



**HAL**  
open science

# L'inclusion des jeunes adultes en situation de handicap par le biais de la transposabilité du savoir-être

Cyrielle Pelissier

► **To cite this version:**

Cyrielle Pelissier. L'inclusion des jeunes adultes en situation de handicap par le biais de la transposabilité du savoir-être. Sociologie. 2022. dumas-04004715

**HAL Id: dumas-04004715**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04004715>**

Submitted on 25 Feb 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Master « SOCIOLOGIE »  
Parcours : SANTÉ, TERRITOIRE et ENVIRONNEMENT

**Mémoire de master fin d'étude**  
Année universitaire 2021 - 2022

**L'INCLUSION DES JEUNES ADULTES EN  
SITUATION DE HANDICAP PAR LE BIAIS DE LA  
TRANSPOSABILITÉ DU SAVOIR ÊTRE**

Présenté par : PELISSIER CYRIELLE

Directeur de mémoire : Monsieur GONDARD. E



**L'INCLUSION DES JEUNES ADULTES EN  
SITUATION DE HANDICAP PAR LE BIAIS DE LA  
TRANSPOSABILITÉ DU SAVOIR ÊTRE**

## **REMERCIEMENT**

Je tiens à témoigner ma reconnaissance à toutes les personnes qui m'ont soutenu tout au long de mon parcours scolaire, et plus précisément de la réalisation de ce mémoire de fin d'études.

En premier lieu, je tiens à remercier Monsieur GONDARD. E, professeur à l'université, et directeur de ce mémoire, pour avoir répondu à toutes mes interrogations, pour son accompagnement et ses conseils, qui ont contribué à alimenter ma réflexion.

J'adresse également mes remerciements à toute l'équipe du Pôle Enfance la Corniche, pour m'avoir accueilli et fait confiance. Je remercie plus particulièrement mes deux tuteurs de stage, Madame RAMEL.P et Monsieur RIGAL.S pour leur disponibilité, pour la qualité de nos échanges, et pour m'avoir fait partagé le goût de votre métier avec passion.

Merci également à mes collègues de promotion, qui ont permis un enrichissement de la formation de par nos soutiens mutuels, et par la bonne humeur durant ces années.

Enfin, je tiens à exprimer ma gratitude à tous mes proches pour leur soutien, et leur aide précieuse à la relecture et à la correction de mon mémoire.

<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
<b>PARTIE 1: LA THÉORIE</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1 : L'inclusion socioprofessionnelle des jeunes en situation de handicap : un défi sociétal</b>	<b>4</b>
1.1 Une société inclusive	4
1.2 Un accompagnement socio-professionnel	6
1.3 Politique publique et réalité de l'emploi : des écarts majeurs	9
<b>CHAPITRE 2 : Les services et outils existants pour préparer au mieux la sortie du jeune</b>	<b>11</b>
2.1 Le Service d'Insertion Socio-Professionnel : un accompagnement clé pour l'insertion	12
2.2 Le travail en réseau au delà du territoire du bassin de thau	14
2.3 La communication grâce aux réunions et au logiciel pour une meilleure prise en charge.	19
<b>CHAPITRE 3 : Le sentiment de compétences, une composante de l'estime de soi</b>	<b>20</b>
3.1 Des adolescents en situation de handicap : vers une construction identitaire	20
3.2 Favoriser l'apprentissage des savoir être au détriment des savoir faire	24
<b>PARTIE 2: PARTIE MÉTHODOLOGIQUE</b>	<b>32</b>
<b>CHAPITRE 1 : Présentation du cadre institutionnel du Pôle Enfance La Corniche</b>	<b>33</b>
1.1 Qu'est ce qu'un IME ?	33
1.2 Qu'est ce qu'un DITEP ?	35
1.3 L'admission de ces jeunes.	36
1.4 Les différents axes d'accompagnement	37
<b>CHAPITRE 2: Le projet de recherche</b>	<b>39</b>
2.1 Le choix du sujet	39
2.2 La problématique	39
2.3 Les hypothèses.	40
<b>CHAPITRE 3: Les enquêtes de terrain : Quels outils pour quelle hypothèse?</b>	<b>40</b>
3.1 L'observation participante.	41
3.2 Les différents entretiens.	42
3.3 Le questionnaire en direction de chargé d'insertion socio-professionnelle	45

<b>PARTIE 3: ANALYSE DES RÉSULTATS</b>	<b>47</b>
<b>CHAPITRE 1: Présentation des résultats en lien avec la théorie.</b>	<b>47</b>
1.1 Le peu de connaissance des jeunes adultes sur les savoir-être à acquérir pour s'inclure dans la société.	48
1.2 La valorisation des savoir faire au détriment des savoir être dans les différents temps de prise en charge	53
1.3 Les stages comme outils facilitateurs d'inclusion par la transposition des savoir être.	57
<b>CHAPITRE 2 : Mise en évidence des possibilités d'actions</b>	<b>60</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE:</b>	<b>65</b>
<b>TABLEAU ET SCHÉMA :</b>	<b>68</b>
<b>ANNEXE :</b>	<b>68</b>
ANNEXE 1 : Cartographie du travail en réseau et partenariat du SISP	69
ANNEXE 2 : Entretien semi-directif en direction des professionnels du secteur médico-social	71
ANNEXE 3 : Entretien directif en direction des jeunes sortant de l'établissement	73
ANNEXE 4 : Questionnaires en direction de chargée d'insertion socio-professionnelle	77
ANNEXE 5 : Le portefeuille de compétences des jeunes sortant accueilli à l'institution	81
ANNEXE 6 : Bilan de stage du Pôle Enfance la Corniche	84
ANNEXE 7 : La Démarche didactique de formalisation des savoir être, d'Henri Boudreault	86
<b>RÉSUMÉ</b>	<b>87</b>

