentissages de l'utilisateur sont essentiels et apparaissent comme des leviers pour l'insertion socioprofessionnelle. Un travail doit être élaboré pour travailler sur un « socle commun » professionnel avec tous les acteurs, pour soutenir un sens, pour guider à la fois vers une direction et pour donner une signification à leur intervention. Cette articulation est plus qu'une coordination car elle est créatrice de liens et de sens à propos de l'enfant. Elle permet de mobiliser les ressources d'un milieu afin de créer une cohésion autour du projet de l'enfant.

## **CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE**

L'analyse du premier chapitre nous a permis de comprendre le fonctionnement de chaque partie prenante qui intervient dans le projet de l'utilisateur et de poser une problématique. Le second chapitre nous a permis d'identifier les freins à l'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes scolarisés en UPI. Nos analyses montrent que les freins portent essentiellement sur l'articulation des professionnels et des familles centrées sur le parcours d'un jeune en quête d'intégration et d'insertion. Les entretiens et le travail de recherche théorique nous démontrent qu'il est difficile de mettre en place un projet professionnel pour l'utilisateur, si les deux concepts le partenariat et l'accompagnement ne sont pas associés. Les entretiens venant confirmer nos intuitions de départ, l'accompagnement et le partenariat doivent être un élément moteur pour permettre une meilleure communication et un meilleur échange, afin de garantir une lisibilité et une traçabilité à court et à long terme autour du projet global de l'utilisateur.

Pour la troisième partie, nous étudierons une situation d'une jeune scolarisé en dernière année d'UPI, pour soutenir nos hypothèses. Pour étayer notre recherche, nous préconiserons des outils « socle commun » qui favoriseront le partenariat et l'accompagnement concernant tous les acteurs qui interviennent dans le projet de l'utilisateur. Nous mutualiserons nos outils, avec pour objectif de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des élèves d'UPI. Nous nous projeterons sur la transférabilité de ces outils d'intégration vers d'autres établissements qu'ils soient scolaires ou spécialisés. Ce qui pourrait ainsi, sur du plus long terme, donner une lisibilité sur le parcours professionnel des personnes handicapées.

## TROISIEME PARTIE

### Quel accompagnement par le chargé d'insertion ?

#### **I- METHODOLOGIE D'UN ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL PAR LE CHARGE D'INSERTION**

Nous allons analyser la mise en œuvre de l'accompagnement socioprofessionnel, au travers du fonctionnement du SESSAD des Papillons Blancs de Bergerac, et la présentation du cas d'une élève scolarisée dans un collège en classe d'UPI.

A l'issue de notre réflexion, nous mettrons en place le projet professionnel de l'utilisateur, avec les nouveaux outils « communs ».

##### **Nos hypothèses opérationnelles :**

- les outils créés donnent une meilleure lisibilité, un repérage et un processus d'évaluation,
- mutualiser nos outils permet de créer du lien.

L'objectif est bien de favoriser la mise en place des stages d'intégration favorisant l'insertion socioprofessionnelle.

#### **I-I- L'INTERVENTION DU CHARGE D'INSERTION AUPRES DE L'USAGER ET DE SA FAMILLE**

La collaboration entre la famille, le SESSAD et l'Education Nationale est contractualisée dans le Projet Personnalisé de Scolarisation. Celle-ci est ponctuée de réunions au sein de l'établissement scolaire, au moins une fois par an. Lors de celles-ci un planning pour l'utilisateur est établi, planning dans lequel sont notés tous les accompagnements se déroulant sur le temps scolaire. Au SESSAD, une fois définies les attentes de la famille et du jeune sont inscrites dans le PIA. Chaque professionnel du SESSAD intervient alors selon des modalités définies.

Concernant plus particulièrement l'accompagnement du chargé d'insertion, ces éléments peuvent se compléter avec le PPS.

- recueillir les attentes de l'utilisateur et de sa famille, dans la cadre du PIA,

- recueillir les attentes de l'utilisateur et de sa famille, dans le cadre du PPS.

L'objectif est de recueillir avec l'utilisateur, ses souhaits, ses demandes, ses désirs, écoutés et notifiés avec rigueur ces échanges. Il ressort, un ou plusieurs objectifs, permettant d'apprécier les aspirations et la motivation de la personne.

Pour appuyer notre recherche, nous vous proposons d'analyser le processus d'accompagnement au travers du cas d'une élève scolarisée en dernière année d'UPI.

## **I-II- PRESENTATION DE LA SITUATION D'UN JEUNE EN DERNIERE ANNEE UPI**

Agée de 15 ans, originaire de Grande Bretagne, après avoir fréquenté un IME, Nicole est scolarisée en UPI depuis septembre 2007. L'accompagnement par le SESSAD a débuté en octobre 2007.

### **I-II-I La problématique de l'utilisateur**

Nicole présente une déficience intellectuelle. Celle-ci se traduit principalement par des difficultés d'apprentissages, difficultés accentuées par la différence de la langue ainsi que par un manque de confiance en elle. Nicole a besoin de répétition dans les actes qu'elle doit mettre en œuvre afin de développer sa compréhension et sa mémorisation. La répétition des mêmes gestes, des mêmes actes l'aident à avoir plus confiance en elle. Les imprévus sont toujours déstabilisants, mais les diverses expériences vécues (stages, courses, passage en caisse, demande de renseignements) lui confèrent à ce jour une plus grande confiance en elle ce qui lui permet ainsi de plus oser.

#### **a) L'objectif général visé dans le cadre du PIA :**

- que Nicole soit capable d'acquérir plus de confiance en elle et de prendre plus d'initiatives spontanées, dans les différents contextes de vie, qu'ils soient connus ou inconnus (scolaire et professionnel),
- l'accompagner dans son parcours scolaire et professionnel,
- l'aider à se positionner (choix professionnel) et mobiliser la famille dans son projet,
- assurer une médiation entre les parties prenantes du projet global de Nicole (le collègue, les parents, les entreprises).

b) L'objectif opérationnel du chargé d'insertion dans le cadre du PIA :

Les objectifs travaillés avec Nicole cette année sont :

- prendre des initiatives et se saisir des outils du SESSAD,
- se positionner dans son projet professionnel dans le cadre des stages,
- s'intégrer dans un milieu ordinaire avec pour finalité obtenir un contrat d'apprentissage adapté.

Le PIA se décline concrètement dans le temps, prend en compte tous les aspects de la vie de la personne. Dans le cas présent, le projet ne répond qu'à une partie des besoins ou des attentes de l'utilisateur. L'un des objectifs est bien de favoriser l'intégration de l'utilisateur dans différents lieux de vie, celui-ci est dans le champ professionnel.

c) Premières expériences professionnelles :

Le premier stage de Nicole sur l'année 2007/2008, nous a montré que l'accompagnement du chargé d'insertion a été nécessaire dans différentes étapes (recherche du lieu de stage, rencontre avec l'employeur et rôle de médiateur lors des bilans de stage) pour la famille et l'utilisateur.

Nicole a réalisé un stage d'une semaine dans un restaurant, occupant un poste de service en salle. Elle peut trouver des stratégies pour pallier les difficultés de compréhension. Son intégration dans l'entreprise a été rapide, son comportement adapté à la situation, ce qui a grandement facilité les relations avec les adultes. Les difficultés apparaissent lors des mises en situations : organisation dans son travail, de concentration et de compréhension des consignes. Cela se traduit par une grande lenteur dans les tâches qui lui sont confiées. Nicole se trouve dépassée par moments et ne peut gérer son stress. Elle perd alors ses moyens, ses capacités, ne pouvant plus reproduire le geste qu'elle connaît pourtant. On retrouve les mêmes constats sur la préparation du CFG, dans la rédaction des rapports de stage, l'argumentation pour parler de ce qu'elle a fait et l'évocation qui est toujours difficile pour elle.

Il reflète de cette mise en situation que Nicole a pu faire le lien avec les apprentissages scolaires, notamment sur la prise de commande des clients. Le passage à l'écriture en abordant des notions de calcul en rapport avec le prix de chaque menu choisi par le client et de se rendre compte qu'elle avait des capacités mais aussi des difficultés à réaliser les tâches demandées.

Philippe CARRE<sup>39</sup> a mis en évidence l'intérêt de ces trois approches constituées sur le savoir, le savoir-faire et savoir être : « *Pour identifier ses compétences professionnelles, le stagiaire doit transformer ce savoir en savoir faire. C'est au cours des périodes de stage en entreprise que le stagiaire met en application ses connaissances théoriques : celui-ci développe alors des compétences* ».

