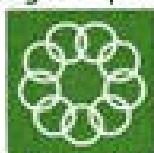




Collège Coopératif en Bretagne

Description des compétences utiles

Collège Coopératif



Provence Alpes
Méditerranée

au PITH et référentiel de formation



Décembre 2001



Collège Coopératif Rhône Alpes



Fonds Social Européen

DESCRIPTION DES COMPETENCES UTILES
AU PITH &
REFERENTIEL DE FORMATION

Etude réalisée par

Danielle DUJARDIN
Claude HOOGE
Marie-Elisabeth COSSON

du Collège Coopératif en Bretagne

Avec le concours des équipes des Collèges Coopératifs de

Aix en Provence
Lyon
Paris

Dans le cadre des programmes

d'Initiative Communautaire EMPLOI – HORIZON

Cette étude inscrite au programme d'initiative communautaire EMPLOI – HORIZON a été menée à bien par le Collège Coopératif en Bretagne grâce au concours de partenaires des trois autres Collèges Coopératifs : Collège Coopératif d'Aix , Lyon et Paris.

Un groupe de travail composé de :

- Marie-Claude SAINT PE et Irène BENS du Collège Coopératif de Paris
- Marie FLORES et Claude FERRUCCI du Collège Coopératif d'Aix
- Monique CHAULIAC et Joël CADIÈRE du Collège Coopératif de Lyon

Que soient particulièrement remerciés les équipes techniques de chacun des collèges qui ont contribué à la finalisation de ce document, les membres des comités techniques et pédagogiques du DUPITH et du conseil scientifique du Collège Coopératif en Bretagne.

Introduction

Depuis la première promotion DUPITH, en 1992, le Fonds Social Européen, a soutenu cette formation, d'abord sur un critère d'innovation, comme première expérience de qualification des professionnels chargés d'insertion. Puis, dans le cadre d'un autre PIC EMPLOI-Horizon, et sur un critère d'expérimentation cette fois, le soutien a permis la démultiplication de cette formation des professionnels au niveau national¹. Parallèlement à l'élargissement de la formation DUPITH, quatre programmes de recherche-développement ont accompagné le questionnement sur les compétences des Professionnels de l'Insertion des Travailleurs Handicapés².

L'expertise des Professionnels chargés d'Insertion des Travailleurs Handicapés a déjà fait l'objet d'analyses ultérieures et ce depuis 1995. En effet, des programmes d'études et de recherches articulés à la formation DUPITH sont conduits dans le cadre de partenariats européens, permettant ainsi de croiser les points de vue depuis l'Irlande, l'Espagne, la Grande-Bretagne et l'Allemagne³. La visée est d'améliorer constamment la réponse « Formation qualifiante et continue » pour un appui aux structures chargées d'insertion des travailleurs handicapés.

Cinq recherches ont ainsi permis d'engager un travail de fond sur cette question des compétences des professionnels qualifiés par le DUPITH., et de leur structuration à partir de la production d'un mémoire de recherche-action. Les pans de la réalité propre à ces professionnels ont ainsi été mis en lumière par les travaux suivants :

¹ Dans les trois Collèges Coopératifs de Paris, Aix-en-Provence et Lyon.

² Le terme sera, le plus souvent, utilisé dans le présent document sous sa forme abrégée de PI.TH. Il sera plus précisément défini dans des développements ultérieurs.

³ Dans le cadre des Programmes d'Initiatives Communautaires-Emploi.

- *Profils des professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés, croisements de points de vue depuis l'Espagne, la France et l'Irlande*, Rennes, 1997.
- *Ressources mobilisées par les professionnels de l'insertion, enquête auprès de professionnels en région Bretagne*, Rennes, 1998.
- *Réalité d'un réseau sur le secteur de l'insertion et du handicap à Rennes, Paris, Aix et Lyon*, Lyon, 2001.
- *Pratiques de PITH et évolution, analyse des strates de changements effectifs à partir de 92 mémoires DUPITH.*, Paris, 2001.
- *Compétences de PITH, enquête auprès des employeurs*, Rennes, 2001.

Cette dernière recherche présentée dans ce rapport s'appuie sur une investigation auprès des employeurs des professionnels du secteur concerné. Le présent document s'attache à en restituer les principaux résultats. Revenant, dans un premier temps, sur la problématique de recherche et la méthodologie retenue, il décrit ensuite, successivement les grandes activités des PITH ainsi que les compétences qui y sont associées. Enfin, ces résultats permettent un retour sur le référentiel de formation DUPITH⁴.

Objet et problématique de recherche⁵

Les objectifs de la présente étude visent à définir les "Compétences et les besoins de formation des PITH". Il s'agit donc, dans un premier temps, d'identifier les compétences utiles au PITH du point de vue des employeurs et des décideurs, pour revenir comme indiqué, en fin de réflexion, sur le contenu du référentiel de formation.

⁴ Cf. dossier d'homologation.

⁵ Certains des éléments relatifs à la problématique exposée ici constituent en fait les tout premiers enseignements de la recherche. Issus de la collecte des premières données et de leur analyse, ils ont permis de finaliser le questionnement en début de recherche.

Il est possible de définir provisoirement les PITH comme des professionnels dont la mission réside dans l'accompagnement d'une démarche de changement auprès de la personne handicapée, mais également au niveau du milieu de travail dans lequel elle se trouve insérée⁶.

La visée de la présente recherche est double :

- Il s'agit tout d'abord de repérer les compétences nécessaires à la conduite efficace des missions d'insertion des personnes handicapées durablement dans l'emploi⁷.
- Puis, d'identifier les tendances d'évolution du secteur de l'insertion de ces personnes afin de déterminer plus finement les attentes de formation des professionnels chargés de l'insertion des travailleurs handicapés.

La définition retenue ici pour mieux appréhender la notion de "compétence" est en partie inspirée des travaux de Guy Le Boterf⁸. Plusieurs grandes activités définissent les compétences propres au PITH. Elles sont réparties sur 4 axes :

1. Analyser les besoins et de poser un diagnostic pour la personne et le milieu de travail.
2. Accompagner le changement de situations individuelles pour la personne, le lieu de travail et l'institution concernée.
3. Mettre en relation les différents acteurs impliqués dans un projet collectif d'insertion.

⁶ Une autre définition a été retenue dans les documents préparant l'étude : "Un P.I.T.H est un professionnel dont la mission vise (en totalité ou partie) à favoriser l'insertion en milieu ordinaire de travail pour une personne en situation de handicap dans l'accès à l'emploi", in DUJARDIN Danielle, *Compétences et besoins de formation des P.I.T.H. Enquête auprès des employeurs et des instances décisionnelles. Eléments pour le traitement et l'analyse des données*, C.C.B, janvier 2001, p. 2.

⁷ Notons que si le présent travail de recherche a été conduit auprès de professionnels intervenant dans le champ spécifique du handicap, certaines des compétences décrites ici pourraient également être repérées dans les processus d'insertion de publics présentant d'autres problématiques.

⁸ LE BOTERF Guy, *L'ingénierie des compétences*, Paris : Ed. d'Organisation, 1998, 415 p.

4. Evaluer son activité pour en dégager l'aspect qualitatif et rendre compte de ses résultats dans le but de faire évoluer les dispositifs. Ceci revient également à inventer et proposer de nouvelles règles quand celles offertes aux professionnels donnent à voir des limites.

Nous verrons que ces compétences sont mobilisées et fédérées par la définition d'un objectif de réalisation : atteindre "l'intégration en milieu ordinaire de travail de la personne handicapée". Si la mise à l'emploi constitue bel et bien l'objectif, elle ne saurait suffire. Le PITH doit ainsi viser, par ses actions, l'accès à l'emploi durable et l'intégration de la personne handicapée. Ce dernier objectif conduit alors le questionnement relatif aux compétences à considérer, le contexte même de cette intégration, et son évolution possible. Nous le verrons ultérieurement, une des caractéristiques de toute compétence est d'être contextualisée.

Cette enquête souligne également qu'au-delà de ces compétences à analyser, à accompagner, à mettre en relation et à analyser l'activité produite, une opération d'insertion doit nécessairement prendre en compte les trois niveaux repérés dans le contexte de l'intégration. Le PITH travaille alors avec trois types d'acteurs ayant, selon les situations, des intérêts différents. De ce fait, il est placé au centre d'une triangulation constituée de :

- **La personne handicapée** saisie dans son environnement le plus large (sa personnalité, ses ressources personnelles et ses qualifications, ses expériences antérieures, la nature de son incapacité et son évolution présumée, ses loisirs, son logement, son environnement familial, son cadre de vie...)
- **L'institution concernée par l'intégration de la personne** (l'employeur qui missionne le PITH, le centre de formation, l'E.P.S.R., le C.A.T., l'entreprise...)

- **L'environnement de l'emploi ou le monde du travail** (le secteur professionnel concerné, l'entreprise, sa culture professionnelle propre, les collectifs de travail, les modes de gestion des salariés, les contraintes générées par le secteur d'activité, le marché de l'emploi pris dans sa globalité...)

La mission du PITH apparaît, dès l'annonce de cette triangulation, comme une mission de passeur. Effectivement, il lui faut faciliter le passage de la situation de handicap à l'activité professionnelle pour la personne handicapée, aider à l'insertion de cette dernière dans un milieu de travail qui n'est pas nécessairement adapté, préparé. Ces actions ne peuvent se réaliser que si le professionnel est en mesure de faire du lien, de solliciter un réseau sur lequel appuyer ses actions. Nous y reviendrons en détails.

Cette première préoccupation heuristique ne saurait suffire. Si l'analyse des compétences requises par les PITH passe par ces trois niveaux opérant dans la trajectoire d'insertion du travailleur handicapé, il est également nécessaire de les considérer aux différents moments du processus d'insertion des personnes. En effet, insérer durablement une personne présentant une déficience, un handicap, nécessite la prise en compte des différentes étapes de son cheminement vers l'intégration en milieu ordinaire de travail. Trois périodes clefs du parcours d'insertion ont ainsi été retenus.

Il s'agit de :

- **La conduite vers l'emploi**
- **La prise d'emploi**
- **Le maintien dans l'emploi.**

Au-delà du strict découpage d'un processus d'insertion durable dans l'emploi en étapes successives, l'enquête a mis en évidence l'intérêt de traiter ici la question de l'articulation de ces différents temps de l'insertion. En effet, la question de repérer des temps (considérés comme autant de périodes du processus) se pose moins que celle des conditions permettant le passage d'un temps à un autre. Nous l'avons souligné dans les développements précédents, le PITH travaille avec plusieurs protagonistes associés dans le processus d'insertion du travailleur handicapé. Si ce travail s'opère selon un processus - que nous décrirons - les temps qui le composent sont souvent simultanés. Le PITH doit, par exemple, initier le changement de la personne handicapée tout en provoquant le changement dans le milieu de travail qui va l'accueillir. Loin d'être cloisonnés, les différents temps du processus vont devoir s'articuler.

Jouant le rôle de passeur d'une situation à l'autre, d'un lieu à l'autre, d'une période à une autre, le travail du PITH apparaît dès lors relativement diversifié et complexe. C'est donc à travers ce prisme associant les trois pôles de l'insertion de la personne handicapée et les trois temps de sa trajectoire que seront ultérieurement analysées les compétences utiles au PITH mentionnées dans les différents entretiens conduits par les équipes des Collèges Coopératifs.

Une méthode en deux temps

Un panel d'entretiens à conduire a été constitué à partir des secteurs et des champs d'intervention des professionnels missionnés pour l'insertion des travailleurs handicapés. Ont ainsi été retenus comme terrains d'investigation, le secteur de droit commun, le secteur spécialisé et le secteur politique. Quatre champs ont été repérés dans chacun de ces secteurs⁹. Les "structures employeurs" et les instances décisionnelles ont été ciblées à l'intérieur de ces champs. Le secteur politique occupe une place transversale au regard de la question des compétences nécessaires à la conduite d'une mission d'insertion d'un travailleur handicapé et de celle des besoins de formation des PITH.

L'échantillon a été constitué de la manière suivante : les personnes à enquêter ont été repérées par le "conseil d'experts"¹⁰ au regard de leur dynamisme dans la prise en compte des transformations sociales et de leur capacité à innover face à la question de l'insertion des travailleurs handicapés. La personne participant à l'entretien est celle qui occupe une place de décision dans la gestion du personnel (intervenant au niveau de l'embauche, de l'évaluation, de la décision des plans de formation...). C'est aussi celle qui est en mesure d'infléchir les choix stratégiques au niveau des politiques sociales.

Dans le but de maintenir une plus grande homogénéité entre les différents collègues dans le recueil des données, les guides d'entretien¹¹ ont été affinés collectivement par le groupe de travail "HORIZON-DUPITH". Chaque collègue a ensuite organisé le travail de terrain.

⁹ Cela s'est fait en cohérence avec les typologies de l'enquête réseau et les catégories support à l'analyse de contenu des mémoires. Travaux précédemment cités, page 2 du présent document.

¹⁰ Pour constituer son "conseil d'experts", chaque Collège Coopératif s'est appuyé sur les conseils pédagogiques DUPITH comme relais d'expertise, au sein de chaque structure en matière d'insertion des travailleurs handicapés.

¹¹ Ces outils figurent en annexes. **La stabilisation du guide d'entretien a été structurée en prenant appui sur le cadre théorique de "Développement et emploi" (Référence précise - voir avec D.D.)**

Ce dernier s'est effectué en deux temps. Un questionnaire individuel et court¹² a été adressé aux différentes personnes constituant l'échantillon de chaque collège. Il permet ainsi d'établir la signalétique des organisations enquêtées. Ce questionnaire est joint au courrier de confirmation du rendez-vous pris pour l'entretien. Il est remis en début de recueil des données.

Second temps de l'enquête : les entretiens sont conduits de manière collective, rassemblant entre 2 et 4 interlocuteurs d'un même champ¹³. D'une durée de 2h à 2h30, les entretiens sont menés collectivement par une équipe d'enquêteurs.

Cette production de discours donne systématiquement lieu à une prise de notes rigoureuse de l'un d'entre eux. Peu d'entretiens sont finalement enregistrés. Chaque rencontre permet d'établir un script reprenant les différents contenus de l'échange et une fiche de synthèse visant à repérer les éléments essentiels de l'entretien¹⁴. Une analyse transversale du corpus a, à la fois, permis d'identifier quatre grandes activités, compétences pour les PITH, et de structurer la grille de traitement de données. La mise en sens des résultats finaux s'est donc faite à partir de ces différents éléments.

Les compétences utiles au PITH ont été analysées à partir d'une grille de lecture structurée par les dimensions précédemment mentionnées¹⁵ (trois pôles de l'insertion, trois temps du processus). Les quatre grandes compétences des PITH sont décrites à partir des activités par lesquelles elles s'actualisent et travers les ressources que ces activités requièrent chez le professionnel. Ces dernières, directement empruntées au vocabulaire des enquêtés et aux notes des scriptes, ont été classées selon les quatre critères suivants :

¹² Des questionnaires vierges sont placés en annexes.