## INTRODUCTION

L'origine du mot handicapé est la contraction de la langue anglaise: *hand in cap* qui se traduisait par la main dans le bonnet. Cela a été aussi, un système d'échange dans lequel une personne va proposer d'acquérir un objet familier qui lui appartient contre un autre. Au 18ème siècle, c'est à travers une notion sportive que le mot handicap s'inscrit: il va désigner les courses de chevaux, organisées sur des jockers ayant des chances inégales de vaincre ; pour cela des poids vont être disposés sur les chevaux pour égaliser les chances. Par la suite, il va devenir une notion médicale : il désigne une limitation en terme de santé. Mais ce n'est qu'au 20ème siècle, qu'il passe par l'administration et le juridique et s'inscrit dans les textes législatifs. Le mot handicap est devenu un concept à part entière, un objet de recherche.

Nous allons nous rapprocher d'une définition afin de bien comprendre qu'est-ce que le handicap? L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a proposé plusieurs définitions successives du handicap, qui ont orienté les politiques publiques nationales et internationales. Nous garderons celle de 1980, qui est une conception du handicap comme résultat d'une interaction avec l'environnement. Cette définition comprend trois dimensions : la déficience, l'incapacité et le désavantage :

- Déficience : “Dans le domaine de la santé, la déficience correspond à toute perte de substance ou altération d'une fonction ou d'une structure psychologique, physiologique ou anatomique”.
- Incapacité : “Dans le domaine de la santé, une incapacité correspond à toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon normale ou dans les limites considérées comme normales, pour un être humain”.
- Désavantage : “Dans le domaine de la santé, le désavantage social d'un individu est le préjudice qui résulte de sa déficience ou de son incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal, compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socioculturels”.

Ainsi, il existe différents types de handicap mais nous allons nous pencher sur la déficience intellectuelle dans un premier temps puis ensuite nous nous pencherons sur les troubles du comportement. L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la déficience comme étant “déficiences intellectuelles la capacité sensiblement réduite de comprendre une information nouvelle ou complexe, et d'apprendre et d'appliquer de nouvelles compétences (trouble de l'intelligence).” En conséquence, il devient difficile de penser, de comprendre, de conceptualiser, d'exprimer et de communiquer. (difficultés cognitives, langage, motricité et des performances sociales). Il touche 1 à 3% de la population générale d'après l'Institut national de la santé et de la recherche médicale



(INSERM). La déficience intellectuelle peut se traduire par des troubles autistiques, des maladies génétiques telles que le syndrome de Bourneville, ou encore la trisomie 21.

Les troubles du comportement, rassemblent les troubles de conduites (TC), et trouble oppositionnel avec provocation (TOP). Le diagnostic est plus complexe car il est tiraillé entre la délinquance juvénile, la souffrance psychique et la pathologie mentale. Ce sont des enfants, qui présentent des difficultés psychologiques importantes et une véritable détresse psychique dont l'expression se décèle par des attitudes, des conduites, qui perturbent fortement l'accès à l'apprentissage, et de manière plus général à leur socialisation. Cela peut se traduire par des problèmes importants d'attention et de concentration, une capacité de mémorisation assez faible. Nous pouvons faire référence à des psychotiques ou encore des schizophrènes.

La société a depuis plusieurs années fait des progrès en terme d'inclusion de manière générale pour les personnes en situation de handicap de tout type, en terme d'inclusion professionnelle, elle a mis en place des lois telle que la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, qui fixe les conditions d'obligation d'emploi et oblige tous les employeurs qu'ils soient privés ou publics, et ayant au moins 20 salariés à employer un minimum de 6 % de travailleurs en situation de handicap. Nous parlons du dispositif de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Cependant, aujourd'hui les recruteurs ne recherchent plus de la compétence professionnelle, ni de la qualification/ formation mais surtout une bonne attitude et de la motivation. Ce qui, pour des personnes en situations de handicap mental ou ayant des troubles du comportement, reste le plus précaire à assurer pour une bonne inclusion. Ces attitudes peuvent se traduire par la notion de savoir être. Aujourd'hui, elle vient compléter les notions de savoir et de savoir-faire. Elle s'est développée petit à petit et est rentrée dans le langage courant et finit dans des référents métiers. Là où le savoir vise avant tout l'obtention de connaissance et le savoir-faire vise à les mettre en pratique, le savoir être quant à lui, vise à développer des attitudes et des modes de pensée, se concentrer sur le développement un moral individuel. En ce sens, le savoir-être dépasse l'horizon de l'enseignement vers l'apprentissage pour investir pleinement celui des valeurs, des attitudes et des comportements justes.