Les deux dernières années en UPI, représentent pour ces adolescents âgés de 14 à 16 ans des perspectives de changement, quand il s'agit de préparer une orientation scolaire et/ou professionnelle. Cette préparation se fait par l'articulation des apprentissages scolaires et des apprentissages professionnels. La mise en situation d'expérimentations et d'observations permet d'aller plus loin dans la démarche. De nombreux adolescents, pas encore très sûrs, ni affirmés dans leurs choix risquent donc d'être influencés sans le vouloir. Selon Arlette LOHER<sup>40</sup>, « *tant qu'on ne lui a pas donné la possibilité de l'expérimenter, on ne peut connaître les ressources de la personne. D'autre part, si le projet nous semble irréalisable, ce n'est pas à nous de le décider, la suite du processus lui permettra de se rendre compte d'elle-même* ».

Nous allons prendre appui sur les réunions des équipes de suivi de scolarisation réalisées pour cette jeune, à partir d'une « commande » donnée : comment le chargé d'insertion peut-il intervenir et quelle position tenir dans le projet de l'utilisateur ?

### I-II-II- Description synthétique de deux temps de réunion

**A la première réunion** du premier trimestre 2008 ; ont participé à la réunion : la mère de Nicole, l'enseignant de l'UPI, l'EVS, l'enseignant référent du secteur, le chef de service du SESSAD, l'éducatrice référente et le référent insertion. Les objectifs de la réunion : examiner l'évolution de la situation de Nicole du point de vue des différents partenaires et rédiger le PPS.

Les objectifs des partenaires sont de :

- réaliser des stages pour découvrir le milieu professionnel et qu'elle face des choix,
- l'intégrer dans une classe de 4<sup>ème</sup> en Anglais,
- l'amener vers la préparation du CFG,

---

<sup>39</sup> CARRE Philippe, CASPAR Pierre, « Traité des sciences et des techniques de la formation », Liège, Dunod, 2001, p228.

<sup>40</sup> LOHER-GOUPIL Arlette, Op. cit, p 122.

- poursuivre l'accompagnement SESSAD des Papillons Blancs, sur le plan éducatif et professionnel.

**A la seconde réunion** sur le premier trimestre 2009 ; ont participé à la réunion les mêmes qu'à la première sauf la mère qui était absente. Ce débat a permis de lister des besoins pour que ces stages aient un impact maximum, il faudrait :

- réaliser dans le cadre du schéma régional<sup>41</sup> par une évaluation théorique et pratique « contrat étape » de 20H au CFA de Bergerac en atelier cuisine. L'objectif est l'aide à la construction du projet de formation professionnelle,
- effectuer un second stage de quinze jours dans le même restaurant, en cuisine. L'objectif est d'obtenir un contrat d'apprentissage,
- passer le CFG (motivation plus importante),
- aider à préparer son orientation scolaire et professionnelle,
- poursuivre l'accompagnement SESSAD, sur le plan éducatif et professionnel.

Ce bilan a engendré la synthèse problématisée qui va suivre.

## I II-III Synthèse

A partir des réunions avec les professionnels, nous pouvons en tirer les thèmes organisateurs des discours des uns et des autres. Ces thèmes sont à comprendre comme des critères de l'évaluation mise en œuvre par les professionnels. Les thèmes relevés sont : les implications, les prises d'initiatives, les engagements nouveaux et la valorisation des compétences.

### **Les implications :**

Sur ce thème, il s'agit d'examiner comment elle s'investit, communique et participe dans les différentes étapes du projet ? Lors de nos entretiens sur la question de la recherche de stage, Nicole a répondu « *je ne connais pas la région et c'est difficile de se présenter devant des personnes que je ne connais pas* ». Pourtant nous connaissons ses capacités d'adaptation que

---

<sup>41</sup> Schéma Régional pour la Formation des Personnes Handicapées en Aquitaine, « dispositif facilitant l'accès à la formation par l'apprentissage aux personnes handicapées » par une Expertise Technique d'Accès Préalable à l'Entrée en Apprentissage.

nous avons appréciées précédemment sur le bilan de son premier stage. Son manque de confiance est un frein réel qui, à ce jour la déstabilise encore.

Selon P.MEIRIEU, la démarche de recherche-action<sup>42</sup> « a pour objectif d'établir des connaissances nouvelles et d'améliorer les pratiques existantes ». Si l'on accepte l'idée qu'une démarche peut avoir pour but l'amélioration de pratiques ou de dispositifs, alors l'implication des acteurs change de sens, et apparaît requise comme une nécessité. Être impliqué, s'impliquer, c'est s'engager voire se compromettre pour mener à bien le changement souhaité. Dès lors, l'implication des usagers dans l'action est évidente, mais qu'en est-il de leur implication dans la recherche ?

### **Les prises d'initiatives :**

Sur ce thème, nous examinerons sa capacité à suivre une consigne sans l'aide de l'adulte ? Peut-elle prendre une initiative seule et adaptée dans différent lieu et contexte ?

Lors de l'entretien avec l'enseignant le constat est qu'en classe, « elle a besoin d'être encouragée souvent pour s'autoriser à faire, (besoin de répétition pour mémoriser) ».

Nicole reconnaît qu'elle ne se souvient jamais comment et qui doit remplir les conventions, cela sous entend que les informations données oralement en cours, avec support des documents ne sont pas assimilées.

Susciter la prise d'initiative est un long processus. Cela passe par un accompagnement des débutants tout au long de leur montée en compétences. Au départ, le chargé d'insertion peut par exemple proposer à l'usager de préparer avec lui et de façon précise la prochaine rencontre avec l'entreprise. P.ZARIFIAN<sup>43</sup> sociologue, précise que, « prendre une initiative, c'est initier par soi-même, commencer quelque chose de nouveau, en l'occurrence la solution à apporter à un problème et un enjeu qui est au cœur de la situation : réparer une machine, répondre de manière pertinente à un client, bien soigner un malade qui est souffrant... »

### **Les engagements nouveaux :**

Arriver sur des lieux inconnus avec de nouvelles règles de fonctionnement et découvrir un métier peut être source de motivation et de mise en confiance. Les stages proposés pour les élèves dans le cadre de l'UPI servent d'expérimentation pour les premiers pas vers les apprentissages professionnels.

---

<sup>42</sup> Ph. MEIRIEU, « Les acquis de la recherche-action : rigueur et pertinence » INRP, 1993, p 142.

<sup>43</sup> Ph. ZARIFIAN, « Le modèle de compétence », édition Liaison, septembre 2004.



A ma question « est-ce que les stages ont été intéressants ? » Nicole explique « faire toujours le même travail, ça m'ennuie », et ajoute « une semaine de stage c'est long ».

Le terme engagement<sup>44</sup> connaît un succès grandissant dans les débats sociologiques. « *Les sociologues utilisent ce terme dans leurs analyses des comportements des individus comme de ceux des organisations. Ils l'utilisent comme un concept descriptif pour souligner une forme d'action caractéristique de groupes ou de personnes spécifiques. Il s'agit d'une variable indépendante pour rendre compte de certains types de comportements. Cette notion permet d'analyser une large variété de phénomènes : le pouvoir, la religion, le recrutement, la bureaucratie, la politique* ».

### **La valorisation des compétences :**

Cette valorisation porte sur le comportement social et professionnel dans les parcours professionnels.

**La valorisation des rôles sociaux**<sup>45</sup>, « *le développement, la mise en valeur, le maintien et/ou la défense de rôles sociaux valorisés pour des personnes et particulièrement pour celles présentant un risque de dévalorisation sociale en utilisant le plus possible des moyens « culturellement valorisés* ».

Philippe ZARIFIAN<sup>46</sup>, propose une définition de la compétence, intégrant plusieurs dimensions et donc l'associe à plusieurs formulations :

« *La compétence est la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquels il est confronté* ».

« *La compétence est la faculté à mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations, à partager les enjeux, à assumer des domaines de coresponsabilité* ».

« *La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforment, avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente.* »

Au cours de cette synthèse, nous avons vu apparaître quatre critères d'évaluations qui sont : implication, prise d'initiative, engagement et valorisation. Ces thèmes dégagés, seront abordés dans le cadre du stage d'intégration, pour évaluer les capacités mais aussi les difficultés rencontrées au cours de la mise en situation, afin de valider son projet et/ou de le reconsidérer.

---

<sup>44</sup> ABRAMSON E. & alii (1958), extrait de l'ouvrage « Social Power and Commitment : A Theoretical Statement », *American Sociological Review*, vol. XXIII, février 1970.