¹³ Les secteurs et champs d'intervention sont déclinés comme suit : **1. Secteur de droit commun** : 1.1. Champ de la formation ; 1.2. Champ de l'accueil, de l'orientation et des bilans/ tous publics ; 1.3. Champ des entreprises d'insertion ; 1.4. Champ des entreprises. **2. Secteur spécialisé** : 2.1. Champ du milieu protégé ; 2.2. Champ du placement et de l'accompagnement au travail ; 2.3. Champ du maintien dans l'emploi ; 2.4. Champ de la rééducation, réadaptation, de l'orientation et de la formation adaptée. **3. Secteur politique** : 3.1. Elus du secteur spécialisé ; 3.2. Elus du secteur de droit commun ; 3.3. Les cadres institutionnels missionnés sur un territoire/ spécialisé ; 3.4. Les cadres institutionnels missionnés sur un territoire/ droit commun.

¹⁴ Ces données ont ensuite fait l'objet d'une nouvelle lecture transversale du corpus ainsi constitué pour une visibilité des compétences à renforcer, à améliorer ou à construire.

- **Valeur** : Sont visés ici les points d'appui déontologiques ou éthiques, les repères, aux valeurs personnelles qui renvoient à une position éthique, à un jugement moral ou encore les valeurs d'un groupe social d'appartenance...
- **Technicité** : Cette rubrique rassemble tous les éléments constituant l'outillage pratique et technique d'un groupe professionnel tels que la maîtrise de la conduite d'un entretien d'aide, d'un entretien d'embauche, la réalisation d'un bilan de compétences. C'est en quelque sorte la boîte à outils du professionnel.
- **Information** : sont regroupées sous ce terme toutes les données relatives à l'accès à des connaissances réunies sur un sujet, la recherche de connaissances, la position de veille du PITH par rapport à ces connaissances.
- **Communication**¹⁶ : Différente des contenus précédemment cités, la communication concerne essentiellement ici les éléments permettant la mise en commun, l'échange à propos de, l'action de faire part de... Nous entendons ainsi par "communication" les éléments échangés permettant la structuration d'un *espace collectif de pratiques d'insertion*, d'un espace d'élaboration collective de compétences. Sont codées comme relevant de la communication, tous les échanges participant d'un travail de co-construction d'un savoir collectif, que celui-ci soit engagé entre le PITH et ses pairs, entre le PITH et ses partenaires de l'insertion dans le monde du travail, mais également entre le PITH et la personne handicapée et plus largement son environnement. Peuvent être associés l'ensemble du réseau du professionnel, les acteurs des passages de relais qui sont, de ce fait, mobilisés pour l'insertion de la personne handicapée.

¹⁵ Le tableau d'analyse utilisé pour la lecture du corpus est présent en annexes.

¹⁶ Si les termes d'"information" et de "communication" sont souvent confondus, le présent projet heuristique a souhaité dissocier les contenus qui leur sont attribués.

Nous y reviendrons dans la description des compétences utiles à l'exercice de la mission du PITH. Nous avons fait le choix de présenter les résultats de la manière suivante :

1. Nous reproduisons tout d'abord les contenus issus des entretiens présentés sous forme de tableaux. Ces derniers ont été ordonnés de manière à décrire le plus finement possible les différentes étapes du processus d'insertion du travailleur handicapé ainsi que les instances mobilisées par le PITH. Pour ce faire, les fragments des discours enregistrés ou des notes produites en entretiens ont été repris tels qu'ils figuraient dans les documents émanant des différentes équipes d'enquêteurs¹⁷. Dans un souci de lisibilité des résultats, nous avons procédé à des distinctions permettant au lecteur d'identifier des éléments issus d'entretiens différents. Ainsi, des éléments renseignant des critères identiques sont séparés dans les colonnes par un trait en pointillés dès lors qu'ils sont issus d'entretiens différents. L'idée est ici d'éviter, autant que possible, d'associer des outils définis par un interlocuteur, par exemple, à des valeurs pointées par un second pour décrire une même activité. Il serait dangereux d'associer abusivement des outils à des contenus proches mais orientés par des valeurs différentes.
2. Second temps de l'analyse, nous proposons un texte synthétique reprenant l'essentiel des éléments figurant dans les tableaux. Ce dernier s'attache à mettre en exergue les différents temps du processus, les différents protagonistes qui y participent ainsi que les critères utiles pour la réalisation des grandes activités se rattachant à chacune des quatre compétences du PITH.

¹⁷ Au sein des quatre Collèges Coopératifs, des quatre sites de formation au DUPITH et des quatre territoires d'investigation

Compétence 1 :

Analyser les besoins et poser un diagnostic
pour la personne handicapée
et le milieu de travail.

Compétence 1 : Analyser les besoins et poser un diagnostic pour la personne et le milieu de travail

Activités	Valeurs (Points d'appui déontologiques ou éthiques, repères personnels renvoyant à une position éthique, valeurs du groupe social d'appartenance)	Technicité (Connaissances techniques, outils. Sur quoi s'appuient les PITH ?)	Information (Circuits et moyens pour s'informer et informer. Infos nécessaires, informations produites)	Communication (Avec qui sont-ils en contact ?, système relationnel)
1. Accueillir la personne handicapée	<ul style="list-style-type: none"> - Etre en empathie avec la personne handicapée. - Disponibilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Techniques d'écoute afin de repérer les besoins au-delà de la demande exprimée - Maîtriser les principes de la psychologie de la PH. Sans doute être capable d'initier une démarche d'histoire de vie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance du handicap - Connaissance de la personne handicapée et de sa situation sociale. - Connaissance de l'entreprise - Connaissances juridiques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte la personne handicapée dans sa globalité.
2. Diagnostiquer sa situation (en début de processus, avant l'insertion dans l'entreprise)	<ul style="list-style-type: none"> - Empathie pour entendre la demande d'emploi. Creuser pour identifier les attentes de la personne et l'adéquation entre handicap et emploi. - Travail sur de l'humain. Position éthique, philosophie à l'égard de l'autre - Ecoute de la PH et écoute de l'entreprise. Etre capable de comprendre le point de vie de l'autre (PH, entreprise dans un second temps) ----- - Aborder l'emploi en terme de compétences et non de handicap. ----- - Ecoute et disponibilité (capacité à adapter son discours et mettre en place un cadre, un accompagnement rassurant. 	<ul style="list-style-type: none"> - Premier accueil : analyse du potentiel de la personne - Premier entretien : diagnostiquer le savoir être de la PH (en vue de définir le suivi/ accompagnement) et diagnostic technique : définition d'un emploi ----- - Outil : un logiciel permet de traiter les informations et d'identifier les métiers. - Premier outil permettant ce diagnostic : l'accueil de la PH. Moment important à travailler. - Dans un premier temps : l'entretien est un outil pertinent. - La mise en situation peut aussi être un outil utile pour tester les compétences de la PH 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse statistique des profils des personnes handicapées. ----- - Recueil d'informations administratives ----- - Informations qualitatives nécessaires à ce diagnostic - Connaissance des profils de poste de PH. - Informations nécessaires pour évaluer le potentiel de la PH et le potentiel de l'entreprise dans un second temps. 	

3. Co-construire un projet d'insertion avec le travailleur handicapé - en travaillant l'avant emploi pour mieux définir l'insertion - en évaluant les attentes et les besoins de la personne - en l'aidant à construire un projet cohérent et pertinent par rapport à ce qu'elle est (définition des compétences mobilisables en vue de son insertion)	- Etre du B.T.P. Savoir ce que signifie "quitter le métier" - Corporation, compagnonnage - Sens de l'écoute, de l'accueil et de l'accompagnement - Instaurer une relation de confiance Sens de l'écoute, de l'accueil et de l'accompagnement. -Implication personnelle forte : il faut aimer cela.	- Régler les problèmes périphériques - Définir l'adaptation du poste Evaluer les capacités de travail PH et le système de compensation du poste.	Connaissances (même superficielles de plusieurs champs) - social - sanitaire...	
		- Maîtriser les démarches de projets avec un individu, sans toutefois maîtriser la technicité de chacune de toutes ces phases.	- Etre informé de la technicité des étapes de démarches de projet.	
		- Sens de l'écoute en entretien individuel ou de groupe. - Dossier bilan intégrant une grille par entreprise que la personne a connu dans son activité professionnelle, tests sur des séries de mots, conditions de travail permettant un jeu de question-réponse.	- Connaissance des métiers du bâtiment et de la réinsertion. - Connaissance de l'environnement de la personne handicapée à prendre en considération, connaître "ses compétences de vie" - Connaissances médico-sociales sans que soit demandé un diplôme particulier - Connaissance du terrain (ici : des entreprises de Ile de France - Informations produites : projet professionnel et compétences de vie.	- Salariés du B.T.P ayant une reconnaissance TH. 4 entretiens tous les 15 jours en face-à-face individuel, au bureau ou au domicile.
<i>Evaluer les capacités de travail quand le handicap survient chez une personne appartenant à l'entreprise.</i>	- Visée d'intégration qui conduit aussi à anticiper les besoins de la PH (pas uniquement à les évaluer)	- Bilan de compétences en externe à l'entreprise	- Connaissance pluridisciplinaire pour définir ultérieurement le stage, la prestation et l'accompagnement du travailleur handicapé.	-Institutions spécialisées dans les bilans de compétences.
4. Identifier les attentes de l'entreprise		- Etude des postes	- Connaissance de l'entreprise pour identifier tous les acteurs de manière à les mettre en relations.	

Cette première compétence intitulée "*A analyser les besoins et poser un diagnostic pour la personne handicapée et le milieu de travail*" peut être déclinée en **4 activités** successivement conduites par le PITH.

Il s'agit tout d'abord **d'accueillir la personne handicapée (1)** et de décrypter finement sa demande. Cette première activité permet progressivement au PITH de **diagnostiquer la situation de la personne handicapée (2)**. Ces deux premières activités s'inscrivent en tout début du processus d'insertion de la personne, bien en amont de la prise d'emploi. Une fois appréhendées les attentes de la personne handicapée, ses besoins mais également les compétences qu'elle peut mobiliser pour son insertion, le PITH peut alors, en partenariat étroit avec celle-ci, **construire un projet d'insertion pertinent et réaliste (3)** par rapport à ce qu'elle est. Parallèlement à l'établissement de ce projet professionnel, le PITH doit **identifier les attentes de l'entreprise (4)** dans laquelle se fera l'insertion. Ces deux dernières activités doivent être conduites de manière simultanée. Nous touchons ici l'articulation des temps précédemment évoquée : en effet, le travail de définition du projet avec la personne handicapée doit être conduit simultanément et en adéquation avec le milieu de travail. De ce fait, ni le travailleur handicapé ni le lieu de l'insertion ne sont interchangeable. Les deux ont été analysés et travaillés en vue de leur mise en relation future.

1 - L'accueil de la personne handicapée requiert certaines valeurs de la part du PITH. Seules l'empathie et la disponibilité sont retenues pour permettre un accueil de qualité. On retrouve d'entrée, ici, une des valeurs associées au PITH indépendamment des actions qu'elles orientent : son caractère humain. Un des entretiens note ainsi l'importance "*du discours social, humain, d'une certaine vision de la société en général et de la place des personnes handicapées en particulier*" comme caractéristique de ces professionnels de l'insertion. Dans ce premier travail d'accueil de la personne handicapée, le PITH doit mettre en œuvre des outils spécifiques tels que des techniques d'écoute et la conduite d'une démarche d'histoire de vie. Les informations nécessaires à ce stade du travail

d'accompagnement de la personne sont variées et touchent tout autant le champ du handicap que celui du monde du travail. Enfin, notons dans la rubrique "communication", un élément qui pourrait tout autant relever des valeurs du PITH. Il s'agit de la nécessité de prendre la personne handicapée dans sa globalité. Si cet élément relève tout autant des valeurs que du but visé par le travail de communication, il souligne ici la nécessité (dès l'accueil de la personne handicapée) de repérer les composantes constitutives d'un réseau ultérieurement mobilisable en vue de son insertion.

2 - Les premières interactions constitutives de l'accueil de la personne handicapée aident le PITH à décrypter la demande de celle-ci. Elles permettent l'élaboration d'un diagnostic. Les mêmes valeurs orientent ici l'action. L'outil essentiellement utilisé est l'entretien tant il permet une lecture qualitative du potentiel de la personne handicapée, et ce, de son propre point de vue. Il ressort des éléments figurant dans les données collectées, que ce travail de diagnostic de la situation de la personne handicapée facilite, dès ce stade du processus, un travail d'approche des lieux potentiellement ouverts à son insertion. Apparaît dès ce stade, le besoin d'informations relatives au potentiel de l'entreprise.

3 - Ce travail de diagnostic vise à avancer dans la construction d'un projet d'insertion professionnelle. Ce dernier est nécessairement conduit en travaillant à partir de la trajectoire antérieure de la personne handicapée. Il convient de l'aider à définir un projet pertinent au vu de ce qu'elle est, des capacités qu'elle pourra mobiliser dans le milieu de travail. Cette activité ne peut être conduite que dans un climat de confiance entre la personne handicapée et le PITH soucieux de l'écouter, de comprendre ce que signifie pour elle la perte de l'ancienne insertion professionnelle par exemple. Si les outils précédemment utilisés peuvent de nouveau être pertinents, il est frappant de constater que cette activité requiert des connaissances pluridisciplinaires relevant de champs très différents : connaissance des étapes de démarche de projet, connaissance de l'environnement de la personne handicapée, connaissance des entreprises présentes sur le bassin d'emploi...

Ce travail de diagnostic peut également s'attacher à évaluer les capacités de travail d'un travailleur déjà inséré chez lequel survient le handicap. Visant le maintien de son intégration, le PITH participe, dans ce cas, à anticiper les besoins de la personne en réalisant, notamment, un bilan de compétences.

4 - La dernière activité conduite par le PITH dans l'analyse des besoins et le travail de diagnostic l'est en direction de l'entreprise : ayant accueilli et travaillé tout d'abord avec la personne handicapée, il convient ensuite d'étendre le diagnostic au milieu de travail. Les enquêtes sont peu prolixes à ce sujet. Seule la connaissance l'entreprise est mentionnée et l'établissement d'études de postes sur lesquels le placement de travailleurs handicapés pourrait être ultérieurement envisagé.

La réalisation de ces activités conduit ensuite le PITH à accompagner le changement des situations individuelles tant du côté de la personne handicapée, de l'institution et du milieu de travail mobilisés pour son insertion durable. Se déclinent alors les grandes activités de la seconde compétence retenue ici pour appréhender les missions du PITH.