Afin de guider notre étude, nous nous sommes questionnés sur plusieurs choses telles que : La place du savoir être comme vecteur d'insertion globale ? Un accompagnement socio-professionnel comme vecteur d'insertion : Le maillage entre les IME et les établissements d'insertion professionnelle ordinaire tel que les Missions Locales d'Insertion, cap emploi sont -ils mis en place ? Dans quel cadre les jeunes sont -ils accompagnés par l'IME sur l'apprentissage des savoir être? Quelle place le savoir être à dans la prise en charge des jeunes? Ce savoir être est-il évaluable? Les jeunes s'auto-évaluent-ils ? Sont-ils conscients de leur attitude? Quelles sont les conditions à réunir pour rendre l'apprentissage de ces savoir être accessibles à tous?

Nous avons choisi de mener cette recherche pour essayer de comprendre comment transposer les savoir être appris au sein de l'institution, dans les différentes situations socio-professionnelles, afin d'améliorer l'inclusion des jeunes adultes ?

Cette étude a commencé par la constitution d'une revue de littérature définissant dans une première partie, qu'est-ce que l'inclusion socioprofessionnelle, et comme quoi c'était un défi issu de la société. Ensuite nous avons discuté sur les différents dispositifs existants pour préparer au mieux la sortie d'un jeune et pour finir, nous expliquerons qu'est ce qu'une compétence en lien avec l'estime de soi.

Dans une deuxième partie, nous avons expliqué notre choix sur le sujet, les hypothèses à notre questionnement qui sont en lien avec l'avis des jeunes, les pratiques de chaque professionnel de la prise en charge du jeune, mais également sur les outils déjà mis en place. Ensuite, nous expliquerons le lieu du stage et quelle méthodologie nous avons utilisé pour y répondre.

Les résultats seront présentés dans une troisième partie suite aux témoignages recueillis puis analysés et confrontés à la recherche documentaire. Cela permettra ensuite de donner une réponse à notre problématique, et également de proposer des actions à mettre en œuvre .

## **PARTIE 1: LA THÉORIE**

La place du handicap dans le milieu socio-professionnel et la place de la jeunesse auprès de l'emploi sont des questions primordiales dans notre société, et elles font débat. Cette partie est dédiée à la recherche documentaire, elle va nous permettre de comprendre, délimiter et cibler notre sujet.

Dans un premier temps, grâce à cette revue littéraire, nous allons expliquer ce qu'est l'inclusion socio-professionnelle et qu'est ce qu'il en est des politiques publiques. Ainsi dans un deuxième temps, nous parlerons des dispositifs existants pour préparer au mieux la sortie des jeunes, et puis des sentiments de compétences chez les jeunes ayant une déficience intellectuelle et/ ou un trouble du comportement. Et dans un dernier chapitre, nous évoquerons le cadre institutionnel du Pôle Enfance La Corniche de Sète.

### **CHAPITRE 1 : L'inclusion socioprofessionnelle des jeunes en situation de handicap : un défi sociétal**

Lorsque l'on interroge le devenir des jeunes adultes en situation de handicap, il convient en amont de préciser les notions d'intégration, d'inclusion, d'insertion, et d'assimilation, qui bien que souvent non différenciées, évoquent des réalités et des attendus bien indépendants. La perspective d'inclusion, estime que toute personne, quelle que soit sa différence, permet d'accéder à la société en mettant l'accent sur le fait que c'est à l'environnement de s'adapter au citoyen.

Dans un premier temps nous parlons de l'inclusion et nous en donnerons une définition. Ensuite nous discuterons de qu'est ce que l'inclusion socioprofessionnelle, nous parlons non plus seulement de travail et d'emploi mais aussi de la vie sociale qui s'articule autour, car il faut penser à la santé, aux transports, aux logements et à la relation aux autres pour bien penser le professionnel. Cependant, lorsque les pouvoirs publics parlent d'inclusion, et pensent à des politiques, celles-ci peuvent être compliquées à mettre en place.

#### **1.1 Une société inclusive**

Les politiques publiques actuelles s'orientent vers l'inclusion de la personne en situation de handicap. Cette inclusion s'exprime par une volonté de permettre à cette dernière de contribuer activement à la vie en société. Le mot "inclusion" est "l'état de quelque chose qui est inclus dans un tout, un ensemble" explique le Dictionnaire Robert de Sociologie. Le sens étymologique vient du latin "inclusio" qui signifie emprisonnement. D'après Bouquet Brigitte, en 2015 dans *l'inclusion : approche socio-sémantique*, le terme change, et est repris au XIXe siècle, au sens d'insérer : "faire entrer un élément dans un ensemble".