<sup>45</sup> WOLFENSBERGER, W. (1991). La valorisation des rôles sociaux. Introduction à un concept de référence pour l'organisation des services. Genève : Editions des Deux Continents, p 53.

<sup>46</sup> Ph. ZARIFIAN, Op cit.

## **Comment détailler ces critères et sur quel support ?**

Du fait que le SESSAD des Papillons Blancs ne soit inscrit que depuis 2006 dans un accompagnement socioprofessionnel, il faut à ce titre, créer des outils en lien avec cet accompagnement. S'appuyer sur les expériences d'autres structures qui accueillent ce même public. Cette proposition de créer un nouveau support professionnel pour l'usager est venue dans le cadre des échanges avec les enseignants des ateliers Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) et le directeur de l'établissement. En SEGPA, il existe un livret de compétence<sup>47</sup> pour les élèves de 4<sup>e</sup> et 3<sup>ème</sup>. Le livret de compétence est rempli par l'équipe enseignante qui associe les partenaires professionnels concernés. C'est un outil de suivi et d'évaluation formative (et non de certification ou de validation des acquis). Il permet à l'élève de mesurer ses progrès et à l'équipe enseignante d'adapter la progression pédagogique. Ils développent ainsi leurs goûts et aptitudes et définissent leur projet de formation ultérieure. Ils reçoivent un enseignement général et des enseignements complémentaires dont certains préparent à une formation professionnelle au sens des dispositions de l'article L. 332-3 du code de l'éducation. À cette occasion, ils peuvent travailler dans les ateliers et en milieu professionnel à l'occasion des stages d'initiation et d'application sur les machines ou appareils dont l'usage n'est pas proscrit aux mineurs par les articles R. 234-11 à R. 234-21 du code du travail. Constituant une reconnaissance des compétences acquises, le livret assure également la continuité des apprentissages d'un établissement à l'autre. Ce document sert de guide dans la construction du projet professionnel, de la recherche jusqu'à la réalisation et cela sur toute la durée scolaire des élèves.

Depuis le début de ma formation DUPITH, un travail de recherches et d'échanges nous a permis de penser à un outil qui serait le fil rouge du parcours professionnel des élèves scolarisés en UPI c'est-à-dire un livret de suivi professionnel et d'aide à l'orientation professionnelle<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup> Circulaire 96-167 du 20 juin 1996, Enseignements généraux et professionnels adaptés dans le second degré.

<sup>48</sup> Annexe 9 : Maquette du Livret de suivi et d'aide à l'orientation professionnelle. Un livret professionnel pour les élèves d'UPI de 14ans à 16 ans dans le cadre de l'accompagnement du chargé d'insertion du SESSAD.

## II- EN 2008 CREATION D'UN OUTIL PROTOTYPE SESSAD : LE LIVRET DE SUIVI PROFESSIONNEL

J.Y. Le BROUDIC<sup>49</sup>, conseiller technique du CREAMI de Bretagne, remarque lors d'une journée de rencontre sur la participation des usagers : *« plus que le degré de handicap ou de difficulté des personnes, c'est le rapport professionnels/usagers, et la vision implicite du sujet qui le sous tend, qui semble déterminer l'engagement d'une équipe dans l'association des bénéficiaires d'un service à de nouveaux outils ».*

Cet outil « SESSAD » a été pensé en équipe pluridisciplinaire, sur des temps de réunion commune. Sur la proposition du SESSAD, le livret a été mis en place en Avril 2008.

### II-I- UN OUTIL DE LIEN

Ce livret constitue le fil conducteur du projet, où sont répertoriées toutes les étapes du parcours professionnel de l'utilisateur. Il commence à repérer ses centres d'intérêt et détermine une logique de prospection et de découverte des entreprises. Il permet aussi de préparer les conventions de stage, de les comprendre jusqu'à la mise en situation concrète de l'adolescent en entreprise et de finaliser la fin du stage par des bilans en présence de la famille et de l'utilisateur.

Le chargé d'insertion accompagne l'utilisateur pour la mise en œuvre de ce plan d'action par des conseils, la recherche, la stimulation, des soutiens adaptés et différents selon les situations. Il contribue à aider le jeune à extraire, de ses mises en situations, tous les éléments qui lui permettront de restaurer sa confiance et de diminuer ses angoisses. Il sert de guide tout au long des années en UPI ou de lien, « de mémoire professionnelle » **pour le jeune, sa famille et les futurs partenaires.**

Pour la famille, un livret professionnel est un support permettant de garder un lien sur les apprentissages, de se sentir co-acteur du projet même si elle ne participe pas directement à la construction de celui-ci.

---

<sup>49</sup> J.Y Le BROUDIC « La participation des usagers », actes de la journée du 25/06/2003 à Rennes organisée par le CREAMI Bretagne.

## **II-II- UN OUTIL DE REPERAGE ET DE VISUALISATION**

Le livret peut donc lui permettre de revenir sur ce qu'il a vécu, sur ses impressions du moment. Dans le cas qui nous occupe, ce document conserve une trace de plus de ce qui s'est passé, et c'est là tout son intérêt. Dès lors, on peut s'autoriser à penser non plus en termes d'exclusion, mais d'inclusion. Par l'analyse de l'implication, ce support se révèle être le moyen de « *théoriser les implications de l'observateur dans l'objet observé* ».

Le tri entre les faits et les impressions s'effectue à partir de la confrontation avec d'autres faits et d'autres impressions recueillis par d'autres. Autrement dit, le journal de bord est le support de l'observation stratégique et permet une forme de distanciation avec l'objet de recherche.

Ce livret est composé de la manière suivante : la première page du Livret permet au jeune et à sa famille d'identifier les différents partenaires qui interviennent dans le projet professionnel. Elle comprend, l'adresse du SESSAD, les coordonnées téléphoniques du Chargé d'Insertion, l'adresse du collège, les noms du responsable du collège, de l'enseignant, les noms et prénoms du collégien, son âge et la date de l'ouverture. Il est rempli par l'utilisateur, de façon à l'inscrire dans un processus de responsabilisation.

Les autres pages permettent de garder une trace de ce qui sera réalisé en matière de découverte, de sensibilisation, de réalisation concrète et sera une aide pour préparer une orientation. Il permet aussi de favoriser la participation du jeune, tout en tenant compte de ses désirs, de ses choix et de ses possibilités. L'utilisateur est ainsi acteur de son projet.

## **III- ANALYSE DES EVOLUTIONS ENTRE DEUX TEMPS DU SUIVI EN S'APPUYANT SUR LE STAGE D'INTEGRATION**

### **III-I- LE LIVRET DE SUIVI PROFESSIONNEL**

a) *Le projet professionnel de Nicole :*

- Premier temps

La fiche « avant projet<sup>50</sup> » portant sur ses motivations est remplie avec Nicole. Si des difficultés d'écriture sont repérées, l'avantage de cette démarche est de la rendre actrice, tant par la pensée que par l'écriture de son projet. Inscrire ce projet dans ce document, lui permet

---

<sup>50</sup> Annexe 9, p 4 du Livret

de revenir sur celui-ci, ce qui pallie ses difficultés de mémorisation, de se repérer et de s'en servir seule.

- Deuxième temps

La question sur « ce que j'aime faire » et « ce que je voudrais devenir » est posée assez clairement par Nicole (service). Pour cela, elle a fait part de son expérience sur le stage réalisé dans le restaurant, ne se rappelle plus trop du travail réalisé en détail mais peut dire que le métier ne lui correspond pas (contact avec la clientèle difficile, ainsi que la prise de commande). Nicole exprime maintenant clairement son désir de trouver un contrat d'apprentissage en lien avec le métier de la cuisine.

b) *La recherche de stage :*

- Premier temps

L'année précédente Nicole et sa mère ont demandé que le SESSAD intervienne dans la recherche de stage dans sa globalité. Le travail de recherche réalisé avec l'AVS de la classe, sur les fiches métiers de l'ONISEP, a permis d'identifier les exigences, les avantages et les contraintes du métier choisi.

- Deuxième temps

Cette année, du fait que le projet professionnel soit plus ciblé et suite à l'entretien que nous avons eu au domicile, la recherche devrait être réalisée par la famille et Nicole.