Compétence 2 :

Accompagner le changement de situations individuelles pour la personne handicapée, le lieu de travail et l'institution

Compétence 2 : Accompagner le changement de situations individuelles pour la personne, le lieu de travail et l'institution impliquée

Activités	Valeurs (Points d'appui déontologiques ou éthiques, repères personnelles renvoyant à une position éthique, valeurs du groupe social d'appartenance)	Technicité (Connaissances techniques et outils. Sur quoi s'appuient-ils ?)	Information (Circuits et moyens pour s'informer et informer. Infos nécessaires, informations produites)	Communication (Avec qui sont-ils en contact ?, système relationnel)
<p>1. Accompagner la personne dans son cheminement (en début de processus d'insertion)</p> <p>- Faire de l'accompagnement et du suivi dans toute sa dimension</p> <p>- Expliquer et aider au retour à l'emploi. Distinction entre accompagnement (étape 1) et suivi (étape 2).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de redonner confiance aux personnes - Capacité à appréhender la position de la personne dans un parcours à long terme - Passer d'une dynamique d'assistance à une dynamique de projet. Personnaliser l'action - <u>Architecture globale de l'accompagnement (Accueil, plan d'action, accompagnement, bilan et transmission)</u> - Il faut un regard d'accompagnement et non d'expert. Etre capable de se mettre au diapason des personnes H pour les transformer en temps réel. - Dimension relationnelle (entreprise/ famille des PH) - Partir de la personne handicapée pour trouver l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pratiques d'entretiens individuels - Pratiques de positionnement - Plan mis en place : cahier des charges - Livret de parcours pendant l'action (trace) - Ateliers techniques liés à l'apprentissage. Remise à niveau par une méthode de développement cognitif. - Bilans réguliers avec la personne handicapée. - Bilans synthèse avec l'ensemble de l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> - Vision actuelle du milieu de l'emploi - Connaissance parfaite de la personne handicapée, de sa vie hors travail, de sa vie privée. - Connaissance de l'évolution des handicaps. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un formateur référent accompagne 5 à 6 personnes dans leurs parcours. - Dans une relation à l'entreprise. - Dans la relation à la famille des personnes handicapées. - Rendre compte à la personne et surtout parler vrai

	<ul style="list-style-type: none"> - Sens de l'écoute, de l'accueil et de l'accompagnement - Efforts réciproques pour le suivi 	<ul style="list-style-type: none"> - Lire, recevoir, aller en visite. Conception de fiches infos-métiers synthétisées de manière à rendre accessibles aux TH du BTP qui ont en général, un rapport difficile à l'écrit ou à la lecture. - Techniques de recherche d'emploi adaptées à une utilisation orale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presse spécialisée BTP - Presse spécialisée social et handicap - Offres d'emplois dans les quotidiens régionaux et nationaux. Autre presse pour suivre l'actualité sociale et économique. - Relations suivies avec les responsables de secteurs et d'entreprises. - Etre documenté sur les métiers et les secteurs porteurs d'emplois. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement pas uniquement autour du poste : aide à l'employeur, connaissance de ce qui se passe pour la P.H. souvent pour cette dernière, c'est repartir vers un secteur inconnu.
<p>2. Initier les conditions permettant le changement de la personne handicapée :</p> <p><i>Processus de changement et resocialisation</i></p> <p>Accompagner tout au long du processus d'insertion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permettre au TH d'avoir une lisibilité de ses droits. - L'aider à décider, à faire des choix sans décider ni choisir pour elle - Permettre au TH d'accoucher de sa propre problématique - Lui permettre de rentrer dans un processus de changement - Faire accepter par la personne handicapée, ses contraintes, mettre en place des dispositifs pour - Permettre à la PH d'identifier également les contraintes de l'entreprise et ce dès la phase de préparation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire cet accompagnement dans une démarche éthique et de déontologie en respectant la personne dans sa globalité. - Mettre la personne en situation de faire et de décider et ne pas décider à sa place. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les grandes mécaniques juridiques et leur évolution. - Savoir travailler et faire travailler la personne handicapée sur la notion d'échec. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser des démarches d'accompagnement du changement chez l'individu. 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les logiques de fonctionnement d'une entreprise et en particulier des DRH. 	<ul style="list-style-type: none"> - Donner à la personne une lisibilité sur le changement et le bénéfice du changement pour lui donner une dynamique. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Etre médiateur entre le monde médical, social et le chef d'équipe.

<p>3. Une fois ce changement engagé, accompagner, aider le travail de resocialisation du travailleur handicapé.</p> <p><i>(Notamment par la formation)</i></p>	<p>Ecoute et disponibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation - intégrer la problématique de chaque personne dans la dynamique du groupe en formation - Pratique de l'individualisation = Fonction de régulation du groupe en formation 	<p>Entretiens individuels formels en début de formation avec le chargé d'insertion ou le psychologue.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tous les temps informels - Elaboration de synthèse régulière avec tous les membres de l'équipe. <p>Resocialisation : cela passe par la mise en place d'un projet collectif : outils : observations en situation de formation. Activités spécifiques telles que la relaxation, les groupes de parole avec le psy...</p>		<ul style="list-style-type: none"> - De manière transversale à tous ces aspects : mettre en réseau, sensibiliser tous les acteurs sur les travailleurs handicapés.
<p>4. Parallèlement, initier le changement dans l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner, faciliter, dynamiser les pratiques d'insertion professionnelle et d'insertion dans l'emploi. - Tout en faisant changer les regards dans l'entreprise et de l'ensemble des acteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - En ayant une écoute fine et conjointe des situations de la PH et de l'entreprise - En obligeant l'entreprise à prendre en compte la globalité de la personne et pas uniquement son handicap. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre dynamisant avec l'entreprise pour la convaincre de son intérêt, être agressif sans trop l'être. 	<p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les techniques de médiation pour faire connaître et accepter tant la personne handicapée aux différents acteurs de l'entreprise : logiques, contraintes de fonctionnement des parties en présence. - Identifier les avantages que peut retirer l'entreprise de l'insertion du TH (avantages financiers, enjeux sur la réorganisation du travail, acceptation des différences...) <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire bouger les mentalités. 	<p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir trouver et actualiser son information sur les mesures financières nationales et européennes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pouvoir aller voir un employeur avec un discours d'entreprise. - Coordonner sur le terrain de l'entreprise des intervenants divers. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre le référent unique pour l'entreprise, tout en sachant mobiliser d'autres acteurs tels que le médecin spécialiste de tel handicap, l'ergo... <p>-----</p>
<p>5. Produire et accompagner le changement dans l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre un acteur de changements des pratiques de l'entreprise. - Etre "préventeur" dans l'entreprise. Influencer sur le 	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les techniques d'analyse des postes. <p>-----</p> <p>Bien identifier l'emploi réel et non avoir seulement une</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance du milieu industriel 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontres avec les chefs d'entreprises. - Faire intervenir l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour

<ul style="list-style-type: none"> - Pouvoir interroger l'organisation de travail - Envisager l'adaptation de l'entreprise au travailleur handicapé. Mission de conseil en entreprise 	<p>processus de travail pour qu'il soit moins générateur d'accident ou de dysfonctionnement, pour que les situations de travail puissent s'adapter aux différences</p> <p>Aider l'entreprise à manager la diversité au-delà du handicap.</p>	<p>représentation de l'emploi</p> <p>-----</p> <p>Mise en place de formation dans le milieu du handicap.</p> <p>-----</p> <p>Bien maîtriser le fonctionnement de l'entreprise et sa logique, principalement des ressources humaines, leurs problématiques, leurs logiques</p> <p>Faire une étude de poste, résolution de problème, analyse de dysfonctionnement.</p>		<p>l'analyse du poste (chef d'équipe, médecins, futurs collègues)</p>
<p>6. Accompagner les protagonistes du maintien de l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personnaliser le parcours d'insertion, l'accompagnement de la personne handicapée. - (pour aussi) Prévoir et anticiper le changement dans l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration : normalisation du poste pour tous. Ne pas faire de ségrégation PH/ autres travailleurs. Que les PH travaillent à condition égales à celles des autres (pas meilleures) - L'accompagnement se fait avec... (dans le sens de l'entreprise) <p>-----</p> <p>Etre imaginatif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prévisionnel de carrière, bilan de compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance indispensable de l'entreprise, de ses modes de fonctionnement. Connaissance des logiques de métiers. - Colloques, séminaires, formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Les services sociaux, médicaux, les collègues de travail des PH, les professionnels des R.H. let les PH qui le demandent. - Services externes pour le bilan de compétences, la formation, les colloques.

Les contenus relatifs à cette seconde compétence sont très riches. Nous avons choisi de les présenter en déclinant, dans un premier temps, les changements accompagnés en début de processus d'insertion tant du côté de la personne handicapée que du côté du milieu de travail et ce avant que la prise de poste soit effective. Enfin, nous terminons par l'accompagnement des changements induits par l'insertion du travailleur handicapé une fois sa prise de poste réalisée.

Retenant les différentes étapes de ce processus comme outil de mise en ordre des actions du PITH, **6 activités** peuvent être mises en lumière. Il s'agit tout d'abord **d'accompagner le travailleur handicapé dans son propre cheminement (1)** pour être en mesure **d'initier les conditions permettant son changement (2)**. Ce travail - que certains des enquêtés qualifient volontiers de "**travail de resocialisation**" du travailleur handicapé - **doit être accompagné (3)**. Puis, **la même dynamique de changement doit être initiée du côté de l'entreprise (4)**. Conduite sur le chemin du changement, l'entreprise doit être aidée sur cette voie par le PITH. **Les changements de l'entreprise doivent eux aussi être accompagnés avant la prise d'emploi (5) et dans le maintien de la personne handicapée sur son poste de travail (6)**.

1 - En début de processus d'insertion, le PITH va accompagner la personne handicapée dans un cheminement qui lui est propre. Il est important ici que le professionnel soit en mesure de redonner confiance à la personne handicapée, d'aider à ses transformations à partir d'une capacité à appréhender le parcours futur du travailleur sur le long terme de manière à en personnaliser les différentes étapes. De nouveau, certaines valeurs orientent ici l'action : l'empathie pour se mettre "*au diapason des personnes handicapées pour les transformer en temps réel*", dimension relationnelle forte, parler vrai... Cette activité se réalise essentiellement à partir d'entretiens individuels, de bilans réguliers, mais aussi par la tenue d'un livret de parcours ou encore d'ateliers techniques supports de l'acquisition de certains apprentissages. Une vision actualisée de l'emploi,

une parfaite connaissance de la personne handicapée accompagnée, ainsi qu'une connaissance fine de l'évolution de son handicap, sont nécessaires. Cette première activité est co-construite par le PITH et ses pairs, la personne handicapée, son environnement proche dans une relation au monde du travail.

2 - Cet accompagnement de la personne handicapée dans toute sa dimension permet au PITH d'initier les conditions favorables au changement du travailleur à insérer. Nous touchons ici une nouvelle étape du processus le conduisant progressivement vers une possible prise de poste. Cet important travail de resocialisation de la personne handicapée doit être aidé par le PITH. Cela impose au professionnel le respect d'une position éthique et déontologique forte : en aucun cas il ne doit choisir à la place de la personne handicapée. Au contraire, il doit être le "facilitateur" qui lui permet d'accoucher de sa propre problématique en lui offrant une lisibilité de ses droits mais aussi des contraintes propres au monde du travail et ce, dès la phase de préparation de l'insertion. Cette activité suppose la maîtrise des démarches d'accompagnement du changement et la connaissance fine des logiques de fonctionnement des entreprises, en particulier des Directions des Ressources Humaines.

3 - Ce travail de socialisation engagé par la personne handicapée doit être accompagné par le PITH. Par son écoute et sa disponibilité, il soutient le travail de transformation en cours. Celui-ci peut également se faire par le recours à la formation du futur travailleur. Des entretiens individuels, des synthèses élaborées collectivement soutiennent ici l'émergence d'une nouvelle identité pour la personne handicapée.

4 - Celui qui va devenir le travailleur handicapé change, le PITH doit également permettre le changement du milieu de travail. La même logique est ici à l'œuvre, tant du côté de la personne handicapée que du côté de l'entreprise : nous l'avons vu, il convient tout d'abord d'initier le changement pour, dans un second temps, l'accompagner. Si nous séparons ces deux étapes pour les besoins de l'exposé, elles sont en fait simultanées. Si le travail d'accueil et de diagnostic concerne tout d'abord la personne handicapée, l'initiation et l'accompagnement des changements induits par l'action du PITH auprès de

la personne handicapée et de l'entreprise se font dans des temps qui se superposent. Ces actions ne sont pas conduites l'une après l'autre, mais en parallèle et en miroir. Il est essentiel de garder présent à l'esprit que ce travail est conduit de manière simultanée : le PITH fait ici figure de passeur entre le travail de resocialisation initié du côté de la personne handicapée et celui qui doit se faire dans le milieu du travail, justement pour permettre une mise en relation des deux sphères la plus adaptée possible. Ces deux espaces de changements doivent bouger de manière concomitante, pour être en mesure de se rencontrer, de se correspondre dans une étape ultérieure du processus. Référent de la personne handicapée, faisant pour elle fonction de passeur vers le monde du travail, le PITH apparaît comme le professionnel garant de cette adéquation entre les instances finalement mises en présence. De ce fait, les travailleurs handicapés paraissent difficilement interchangeables entre eux et ne peuvent être proposés en remplacement l'un de l'autre dans une entreprise puisque que le placement d'un travailleur handicapé a été longuement anticipé dans une entreprise donnée. Cela se fait de nouveau à partir d'un travail co-construit par les différents protagonistes du processus d'insertion.

Fermons cette parenthèse sur l'articulation des temps et des instances pour revenir à cette quatrième grande activité. Elle nécessite la mise en œuvre d'une dynamique nouvelle au sein de l'entreprise. Elle seule peut, dans un premier temps, conduire à faire changer les regards sur le handicap, puis faciliter la prise de poste de travailleurs handicapés. Cette visée requiert un important travail de communication et de sensibilisation à destination du monde du travail, ce d'autant que c'est souvent le strict aspect économique qui préside au recrutement de travailleurs handicapés. L'entreprise doit apprendre à considérer le travailleur dans la globalité et non seulement à partir de sa différence. Ce travail de sensibilisation réalisé, le PITH devra alors aider, en partenariat avec les différents niveaux dans l'entreprise, à adapter le poste de travail. Nous arrivons ici à la cinquième grande activité du PITH.

5 - Les contenus associés à cette cinquième activité se laissent difficilement classer selon les critères retenus. Apparaît ici le rôle essentiel que joue le PITH dans l'organisation de travail de l'entreprise. Il travaille autant au diagnostic des situations de travail dans l'entreprise qu'à l'accompagnement du poste de travail de la personne

handicapée. Il est intéressant de souligner que les changements induits dans l'entreprise dépassent les strictes transformations produites par la présence d'une personne handicapée dans le contexte de travail. Le PITH aide à manager au-delà du handicap. L'entreprise peut alors changer pour le bénéfice de tous et non strictement du travailleur handicapé nouvellement introduit. Les travailleurs non porteurs de handicap n'ont pas à connaître des conditions de travail plus difficiles que ce dernier. La conduite d'un diagnostic de l'entreprise par le PITH apparaît ici comme un révélateur du fonctionnement de l'entreprise, de ses éventuels dysfonctionnements. De ce fait, cette lecture de la situation de travail introduit du changement dans l'entreprise et au-delà du seul poste de travail occupé par le travailleur handicapé. On comprend dès lors la nécessité de rassembler l'ensemble des partenaires du milieu de travail dans l'adaptation du poste. Cela peut également constituer un élément important dans la mobilisation et la sensibilisation du milieu de travail : le diagnostic conduit au moment de l'insertion de la personne handicapée offre un espace de lecture plus large de l'entreprise dans sa globalité.