Suite à cette évolution et en lien avec la loi du 11 février 2005, qui définit pour la première fois en France le terme d'handicap : "Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant". Elle articule l'objectif d'accès au droit commun avec le droit à la compensation afin de favoriser l'accès à l'autonomie des personnes en situation de handicap. Elle apporte de nombreuses avancées sur les domaines suivants : l'accueil des personnes en situation de handicap, le droit à compensation, la scolarisation, les ressources, l'emploi, l'accessibilité, mais aussi à la citoyenneté et à la participation à la vie sociale. Car avant d'être des personnes en situation de handicap, ce sont des citoyens à part entière. En raison de cette législation, les associations et les milieux professionnels spécialisés vont jouer un rôle dans l'inclusion. Tout commence, lors de l'apparition du terme "situation" de handicap et non plus "personne handicapée". La société met l'accent sur le fait que la personne ne serait plus à caractéristique médicalement différente, mais par les limites environnementales et sociétales auxquelles elle fait face. Comme l'affirme, Claude Hamonet en 2006, médecin : "l'expression «personnes en situation de handicap». Cette formulation situe parfaitement le problème. Elle met en évidence le fait que ce sont le cadre de vie et l'organisation sociale, du fait de contraintes incompatibles avec les capacités restreintes d'une partie croissante de la population, qui créent le handicap". Le handicap est une affaire d'environnement.

Ainsi, dans la même idée, Charles Gardou dans La société inclusive, parlons en!, en 2012, décrit la société inclusive, comme relevant d'un "investissement global" mais également d'une "action sur le contexte pour le rendre propice à tous", c'est-à-dire que chacun des citoyens est unique, et doit bénéficier des droits qui lui sont dus peu importe son identité, ou son handicap. Ainsi, pour lui, c'est au milieu de s'adapter aux individus : "Par contraste, une organisation sociale est inclusive lorsqu'elle module son fonctionnement, se flexibilise pour offrir, au sein de l'ensemble commun, un «chez-soi pour tous». Sans neutraliser les besoins, désirs ou destins singuliers et les résorber dans le tout." N'importe quel citoyen a sa place dans la société, et doit être accepté de tous dans le patrimoine social, sans pour autant effacer la diversité et la spécificité de chacun, il n'existe pas de norme.

La loi n° 2009-879 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST), a permis une avancée en termes d'inclusion et au fait que l'utilisateur était plus qu'une personne malade. Ce qui a été mis en place pour les établissements de santé tels que les hôpitaux, sont raccord également avec ceux du médico-social. L'assemblage des dispositifs ne suffit plus et les politiques publiques poussent à une meilleure collaboration et articulation des différents acteurs entre eux. Cette nouvelle méthodologie de prise en charge portée par la loi "HPST" engageant à travailler sur les 3 grandes notions :

- La notion de parcours : c'est l'utilisateur, ses demandes et ses besoins qui sont au centre et non plus les établissements.
- La notion de territoire : ce n'est plus une prise en charge globale et unique pour tous sur le lieu d'implantation de l'établissement, mais sur un territoire au plus proche de l'utilisateur, avec une prise en charge adaptée. Cela impose aux établissements, un mode de fonctionnement plus souple et hors les murs.
- La notion de plateau technique : le but est d'offrir à l'utilisateur dans le cadre de sa prise en charge, un ensemble d'interventions de professionnels ayant des savoir-faire différents (médical, paramédical, éducatif, etc.), pour arriver à un projet commun autour du jeune.

Comme le développe Charles GARDOU dans le même ouvrage, : "l'idée de société inclusive tourne le dos à toute forme de captation, qui accroît, de fait, le nombre de personnes empêchées de bénéficier des moyens d'apprendre, de communiquer, de se cultiver, de travailler, de créer et de faire œuvre. Elle appelle simultanément à ne plus concevoir le handicap comme un question "à côté" mais à le penser "avec", sans réduire les personnes à leur seuls besoins, faisant d'elles des nécessiteuses. Comme tout un chacun, il ne leur suffit pas de vivre, elles veulent exister, ce qui suppose l'expression de leurs désirs et de leurs projets". Il est donc nécessaire de développer pour les jeunes, un accompagnement basé sur leurs envies, et leurs souhaits pour construire un parcours d'insertion socio-professionnelle adaptable et accessible.

## **1.2 Un accompagnement socio-professionnel**

L'accompagnement de manière globale peut être perçu comme une sorte de "dispositif". Dans Le jeu de Michel Foucault, Michel Foucault sociologue, philosophe, décrit le dispositif comme étant mis en place par "la société pour « lutter contre » ce qui, pour elle, « fait problème ». Un dispositif est conçu en vue de produire « dans le corps social » un certain effet, entre normalité et anormalité." Nous pouvons déduire que l'accompagnement participerait à un processus d'émancipation des personnes dans le besoin envers des inégalités sociales, la lutte contre l'exclusion, l'inclusion scolaire et socioprofessionnelle, l'accompagnement pour des personnes en danger, etc, entre une personne compétente dans un domaine aidant un individu dans l'orientation qu'il souhaite, dans la recherche d'une solution, ou dans la la quête d'un maintien quelque soit le domaine (logement, emploi, etc).

Pour Mireille Berbesson et Binh Dô-Coulot, dans L'accompagnement social dans les politiques d'insertion et de lutte contre les exclusions, décrit l'accompagnement comme un trompe l'oeil : "L'adoption généralisée de ce terme d'accompagnement a permis à bon compte de « moderniser» l'intervention : on «n'aide» plus, on «n'assiste» surtout pas, on «suit» de moins en moins, on

«accompagne». Et comme on intervient dans le champ social, on fait donc de «l'accompagnement social». Dans le terme accompagnement, il est sous-entendu que ce n'est pas de leur ressort si les personnes ne s'en sortent pas, car les professionnels auront fait leur maximum pour les accompagner, car ce n'est plus de l'assistance, nous ne faisons plus à la place de, on lui montre comment faire et il s'en saisit. L'accompagnateur lui évoque les obstacles et lui indique le chemin seulement.