L'utilisation du guide « recherche de stage<sup>51</sup> », sera un soutien et un aide mémoire pour elle, notamment dans l'organisation et la préparation d'entretiens avec l'employeur. L'objectif est de rendre la personne la plus autonome possible et que la famille s'informe et participe selon les besoins. En accord avec Nicole, un point sur la situation se fera dans trois semaines environ, pour faire le bilan de sa recherche. A ce titre, la fiche qui se nomme « résultats de mes recherches<sup>52</sup> », servira pour retranscrire les adresses, les contacts téléphoniques, les activités possibles et les noms des responsables.

A partir de ce support, le chargé d'insertion, la famille et l'enseignant peuvent suivre l'évolution de la recherche de l'élève. Selon les difficultés rencontrées, l'accompagnement du chargé d'insertion peut être adapté pour soutenir la stagiaire et/ou la famille dans la prise d'initiative. Au terme des trois semaines, le lieu de stage doit être trouvé, en lien avec le projet de l'usager. La famille doit vérifier que l'adolescent peut se rendre à l'entreprise (vélo, bus etc..) pour que le stage se déroule dans les meilleures conditions.

---

<sup>51</sup> Annexe 9 : p 7 du Livret.

<sup>52</sup> Annexe 9 : p 8 du Livret.

Dans le cas qui nous occupe, la mère et Nicole ont fait leur recherche dans un rayon de 5 km autour du domicile. Une liste a été établie grâce à l'annuaire d'entreprise par Nicole. Les prises de rendez-vous téléphoniques avec l'employeur ont été faites, avec le chargé d'insertion du fait des difficultés de compréhension de la langue française de la famille. Un contact est pris dans un restaurant, structure « familiale » pour réaliser un stage d'une semaine en cuisine.

c) *La convention de stage :*

- Premier temps

Avant de rencontrer l'employeur, il faut préparer les conventions de stage. Elles sont réalisées par l'établissement scolaire qui accueille l'élève. Dès que l'enseignant a l'adresse du lieu de stage, les dates, le nom du responsable et du maître de stage, il peut imprimer les conventions en trois exemplaires une pour la famille, une pour le collègue et une pour l'entreprise.

Les conventions sont remises à l'élève pour être signées par chaque partie prenante, c'est-à-dire en premier l'entreprise, puis la famille et l'usager et en dernier le Principal du collège. Un article sur la convention apparaît sous « autres partenaires » accompagnant l'élève. C'est à cette rubrique que s'inscrit le SESSAD avec la signature du chef de service.

Une préparation à l'entretien a été réalisée, avec comme support le « pense bête<sup>53</sup> » avec l'éducatrice référente du SESSAD et le chargé d'insertion. Des simulations sous forme de jeux de rôle ont été réalisées pour que Nicole se sente plus à l'aise face à l'employeur.

- Deuxième temps

Du fait des difficultés repérées, le SESSAD a servi de lien, pour que les étapes se réalisent avec Nicole et sa mère (Rencontre avec l'employeur pour définir les modalités du stage, présentation par l'éducatrice référente de l'accompagnement éducatif et par le chargé d'insertion sur les apprentissages professionnels).

C'est Nicole elle-même qui a ramené la convention de stage. C'est un acte valorisant pour elle, son implication est le signe que des étapes ont été franchies. Cette appropriation de l'outil lui a permis de partir de la recherche de stage jusqu'aux signatures. Son engagement ne s'arrête pas là, le premier jour le stagiaire Nicole amènera à l'entreprise, la convention signée par toutes les parties.

---

<sup>53</sup> Annexe 9 : p 10 du Livret.

*d) Pendant le stage :*

- Premier temps

Dans ce document l'objectif général du stage est posé (par le maître de stage), avec les futures tâches de travail qui lui seront confiées. Y est joint une grille d'évaluation préparée par l'enseignant de l'UPI et une grille d'évaluation du SESSAD sur les capacités du stagiaire. Ces documents remplis, permettent de faire un arrêt sur image sur les capacités du stagiaire, mais aussi sur les difficultés qui ont été repérées.

- Deuxième temps

Nicole, a fait la découverte de la cuisine dans son ensemble : préparation du repas « plat du jour » avec des tâches de travail bien définies avec le maître de stage (exemple : préparer les entrées sur des assiettes, avec comme modèle, une assiette déjà préparée par le responsable). Selon ses capacités, les consignes de travail peuvent évoluer sur la durée du stage, par exemple : préparation des desserts. Les horaires sont liés au service du restaurant qui assure les repas du midi avec des « plats du jour ». La clientèle est constituée essentiellement d'artisans et de routiers, la capacité d'accueil est d'environ 40 couverts. Pour le transport, Nicole se rend seule sur le lieu de stage. Du fait de l'autonomisation<sup>54</sup> qu'il représente, cette prise d'initiative facilitera grandement son intégration professionnelle future.

Dans le cadre de l'accompagnement SESSAD, un lien est fait en début de stage entre l'éducatrice référente, la mère et leur fille au domicile. Le chargé d'insertion passe sur le lieu de stage pour rencontrer la stagiaire et le maître de stage, pour définir en même temps, la date du bilan de stage. Pour la date du bilan, il faut que chaque partie prenante du projet puisse être présente, donc compte des impératifs de chacun. (Famille, usager, enseignant, maître de stage et le SESSAD)

*e) Le bilan de stage :*

- Premier temps

Il permet d'évaluer l'instant T sur le terrain de stage, de comprendre, d'éclairer une démarche avec l'évaluée. La date du bilan a été fixée par le maître de stage, sur le temps de pause des employeurs. Il s'est déroulé en présence de l'usager, de la mère et du référent insertion du SESSAD. L'enseignant s'est excusé, le bilan étant programmé sur son temps de classe.

---

<sup>54</sup>Source : APFA – <http://www.apfa.asso.fr>

Autonomisation : processus par lequel des stagiaires acquièrent la maîtrise des moyens qui leurs permettent de mieux utiliser leurs ressources professionnelles et de renforcer leur autonomie d'actions.

- Deuxième temps

Lors de cette rencontre, le maître de stage avait déjà rempli les documents d'évaluation du collège et du SESSAD. Les premières analyses montrent que Nicole est plus à l'aise sur des postes individuels et qu'elle a besoin d'un support concret pour reproduire la commande initiale. Le responsable note une lenteur importante au niveau de l'exécution des tâches de travail. La question qui se pose : a-t-elle peur de ne pas réussir, de faire des erreurs, ou est-ce un problème de compréhension des consignes ?

Pour tenter de répondre, un temps sera pris au SESSAD afin d'évoquer avec Nicole son ressenti par rapport à cette expérience et de savoir si le stage a répondu à ses attentes<sup>55</sup>.

Elle a respecté le cadre qui lui avait été posé. Le retour de son stage est dans l'ensemble positif pour l'employeur et pour Nicole. Cela confirme son choix de continuer dans ce métier, elle souhaite refaire un stage plus long, avec pour objectif d'obtenir un contrat d'apprentissage en cuisine.

### **III-II- LES ELEMENTS DE SON EVOLUTION**

Les partenaires font des constats:

- a) L'enseignant estime que Nicole est en phase de dépassement des craintes de début d'année. Elle est en évolution positive. Peu à peu, elle prend confiance en elle et s'engage dans des activités scolaires, faisant enfin le lien sur les apprentissages professionnels et scolaires. Elle peut donc se montrer plus volontaire et participer plus dynamiquement. Toutefois, l'aide de l'adulte, qu'elle sait solliciter, lui reste très fréquemment nécessaire pour avancer. Elle souhaite découvrir dans le cadre de l'UPI, d'autres métiers autour de la cuisine. Elle bénéficie d'une intégration en classe de 4<sup>ème</sup> en Anglais et s'y montre performante à l'oral comme à l'écrit. Cela amène l'enseignant à proposer la préparation du certificat de formation générale (CFG), afin de la valoriser et lui donner un « niveau » pour préparer son orientation scolaire.
- b) Le travail commencé par le SESSAD l'an dernier se poursuit autour de l'écart entre capacités intellectuelles et savoirs être sociaux. La prise en charge éducative permet de remarquer que le soutien et l'encouragement de l'adulte restent nécessaires à Nicole, qui peine à se risquer, même dans des activités connues. Il apparaît que c'est la répétition qui permet de l'aider à construire des savoirs et savoirs faire, mais aussi que

---

<sup>55</sup> Annexe 9, p 11 du Livret



toute interruption fragilise ce qu'elle semblait s'être approprié. Le stage a montré son adaptation sociale, son aptitude satisfaisante à se gérer au quotidien. Il met en évidence un écart important avec les capacités d'apprentissage. Elle est plutôt restée en retrait, est parvenue à prendre des initiatives sur des tâches simples et répétitives. L'espace cuisine est contenant par le repérage des outils de cuisine toujours rangés au même endroit, par contre la peur de ne pas y arriver et l'angoisse lui fait perdre ses moyens. Elle souhaiterait continuer dans ce choix professionnel, en cuisine, son choix est bien arrêté, son désir de faire un contrat d'apprentissage reste pour elle sa principale motivation. Pour la famille, Nicole est désormais prête à s'investir pour bâtir son avenir.