6 - Dernière activité liée à cette compétence : accompagner le maintien dans l'emploi. Suite à la prise de poste, le PITH est aussi le professionnel qui suit l'insertion de la personne handicapée dans le contexte de travail. Cet accompagnement personnalisé doit se faire sur le long terme en coproduction avec l'intéressé : il convient alors d'anticiper l'évolution du handicap mais également de l'entreprise. Le PITH peut également être missionné sur le maintien dans l'emploi de travailleurs ayant fait l'acquisition d'un handicap alors que leur insertion professionnelle était effective. Ce travail d'accompagnement et de maintien de la personne handicapée dans l'espace de travail s'appuie sur le réseau que le PITH a su mobiliser tout au long du processus qu'il a facilité.

Passer, créateur et animateur de réseau, on l'aura compris, le PITH est un professionnel dont l'une des compétences principales est la mise en relation de différents acteurs impliqués dans le projet d'insertion de la personne handicapée.

Compétence 3 :

Mettre en relation
les différents acteurs impliqués dans
un projet collectif d'insertion

Compétence 3 : Mettre en relation les différents acteurs impliqués dans un projet collectif d'insertion

Grandes activités	Valeurs (Points d'appui déontologiques ou éthiques, repères personnelles renvoyant à une position éthique, valeurs du groupe social d'appartenance)	Technicité (Connaissances techniques et outils. Sur quoi s'appuient-ils ?)	Information (Circuits et moyens pour s'informer et informer. Infos nécessaires, informations produites)	Communication (Avec qui sont-ils en contact ?, système relationnel)
1. Mobiliser les meilleurs outils du réseau pour faire un bilan de la situation de la personne handicapée, pour la former.	<ul style="list-style-type: none"> - Respecter la place, les logiques et les contraintes des différents acteurs dans la négociation que l'on va avoir avec eux. ----- - Accepter d'aller chercher ailleurs les compétences qui manquent au PITH ----- - Identifier ses propres compétences et ses limites. - Choisir ses partenaires en fonction de leur professionnalisme et de leur capacité à articuler les problématiques de la pH et celles de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier la place, le rôle et les compétences des principaux partenaires. - Repérer leurs logiques et leur langage. - Maîtriser à minima l'ingénierie de formation, les démarches bilan, les techniques d'orientation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Repérer l'ensemble des acteurs du réseau mobilisables y compris des acteurs "peu visibles". ----- - Identifier, connaître son réseau ou les réseaux d'appartenance, leur histoire, leur logique 	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir avec ces acteurs des ponts qui leur permettent de prendre le relais en ayant compris ce qu'est la situation de la PH, son histoire, sa problématique. - Veiller à ce que chacun de ces acteurs prenne bien en compte la spécificité de la PH, les contraintes de l'entreprise dans les démarches qui leur sont propres.
2. Informer et sensibiliser le monde du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer ce qu'est la situation de handicap au travail et non seulement le handicap. Logique autre que celle d'une bonne volonté de faire une action sociale. - Recrutement doit se faire dans une logique de compétences. - Position politique du PITH. Il doit être leader dans l'insertion. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prévisionnel de recrutement. - Connaissance de l'entreprise, de ses logiques de fonctionnement économique et social. - Formation en interne (exemple Air-France : Formation Vulcain. Package spécifique à l'entreprise. Définition de ce qu'est le handicap, levée des tabous, recrutement de la personne handicapée, travail, maintien 	<ul style="list-style-type: none"> - Informations nécessaires : les prévisionnels de recrutement, prévisionnel de carrières. - Bonne connaissance de l'entreprise, de son mode de fonctionnement, de son histoire, de ses pratiques sociales et économiques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contacts avec les secteurs professionnels concernés et les centres de formation. ----- - Colloques - Professionnels des ressources humaines, services recruteur central (Air France) mais également locaux (plus difficile) - Des relais extérieurs dans les entreprises pour être informé du recrutement.

		dans l'emploi...) Formation faite à tous les services qui accueillent un ou des TH.		<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de journées d'information sous la forme d'animation de groupe - Interventions ponctuelles dans les entreprises. Informations, conseils et sensibilisation au handicap.
2. Mobiliser et mettre en relation la personne handicapée et le milieu de travail	<p>Travail d'insertion partagé entre le PITH et la personne handicapée. Effort réciproque.</p> <p>-----</p> <p>Conviction, sensibilité, lucidité, "savoir aborder en même temps le jeune handicapé et l'employeur"</p> <p>-----</p> <p>Capacité à être en contact individuel avec la personne et mettre cette relation en synergie dans une toile relationnelle extérieure (aide au passage - titre) Capacité à être autonome sur le terrain.</p> <p>-----</p> <p>Actuellement il faut être à la fois travailleur social et avoir la capacité à dynamiser la personne ou le groupe et être en lien avec les partenaires institutionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitude à faire de la prospection, à rencontrer les responsables - C.V - Techniques de recherche d'emploi écrites et orales 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des effets de l'isolement chez le JH - Connaissance des différents "mondes" d'emploi chez les TH - Connaissance du champ professionnel, en particulier des partenaires. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissances psychologiques des situations - Lecture sociologique des situations - D'une lecture commerciale - Connaissance du social et connaissance de l'entreprise. Il est important que le PITH connaisse les réalités de terrain, les compétences des collectivités territoriales, les acteurs de terrain. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contacter les responsables de secteurs d'insertion envisagés par la PH. - Relations suivies avec les responsables de secteurs et d'entreprises. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réunions du personnel selon les pôles thématiques social, accompagnement, administratif - Séminaires annuels avec les bénévoles, groupe de travail avec les bénévoles + le personnel. - Mise en place d'un pôle multimédia à disposition des usagers. - Besoin de professionnels capables de monter un projet qui entre dans un programme.
4. Faire embaucher le travailleur handicapé	<ul style="list-style-type: none"> - Action commerciale vers l'entreprise. Le PITH doit être capable de faire ouvrir les portes de l'entreprise. <p>-----</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Définition des postes de l'entreprise - Formations externes. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - C.V <p>⇒ Ici : pour cette fonction d'explication, pas d'outil particulier, pas de réunion, pas de plaquette. Seul outil : le contact individuel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance de l'aspect technico-commercial de l'entreprise. Connaissance de l'entreprise, des postes disponibles. Elément essentiel. - Connaissance de l'évolution des handicapés selon les handicaps, connaissance de l'évolution des entreprises et connaissance de l'évolution 	<ul style="list-style-type: none"> - Contacts avec les entreprises extérieures. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le PITH joue ici un rôle de charnière entre les différentes instances. : Travailler sur l'accord Travail de recruteur pour l'entreprise Travail de mise en lien, gestion de conflits entre l'entreprise et les

			<p>des politiques sociales et réglementaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expérience de travail dans l'industrie. 	<p>ateliers protégés, l'entreprise et les CAT.</p> <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pouvoirs publics, le milieu associatif, les entreprises et la dimension juridique. - Services recrutement - Relais avec le monde du placement (pas de contact ici avec les personnes handicapées) - Information faite aux entreprises sur ce qu'est l'Atelier Protégé ou le CAT.
<p>5. Assurer le suivi dans l'entreprise lors de la prise de fonction & accompagner la gestion de l'emploi après la prise de poste par le TH</p>	<p>Etre le référent unique pour l'entreprise tout en mobilisant les différents acteurs du projet d'insertion : ergonomes, personne spécialisée dans tel handicap</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Etre médiateur si nécessaire entre les différents acteurs. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordonner le travail de différentes personnes.
<p>6.Savoir passer le relais à d'autres professionnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Travailler la médiation pour rapprocher les compétences des partenaires. - Ouverture sur l'environnement de la personne handicapée. - Culture de la mixité du : social, de l'entreprise et du sanitaire. - Réactivité pour faire travailler le réseau. Ce qui prime : l'intérêt de la personne handicapée et son insertion durable. 		<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances théoriques sur le handicap et ses conséquences - Connaissances sur les compétences, les capacités attendues de l'entreprise - Culture mixte qui permet à ce professionnel d'anticiper (et de mieux passer le relais) - Connaissances du terrain, des dispositifs, du champ économique, social, de la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail en réseau pour bénéficier des compétences d'autres institutions et d'autres professionnels. - Relations avec les médecins conseil ; pour mettre le maintien dans l'emploi dynamique et "assuré", importance de l'anticipation et du diagnostic partagé. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relais : PITH référent du parcours d'insertion (conseil à tout moment, orientation de la PH) Communication avec les partenaires pour être le fil conducteur de la PH et travailler en partenariat avec les professionnels relais.

L'une des personnes enquêtées¹⁸ définit l'exercice professionnel des PITH en trois points : tout d'abord une logique commune qui les fait se centrer sur la construction d'un parcours vers l'emploi pour les travailleurs handicapés. En second lieu, elle souligne une dimension incontournable : la sensibilisation des entreprises. Enfin, le portrait s'achève par l'indispensable démarche partenariale qui les anime : ces professionnels n'œuvrent pas seuls, ils savent construire et s'appuyer sur des réseaux et des structures spécifiques.

Les activités à conduire par le PITH sont ici ordonnées en **6 points**. Il s'agit dans un premier temps - première période du processus d'insertion de la personne handicapée - de **mobiliser les meilleurs outils permettant l'établissement d'un bilan de sa situation (1)**. Autre activité nécessitant la mobilisation du réseau : l'indispensable **travail d'information et de sensibilisation du monde du travail en matière d'embauche de travailleurs handicapés (2)**. Autre étape du processus étudié : le PITH œuvre aussi à la **mise en relation du travailleur handicapé avec son nouvel univers de travail considéré de manière large (3)**. Ce rapprochement peut conduire à **l'embauche du travailleur (4)**. Dernière étape dans le processus d'insertion, le PITH, référent de la personne handicapée, **mobilise également les différents acteurs dans la phase de suivi dans l'entreprise, au-delà de la prise de fonction (5)**. Enfin, et en marge des différentes étapes du processus d'insertion des travailleurs handicapés, le PITH est décrit ici comme un professionnel capable d'apprécier son travail en cours de réalisation, d'entrevoir ses propres limites pour, à chaque fois que cela répond à l'intérêt de la personne handicapée, **passer le relais à d'autres professionnels (6)**.

1 - Les premières étapes du processus d'insertion de la personne handicapée débutent par une relation duelle mettant face-à-face le PITH et l'intéressé. Cette relation peut être étendue à d'autres professionnels capables présentant des compétences, des savoirs utiles. Cette mobilisation de nouveaux professionnels autour du projet d'insertion

¹⁸ Entretien Aix n°4.

ne peut se faire que dans le respect des logiques propres et des contraintes spécifiques à ces autres exercices professionnels. Ce recours à des compétences extérieures suppose que le PITH ait une connaissance fine des professions qui l'entourent. Plus, il requiert l'entretien constant des liens entre professionnels constitués en réseau. Lors du recours à ces pairs, le PITH doit s'assurer que le professionnel relais a une lecture fine de la situation de la personne handicapée lui permettant de poursuivre la démarche initialement engagée.

2 - Revenons du côté du monde de l'emploi. Le PITH doit informer et sensibiliser le monde de la production à la question du handicap. Plus que de se limiter d'expliquer ce qu'est le handicap, il lui faut dans cette phase de préparation à l'insertion de la personne handicapée, faire comprendre ce qu'est concrètement le handicap dans un contexte professionnel. Cette activité nécessite une connaissance fine de l'histoire, des pratiques sociales et économiques des entreprises mobilisées, ainsi qu'une appréhension de leurs prévisionnels de recrutement... Ce travail d'information et de sensibilisation peut être conduit à partir d'actions de communication concrètes telles que des interventions ponctuelles dans les institutions, l'organisation de colloques.

3 - Une fois sensibilisée et mobilisée l'entreprise, préparé le travailleur handicapé, le PITH peut travailler à la mise en présence des deux parties : il quitte alors le stade des bilans, de la définition des attentes des différents protagonistes l'un envers l'autre pour véritablement entrer dans le volet interactif de la mise en face-à-face des parties avant la prise de l'emploi. Il aide au passage. Il fait se rencontrer des mondes différents : celui de l'entreprise ayant sa histoire propre, ses motivations et la trajectoire toute particulière de la personne handicapée. Cette fonction de passeur demande nécessairement la connaissance des mondes ainsi associés. Cette étape du processus requiert la communication, le partage de savoirs qui dépassent la relation duelle du PITH avec le travailleur handicapé ou avec un interlocuteur de l'entreprise. L'insertion se co-construit bien au-delà de ces échanges duels et mobilise, de nouveau, un réseau plus étendu.

4 - L'embauche en tant que telle de la personne handicapée constitue une nouvelle étape mobilisant le réseau : le PITH joue ici le rôle de charnière entre les différentes instances en présence. Le contact individuel longuement entretenu est ici l'outil essentiel du professionnel référent principal du réseau qu'il a réussi à initier autour de la PH. Si une bonne connaissance des logiques mises en présence est importante, la capacité du PITH à faire travailler ensemble des acteurs aussi différents que les pouvoirs publics, le milieu associatif, les entreprises (à travers leurs services de recrutement, leur direction mais également les collectifs de travail) est déterminante.

5 - Le travailleur handicapé embauché, le PITH fait souvent figure de référent unique pour l'entreprise. Il est l'élément autour duquel se mobilisent différents corps professionnels. Il joue de fait le rôle de médiateur entre ces différents acteurs et en coordonne les différentes actions dans l'intérêt de la personne handicapée.

6 - Indépendamment des différentes étapes du processus étudié, le PITH doit savoir mobiliser et faire travailler ensemble des professionnels issus de champs différents. Apparaît également dans le corpus analysé, la nécessité pour celui-ci de savoir passer le relais à ces pairs dans l'intérêt de la personne handicapée. Ceci posé, on comprend que le PITH doit aussi travailler la médiation pour rapprocher les compétences disponibles au sein du réseau en cours d'accompagnement de la personne handicapée. Il doit également être en mesure d'évaluer ses propres compétences et leurs limites de manière à anticiper et passer le relais à temps.

Au terme de la description de cette troisième compétence, le travail du PITH apparaît comme relativement diversifié et complexe. On comprend mieux ici ce qui conduit certains enquêtés à en attendre des compétences de cadre. S'il importe que ces professionnels soient capables d'installer et d'animer une dynamique de réseau, il est également indispensable - nous l'avons vu précédemment - qu'ils soient en mesure d'évaluer finement leur activité.

Compétence 4 :

Evaluer son activité pour en dégager l'aspect
qualitatif
et
rendre compte de ses résultats dans le but de
faire évoluer les dispositifs.

Compétence 4 : Evaluer son activité pour en dégager l'aspect qualitatif et rendre compte de ses résultats dans le but de faire évoluer les dispositifs.