Dans beaucoup de représentation, le travail et l'emploi apportent beaucoup à la société, aux citoyens qui la composent, le travail devient même une composante de l'identité, après la famille, car les premières questions que l'on pose à un individu seraient “dans quoi tu travailles? dans quelle société? qu'est ce que tu fais dans la vie?” et que l'univers social, de ce que représente la famille, les loisirs, l'habitation, etc en devient presque insignifiant. D'après Philippe Labbé dans L'accompagnement socioprofessionnel (ASP) : une construction systémique d'écrit que “si le social est présent et ne serait-ce que parce que les missions locales sont évaluées sur leur réussite quant à l'accès à l'emploi et en formation qualifiante de leurs publics, le domaine professionnel est considéré – est-ce assumé ? – comme étant « plus important » que le social.”

L'insertion socio-professionnelle désigne donc un processus d'accompagnement, permettant aux personnes éprouvant des difficultés par rapport à leur employabilité en raison de complications. Elles peuvent être de nature administrative (fournir pièce d'identité ou carte vitale, savoir faire un compte pôle emploi), professionnelle (manque de formation, manque d'expérience), de santé (handicap, dépendance), social (défaillance des habiletés sociales, complication relation interpersonnelle), etc. L'accompagnement social permet de renseigner les personnes sur l'accès à leurs droits, de les valoriser dans leurs environnements et sur leurs capacités et également de favoriser le lien social dans le but de rompre l'isolement. Tout en appuyant sur les valeurs de leur implication professionnelle.

Lorsque nous parlons d'accompagnement socio- professionnel, nous parlons non pas seulement des pratiques professionnelles, du monde du travail et de l'emploi de manière général mais également répondre à un besoin social, une intégration sociale. Nous citerons Durkheim pour définir le concept d'intégration qui l'explique dans De la division du travail social en 2007, “un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des croyances, des valeurs, des objectifs communs, le sentiment de participer à un même ensemble sans cesse renforcé par des interactions régulières”. L'intégration sociale passe par plusieurs dimensions telles que la socialisation, qui permet à l'individu de s'adapter à son environnement, mais répond aussi à la question de l'habitation, de la culture ou encore de la santé. L'inclusion sociale ne peut être totalement aboutie sans qu'elle puisse également avoir une place dans le monde du travail.

Sur le plan professionnel, l'accompagnement prend en compte la nécessité de favoriser la sécurisation des carrières, donc le maintien dans l'emploi, mais aussi d'améliorer le développement de

l'employabilité. L'accompagnement est basé sur l'intégration professionnelle, et doit promouvoir la vie personnelle, faire un maillage entre les deux, ainsi pour les jeunes adultes l'accompagnement est de leur montrer ce qui est entre l'envie de faire et d'être, la possibilité si il s'en donne les moyens ou ayant les capacité de, et la réalité du travail, les opportunités du marché de l'emploi, et qui entre les différents termes, il peut y avoir des fossés.

Le schéma de l'accompagnement socio-professionnel est un processus qui peut être assez linéaire, cependant, il est fait de progressions, et d'obstacles qui viennent ralentir ce processus. Dans L'accompagnement socioprofessionnel (ASP) : une construction systémique, Philippe Labbé représente le déroulement des séquences de ce processus cependant, elle peut varier selon les besoins de chaque individu, de chaque jeune, et la possibilité d'être changer en fonction de leurs demandes.

Tableau 1 : Le processus d'Accompagnement Socio-professionnel.

Accueil, écoute	Attitude de compréhension et de compassion
Diagnostic partagé	ANALYSE SWOT : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opportunité et menace, en fonction de l'environnement et des potentialités du jeune</li> <li>- Force et faiblesse</li> </ul> Et toutes les perspectives doivent être délimitées en fonction des origines qu'elles soient internes ou externes
Projet et scénario	Synthèse projets professionnels et vie personnelle Description des objectifs prioritaires  D'après Boutinet dans <u>l'Anthropologie du projet</u> : "Esquisse d'un compromis entre le possible et le souhaitable."
Contrat	Négociation du cadre normatif contractuel : engagement, réciprocité.
Mise en œuvre	Conditions stratégiques.
Suivi	Évaluation du parcours, comparaison et analyse des écarts , adaptabilité de l'accompagnement,

Ainsi, l'inclusion n'est pas seulement le fait d'être accepté de tous, c'est aussi d'exister, de contribuer et de prendre des décisions au sein de la société dans laquelle ils évoluent, comme l'explique Lebrun

Nicolas en 2009 : “L’inclusion ne se résume pas à des processus d’insertion professionnelle et d’intégration économique, elle consiste aussi en une participation sociale, culturelle et civique à la société.” Nous pouvons parler d’inclusion socio-professionnelle. C’est cette vision d’inclusion que favorisent les politiques publiques, afin de devenir peu à peu une référence globale en termes d’objectifs de lutte contre les inégalités sociales, et l’exclusion, de promouvoir l’autonomie des personnes et de rechercher une vie en société plus juste et facteur de plus d’égalité.