Il est évident que l'insertion professionnelle de Nicole ne peut se faire que dans une logique de parcours et dans un processus évolutif. Elle a besoin de temps pour comprendre et se connaître, pour avancer et aboutir à une insertion réussie.

### **III-III- CE QUI RESTE A FAIRE DANS LES MOIS A VENIR**

Pour aider Nicole à se construire des représentations plus réalistes du monde du travail et des métiers existant il est nécessaire qu'elle poursuive des apprentissages de fin cycle 2, début cycle 3 en français et en mathématiques, qu'elle prépare le certificat de formation générale (CFG) et qu'elle continue la mise en place de différents stages de découverte professionnelle pour préparer son orientation. L'accompagnement du SESSAD de Bergerac s'avère encore nécessaire. L'orientation qui interviendra en fin d'année scolaire est encore à affiner. Trois pistes sont évoquées : une classe de 4<sup>ème</sup> en MFR (si obtention du CFG), un contrat d'apprentissage dans un CFA, une classe préparatoire à l'apprentissage (CPA).

Les moyens proposés pour affiner son projet serait d'effectuer un stage de 20H00 avec le contrat étape du Schéma Régional de l'Aquitaine au CFA de BERGERAC en atelier cuisine (cours théorique et pratique). Le bilan de cette semaine au CFA nous permettra de savoir si Nicole peut répondre aux exigences qui lui sont demandées dans le cadre de la formation professionnelle. Par contre, le contrat d'apprentissage peut être aménagé sur trois ans (au lieu de deux), pour qu'elle réalise les apprentissages de façon la plus adaptée possible par rapport à son rythme.

### **III-IV- LES LEVIERS ECONOMIQUES POUR FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

Il faut faire prendre conscience aux recruteurs que le niveau de formation des travailleurs handicapés est significativement inférieur à la moyenne nationale : d'après le rapport Y.LACHAUD<sup>56</sup>, un tiers n'a aucun diplôme (contre 15% pour l'ensemble de la population active), 12% seulement ont un diplôme de l'enseignement supérieur (contre 26% de la population active dans son ensemble) ; en 2000, 85% des travailleurs handicapés inscrits à l'ANPE avaient un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP. Ces entreprises ont donc besoin d'être encouragées ? Cela se fait par le biais des aides légales.

#### **a) Les aides légales pour un employeur et un apprenti**

Une réunion a eu lieu le 01 Octobre 2009 dans les locaux du CFA de la chambre des métiers, organisé par le PDITH et le SRFPH de l'Aquitaine. Etaient présents, les missions locales, les établissements spécialisés IMPRO, les SESSAD, les MFR, le SAISP, Pôle Emploi et un représentant de la MDPH. L'objectif de cette rencontre est d'échanger, d'identifier les aides concernant le contrat d'apprentissage pour l'employeur (secteur public et privé<sup>57</sup>), et les aides pour un apprenti reconnu travailleur handicapé (RQTH) ou doté d'une notification par la MDPH. Le chargé d'insertion doit connaître et s'informer régulièrement sur les aides allouées pour l'employeur. Cela permet d'adapter les aides par rapport aux difficultés repérées par le maître de stage et d'intervenir en tant que personne ressource dans l'entreprise.

Pour rentrer plus dans le détail, Cap Emploi<sup>58</sup> peut intervenir pour réaliser le montage des dossiers pour l'entreprise (primes à l'insertion) et pour l'apprenti (aide à l'hébergement, à la restauration, au transport,...). Le service s'adresse aux personnes reconnues handicapées, inscrite ou non à Pôle Emploi, ayant besoin d'un accompagnement spécialisé compte tenu de leur handicap.

#### **b) L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises (OETH)**

La loi du 11 février 2005 a renforcé celle du 10 juillet 1987, en matière d'obligation d'emploi des personnes handicapées. Les entreprises de droit privé d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de leur effectif total. Les

---

<sup>56</sup> Y.LACHAUD, Op Cit.

<sup>57</sup> Annexe 10 : aides et formations pour les apprentis reconnus travailleur handicapés.

<sup>58</sup> Cap Emploi, code du travail, art R.5213-7. Apporte un service de proximité aux personnes handicapées et aux entreprises pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi. (Source AGEFIPH)

entreprises nouvelles d'au moins 20 salariés ou celles qui atteignent ce seuil à la suite d'un accroissement d'effectif ont un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Par ailleurs, il est à noter que le nombre d'entreprises qui n'emploient aucun travailleur handicapé dans leur effectif diminue de 1% par an depuis environ quatre ans. Le progrès est certes lent, mais il existe ; il est par ailleurs ralenti quand la conjoncture économique est morose.

Ces entreprises doivent effectuer (avant le 15.02 de l'année en cours) une déclaration annuelle d'emploi (DOETH) auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de leur département d'implantation portant sur leur effectif de l'année précédente. Si elles ne remplissent pas leur quota, elles doivent verser une contribution à l'AGEFIPH par l'intermédiaire d'un bordereau de transmission

#### **IV- PRECONISATION DES OUTILS D'INTEGRATION**

Dans le cursus UPI, il n'existe pas de livret professionnel, contrairement à la SEGPA pour laquelle un document intitulé « Vers l'acquisition du socle commun<sup>59</sup> » existe. Le collègue dispense à chaque élève, sans distinction, une formation dont le premier objectif est l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences, défini par l'article L.122-1-1. *« La classe de troisième a pour objectif l'acquisition, dans les domaines généraux et professionnels, des compétences permettant à l'élève d'accéder dans de bonnes conditions à une formation diplômante ».*

A l'issue de cette classe, l'élève doit avoir parachevé son projet d'orientation, c'est-à-dire le choix d'un dispositif de formation et le choix d'une spécialité. Le type de certification visé est le certificat de formation générale<sup>60</sup> (CFG) et la validation d'un nombre aussi grand que possible de compétences du socle commun, les acquis du collège étant destinés à être complétés au cours de la formation professionnelle.

Nous pouvons imaginer que certains élèves scolarisés en classe UPI ont aussi le projet d'obtenir le CFG et de préparer leur orientation en établissement régional d'enseignement adapté (EREA) ou en centre de formation d'apprentis (CFA), les conduisant à une qualification de niveau V.

---

<sup>59</sup> Circulaire n° 2009- 060 du 24-4-2009, savoirs, savoir-être et le projet individuel de formation.

<sup>60</sup> Arrêté du 29/06/1983, concernant le Certificat de Formation Général.

#### **IV-I- PROPOSITION D'UN OUTIL COMMUN :**

Les synthèses des entretiens ont fait apparaître qu'il faudrait mettre en place un support écrit, dès le début du projet professionnel de l'utilisateur, pour en garder une lisibilité dans le temps.

En 2008, dans le cadre de la mission du chargé d'insertion, un livret de suivi et d'aide à l'orientation a vu le jour. Depuis quelque mois, ce « prototype » est devenu un outil professionnel, médiatisé par les utilisateurs et qui est pris comme « référence » sur le suivi professionnel de l'utilisateur. Cette dynamique correspond à une volonté collective (collège, SESSAD) de faire évoluer nos pratiques en favorisant la place de l'utilisateur en tant qu'acteur dans son projet.

**L'ensemble des professionnels UPI/SESSAD se sont engagés dans un travail sur un nouveau livret de suivi qui ne serait plus seulement un outil « SESSAD », mais un outil « commun » et partagé, pour répondre au plus près aux attentes et aux besoins de l'utilisateur et de sa famille.**

#### **IV-II- LES MESURES POUR FACILITER LES INTEGRATIONS**

Les carences repérées portent surtout sur le lien entre différentes instances : la visualisation, les critères d'évaluation, le processus engagé par l'utilisateur et son implication :

a) Avec la famille et l'utilisateur:

Le lien professionnel qui manquait jusqu'à présent est en partie établi avec le livret de suivi, avec la possibilité de se rendre compte par eux-mêmes des démarches réalisées, de pouvoir s'impliquer dans le projet plus facilement, et avoir les informations écrites ou alors verbalisées par l'adolescent.

b) Avec l'Education Nationale :

Depuis la rentrée scolaire de 2009, des temps de rencontre sont planifiés avec les enseignants des UPI, le référent insertion du SESSAD. La fréquence est d'une réunion par mois, elle se déroule au collège.