Activités	Valeurs (Points d'appui déontologiques ou éthiques, repères personnelles renvoyant à une position éthique, valeurs du groupe social d'appartenance)	Technicité (Connaissances techniques et outils. Sur quoi s'appuient-ils ?)	Information (Circuits et moyens pour s'informer et informer. Infos nécessaires, informations produites)	Communication (Avec qui sont-ils en contact ?, système relationnel)
1. Auto manager son activité	<ul style="list-style-type: none"> - Etre un bon artisan de son métier - Personnes qui ont fait le point sur leur choix professionnel (profession abrasive) - Adaptabilité du professionnel - Etre capable de parler de sa pratique aux autres 			<ul style="list-style-type: none"> - Tout en étant capable de travailler en équipe. Travail en collectif.
2. S'auto-évaluer	<ul style="list-style-type: none"> - Définir un espace déontologique de la profession. <i>"Préparer les gens à s'auto évaluer et à travailler en équipe. Aujourd'hui, il n'y a pas de déontologie, pas d'éthique, pas de sanction"</i>. - Pouvoir quitter la dimension propre à l'assistante sociale. Ne pas surprotéger la personne. Etre vigilant à la place laissée à la personne handicapée. ----- - Capacité d'autocontrôle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cela nécessite de produire des critères d'évaluation de l'activité des PITH (notamment dans l'accompagnement de la PH) - Du point de vue de l'évaluation du travail : comment prendre en compte le "je vais mieux", "j'ai retrouvé le goût de la vie". Aspects qualitatifs. - Durée des dispositifs trop courte par rapport aux personnes. Reconstruction : cela prend du temps. Décalage des exigences des entreprises rend la reconstruction difficile. 		<p>⇒ PITH : professionnel "formateur-accompagnement" dont la mission est de "transmettre et accompagner". Il devra développer ses capacités à vérifier "au quotidien l'impact de ce qu'il fait passer et de sa relation pédagogique sur la resocialisation et le retour vers l'emploi.</p>
3. Travailler à la reconnaissance du travail effectué				

4. Travailler à la mise en place d'un réseau entre professionnels et être capable d'en faire état.	<p>- Capacité à communiquer sur son travail, sur la connaissance que les PITH ont des publics.</p> <p>-----</p> <p>- Professionnels capables d'élaborer compte tenu de la complexité croissante des dispositifs.</p>			<p>- Inscrire son travail dans un environnement plus large et plus systémique</p>
5. Evaluer les compétences des PH et les besoins de formation	<p>- Logique sociale et citoyenne</p>	<p>- Bilan de compétences des PH à insérer. <i>(Le marché des TH est réduit et n'offre pas assez de compétences bac +3. Entretien A ir France)</i></p>	<p>- Niveau de formation attendu sur les postes (ici de commerciaux)</p>	<p>- Travail en partenariat avec des centres de formation extérieurs et d'autres entreprises.</p>
6. Imaginer des formations spécifiques pour les PH	<p>- Remise en cause de l'éducation et repenser l'éducation vis-à-vis des personnes handicapées.</p>			

Les contenus informant cette ultime compétence du PITH apparaissent relativement peu construits dans le corpus. De nombreux critères ne sont pas informés. Ils révèlent cependant bien plus un chantier à construire qu'une compétence vide de sens et d'intérêt.

Nous avons fait le choix d'ordonner les éléments recueillis de la manière suivante : il convient tout d'abord pour le PITH de **gérer sa propre pratique professionnelle (1)**, c'est-à-dire évaluer, pour lui-même ce que représente le choix professionnel qu'il a posé. Etre au clair avec ses propres motivations à exercer la profession permet ainsi au professionnel de **s'auto-évaluer (2)**. Cette seconde action suppose au préalable la production de critères d'évaluation de l'activité des PITH. Nous y reviendrons. Enfin, autre activité à conduire repérée dans le corpus : celle qui consiste à **faire reconnaître le travail effectué (3)**. Toujours dans le registre de la visibilité et de la reconnaissance de la profession, les PITH doivent travailler à la **mise en place du réseau précédemment décrit (4)**. Plus, ils doivent être capables d'en faire état dans un environnement plus large.

Quittons le registre de la représentation même de la profession de PITH pour décrire le dernier domaine soumis à l'évaluation : il s'agit cette fois de porter une évaluation sur le public en direction duquel s'exercent les missions du PITH pour en **apprécier, tout d'abord, les compétences (5)** pour mieux **imaginer, ensuite, de nouvelles formations spécifiques à sa problématique (6)**.

Faute de contenus associés à ces différentes activités, nous ne les détaillerons pas successivement dans ce point. L'absence d'éléments relatifs à la technicité souligne ici combien les procédures, les outils d'évaluation restent à construire. Pour cela, il faut que les PITH soient capables de faire remonter les enseignements de leurs terrains professionnels. Ils devraient être en mesure, au moment du contrôle, de montrer le savoir dont ils disposent. La question réside ici dans le comment montrer ce savoir. La

difficulté à montrer ce savoir professionnel réside certainement dans la manière dont les apprentissages du PITH se construisent. Ils se font dans la pratique professionnelle elle-même. Le fait est que le PITH apprend continuellement, dans les interactions avec la PH, avec l'entreprise, avec ses pairs. S'il est problématique de mettre en évidence tous ces apprentissages issus de l'action, leur capitalisation et leur visibilité posent également problème.

Il est cependant indispensable que la profession se dote d'une réelle culture de l'évaluation. Il s'agit ici de construire de nouveaux indicateurs qui puissent être utiles aux PITH pour progressivement modifier la commande émanant des différents commanditaires. Il est essentiel de mettre un terme à la pratique actuelle qui conduit le PITH à ne pas toujours rendre visible, ce qu'il fait réellement dans l'exercice de ses missions pour que celles-ci correspondent aux commandes de l'action publique. Le PITH doit être capable de restituer son auto-évaluation quand elle est en contradiction avec la commande publique.

Il apparaît nécessaire de dissocier l'évaluation et le contrôle : être en décalage avec la commande n'est pas systématiquement synonyme d'un travail mal conduit. Il lui faut se construire les éléments de l'argumentation et une compétence d'échanges avec les décideurs.

Dans le registre des outils, on mesure l'intérêt qu'il y a à produire des outils de lecture qualitative du travail effectué par les PITH. Cela suppose également de définir des moyens de les exposer et de les faire apprécier par les décideurs.

En conclusion, notons que cette quatrième compétence demanderait à être davantage travaillée. En effet, à lire les éléments présents dans le corpus, il est difficile d'identifier de manière rigoureuse ce que l'on évalue : s'agit-il des outils, des techniques, du respect des valeurs que se sont fixées les professionnels ou encore du parcours de la personne handicapée ? Au delà de la question du temps de l'insertion, un chantier, qui devrait aboutir à la co-production d'un espace de pratiques déontologiques, s'ouvre ici...

Annexes

1. Documents de présentation de l'étude

2. Guides d'entretien et questionnaire d'identification

3. Echantillon

4. Tableau d'analyse de contenu

5. Données brutes

Annexe 1

UN CONTEXTE D'INNOVATION ET DE CHANGEMENT :

Dans un contexte global d'ajustement des réponses aux publics loin de l'emploi, les champs d'interventions des professionnels est l'objet de profondes transformations. L'ensemble des intervenants pour l'insertion des TH, ajustent les dispositifs et les actions aux critères, désormais prioritaires, « d'innovation » et de « changement de mentalités ». Les dirigeants de « structures employeurs » des professionnels de l'insertion des TH, et les représentants des instances décisionnelles, se retrouvent les maîtres d'œuvre de l'organisation de ce changement. Dans cette perspective, ils sollicitent de nouvelles compétences, incitent à la mobilisation de nouvelles ressources ; ils participent ainsi à la délimitation de nouveaux profils professionnels et / ou de nouveaux métiers. Ils ont également une représentation du soutien nécessaire à ces professionnels pour développer et/ ou optimiser leurs ressources (en terme de formation ou d'accompagnement). D'où l'importance de recueillir leur point de vue sur cette question des compétences et des besoins de formation.

ATTENTES ET PERSPECTIVES DE L'ETUDE

Cette étude vise :

- à recueillir le point de vue des dirigeants des structures employeurs de PITH et des représentants des instances décisionnelles, concernant les compétences des professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés
- à déterminer les besoins de formation pour ces professionnels, au regard des tendances d'évolution du secteur de l'insertion des travailleurs handicapés.

UNE FORMATION ET UNE MISE EN RESEAU

Le DUPITH²⁰ est une réponse à la demande d'accompagnement des professionnels confrontés à l'évolution de leurs pratiques. C'est une formation continue qui s'appuie sur une démarche de recherche-action ; elle vise à développer, actualiser, voire anticiper de nouvelles capacités au regard de l'évolution des compétences nécessaires à la mission d'insertion des PITH. Cette mission d'accompagnement des transformations sociales est celle, entre autres, des Collèges coopératifs depuis 40 ans.

La qualification par le DUPITH participe ainsi à la professionnalisation de ces nouveaux spécialistes, et à la mise en réseau des intervenants de l'insertion des personnes handicapées.

¹⁹ Définition d'un PITH : un professionnel dont la mission vise, pour totalité ou pour partie, à favoriser l'insertion d'une personne handicapée pour l'accès à l'emploi.

²⁰ Diplôme de l'Université de Rennes 2, le DUPITH a été mis en œuvre par le Collège coopératif en Bretagne. La formation s'est démultipliée au niveau national dans le cadre du groupement des Collèges sur les sites de Paris, d'Aix et de Lyon.

UN ESPACE D'OBSERVATION DES TRANSFORMATIONS SOCIALES

Depuis 1992, cet espace de formation au DUPITH constitue un véritable observatoire de l'évolution de ces pratiques d'insertion des personnes handicapées. Le Fonds Social Européen l'institue comme tel en soutenant des programmes de recherche développement articulés à ce diplôme depuis sa création.

Ainsi, cette enquête sur les compétences requises pour les PITH s'inscrit dans le prolongement de deux autres études : l'une sur l'observation des profils de PITH²¹, et l'autre sur les ressources mobilisées par les professionnels de l'insertion²²

SECTEURS ET CHAMPS D'INTERVENTION

1. Secteur de droit commun :

1.1 Champ de la formation

1.2 Champ de l'accueil, de l'orientation et des bilans / tout publics (ANPE, Missions Locales, PAIO ...)

1.3 Champ des entreprises d'insertion

1.4 Champ des entreprises

2. Secteur spécialisé :

2.1 Champ du milieu protégé

2.2 Champ du placement et de l'accompagnement au travail

2.3 Champ du maintien dans l'emploi (médecins du travail)

2.4 Champ de la rééducation, réadaptation, de l'orientation et de la formation adaptée

3. Secteur du politique :

3.1 Elus du secteur spécialisé (présidents d'association, représentant des personnes handicapées...)

3.2 Elus du secteur de droit commun (représentants des salariés, du patronat, ...)

3.3 Les cadres institutionnels missionnés sur un territoire / spécialisé (coordonnateurs de PDITH)

3.4 Les cadres institutionnels missionnés sur un territoire / droit commun (Coordinateurs de PRFPH...)

CONDITIONS DE L'ENQUETE :

- Les personnes sollicitées sont repérées par le « *Conseil d'experts* » au regard de leur dynamisme dans la prise en compte des transformations sociales, et de leur capacité d'innovation face à cette question de l'insertion des travailleurs handicapés.
- Le panel est constitué à partir du secteur de droit commun, du secteur spécialisé et du secteur du politique.
- La personne participant à l'entretien occupe une place de décision dans la gestion du personnel, ou elle infléchit les choix stratégiques au niveau des politiques sociales et de l'emploi.
- Les données collectées seront traitées de façon complètement anonyme.

²¹ Rapport INSERT, croisement des points de vues depuis l'Espagne, la France et l'Irlande, 1997

²² Rapport NOVA, ressources mobilisées par les professionnels de l'insertion, 1998

MODALITES

- Questionnaire individuel pour la signalétique de la structure employeur et / ou de l'instance décisionnelle.
- Cinq entretiens sont conduits par chaque Collège coopératif sur son territoire : Aix, Lyon, Paris, Rennes.
- Les entretiens seront collectifs (deux à trois personnes sur le même type de structure ou d'organisation / Chaque personne représente une structure ou organisation différente).

CALENDRIER : de juin 2000 à mai 2001

De juin à septembre	<ul style="list-style-type: none">. constitution du conseil d'experts. organisation de l'enquête de terrain.. constitution des équipes d'enquêteurs.
septembre octobre novembre décembre	<ul style="list-style-type: none">. stabilisation de la définition du panel. élaboration et test du guide d'entretien. conception de la grille de traitement des données
De novembre à mars	<ul style="list-style-type: none">. conduite des entretiens au niveau national
Janvier - février- Mars - avril	<ul style="list-style-type: none">. recueil organisé des données collectées. Traitement des données collectées
Mars -avril - mai	<ul style="list-style-type: none">. Analyse intermédiaires et présentation des résultats aux différents Comités d'appui (groupe de suivi et conseil). Rédaction du rapport intermédiaire. Rédaction du rapport intermédiaire.
Mai - juin	<ul style="list-style-type: none">. Rapport final

REALISATION : Equipe HORIZON-DUPITH / Groupement des Collèges / du programme INSERT2

Organisation de la recherche : pilotage par le CCB, en partenariat avec le CCParis, le CCPAM, le CCRA.

Financement : FSE / dans le cadre d'un PIC Emploi HORIZON

COMPETENCES ET BESOINS DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (PITH)²³

Objectifs, conditions et modalités de l'enquête

²³ Dans cette étude, un PITH est un professionnel dont la mission vise (pour totalité ou pour partie) à favoriser l'insertion en milieu ordinaire de travail pour personne en situation de handicap dans l'accès à l'emploi.

Eléments de présentation de l'étude du « conseil d'experts »

OBJECTIFS DE L'ETUDE :

1. Recueillir le point de vue des dirigeants des structures employeurs de PITH et des instances décisionnelles, sur la question des compétences nécessaires pour conduire efficacement une mission d'insertion de personnes handicapées vers l'emploi.
2. Identifier les tendances d'évolution du secteur de l'insertion des travailleurs handicapés.
3. Déterminer les attentes en formation pour les professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés.
4. Conduire une opération d'information et de sensibilisation à partir du support même de l'enquête

Définition du PITH

Un professionnel dont la mission vise (pour totalité ou pour partie) à favoriser l'insertion ou le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée.

Constitution du panel :

- Le panel est constitué à partir des secteurs et des champs d'intervention des professionnels missionnés pour l'insertion des personnes handicapées : le secteur de droit commun, et le secteur spécialisé, et le secteur politique.
- Quatre champs ont été repérés dans chacun des secteurs, en cohérence avec les typologies de l'enquête réseau, et les catégories support à l'analyse de contenu des mémoires.
- Ce sont les «structures employeurs» et les instances décisionnelles qui sont ciblées dans chacun de ces champs
- Le secteur du politique occupe une place transversale au regard de la question des compétences nécessaire pour conduire une mission d'insertion des TH, et de celle des besoins de formation des PITH. Les données recueillies sur ce champ seront traitées et analysées à partir de cette position transversale.

Echantillon:

- Les personnes seront repérées par le «conseil d'experts» au regard de leur dynamisme dans la prise en compte des transformations sociales, et de leur capacité d'innovation face à cette question de l'insertion des travailleurs handicapés
- La personne participant à l'entretien est celle qui occupe une place de décision dans la gestion du personnel. (embauche, évaluation, décision des plans de formation.) ; ou une personne qui infléchit les choix stratégiques au niveau des politiques sociales.