### **1.3 Politique publique et réalité de l’emploi : des écarts majeurs**

Occuper un emploi, c'est-à-dire effectuer l'exercice d'une profession rémunérée par un salaire, dans le cadre d'un contrat de travail signé entre l'employeur et l'employé. L'emploi permet alors de donner une place dans la société et de donner un statut au citoyen. Travailler est ainsi, facteur d'inclusion sociale, et permet de maintenir le lien social. Le travail est la base de l'économie, et il est source principale de revenu. Il est aussi source de questionnement qui font l'objet de recherche, dans Les métamorphoses de la question sociale de Robert Castel, il décrit que “Dans une société démocratique, l’État devrait représenter la volonté des citoyens et donc veiller à satisfaire leur besoin d’être protégé. Mais qu’est-ce qu’être protégé ? Il y a différentes formes de protection. Des sociétés ne vivent pas nécessairement mal quand il y a certaines formes d’assistance que j’ai appelées « protection rapprochée ». Mais dans une société comme la nôtre, au fort degré d’individualisation et d’urbanisation, il n’y a plus ces réserves (ou elles sont très faibles) dans la société civile, il y a de moins en moins de solidarités informelles ; elles ne sont pas à la mesure du risque de fracture qui nous menace. Il n’y a pas de cohésion sans protection et dans notre type de société, il n’y a pas de protection sans intervention de l’État.” Ainsi, divers gouvernements ont agi afin de promouvoir une politique de l’emploi et de protection. D’après Nezosi Gilles dans la 2ème édition La protection sociale éditée en 2021, explique que “les politiques de l’emploi sont des interventions publiques qui ont pour objectif de corriger les déséquilibres et les conséquences néfastes des dysfonctionnements du marché du travail.” mais entre ce qui est dit, et ce qui est réellement fait et mis en place, il existe parfois un fossé.

Tout commence en 1975, avec la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées. Cette loi est présentée par Simone VEIL, l'ancienne ministre de la Santé. C'est une avancée sociale importante, créant la politique publique sur le handicap et sur leur intégration à la société, ils ne sont plus considérés comme au 19e siècle, tel que des fardeaux, de “fou” ou d’infirme. Cette loi reconnaît les droits des personnes en situation de handicap dans la société tels que : le droit au travail, le droit d’une garantie minimum de ressource pour ceux exerçant une activité professionnelle et enfin le droit à l’intégration scolaire et sociale. Cela leur procure donc des aides favorisant une certaine indépendance et des opportunités dans l’insertion professionnelle.



Cela continue avec la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées modifiée par la loi de 2005 , qui fixe les conditions d'obligation d'emploi et oblige tous les employeurs qu'ils soient privés ou publics, et ayant au moins 20 salariés à employer un minimum de 6 % de travailleurs en situation de handicap. Nous parlons du dispositif de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Cette loi élabore également l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) qui favorise l'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ainsi elle consacre davantage de moyens à pour le milieu ordinaire de travail. Si les entreprises ne respectent pas l'obligation d'emploi, elles doivent verser une contribution financière annuelle à l'AGEFIPH.

La loi de 2005 prévoit le cumul de l'Allocation Adultes Handicapé avec des revenus du travail jusqu'à hauteur du SMIC. Entre 2008 et 2012, l'AAH a été revalorisée de 25%, cette allocation permet de faire tremplin vers l'emploi.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels instaure un "dispositif d'accès à l'emploi, et à la qualification qui comprend un suivi médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle" pour les personnes en situation de handicap.

Ces dispositifs visant à faire des personnes en situation de handicap des citoyens à part entière, se questionnent sur leur efficacité, notamment en matière d'inclusion socioprofessionnelle. Car au vu du public accueilli dans les IME et les DITEP, certains d'entre eux présentent des déficits qui limitent leur capacité à s'insérer socialement et professionnellement dans la société.

L'inclusion socioprofessionnelle a pour effet de responsabiliser les personnes en situation de handicap. Il renvoie à un rôle actif pour celles-ci, elles doivent prendre des initiatives et savoir s'organiser, mettre en valeur leur compétences, développer leur autonomie, et devenir acteur de leur vie. En effet, les politiques publiques mettent "la personne en situation de handicap dans une position de décideur, à l'origine de ses propres choix de vie. La personne devient partie intégrante, et non plus intégrée, d'un système d'interactions sociales, inversant ainsi le point de vue entre l'offre et la demande d'accompagnement." d'après JP. CHAMPEAUX, et C. DUCAP, dans Pour une vie citoyenne : des principes, une histoire, des pratiques, en 2016.

Nous constatons aujourd'hui que les objectifs ne sont pas atteints. D'après la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES), de septembre 2020, n°031 : le taux d'emploi direct en équivalent temps plein des personnes en situation de handicap stagne à environ 3,5 % depuis 2016, alors que le taux légal est de 6 %. Bien que des différences doivent être apportées en fonction des secteurs d'activités et du nombre d'employés, les employeurs d'une manière générale ont toujours beaucoup de préjugés à propos des personnes en situation de handicap.