L'inspecteur d'académie<sup>61</sup> chargé de l'Adaptation, Scolarisation Handicap (ASH) sur les établissements du premier degré (CLIS) et du second degré (UPI/SEGPA) propose que cet outil

---

<sup>61</sup> Inspecteur académie départemental de l'Education Nationale (I.E.N) sont les garants de la mise en œuvre, sur le terrain, de la politique générale de l'éducation nationale et notamment de l'application de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

soit présenté lors des réunions à thèmes sur le réseau d'accompagnement<sup>62</sup>, l'animateur du réseau est le directeur de la SEGPA du Bergeracois.

Les enseignants souhaitent proposer aux élèves d'UPI âgés de 14 à 16 ans, de travailler sur ce qu'est une convention de stage, en décortiquant chaque partie du document sur le premier trimestre scolaire. Ce travail de sensibilisation est d'impliquer les élèves dans leurs projets, de donner du sens à la démarche et de pouvoir peut-être plus facilement l'expliquer aux familles.

Sur le second trimestre, il sera question de la recherche de stage, la méthodologie, l'organisation qu'il faut pour que l'élève réalise, dans les meilleures conditions, ce travail. L'objectif est de parler le même langage, lors de la construction du projet professionnel pour l'usager et le SESSAD.

c) Pour les partenaires :

L'interaction se fait plus rapidement entre professionnels. La lisibilité du parcours du stagiaire donne un aperçu global sur sa démarche, sur ses motivations, ses désirs, et permet de connaître ses expériences professionnelles.

## **V- MUTUALISATION DES OUTILS PROFESSIONNELS AVEC LES PARTENAIRES**

Les outils actuellement utilisés par les enseignants et le chargé d'insertion pour la mise en place des stages sont nombreux, voire identiques. Chaque professionnel arrive avec ses supports sans forcément qu'ils soient partagés. La question « temps en entreprise » est un facteur important. L'objectif est de mutualiser ces outils pour réduire en quantité les documents et les simplifier pour qu'ils soient utilisés.

### **V-I- MUTUALISER POUR REpondre A DE NOUVEAUX BESOINS**

Selon B. DUJARDIN, « *Mutualiser*<sup>63</sup> n'est pas un concept neuf, nombre d'associations d'entraide, de sociétés coopératives et de mutuelles ont vu le jour dans divers pays du XIXe siècle. Absent des dictionnaires, le mot mutualisation est un néologisme : « mettre en commun à des fins de partage ». Associé à des mots-clés tels que fédérer, solidariser, partager, il

---

<sup>62</sup> Réseau d'accompagnement des élèves à besoins éducatif particulier du second degré (UPI, SEGPA, Classe Relais, Pôle Relais Insertion), le SESSAD est partenaire dans ce réseau.

<sup>63</sup> Brigitte DUJARDIN, « Mutualiser pour répondre à de nouveaux besoins », BBF, 2006, p 101.102.

*renvoie à différent concept : partenariat, économie, optimisation, projet coopératif, valeur ajouté ».*

a) Quelle démarche pour mutualiser ?

La mutualisation, c'est une mise en commun des moyens. Cela ne se décrète pas mais se prépare et s'organise. Pour réussir une mutualisation, il faut qu'elle soit ancrée dans la stratégie globale de l'institution, que ce soit en termes de stratégie économique ou de valorisation. Cela entraîne une modification de l'organisation du travail, des habitudes à changer, des peurs à lever. Mutualiser implique de se poser des questions pour trouver la configuration adaptée à chaque situation, de déterminer ce que l'on veut recevoir et ce que l'on peut apporter, ce qui n'est pas « partageable ».

B. DUJARDIN<sup>64</sup> propose six étapes pour mutualiser : « *dresser un état des lieux technique et économique; analyser la nouvelle demande; la valeur ajoutée; les solutions organisationnelles et techniques; analyser les compétences; accompagner le changement* ».

b) Les outils concernés

Le Livret de suivi, le chapitre précédent nous a montré la pertinence de la mutualisation de ce livret. Nous allons nous attarder notamment aux deux autres outils utilisés dans notre dispositif.

- Les grilles d'évaluation de fin de stage qui sont données pour les maîtres de stage par chaque professionnel (Education Nationale, SESSAD), peuvent engendrer une perte de temps pour les entreprises. Les conséquences peuvent être lourdes (exemple: feuille incomplète), donc manque d'information sur les capacités du stagiaire. L'objectif serait de n'en proposer qu'une à l'employeur dont le contenu serait évalué avec les professionnels.
- Le rapport de stage doit être réalisé à chaque fois qu'un stage est effectué. Il permet de retranscrire ses actes dans le cadre des apprentissages professionnels et de faire le lien sur les apprentissages scolaires. L'objectif est d'établir dans le cadre de l'UPI, une maquette uniforme sur la réalisation, sur l'organisation et sur un contenu commun.

---

<sup>64</sup> Brigitte DUJARDIN, Op, cit.

## V-II- COMMENT UNE REUNION PEUT ELLE CONTRIBUER A LA MUTUALISATION ?

Lors de nos rencontres mensuelles avec les enseignants d'UPI, le travail a été réalisé sur deux axes qui nous semblaient essentiels pour faciliter les intégrations :

- Le premier porte sur la grille d'évaluation<sup>65</sup>. L'objectif est de sortir un support commun pour les apprentissages pédagogiques, éducatifs et professionnels. Ce document est en cours de réalisation, une première ébauche est sortie au mois de juin 2009, le principe est de faciliter le travail du maître de stage sur l'exactitude de ce qui s'est passé avec le stagiaire sur le lieu de stage et d'en réaliser un arrêt sur image. Pour utiliser ce document, il suffit d'entourer l'appréciation qui semble convenir à la situation. L'évaluation est ciblée sur les capacités du stagiaire (dans les limites de sa compétence et sous la responsabilité d'un tuteur).
- Le second document concerne le rapport de stage<sup>66</sup>, l'objectif est de mettre en place une méthodologie commune pour que le stagiaire remplisse tous les jours ce qu'il a fait. Ce travail journalier aidera le stagiaire à rédiger son rapport. Pour matérialiser le stage, l'utilisation d'un appareil photo numérique est un moyen pour mieux mémoriser l'événement et mettre des mots plus facilement. Ce document est un moyen pour valoriser le stagiaire, soit en classe, (quand il le présente à ses pairs), soit en famille, pouvant servir de médiation quand le manque de communication est latent et pour les futurs stages avec le responsable de l'entreprise.

Pour les élèves qui sont en dernière année UPI, l'importance de ce rapport est double : d'une part pour l'obtention du CFG, d'autre part, pour préparer un apprentissage professionnel.

Une autre question est venue, suite à nos réflexions sur le bilan de fin de stage, comment mutualiser nos visites dans les entreprises ?

Depuis la rentrée scolaire de septembre 2009, un planning trimestriel a été établi avec les enseignants concernant les jeunes qui vont réaliser des stages. Le choix a été de poser les dates des stages et de trouver une organisation pour préparer les visites à l'entreprise (bilan). De façon générale, cette organisation tient compte des contraintes professionnelles de chacun, pour chaque professionnel qui ne sont pas présents sur les bilans de stage, un compte rendu est alors réalisé et envoyé par courriel.

---

<sup>65</sup> Annexe 11 : Grille d'évaluation commune.

<sup>66</sup> Annexe 12 : Maquette commune sur le rapport de stage UPI collègue.

### **V-III- TRANSFERABILITE DES OUTILS AVEC D'AUTRES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES, SPECIALISES OU MILIEU ORDINAIRE**

La transférabilité des compétences : ce concept développe le fait que chacun peut acquérir l'ensemble de connaissances, les aptitudes et les comportements qui, combinés, vont lui permettre d'exécuter telle tâche ou d'accomplir telle activité professionnelle.

Les éléments sur lesquels s'appuient les partenaires sont :

- le livret de suivi professionnel de l'utilisateur en tant que « mémoire professionnel »,
- les grilles d'évaluation sur les capacités du stagiaire pour le maître de stage.

La méthode proposée est menée dans le cadre d'expérimentation par les stages. Le partenariat est constitué d'entreprises, d'entreprises d'insertion, de groupements d'employeurs, d'organismes de formation, d'établissements spécialisés, scolaires. Il vise à :

- construire avec les usagers, des parcours susceptibles de favoriser, à la fois, leur intégration durable en entreprise et la reconnaissance de leurs expériences à des fins de validation,
- mettre en parallèle des trajectoires personnelles et professionnelles avec les attentes et les besoins des entreprises en termes de compétences.