Modalités de l'enquête

- Comité d'orientation de l'étude : équipe «HORIZON-DUPITH»
- Organisation de l'étude : pilotage par le CCB, en partenariat avec le CCParis, le CCPAM, le CCRA

- Associer un conseil d'expert dans la sélection du panel²⁴
- Financement : FSE / dans le cadre d'un PIC Emploi HORIZON

- **Un entretien collectif de 2, 3 ou 4 personnes / Durée : 2h à 2 h 30**
Un groupe composé d'un représentant par organisme, ayant une place de décision ou d'infléchissement des politiques sociales, pour orienter

le processus d'embauche

le départ en formation

la gestion des compétences (suivi et évaluation)

NB : Dans le cas où ces fonctions sont réparties entre plusieurs personnes, ce sont les fonctions d'évaluation et de décision pour le départ en formation qui sont les critères prépondérants.

Réalisation

Le CCB assure le pilotage : la construction méthodologique, l'analyse des données et la rédaction du rapport et de la synthèse.

Pour viser le maximum d'homogénéité dans le recueil des données, le guide d'entretien, la grille de traitement des données, et une étape de traitement des données sera affinée collectivement par le groupe de travail « HORIZON-DUPITH ».

Chaque Collège, à partir des décisions du groupe de pilotage de l'étude,

- organise le recueil des données, sur son territoire d'intervention
- constitue une équipe opérationnelle d'enquêteurs et de personnes relais (conseil d'expert)

Premier groupe relais :

Aix / les coordonnateurs des PDITH, salariés du CCPAM

Lyon / le Conseil technique du DUPITH

Paris / les anciens étudiants et Henri Jacques Stiker

Rennes / le Conseil pédagogique du DUPITH

- Ce premier groupe relais est le support à la constitution du groupe « Conseil d'experts »

Une méthode en deux temps

1. **Un questionnaire individuel et court pour la signalétique des organisations enquêtées.**
2. **Entretiens collectifs pour définir les compétences des PITH.**

- Un questionnaire d'identification de la structure employeur est joint au courrier de confirmation du rendez-vous pour l'enquête. Ils sont remis à l'enquêteur juste avant l'entretien.
- Cinq entretiens sont conduits par chaque Collège, au moins un sur chaque secteur (spécialisé / généraliste / politique).
- Entretiens collectifs (2, 3 ou 4 personnes sur le même type de structure).
- Les entretiens collectifs seront traités comme une entité de discours du champ.

²⁴ Pour constituer son « conseil d'experts » chaque collège s'appuie sur ce qui existe comme relais d'expertise, au sein de chaque structure sur cette question de l'insertion des travailleurs handicapés.

Planification des journées pour la conduite de l'enquête : de juin 2000 à mai 2001

Date et lieu	action pour chacune des équipes	Jours/ CC
19 juin / LYON	Stabilisation des objectifs et des conditions de l'enquête Délimitation du panel / Planification	1
7 et 8 septembre / PARIS	Préparation de l'entretien test : stabilisation du guide d'entretien et de la grille de traitement des données	1
Du 14 au 26 septembre	Réalisation d'un entretien test par CCB, CCRA, CCParis	3
26 et 27 septembre / LYON	Validation des modalités de l'enquête : entretien collectif, des guides d'entretien et pré-test de la grille de traitement des données. Répartition des champs de l'enquête entre Collèges.	1,5
Du 28 sept au 09/ 10	Le CCPAM réalise son premier entretien Le CCB teste la grille de traitement des données sur	4
13 octobre / PARIS	Mise en relation des trois entretiens test et entretien Aix Validation de la grille de traitement des données	1
16 novembre/ RENNES	Stabilisation des champs enquêtés pour chaque Collège. Stabilisation du recueil et de la transcription des données	0,5
17 janvier / LYON	Présentation de la grille d'analyse	0,5
Du 10/ 10 au 09 / 11	Réalisation des entretiens (- 4 entretiens tests)	12
22 mars / LYON	Ajustement du traitement des données et premières analyses	1
4 mai / PARIS	Présentation des analyses et discussion des conclusions	1
31 mai	Rapport final	

Annexe 2

COMPETENCES ET BESOINS DE FORMATION des professionnels de l'insertion des Travailleurs handicapés (PITH)²⁵

QUESTIONNAIRE / STRUCTURE EMPLOYEUR

1- **Nom de la structure employeur participant à l'enquête :**

.....

2- **Adresse :**

.....

.....

3- **Nature de la structure :**

.....

4- **Secteurs et Champs d'intervention :**

- *Secteur de droit commun :*

Champ de la formation

Champ de l'accueil, de l'orientation et des bilans/ tout publics (ANPE, Missions Locales, PAIO...)

Champ des entreprises d'insertion

Champ des entreprises

- *Secteur spécialisé :*

Champ du milieu protégé

Champ du placement et de l'accompagnement au travail

Champ du maintien dans l'emploi (médecins du travail)

Champ de la rééducation, réadaptation, de l'orientation et de la formation adaptée

5- **Missions de l'organisation :**

6- **Date de création de l'organisation :** / /

7- **Date de création de la fonction de chargé d'insertion :** / /

8- **Diplôme des salariés impliqués sur cette mission d'insertion des travailleurs handicapés**

.....

9- **Part de cette mission en équivalent temps plein / missions globales de la totalité du personnel de la structure :**ETP (mission insertion des TH) / ETP (Mission globale)

10- **Quelles sont les dernières formations que vous avez sélectionnées pour les chargés d'insertion ?**

.....

²⁵ Dans cette étude, un PITH est un professionnel dont la mission vise (pour totalité ou pour partie) à favoriser l'insertion en milieu ordinaire de travail pour personne handicapée.

Questionnaire / secteur politique

1- Nom de l'organisation représentée dans cette enquête :

.....

2- Fonction occupée :

.....

3- Adresse :

.....

.....

4- Nature de l'institution :

.....

5- Secteurs et champs d'intervention

(Secteur du politique, représentant les personnes handicapées) :

- Elus du secteur spécialisé (présidents d'association, représentant des personnes handicapées...)
- Elus du secteur de droit commun (représentants des salariés, représentants du patronat...)
- Cadres institutionnels missionné sur un territoire / spécialisé (coordonnateurs de PDITH)
- Cadres institutionnels missionnés sur un territoire / droit commun (Coordonateurs du PRFPH...)

6- Missions de l'organisation :

.....

.....

7- Date de création de l'organisation : / /

8- Date de création de la fonction en charge de l'insertion : / /

9- Connaissez-vous des formations pour les PITH et pourriez-vous nous les indiquer ?

.....

10- Lesquelles conseilleriez-vous pour renforcer la professionnalisation d'un PITH ?

.....

²⁶ Dans cette étude, un PITH est un professionnel dont la mission vise (pour totalité ou pour partie) à favoriser l'insertion en milieu ordinaire de travail pour personne handicapée.

Annexe 3

<p>Guide d'entretien Structure employeurs INSERT 2/ ENQUÊTE Axe 4</p>

Type de questions	Points de vigilance pour les enquêteurs
<i>LE QUESTIONNAIRE A ETE TRANSMIS AVEC LA FICHE TECHNIQUE, OU EST REMIS ET REMPLI EN DEBUT DE SEANCE</i>	<i>DANS TOUS LES CAS, VERIFIER COLLECTIVEMENT LE QUESTIONNAIRE COMME INTRODUCTION A LA SEANCE.</i>
1. Comment choisissez-vous un professionnel de l'insertion des travailleurs handicapés dans votre équipe ? Sur quels critères ?	<i>Demander à chaque participant de se positionner alternativement.</i> <i>C'est bien chaque point de vue qui nous intéresse</i>
2. Quelles sont les missions que vous avez confiées à ce professionnel ? Quelles sont les missions prioritaires ? (une, deux ou trois au maximum)	<i>Demander à chacun de prendre le temps de les écrire avant de les annoncer.</i>
3. Selon vous dans quel type d'activité et tâches, ces missions doivent-elles se décliner ?	
4. Comment dans votre structure ces missions doivent-elles se décliner ?	<i>L'investigation sur les questions 4, 5 et 6 est à conduire en une séquence liée.</i>
5. Comment dans votre structure les professionnels réalisent-ils ces activités :	<ul style="list-style-type: none"> <i>↳ Avec qui sont-ils en contacts ?</i> <i>↳ Outils ou techniques utilisés ou mise à disposition ?</i> <i>↳ Informations nécessaires ?</i> <i>↳ Accès à l'information</i> <i>↳ Relations institutionnelles externes</i> <i>↳ Relations institutionnelles internes</i>
6. De quelles modifications pouvez-vous témoigner depuis la création de cette nouvelle mission de l'insertion des travailleurs handicapés ?	<ul style="list-style-type: none"> <i>↳ Aspects organisationnels</i> <i>↳ Aspects structurels</i> <i>↳ Aspects stratégiques</i> <i>↳ Aspects institutionnels</i> <i>↳ Changement de mentalité</i> <i>↳ Changement de représentation</i> <i>↳ Taux d'insertion</i> <i>↳ Conditions d'insertion</i>
7. Quels sont d'après vous les changements qui s'annoncent actuellement pour l'insertion des travailleurs handicapés ?	
8. Quelles compétences professionnelles pensez-vous nécessaires dans ce contexte de changement ?	

NB : Avant de clore l'entretien demander à chaque participant, sa formation de base, ainsi que les formations complémentaires qu'il a suivies.

**Guide d'entretien –
Secteur du politique
INSERT 2 / ENQUÊTE Axe 4**

Type de questions pour guider l'enquêteur	Conseils aux enquêteurs
<i>LE QUESTIONNAIRE A ETE TRANSMIS AVEC LA FICHE TECHNIQUE, OU REMIS ET REMPLI EN DEBUT DE SEANCE</i>	<i>DANS TOUS LES CAS, VERIFIER COLLECTIVEMENT LE QUESTIONNAIRE COMME INTRODUCTION A LA SEANCE.</i>
1. Cette mission concernant l'insertion des TH est-elle une mission prioritaire dans votre activité globale ? Quelle part représente-t-elle ?	<i>Cette question a été déplacée du questionnaire/ secteur du politique. Il s'agit d'évaluer l'importance donnée à l'insertion des TH.</i>
2. Quels sont d'après vous les facteurs concourant à l'émergence de ce nouveau type de professionnels chargés de l'insertion des travailleurs handicapés ?	<i>Demander à chaque participant de se positionner alternativement.</i> <i>C'est bien chaque point de vue qui nous intéresse</i>
3. Pouvez-vous indiquer dans quel type de structures ou de cadres institutionnels ils sont employés actuellement ?	<i>En lien avec la question 8 : y a-t-il une autre place ou ils ne sont pas actuellement, et qui semblerait pertinente.</i>
4. Comment définissez-vous le profil professionnel d'un professionnel de l'insertion des travailleurs handicapés ?	<i>Quels sont les critères prioritaires : les diplômes et lesquels ? Les compétences et lesquelles ? ou</i>
5. Quelles sont les missions confiées aux professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés ? (une, deux ou trois au maximum) Celles qui vous paraissent prioritaires ? Celles qu'on devrait leur confier ?	<i>Demander à chacun de prendre le temps de les écrire avant de les annoncer. Vérifier s'il y a consensus sur les missions prioritaires.</i>
6. Dans quel type d'activités et de tâches ces missions se déclinent-elles ?	<i>Dans les questions qui suivent, identifier le type de comptes à rendre et sous quelle forme</i>
7. D'après vous quelles sont les compétences mobilisées par les professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés ?	<ul style="list-style-type: none"> <i>⌘ Avec qui sont-ils en contacts ?</i> <i>⌘ Outils ou techniques utilisés ou mise à disposition ?</i> <i>⌘ Informations nécessaires ?</i> <i>⌘ Accès à l'information</i> <i>⌘ Relations institutionnelles externes</i> <i>⌘ Relations institutionnelles internes</i>
8. Depuis l'apparition de ce nouveau type de professionnels, quels effets avez-vous repérés ? Quel l'impact pour l'insertion des TH ?	<ul style="list-style-type: none"> <i>⌘ Aspects organisationnels</i> <i>⌘ Aspects structurels</i> <i>⌘ Aspects stratégiques</i> <i>⌘ Aspects institutionnels</i> <i>⌘ Changement de mentalité</i> <i>⌘ Changement de représentation</i> <i>⌘ Taux d'insertion</i> <i>⌘ Conditions d'insertion</i>
9. Quels sont d'après vous les changements qui s'annoncent actuellement pour l'insertion des travailleurs handicapés ?	
10. Quelles compétences professionnelles nécessaires dans ce contexte de changement ?	

NB : Avant de clore l'entretien demander à chaque participant, sa formation de base,

ainsi que les formations complémentaires qu'il a suivies.

Annexe 4

Echantillon

Collège Coopératif	N° entretien	Type entretien	Personne(s) enquêtée(s)	Nom de la structure	Nature de la structure	Secteurs et champs d'intervention	Missions de l'organisme
Paris	N°1	Individuel	Mme Dogon	APAS BTP	Association loi 1901	Champ des entreprises	Réorientation professionnelle des salariés du BTP ayant une RTH.
Paris	N°2	Individuel	Mme Millous	Air France	Service de l'Action Sociale Mission Insertion des Travailleurs Handicapés	Champ des entreprises	Réalisation de l'accord d'entreprise.
Paris	N°3	Collectif		<ol style="list-style-type: none"> 1. Permanence du Jard 2. Les ateliers de la Vallée 3. C.A.T. du GPEAJH 4. Centre de Jonchery 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Service départemental de préparation à la vie active des personnes handicapées orientées en C.A.T. et A.P 2. C.A.T Atelier protégé. Service mobile de préparation à l'insertion 3. C.A.T 4. C.A.T 	<ul style="list-style-type: none"> - Champ du milieu protégé - Champ du placement de et l'accompagnement au travail 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Préparer à la vie active, élaboration d'un projet individuel, recherche de formation. Accompagnement social et professionnel. 2. Accompagnement de la personne handicapée : épanouissement, formation sociale et professionnelle. 3. Accueil des TH. Insertion dans le milieu ordinaire de travail. 4. Accueil de travailleurs handicapés. Mise au travail. Insertion en milieu ordinaire pour ceux qui le peuvent.
Lyon	N°1	Collectif		<ol style="list-style-type: none"> 1. ALGED C.A.T. D. Baron 2. C.A.T Léon Fontaine 	<ol style="list-style-type: none"> 1. C.A.T 2. C.A.T 	Champ du milieu protégé	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aide par le travail 2. Milieu protégé

Lyon	N°2	Collectif	1. Joël Dumonet. Directeur adjoint ADAPT Lyon 2. Thierry de Lhers, Directeur ADAPT Lyon 3. Mme Paris	- ADAPT-Rhône - ADAPT	1. Association Loi 1901 2. C.R.P	Champ de la formation, Champ de l'accueil, de l'orientation et des bilans, Champ des entreprises Champ du maintien dans l'emploi Champ de la rééducation, réadaptation, de l'orientation et la formation adaptée.	1. Formation et insertion professionnelle des TH et des personnes fragilisées. 2. Centre de réadaptation professionnelle. Accueil, formation professionnelle. Insertion des personnes reconnues TH ou non; F.C en entreprise. Actions de droit commun.
Lyon	N°3	Collectif		1. Association REED 2. Association REN	Entreprises d'insertion	Champ de l'accueil, de l'orientation et des bilans Champ des entreprises d'insertion Champ du placement et de l'accompagnement au travail.	1. Insertion par l'activité économique. Accompagnement dans l'emploi. Mise à l'emploi. 2. <i>Manque la fiche de la seconde association</i>
Lyon	N°4	Collectif	- Mr Savidan MEDEF - Mr Caire	- MEDEF de l'Ain - Lyonnaise de Banque	- Syndicat interprofessionnel des chefs d'entreprise.	Secteur politique	Lyonnaise de banque : chargé mission TH (insertion, maintien dans l'emploi, formation, sous-traitance)
Aix	N°1	Individuel	Mr PEZ D.R.H.	Mission locale de Marseille	Structure d'accueil	Champ de l'accueil, de l'orientation et des bilans tous publics.	Accueil, information, orientation des 16- 25 ans.
Aix	N°2	Collectif	- Mr J.Louis Galdifo - Sylvia Launay	- Centre Populaire d'enseignement des Alpes du Sud - Rhône Azur Centre de Coordination	- Association Loi 1901 - Privé participant au service public	Champ de la formation	- Insertion, pré qualification, qualification - Reclassement social et professionnel.