Entre 2016 et 2018, seulement 36 % des personnes reconnues handicapées ont un emploi, contre 65 % des autres personnes de 15 à 64 ans. Ainsi, leur participation au marché du travail est plus faible 44 % contre 72 % chez les personnes n'étant pas en situation de handicap, et en ce qui concerne le chômage, près de 18 % chez les PSH contre 10 %. Ils ont ainsi des emplois plus précaires mais aussi un éventail de travail moins ouvert. Nous pouvons nous questionner sur l'efficacité de ces politiques publiques ?

Pour conclure, nous pouvons indiquer un grand changement en termes de volonté pour renforcer cette inclusion socioprofessionnelle pour les jeunes adultes en situation de handicap. Pour résumer l'évolution de la prise en charge du handicap dans le milieu professionnel, et distinguer les différences des deux concepts, voici un tableau inspiré de Dionne & Rousseau en 2006 :

Tableau 2: Différences entre intégration et inclusion.

<b>Intégration</b>	<b>Inclusion</b>
Logique de filière	Logique de parcours
Spécialisation	Adaptation
Identification de la déficience, de l'utilisateur	Identification de l'obstacle, sur l'environnement
Diagnostic	Evaluation
Traitement médicalisé	Projet personnalisé
Le jeune adulte doit s'adapter pour être accepté.	La société doit s'adapter pour que l'utilisateur soit admis dans un milieu professionnel ordinaire.

La perception et le regard sur les personnes en situation de handicap ont bien changé, ainsi les politiques publiques ont pu évoluer. Leur place dans la société reste cependant difficilement accessible, au vu des chiffres exposés. L'inclusion socioprofessionnelle reste également un défi, suite aux accompagnements médico-social ou thérapeutique à fournir afin qu'ils puissent accéder aux codes de la vie en société, aux savoir être et aux habiletés sociales.

## **CHAPITRE 2 : Les services et outils existants pour préparer au mieux la sortie du jeune**

Tout commence avec la loi n°2002-2 de rénovation et de modernisation de l'action sociale. Elle a pour but de rénover l'action sociale et médico-sociale, mais elle a également de nouvelles règles relatives

aux droits des personnes. Elle remet l'usager au cœur du dispositif, afin de promouvoir leur autonomie, leur protection et l'exercice de leur citoyenneté.. Pour ce faire, elle s'articule autour de 4 grands axes : le renforcement du droit des usagers, l'élargissement des missions de l'action sociale, organiser et coordonner les différents acteurs du secteur, et améliorer la planification. La Loi du 2 janvier 2002 a implanté une règle pour tous les établissements du social et médico-social de construire un dossier unique usager. Ce n'est que depuis quelques années, que ces outils se mettent en place.

Dans un premier temps, nous expliquerons le service clé des établissements IMPro et DITEP qui permet de travailler l'insertion socio professionnelle. Dans une deuxième partie, nous verrons que le travail en réseau de ce service facilite l'inclusion des jeunes. Et par la suite, des outils pour favoriser la communication au sein de leur établissement pour l'amélioration de la prise en charge.

## **2.1 Le Service d'Insertion Socio-Professionnel : un accompagnement clé pour l'insertion**

Le SISP est composé de deux éducateurs spécialisés chargés d'insertion socio-professionnelle. Le service a pour principale mission d'accompagner les jeunes et leurs familles sur la construction de leurs projets socio-professionnels. Ils n'ont pas d'obligation de résultat mais de moyen, ils mettent donc en place des outils pour favoriser ce projet.

Le service à créer un atelier pré-professionnel : c'est un atelier divisé en deux temps, pour les différentes sections jeunes de l'IMPro et du DITEP, à raison d'une rencontre hebdomadaire pour chacun. Ce temps d'atelier a pour but de mobiliser les jeunes autour de leur projet professionnel en créant une dynamique de groupe, d'acquisition de compétences et de savoirs. Il a pour objectif de mettre les jeunes en situation d'apprentissage, et de se projeter dans une activité professionnelle. Ces ateliers permettent de prendre connaissance de leur projet, et de les aiguiller sur les différentes possibilités qui s'offrent à eux. Ces temps d'atelier permettent au jeune de connaître et d'acquérir des savoir-être attendus dans le milieu professionnel, la construction d'un CV et d'une lettre de motivation, de travailler sur leur portefeuille de compétences en identifiant leur savoir être et leur savoir faire, la préparation à des entretiens de présentation pour un stage, etc. Par la suite cet atelier permet de confronter les jeunes sur leur expérience en stage, d'apprendre à exprimer leurs facilités et leurs difficultés, et d'essayer de trouver des solutions afin de les résoudre.

Le service informe les jeunes sur les différentes structures d'accueil pour adultes en milieu protégé et les différents foyers pouvant les accompagner (SA-ESAT, ESAT, ATO, foyer d'hébergement... ) et de même pour le milieu ordinaire (CFAS, pôle emploi, MLI, boîte d'intérim, ...).

Le milieu ordinaire de travail relève du droit commun, c'est-à-dire que n'importe quelles personnes, qu'elles soient en situation de handicap mental, physique, ou qu'elles soient valides, doivent pouvoir accéder à un emploi et pouvoir y rester. Le milieu ordinaire concentre les entreprises privées et les entreprises publiques du marché du travail qu'on appelle "classique". Les entreprises adaptées (EA) sont des spécificités qui font également partie du milieu ordinaire.