#### a) Orientation des élèves d'UPI vers des établissements spécialisés

Dans le cadre de la mission du chargé d'insertion au SESSAD, il peut arriver que des orientations se réalisent aussi vers des établissements, spécialisés ou adaptés.

L'année dernière sur les UPI, deux usagers suivis par le SESSAD ont été orientés par la MDPH sur les ateliers IMPRO des Papillons Blancs de Bergerac. Le passage de relais sur le plan scolaire s'est fait sans difficulté avec les enseignants. Par contre, reprendre le parcours sur les stages de sensibilisation, de découverte ou d'intégration a été plus difficile.

Les replacer dans leur contexte, tout en essayant de garder une chronologie des faits, n'a pas été chose facile. Dans le cas de cette situation, l'utilité du livret de suivi et d'aide à l'orientation professionnelle, serait d'être un guide pour tous les acteurs qui interviennent dans le projet. Le peu de recul que nous avons aujourd'hui, nous fait penser que ce support est le lien professionnel indispensable pour préparer le passage de relais.

Pour les futurs professionnels qui accompagneront l'utilisateur, l'objectif est de partir, de ce qui aura été réalisé sur les deux ans en UPI. Le livret de suivi sert de « mémoire professionnelle », listant comme un « CV », l'expérience professionnelle (bilan de stage, etc..) et garde une lisibilité sur les différentes étapes franchies par l'adolescent.



b) Orientation des usagers en établissement spécialisé en IMPRO vers l'UPI

L'expérience que nous avons au sein de l'association des Papillons Blancs, l'utilisateur part des établissements spécialisés (IMPRO), pour suivre une scolarisation en UPI avec demande d'un accompagnement SESSAD ou d'un autre service de soins qui est notifié par la MDPH.

L'objectif de partager les mêmes outils d'intégration, d'évaluation dans les ateliers IMPRO s'est d'avoir une lisibilité et une traçabilité sur le parcours de l'utilisateur. Sur les différents lieux des stages de sensibilisation, de découverte, en ESAT, en milieu adapté EA ou en milieu ordinaire. Dans la mission du chargé d'insertion, l'accompagnement serait de ce fait plus rapide, partant sur des capacités de l'utilisateur pour préparer son projet professionnel, en lien avec l'enseignant de l'UPI.

c) Orientation des élèves d'UPI vers un Centre de formation pour l'apprentissage et entreprise

Prenant l'exemple de Nicole, qui va réaliser sa rentrée scolaire 2009/2010 au CFA pour préparer son CAP cuisine, aménagé sur trois ans en alternance avec l'entreprise.

Les besoins de lien entre professionnels qui interviennent dans le projet professionnel seront nombreux. Le risque de dispersion d'information pour l'utilisateur, la famille et les professionnels est important dans cette situation. L'objectif est bien de mutualiser nos outils de communication par le biais d'un Livret de suivi professionnel et de pouvoir le transférer à chaque acteur qui accompagne Nicole, pour favoriser son insertion professionnelle.

## CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE

Cette dernière partie nous a permis d'apporter des éléments de compréhension sur les freins à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en UPI. L'approche conceptuelle choisie semble pertinente pour analyser, et en comprendre le sens et les effets désirés. Les entretiens sur notre recherche nous ont montrés l'utilité de créer des outils communs pour favoriser le lien entre professionnel, famille, usager et organiser des interactions. Selon Philippe BERNOUX,<sup>67</sup> *« une organisation est un ensemble d'éléments en interaction, regroupés au sein d'une structure régulée, ayant un système de communication pour faciliter la circulation de l'information, dans le but de répondre à des besoins et d'atteindre des objectifs déterminés ».*

La conception du livret de suivi professionnel est d'en faire un moyen de communication destiné à l'usager, lui permettant de garder une lisibilité et une traçabilité dans son projet professionnel. Il permet de rendre l'usager acteur et responsable de son parcours mais également d'instaurer un équilibre dans la relation avec les partenaires. Selon LOHER Arlette<sup>68</sup> *« Une procédure d'action qui met en adéquation les besoins et les réponses » et surtout de « proposer de la lisibilité aux actions entreprises ».* Si nous acceptons de nous en saisir et d'en faire « un outil commun », cela nous permettrait d'aller plus en avant dans la dynamique qui s'est initiée, et qui a pour but de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des usagers.

Les stages d'intégration sont identifiés dans ce travail de recherche comme levier pour l'insertion socioprofessionnelle. C'est un des moyens pour expérimenter et faire émerger des savoirs faire acquis et aussi pour se situer dans une dynamique valorisante. C'est une position qui favorise l'engagement de la personne dans son projet en l'inscrivant aussi dans une place d'adulte. Cette approche permet aux professionnels d'avoir un autre regard sur la personne, de fait, la relation professionnel/usager/famille se modifie. Placer la famille en tant que co-acteur dans le projet nous paraît déterminant pour la mise en œuvre des stages d'intégration afin de préparer son avenir professionnel.

---

<sup>67</sup> P.BERNOUX, Op, cit.

<sup>68</sup> LOHER-GOUPIL Arlette, p132.

## CONCLUSION

Mon inscription dans la démarche de formation du DUPITH a changé mon approche au sein du service SESSAD, mais aussi mon regard sur les professionnels qui interviennent dans le projet global de l'utilisateur et de la famille.

Le secteur professionnel du médico social traverse une période riche en bouleversement. Les lois du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005 affirment dans leurs orientations des changements considérables qui ont des répercussions importantes dans les modes d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Depuis 2005, diverses situations m'ont amené à me questionner sur la mise en place des stages d'intégration en UPI. Ma question initiale était de comprendre où se trouvaient les freins à l'insertion socioprofessionnelle. La recherche action a été double, en effet, elle ne s'est pas arrêtée au simple état des lieux des freins et des leviers de l'insertion professionnelle repérés dans les entretiens, mais a permis d'amener en complément une réponse opérationnelle en effectuant une proposition concrète.

On comprend que les préconisations vont nous permettre de passer d'une intervention « improvisée » à une intervention pensée pour l'intérêt de l'utilisateur, traduit dans les objectifs des professionnels.

Ce mémoire témoigne des effets de la mise en place de nouveaux outils communs. Il met en évidence la complexité du partenariat. On pourrait avoir l'impression que l'ensemble des propositions va alourdir l'accompagnement alors qu'au contraire il est là pour guider les professionnels et permettre de travailler de manière plus efficiente. Il va donner une lisibilité sur les démarches à faire pour la famille et l'utilisateur, en les plaçant dans un processus de responsabilisation.

Nous avons mis en place des espaces de rencontres mensuelles avec les enseignants pour travailler sur des outils communs qui pourront favoriser la communication et la participation de l'utilisateur. Le chargé d'insertion est donc par sa fonction, créateur de liens entre les professionnels, la famille et la personne en situation de handicap.

Un travail de recherche reste à faire sur la transférabilité de nos outils d'intégration dans les entreprises. Cette transférabilité a pour objectif d'assurer une continuité du lien professionnel à partir de la recherche du stage par l'utilisateur, jusqu'à la réalisation de celui-ci. Un levier supplémentaire pour tous les acteurs qui interviennent dans l'accompagnement professionnel, notamment celui du maître de stage. S'en dégagerait un travail de partenariat concret réalisé autour du projet socioprofessionnel de l'utilisateur.

Les résultats de cette recherche se présentent en plusieurs étapes d'expérimentations, les stages d'intégration nécessitent d'être pensés afin d'être réussis. Ils seront les indicateurs concrets et essentiels pour les inscrire dans le dispositif d'insertion professionnelle en les aidant à se projeter dans un avenir professionnel.

Ce mémoire est, de manière générale, une réelle opportunité de remettre en question et d'améliorer les prestations engagées. Il se veut être un outil pratique à destination des professionnels engagés dans une relation d'accompagnement à caractère social, scolaire et/ou professionnel.

## TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS .....	2
SOMMAIRE .....	3
GLOSSAIRE.....	4
INTRODUCTION.....	5
PREMIERE PARTIE .....	
Contexte institutionnel de l'intégration scolaire pour les enfants de 14 à 16 ans .....	7
I- L'association des Papillons Blancs de Bergerac .....	7
I-I- Présentation de l'association.....	7
I-II- Le fonctionnement de l'association.....	8
I-II-I- La vie associative.....	8
I-II-II- Les financements .....	8
I-II- III- L'Association compte plusieurs établissements.....	9
I-III- Le défi de la démarche qualité .....	9
I-III-I- Un objectif de la démarche qualité : prendre en compte les besoins de l'utilisateur.....	9
I-III-II- L'engagement qualité associatif.....	9
II- Le SESSAD.....	10
II-I- Spécificités des missions des SESSAD.....	10
II-II- Naissance du SESSAD des Papillons Blancs.....	11
II-III- Le public accueilli au SESSAD des Papillons Blancs .....	12
II-III-I- Deux notions qui spécifient le public .....	12
II-III-II- Les usagers du SESSAD des Papillons Blancs.....	14
II-IV- Le fonctionnement du SESSAD .....	15
II-V- Les prestations du SESSAD.....	16
II-VI- Le projet individuel de l'utilisateur .....	17
II-VI-I- Le document individuel de prise en charge (DIPC).....	17
II-VI-II- Le projet individualisé d'accompagnement (PIA).....	17
III- Les lois cadres en faveur des enfants en situation de handicap et repères sur l'intégration scolaire.....	18
III-I- Loi n°75-534 : orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975. ....	18
III-II- Loi n°2002-2 : action sociale et médico-sociale (reformé de la loi n°75-535).....	18
III-III- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 : égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.....	19
III-IV- Repères sur l'intégration scolaire .....	20
III-V- Quelles sont les obligations scolaires et institutionnelles ?.....	21

IV- L'accompagnement socioprofessionnel des usagers du SESSAD, a partir de 14 ans ...	22
IV-I- Une action d'emblée partenariale.....	22
IV-I-I- L'équipe de suivi de la scolarisation .....	22
IV-I-II- Le Projet Personnalisé de Scolarisation .....	23
IV-II- Le chargé de projet d'insertion au SESSAD .....	23
IV-II-I- Ma fonction dans le service.....	23
IV-II-II- Besoins et opportunités de ma formation DUPITH.....	24
V- Les UPI .....	25
V-I- Textes fondateurs des UPI.....	25
V-II- Les UPI de la Dordogne .....	26
V-III- Une recherche préliminaire comme état de lieux .....	27
V-III-I- Les tranches d'âges .....	27
V-III-II- Les types d'établissements concernés.....	28
V-III-III- Les pratiques de stage.....	28
V-III-IV- Le devenir scolaire des usagers à l'issue de l'UPI.....	29
V-III-V- Nombre de stages réalisés sur deux années scolaires par les élèves de l'UPI accompagnés par le SESSAD .....	30
V-III-VI- Les lieux de stage utilisés par les usagers .....	30
SECONDE PARTIE .....	
Freins et leviers de l'insertion professionnelle.....	33
I- Insertion, intégration, deux concepts clés de la législation sociale .....	33
II- Stratégie de la recherche.....	35
II-I- Auprès de l'utilisateur dans le cadre du SESSAD .....	36
II-II- Auprès de l'utilisateur au sein de l'Education Nationale .....	38
II-III- Nos constats sur l'accompagnement .....	39
III- Entretiens avec les usagers et les familles .....	39
III-I- Analyse des entretiens .....	40
III-I-I- Le projet professionnel .....	40
III-I-II- La recherche de stage .....	41
III-I-III- La convention de stage.....	43
III-I-IV- Pendant le stage .....	43
III-I-V- Le bilan de stage .....	45
III-II- Synthèse des analyses focalisées sur l'accompagnement vu par les usagers et les familles .....	48
III-III- Comment comprendre un accompagnement ?.....	48
IV- Echange avec les enseignants spécialisés d'UPI .....	51
IV-I- Synthèse des échanges avec les enseignants.....	52
IV-II- Partenariat en question.....	54
IV-II-I- Les enseignants pointent .....	54
IV-II-II- Pour aller au delà .....	54

TROISIEME PARTIE.....	
Quel accompagnement par le chargé d’insertion ? .....	57
I- Méthodologie d’un accompagnement professionnel par le chargé d’insertion .....	57
I-I- L’intervention du chargé d’insertion auprès de l’usager et de sa famille .....	57
I-II- Présentation de la situation d’un jeune en dernière année UPI .....	58
I-II-I La problématique de l’usager .....	58
I-II-II- Description synthétique de deux temps de réunion .....	60
I II-III Synthèse .....	61
II- En 2008 création d’un outil prototype SESSAD : le livret de suivi professionnel .....	65
II-I- Un outil de lien .....	65
II-II- Un outil de repérage et de visualisation .....	66
III- Analyse des évolutions entre deux temps du suivi en s’appuyant sur le stage d’intégration .....	66
III-I- Le livret de suivi professionnel .....	66
III-II- Les éléments de son évolution .....	70
III-III- Ce qui reste à faire dans les mois à venir.....	71
III-IV- Les leviers économiques pour faciliter l’insertion professionnelle.....	72
IV- Préconisation des outils d’intégration.....	73
IV-I- Proposition d’un outil commun : .....	74
IV-II- Les mesures pour faciliter les intégrations .....	74
V- Mutualisation des outils professionnels avec les partenaires.....	75
V-I- Mutualiser pour répondre à de nouveaux besoins .....	75
V-II- Comment une réunion peut elle contribuer à la mutualisation ?.....	77
V-III- Transférabilité des outils avec d’autres établissements scolaires, spécialisés ou milieu ordinaire .....	78
CONCLUSION .....	81
TABLE DES MATIERES .....	83
BIBLIOGRAPHIE .....	86
ANNEXES .....	87

## BIBLIOGRAPHIE

### ➤ OUVRAGES

**BARRAL C.** « Qu'est ce que le handicap ? » actualité et dossier en Santé public, Décembre 2004, n° 49.

**BAUDERET J.F.**, Rénover l'action sociale et médico-sociale, histoire d'une refondation. Paris Dunod 2002.

**BROUDIC J.Y** « La participation des usagers », actes de la journée du 25/06/2003 à Rennes organisée par le CREA I Bretagne.

**CARRE Philippe, CASPAR Pierre**, « Traité des sciences et des techniques de la formation » Liège, Dunod, 2001

**CROZIER et FRIEDBERG** «L'acteur et le système», édition du Seuil, 1995.

**DHUME F** « Du travail social au travail ensemble », édition ASH, 2001.

**DUJARDIN Brigitte**, « Mutualiser pour répondre à de nouveaux besoins », BBF, 2006.

**MEIRIEU Ph** « Les acquis de la recherche-action : rigueur et pertinence »INRP, 1993

**LOHER-GOUPIL Arlette**, « Autonomie et Handicap moteur- Représentations et accompagnement », Lyon, Ed. Chronique sociale, 2004.

**RASSOUW Dominique**, « Manager d'insertion », Paris, SYROS Collection essai, 1995

**THERIAULT Chantal**, « Faciliter l'intégration et l'inclusion des enfants ayant des besoins particuliers », Quebecor, 2007.

**WOLFENSBERGER W.** (1991). « La valorisation des rôles sociaux ». Introduction à un concept de référence pour l'organisation des services. Genève : Editions des Deux Continents.

### ➤ SITES INTERNET

Rapport **GOHET**, disponible sur <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>.

Rapport **LACHAUD Yves** « favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés », octobre 2003.

### ➤ DICTIONNAIRES

Dictionnaire critique de l'action sociale, Bayard édition, 1995.



## ANNEXES

### ANNEXE 1

Carte des SESSAD accueillant des enfants déficients intellectuels en Aquitaine

### ANNEXE 2

Schéma explicatif de la Maison Départemental du Handicap

### ANNEXE 3

Document Individuel de Prise en Charge

### ANNEXE 4

Avenant du Projet Individuel d'Accompagnement

### ANNEXE 5

Carte des UPI accueillant des enfants déficients intellectuels en Aquitaine

### ANNEXE 6

Document sur les structures par âge des 75 élèves des 9 UPI en Dordogne

### ANNEXE 7

Document sur les atteintes et niveaux d'enseignement 2<sup>è</sup> Degré

### ANNEXE 8

Grille d'entretien pour les dix Usagers et leurs Familles avec les réponses et l'analyse en pourcentage

### ANNEXE 9

Document, le Livret de Suivi et d'Aide à l'Orientation Professionnelle

### ANNEXE 10

Tableau sur les aides financières pour les entreprises et les apprentis reconnu RQTH

### ANNEXE 11

Grille d'évaluation commune pour l'employeur

### ANNEXE 12

Maquette commune sur le rapport de stage