Aix	N°3	Collectif		<ol style="list-style-type: none"> 1. Service Social CRAM du Sud Est (Var) 2. AVIE CAP Emploi 3. CAP Emploi Bouches du Rhône - AFAH 4. AIMT 83 - Dr Viola 5. Service social de la CRAM - Nice 6. PDITH - Programme départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Service social institutionnel 2. Association Réinsertion professionnelle 3. Association 4. Association - Service de médecine du travail compétence départementale. 5. Service social institutionnel 6. En détachement au Collège Coopératif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Champ du maintien dans l'emploi 2. Champ de l'accueil, de l'orientation, champ des entreprises, champ du maintien dans l'emploi 3. Champ de l'accueil, de l'orientation, champ du placement et de l'accompagnement au travail, champ du maintien dans l'emploi 4. Champ des entreprises 5. Champ du maintien dans l'emploi 6. Politique - cadres institutionnels missionnés 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insertion professionnelle des personnes malades et/ ou accidentées du travail et réinsertion. 2. Réinsertion et maintien dans l'emploi 3. Placements en milieu ordinaire et maintien dans l'emploi. 4. Association visant à l'organisation de la médecine du travail. 5. Insertion professionnelle des Assurés Sociaux du régime général. 6. Coordination du PDITH
Aix	N°4	Collectif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mr Collomb 2. Mme Planque 	<ol style="list-style-type: none"> 1. CAP Emploi des Bouches du Rhône. 2. HEDA 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Association Loi 1901 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Champ du placement et de l'accompagnement au travail, champ du maintien dans l'emploi 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Placement en milieu ordinaire de travail et maintien dans l'emploi de salarié.
Rennes	N°1	Collectif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laurence Béléard 2. Yves Demon ? 3. Yann Zénathi 4. Myriam X 	<ol style="list-style-type: none"> 1. PDITH INSERTHIVE 29 2. Programme régional des formation des PH 3. AFPE 4. PDITH 35 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Structure gestionnaire de la Coordination pour une association de personnes handicapées support. 2. 3. Organisme de formation 4. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cadre institutionnel missionné sur un territoire/ spécialisé. 2. Cadre institutionnel missionné sur un territoire/ spécialisé. 3. Cadre institutionnel missionné sur un territoire/ droit commun. 4. Cadre institutionnel missionné sur un territoire/ spécialisé. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordonner, analyse, suivre, évaluer, impulser, mettre en réseau, soutenir techniquement rapporter, organiser... 2. Coordonner et promouvoir la formation des PH. 3. -- 4. Insertion professionnelle des travailleurs handicapés.
Rennes							

Annexe 5

Repérage des données dans les entretiens ou notes d'entretiens

Compétence 1 : Analyser les besoins et poser un diagnostic pour la personne et le milieu de travail

Grandes activités	Valeurs (Points d'appui déontologiques ou éthiques, repères personnelles renvoyant à une position éthique, valeurs du groupe social d'appartenance)	Technicité (Connaissances techniques et outils. Sur quoi s'appuient-ils ?)	Information (Circuits et moyens pour s'informer et informer. Infos nécessaires, informations produites)	Communication (Avec qui sont-ils en contact ?, système relationnel)
<p>Entretien CCParis n°01 - entretien individuel Mme Dogon</p> <p>Définir un projet professionnel et les compétences mobilisables par la personne handicapée en vue de son insertion (activité prioritaire pour l'enquêtée)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre du B.T.P. Savoir ce que signifie "quitter le métier" - Corporation, compagnonnage - Sens de l'écoute, de l'accueil et de l'accompagnement - Instaurer une relation de confiance Sens de l'écoute, de l'accueil et de l'accompagnement. - Implication personnelle forte : il faut aimer cela. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens de l'écoute en entretien individuel ou de groupe. - Connaissances médico-sociales sans que soit demandé un diplôme particulier - Dossier bilan intégrant une grille par entreprise que la personne a connu dans son activité professionnelle, tests sur des séries de mots, conditions de travail permettant un jeu de question-réponse. 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des métiers du bâtiment et de la réinsertion. - Connaissance de l'environnement de la personne handicapée à prendre en considération, connaître "ses compétences de vie" - Connaissance du terrain (ici : des entreprises de Ile de France - Informations produites : projet professionnel et compétences de vie. 	<ul style="list-style-type: none"> - salariés du B.T.P ayant une reconnaissance TH. 4 entretiens toutes les 15 jours face à face individuel, au bureau ou au domicile.

<p>Entretien CCParis n°02 - entretien individuel Mme Millous</p> <p>Evaluer les capacités de travail quand le handicap survient chez une personne appartenant à l'entreprise.</p>	<p>- Visée d'intégration qui conduit aussi à anticiper les besoins de la PH (pas uniquement à les évaluer)</p>	<p>- Bilan de compétences en externe à l'entreprise</p>		<p>- Institutions spécialisées dans ces bilans de compétences</p>
<p>Entretien CCLyon n°01 - C.A.T</p> <p>Définir un projet pour la PH</p>			<p>Connaissance pluridisciplinaire pour définir ultérieurement le stage, la prestation et l'accompagnement du TH</p>	
<p>Entretien CCLyon n°02 - ADAPT</p> <p>Accueillir la personne handicapée et diagnostiquer sa situation.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Recueil d'informations administratives - Premier accueil : analyse du potentiel de la personne - Premier entretien : diagnostiquer le savoir être de la PH (en vue de définir le suivi/ accompagnement) et diagnostic technique : définition d'un emploi - Outil : un logiciel permet de traiter les informations et d'identifier les métiers. 	<p>- Analyse statistique des clients.</p>	
<p>Entretien C.C.Lyon n°04 Politique</p> <p>Mission de diagnostic-conseil</p>	<p>- Aborder l'emploi en terme de compétences et non de handicap</p>			
<p>Entretien Aix n°2 - Formation</p>	<p>Ecoute et disponibilité (capacité à adapter son discours et mettre en place un cadre, un accompagnement rassurant</p>			
<p>Entretien C.C.B N°01 (enregistré)</p> <p>Accueillir la PH et décrypter sa demande</p>	<p>Entre en empathie avec la PH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Techniques d'écoute afin de repérer les besoins au-delà de la demande exprimée - (Notes CH : maîtriser les principes de la psychologie de la PH. Sans doute être capable d'initier une démarche d'histoire de vie.) 		<p>- Prendre en compte la PH dans sa globalité.</p>

<p>Identifier les attentes et les besoins de la PH et de l'entreprise</p> <p>Le PITH doit être capable d'évaluer la situation de la personne H</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empathie pour entendre la demande d'emploi. Creuser pour identifier les attentes de la personne et l'adéquation entre handicap et emploi. - Travail sur de l'humain. Position éthique, philosophie à l'égard de l'autre <p>Ecoute de la PH et écoute de l'entreprise. Etre capable de comprendre le point de vie de l'autre (PH, entreprise)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Premier outil permettant ce diagnostic : l'accueil de la PH. Moment important à travailler. - Dans un premier temps : l'entretien est un outil pertinent. - La mise en situation peut aussi être un outil utile pour tester les compétences de la PH 	<ul style="list-style-type: none"> - Informations qualitatives nécessaires à ce diagnostic - Connaissance des profils de poste de PH. - Informations nécessaires pour évaluer le potentiel de la PH et le potentiel de l'entreprise. 	
Identifier les attentes de l'entreprise		<ul style="list-style-type: none"> - Etude des postes 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance de l'entreprise pour identifier tous les acteurs de manière à les mettre en relation 	
Définir un projet (condition pour accompagner VERS l'emploi) travailler sur le parcours AVANT d'accéder à l'emploi		<ul style="list-style-type: none"> - Régler les problèmes périphériques - Définir l'adaptation du poste - Evaluer les capacités de travail PH et le système de compensation du poste. 	<p>Connaissances (même superficielles de plusieurs champs</p> <ul style="list-style-type: none"> - social - sanitaire... 	
<p>Entretien C.C.B N°02</p> <p>Permettre à la PH de se construire un projet cohérent et pertinent par Rapport à ce qu'elle est</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les démarches de projets avec un individu, sans toutefois maîtriser la technicité de chacune de toutes ces phases. 	<p>Etre informé de la technicité des étapes de démarches de projet.</p>	
<p>Entretien C.C.B N°03</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité 		<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances du handicap - De la personne handicapée et de sa situation sociale - Connaissance de l'entreprise - Connaissances juridiques 	

Compétence 2 : Accompagner le changement de situations individuelles pour la personne, le lieu de travail et l'institution impliquée

Grandes activités	Valeurs	Technicité (connaissances techniques et outils, Sur quoi s'appuient-ils ?)	Information (Circuits et moyens pour s'informer et informer. Infos nécessaires ? Produites)	Communication (Avec qui sont-ils en contact ?)
<p>Entretien CCParis n°01 - entretien individuel Mme Dogon</p> <p>Faire de l'accompagnement et du suivi dans toute sa dimension (2^{nde} activité pour l'enquêtée) (Accompagnement d'abord et suivi ensuite : deux étapes successives) - expliquer et aider au retour à l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sens de l'écoute, de l'accueil et de l'accompagnement - Efforts réciproques pour le suivi - Etre documenté sur les métiers et les secteurs porteurs d'emplois. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lire, recevoir, aller en visite. Conception de fiches infos-métiers synthétisées de manière à rendre accessibles aux TH du BTP qui ont en général, un rapport difficile à l'écrit ou à la lecture. - Techniques de recherche d'emploi adaptées à une utilisation orale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presse spécialisée BTP - Presse spécialisée social et handicap - Offres d'emplois dans les quotidiens régionaux et nationaux. Autre presse pour suivre l'actualité sociale et économique. - Relations suivies avec les responsables de secteurs et d'entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement pas uniquement autour du poste : aide à l'employeur, connaissance de ce qui se passe pour la P.H. souvent pour cette dernière, c'est repartir vers un secteur inconnu.
		<ul style="list-style-type: none"> - Faire bouger les mentalités 		
<p>Entretien CCParis n°02 - entretien individuel Mme Millous</p> <p>Accompagner le maintien et/ ou à la reconversion de la PH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration : normalisation du poste pour tous. Ne pas faire de ségrégation PH/ autres travailleurs. Que les PH travaillent à condition égales à celles des autres (pas meilleures) - L'accompagnement se fait avec... (dans le sens de l'entreprise) 	<ul style="list-style-type: none"> - Prévisionnel de carrière, bilan de compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance indispensable de l'entreprise, de ses modes de fonctionnement. Connaissance des logiques de métiers. - Colloques, séminaires, formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Les services sociaux, médicaux, les collègues de travail des PH, les professionnels des R.H. let les PH qui le demandent. - Services externes pour le bilan de compétences, la formation, les colloques.
<p>Entretien CCLyon n°01 - C.A.T Accompagner un cheminement avec la PH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dimension relationnelle (entreprise/ famille des PH) - Partir de la personne handicapée pour trouver l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bilans réguliers avec la PH - Bilans synthèse avec l'ensemble de l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance parfaite de la personne handicapée, de sa vie hors travail, de sa vie privée - Connaissance de l'évolution du handicaps - Connaissance du milieu industriel 	<ul style="list-style-type: none"> - dans une relation à l'entreprise. - dans la relation à la famille des PH

<p>Entretien CCLyon n°02 - ADAPT</p> <p>Accompagner la personne et faire émerger une logique de projet (mission prioritaire du PITH)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de redonner confiance aux personnes - Capacité à appréhender la position de la personne dans un parcours à long terme - Passer d'une dynamique d'assistance à une dynamique de projet. Personnaliser l'action - Rendre compte à la personne et surtout parler vrai - <u>Architecture globale de l'accompagnement (Accueil, plan d'action, accompagnement, bilan et transmission)</u> - Il faut un regard d'accompagnement et non d'expert. Etre capable de se mettre au diapason des personnes H pour les transformer en temps réel. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pratiques d'entretiens individuels - Pratiques de positionnement - Plan mis en place : cahier des charges - Livret de parcours pendant l'action (trace) - Ateliers techniques liés à l'apprentissage. Remise à niveau par une méthode de développement cognitif. 	<p>- Vision actuelle du milieu de l'emploi</p>	<p>- Un formateur référent accompagne 5 à 6 personnes dans son parcours.</p>
<p>Entretien C.C.Lyon n°04 Politique MEDEF</p> <p>Envisager l'adaptation de l'entreprise au TH Mission de conseil en entreprise</p>		<p>Mise en place de formation dans le milieu du handicap</p>		<p>- rencontres avec les chefs d'entreprise</p>
<p>Entretien Aix n°2 - Formation</p> <p>Accompagnement dans le deuil de ce que le TH ne pourra plus être Aider le travail de resocialisation du TH</p>	<p>Ecoute et disponibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> - adaptation - intégrer la problématique de chaque personne dans la dynamique du groupe en formation - Pratique de l'individualisation = Fonction de régulation du groupe en formation 	<p>Entretiens individuels formels en début de formation avec le chargé d'insertion ou le psychologue.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tous les temps informels - Elaboration de synthèse régulière avec tous les membres de l'équipe. - Resocialisation : cela passe par la mise en place d'un projet collectif : outils : observations en situation de formation. Activités spécifiques : relaxation, groupes de parole avec le psy... 		<p>De manière transversale à tous ces aspects : mettre en réseau, sensibiliser tous les acteurs sur les TH</p>

<p>Entretien C.C.B N°01 (enregistré) Personnaliser le parcours d'insertion, l'accompagnement de la PH</p> <p>Prévoir et anticiper le changement dans l'entreprise</p>	<p>Etre imaginatif</p>			
<p>Entretien C.C.B N°02 Partir de l'emploi pour former la PH</p>				
<p>Entretien C.C.B N°03 - notes CH</p> <p>Accompagner tout au long du processus d'insertion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permettre au TH d'avoir une lisibilité de ses droits. - L'aider à décider, à faire des choix sans décider ni choisir pour elle - Etre médiateur entre le monde médical, social et le chef d'équipe (compétence 3?) - Lui permettre d'accoucher de sa propre problématique - Lui permettre de rentrer dans un processus de changement - Faire accepter par la pH ses contraintes, mettre en place des dispositifs pour - Lui permettre d'identifier également les contraintes de l'entreprise et ce dès la phase de préparation. 	<p>Faire cet accompagnement dans une démarche éthique et de déontologie en respectant la personne dans sa globalité.</p> <p>Mettre la personne en situation de faire et de décider et ne pas décider à sa place.</p>	<p>Identifier les grandes mécaniques juridiques et leur évolution</p> <p>Savoir travailler et faire travailler la PH sur la notion d'échec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise des démarches d'accompagnement du changement chez un individu - Connaître les logiques de fonctionnement d'une entreprise et en particulier des DRH 	<p>Savoir trouver l'information détaillée sur la législation et sur les mesures.</p>	<p>Donner à la personne une lisibilité sur le changement et le bénéfice du changement pour lui donner une dynamique.</p>
<p>Entretien C.C.B N°03 Mobiliser les meilleurs outils du réseau pour faire un bilan de la PH, pour la former Faciliter la rencontre avec les acteurs du réseau</p> <p>Accepter d'aller chercher ailleurs</p>	<p>Respecter la place, les logiques et les contraintes des différents acteurs dans la négociation que l'on va avoir avec eux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier la place, le rôle et les compétences des principaux partenaires. - Repérer leurs logiques et leur langage. - Maîtriser à minima l'ingénierie de formation, les démarche bilan, les 	<p>Repérer l'ensemble des acteurs du réseau mobilisables y compris des acteurs "peu visibles".</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir avec ces acteurs des ponts qui leur permettent de prendre le relais en ayant compris ce qu'est la situation de la PH, son histoire, sa problématique. - Veiller à ce que chacun de ces acteurs prennent bien en

les compétences qui manquent au PITH		<p>techniques d'orientation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier ses propres compétences et ses limites - Choisir ses partenaires en fonction de leur professionnalisme et de leur capacité à articuler les problématiques de la PH et celles de l'entreprise. - Identifier son réseau ou les réseaux d'appartenance, leur histoire, leur logique. 		<p>compte la spécificité de la PH, les contraintes de l'entreprise dans les démarches qui leur sont propres.</p>
<p>Entretien C.C.B N°03</p> <p>Accompagner, faciliter, dynamiser les pratiques d'insertion professionnelle et d'insertion dans l'emploi</p>	<p>En ayant une écoute fine et conjointe des situations de la PH et de l'entreprise</p> <p>En obligeant l'entreprise à prendre en compte la globalité de la personne et pas uniquement son handicap.</p>	<p>Etre le référent unique pour l'entreprise, tout en sachant mobiliser d'autres acteurs tels que le médecin spécialiste de tel handicap, l'ergo...</p>		<p>Pouvoir aller voir un employeur avec un discours d'entreprise.</p> <p>Coordonner sur le terrain de l'entreprise des intervenants divers.</p>
Faire partager à l'entreprise une vision stratégique de l'insertion		<p>Identifier les avantages que peut retirer l'entreprise de l'insertion du TH (avantages financiers, enjeux sur la réorganisation du travail, acceptation des différences...)</p>	<p>Savoir trouver et actualiser son information sur les mesures financières nationales et européennes.</p>	<p>Etre dynamisant avec l'entreprise pour la convaincre de son intérêt, être agressif sans trop l'être.</p>
Etre un acteur de changement des pratiques de l'entreprise				
Faire intervenir l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour l'analyse du poste (chef d'équipe, médecin, futurs collègues)		<p>Bien identifier l'emploi réel et non avoir seulement une représentation de l'emploi.</p>		
Pouvoir interroger l'organisation de travail		<p>Maîtriser les techniques d'analyse de postes</p>		
Etre "préventeur" dans l'entreprise. Influencer sur le processus de travail pour qu'il soit moins générateur d'accident ou de dysfonctionnement, pour que les situations de travail puissent s'adapter aux différences		<p>Bien maîtriser le fonctionnement de l'entreprise et sa logique, principalement les pratiques des RH, leurs problématiques, leurs logiques.</p> <p>Faire une étude de poste, résolution de problème, analyse de dysfonctionnement.</p>		

Aider l'entreprise à manager la diversité au-delà du handicap				
Faire changer les regards dans l'entreprise et de l'ensemble des acteurs.		Utiliser les techniques de médiation pour faire connaître et accepter tant la PH aux différents acteurs de l'entreprise : logiques, contraintes de fonctionnement des parties en présence.		

Compétence 3 : Mettre en relation les différents acteurs impliqués dans un projet collectif d'insertion

Grandes activités	Valeurs	Technicité (Connaissances techniques et outils, Sur quoi s'appuient-ils?)	Information (Circuits et moyens pour s'informer et informer. Infos nécessaires ? Produites)	Communication (Avec qui sont-ils en contact ?)
Entretien CCParis n°01 - entretien individuel Mme Dogon Mise en relation de la personne et du milieu de travail	- Travail d'insertion partagé entre le PITH et la personne handicapée. Effort réciproque	- Aptitude à faire de la prospection, à rencontrer les responsables - C.V - Techniques de recherche d'emploi écrites et orales.		- Contacter les responsables de secteurs d'insertion envisagés par la PH. - Relations suivies avec les responsables de secteurs et d'entreprises.
Informier et sensibiliser le monde du travail			- Organisation de journées d'information sous la forme d'animation de groupe - Interventions ponctuelles dans les entreprises. Informations, conseils et sensibilisation au handicap	- Contacts avec les secteurs professionnels concernés et les centres de formation.
Entretien CCParis n°02 - entretien individuel Mme Millous Sensibiliser au recrutement	- Expliquer ce qu'est la situation de handicap au travail et non seulement le handicap. Logique autre que celle d'une bonne volonté de faire une action sociale. - Recrutement doit se faire dans une logique de compétences.	- Prévisionnel de recrutement. - Connaissance de l'entreprise, de ses logiques de fonctionnement économique et social. - Formation en interne (exemple Air-France : Formation Vulcain. Package spécifique à l'entreprise.	- Colloque - Information nécessaire : les prévisionnels de recrutement, prévisionnel de carrières. - Bonne connaissance de l'entreprise, de son mode de fonctionnement, de son histoire, de ses pratiques sociales et économiques.	- Professionnels des ressources humaines, services recruteur central (Air France) mais également locaux (plus difficile) - Des relais extérieurs dans les entreprises pour être informé du recrutement.

	<ul style="list-style-type: none"> - Position politique du PITH. Il doit être leader dans l'insertion. - Diplomatie, patience et humilité. 	Définition de ce qu'est le handicap, levée des tabous, recrutement de la personne handicapée, travail, maintien dans l'emploi...) Formation faite à tous les services qui accueillent un ou des TH.		
<p>Entretien CCLyon n°01 - C.A.T Faire embaucher les TH</p> <p>Entretien CCLyon n°01 - C.A.T</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Action commerciale vers l'entreprise. Le PITH doit être capable de faire ouvrir les portes de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Définition des postes de l'entreprise - Formations externes 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance de l'aspect technico-commercial de l'entreprise. Connaissance de l'entreprise, des postes disponibles. Elément essentiel. - Connaissance de l'évolution des handicapés selon les handicaps, connaissance de l'évolution des entreprises et connaissance de l'évolution des politiques sociales et réglementaires. - Expérience de travail dans l'industrie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contacts avec les entreprises extérieures
<p>Entretien CCLyon n°01 - C.A.T Coordonner et mettre en réseau</p>	Approche sociale	Compétences de cadres attendues		Travail en partenariat (sans précision)
<p>Entretien CCLyon n°02 - ADAPT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Professionnels capables d'installer et d'animer une dynamique de réseau. 			
<p>Entretien C.C.Lyon n°03 REED/REN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à être en contact individuel avec la personne et mettre cette relation en synergie dans une toile relationnelle extérieure (aide au passage - titre) - Capacité à être autonome sur le terrain - Actuellement il faut être à la fois travailleur social et avoir la capacité à dynamiser la personne ou le groupe et être en lien avec les partenaires institutionnels. 		<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances psychologiques des situations - lecture sociologique des situations - D'une lecture commerciale - Connaissance du social et connaissance de l'entreprise. Il est important que le PITH connaisse les réalités de terrain, les compétences des collectivités territoriales, les acteurs de terrain. 	<ul style="list-style-type: none"> - Réunions du personnel selon les pôles thématiques social, accompagnement, administratif - Séminaires annuels avec les bénévoles, groupe de travail avec les bénévoles + le personnel. - Mise en place d'un pôle multimédia à disposition des usagers. - Besoin de professionnels capables de monter un projet qui entre dans un programme.

<p>Entretien C.C.Lyon n°04 Politique MEDEF</p> <ul style="list-style-type: none"> - Représenter les employeurs - Communiquer 	<p>Chargé de mission : rôle de charnière entre les différentes instances</p> <p>Travailler sur l'accord</p> <p>Travail de recruteur pour l'entreprise</p> <p>Travail de mise en lien, gestion de conflits entre l'entreprise et les ateliers protégés, l'entreprise et les CAT.</p>	<p>C.V</p> <p>⇒ Ici : pour cette fonction d'explication, pas d'outil particulier, pas de réunion, pas de plaquette. Seul outil : le contact individuel.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Pouvoirs publics, le milieu associatif, les entreprises et la dimension juridique. - Services recrutement - Relais avec le monde du placement (pas de contact ici avec les personnes handicapées) - Information faite aux entreprises sur ce qu'est l'Atelier Protégé ou le CAT.
<p>Entretien Aix n°1 - Mr PEZ</p> <p>Combiner et mobiliser les parties</p>	<p>Conviction, sensibilité, lucidité, "savoir aborder en même temps le jeune handicapé et l'employeur"</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des effets de l'isolement chez le JH - Connaissance des différents "mondes" d'emploi chez les TH - Connaissance du champ professionnel, en particulier des partenaires. 	
<p>Entretien Aix n°2 - Formation</p> <p>Production de critères d'évaluation de son travail</p> <p>Capacité d'auto contrôle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Du point de vue de l'évaluation du travail : comment prendre en compte le "je vais mieux", "j'ai retrouvé le goût de la vie". Aspects qualitatifs. - Durée des dispositifs trop courte par rapport aux personnes. Reconstruction : cela prend du temps. Décalage des exigences des entreprises rend la reconstruction difficile. <p>⇒ PITH : professionnel "formateur-accompagnement" dont la mission est de "transmettre et accompagner". Il devra développer ses capacité à vérifier "au quotidien l'impact de ce qu'il fait passer et de sa relation pédagogique sur la resocialisation</p>			

	et le retour vers l'emploi. Capacité d'autocontrôle.			
Entretien Aix n°3 Ecoute et pouvoir de conviction dans sa relation aux entreprises	Profil mixte entre économie et social		Connaissance de l'entreprise	- Travail en réseau pour bénéficier des compétences d'autres institutions et d'autres professionnels. - Relations avec les médecins conseil ; pour mettre le maintien dans l'emploi dynamique et "assuré", importance de l'anticipation et du diagnostic partagé.
Entretien C.C.B N°01 (enregistré) Travailler la médiation pour rapprocher les compétences des partenaires Savoir passer le relais à d'autres professionnels	Ouverture sur l'environnement de la PH Culture de la mixité du : - social - de l'entreprise - du sanitaire Réactivité pour faire travailler le réseau. Ce qui prime : l'intérêt de la personne handicapée		- Connaissances théoriques sur le handicap et ses conséquences - Connaissances sur les compétences, les capacités attendues de l'entreprise - Culture mixte qui permet à ce professionnel d'anticiper (et de mieux passer le relais) - Connaissances du terrain, des dispositifs, du champ économique, social, de la formation.	Relais : PITH référent du parcours d'insertion (conseil à tout moment, orientation de la PH) Communication avec les partenaires pour être le fil conducteur de la PH et travailler en partenariat avec les professionnels relais.
Entretien C.C.B N°03 Etre le référent unique pour l'entreprise tout en mobilisant les différents acteurs du projet d'insertion : ergonomes, personne spécialisée dans tel handicap				Coordonner le travail de différentes personnes.
Assurer le suivi dans l'entreprise lors de la prise de fonction				Etre médiateur si nécessaire entre les différents acteurs.
Accompagnement de la gestion de l'emploi de la personne handicapée après la prise de poste.				

Compétence 4 : Evaluer son activité pour en dégager l'aspect qualitatif et rendre compte de ses résultats dans le but de faire évoluer les dispositifs.

Grandes activités	Valeurs	Technicité (Connaissances techniques et outils. Sur quoi s'appuient-ils ?)	Information (Circuits et moyens pour s'informer et informer. Infos nécessaires ? Produites)	Communication (Avec qui sont-ils en contact ?)
Entretien C.C.Paris n°01 - entretien individuel Mme Dogon Evaluer sa propre pratique d'accompagnement de la PH.	- Pouvoir quitter la dimension propre à l'assistante sociale. Ne pas surprotéger la personne. Etre vigilant à la place laissée à la personne handicapée.			
Entretien C.C.Paris n°02 - entretien individuel Mme Millous Evaluer les manques en terme de compétences des PH et besoins de formation	- Logique sociale et citoyenne	- Bilan de compétences des PH à insérer. (Marché des TH petit, n'offre pas assez de compétences - Air France : bac +3)	- Niveau de formation attendu sur les postes (ici de commerciaux)	- travail en partenariat avec des centres de formation extérieurs et d'autres entreprises.
Entretien C.C.Lyon n°01 - C.A.T Inscrire son travail dans un environnement plus large et plus systémique	- Professionnels capables d'élaborer compte tenu de la complexité croissante des dispositifs.			
Entretien C.C.Lyon n°02 - ADAPT Auto manager son activité	- Etre un bon artisan de son métier - Personnes qui ont fait le point sur leur choix professionnel (profession abrasive) - Adaptabilité du professionnel - Etre capable de parler de sa pratique aux autres			Tout en étant capable de travailler en équipe. Travail en collectif
Entretien C.C.Lyon n°03 REED/REN Imaginer des formations spécifiques pour les PH	- Remise en cause de l'éducation et repenser l'éducation vis-à-vis des personnes handicapées.			
Entretien C.C.B N°01 (enregistré)	Capacité à communiquer sur son			

Travailler à la mise en place d'un réseau entre professionnels et être capable d'en faire état.	travail, sur la connaissance que les PITH ont des publics.			
Travailler à la reconnaissance du travail effectué (certains ont la reconnaissance parce qu'ils ont l'appellation)				
Entretien C.C.B N°03 S'auto évaluer	Construire des critères d'auto évaluation qui constitueraient l'espace déontologique de la profession. <i>"Préparer les gens à s'auto évaluer et à travailler en équipe. Aujourd'hui, il n'y a pas de déontologie, pas d'éthique, pas de sanction".</i>			
Travailler Evaluer en équipes.				