Le milieu protégé quant à lui, est constitué des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) qui sont des structures médico-sociales qui permettent aux personnes en situation de handicap de pratiquer une activité professionnelle rémunérée tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif. Nous pouvons également compter les accueils temporaires occupationnels (ATO) dans le milieu protégé qui sont des établissements d'accueil permettant de maintenir l'autonomie de la personne accueillie et continuer de développer son intégration sociale.

Pour renforcer les droits des usagers, des outils tels que les stages sont mis en place. Le service est chargé de connaître le projet du jeune, de lui proposer des lieux de stage, sauf si celui-ci est en capacité de faire les démarches seul. Les stages sont un premier pas dans la vie active, les premières expériences, ils vont leur permettre de développer leur autonomie et leur capacité d'adaptation : à un nouvel environnement, à un poste de travail, à différents modes de relations, permettre au jeune d'acquérir les valeurs de vie sociale par le travail, d'acquérir et/ ou de maintenir des connaissances, compétences professionnelles et un savoir être attendu en entreprise, d'avoir confiance en eux, de créer de nouvelles relations sociales, etc. Les jeunes peuvent expérimenter, affiner leur projet professionnel, et réinterroger leur objectif. Les stages sont un bon moyen également de leur laisser le choix, le choix de leur avenir, ils connaîtront la différence entre le milieu ordinaire et le milieu protégé, ils choisiront en fonction de leurs capacités, le milieu d'activité dans lequel ils souhaitent exercer.

Ces stages font suite à des évaluations et des bilans afin que les jeunes puissent comprendre sur quels points ils doivent travailler. Les bilans de stage permettent également de faire des demandes de notification d'orientation MDA, s'il y en a une.

Il existe différents types de stage :

- Stage interne : le premier contact avec le monde professionnel a lieu dans l'institution. un référent terrain est désigné en fonction du domaine d'activité choisi par le jeune : cela peut être agent d'entretien ou factotum. Des objectifs sont établis et évalués en fin de stage. Cette évaluation prépare les futures expériences en entreprise. Les savoir être professionnels constituent un axe fondamental pour la suite, ils s'assurent que ceux ci soit en cours d'acquisition pour les mettre en stage en extérieur.
- Stage en entreprise : Ils ont pour objectif de confronter les savoir-faire et les savoirs-être du jeune afin de les évaluer leurs compétences sociales et professionnelles. Ainsi, ils ont la possibilité de découvrir différents champs professionnels et d'acquérir un savoir être face au

exigence du monde du travail (le rythme du travail, la ponctualité, l'assiduité, le respect de la tenue de travail et des consignes données, le travail en équipe, etc.) mais aussi l'application des conseils et apprentissages techniques. Le stage peut avoir plusieurs objectifs, cela peut être un stage de découverte, un stage d'approfondissement, un stage d'admission.

Le Service c'est un accompagnement personnalisé avec des rendez-vous individuels pour chaque jeune. Lors de ces rendez-vous, une réflexion autour des démarches socio-professionnelles est faite en fonction de son projet tel que: la création d'un dossier BAFA, création d'un dossier de stage au sein d'un ESAT, l'information sur l'importance des papiers administratifs, la création de compte Pôle emploi, l'accompagnement à des boîtes d'intérim, prise de rendez-vous avec la MLI, etc.

Des sorties hors établissement sont organisées avec les jeunes, afin de les immerger et d'avoir une première approche du monde professionnel. Ces sorties sont diverses cela peut être : des visites d'établissement du type ESAT, pour comprendre ce que c'est et comment on y travaille, se déplacer dans des forums tel que le salon Travail-Avenir-Formation qui permet au chargé d'insertion de remplir son portefeuille de partenaires, mais aussi au jeune de voir un panel de métier qui peut exister.

Le SISP c'est aussi, un service de suite. Cet accompagnement se compose d'un temps de conseil, possibilité de prise en charge sur une durée maximum de 3 ans, sur sollicitation du jeune et/ ou sa famille. Pourvu dans l'Article D312-18 du décret n°2009-378 du 2 avril 2009 : "L'établissement ou le service assure l'accompagnement de l'insertion sociale et professionnelle de l'adolescent à sa sortie. Afin d'apporter son appui au jeune et à sa famille, en liaison avec les services administratifs et sociaux compétents auxquels il ne se substitue pas, il apporte son concours aux démarches nécessaires pour faciliter l'insertion professionnelle et l'insertion sociale. Cet accompagnement est poursuivi sur une durée minimum de trois ans." Il permet au jeune et à sa famille, de garder contact avec la structure pour quelconque questionnement sur de l'administratif ou sur une nouvelle orientation, ils peuvent les mettre en lien avec des services sociaux, des personnes avec qui ils sont en partenariat, etc. Ce service de suite permet d'éviter une rupture de parcours.

## **2.2 Le travail en réseau au delà du territoire du bassin de thau**

Qui dit travail en réseau dit déplacement. Déplacement dit mobilité, nous pouvons nous questionner sur où se situe l'offre proposée par des établissements et/ ou service avec qui nous sommes en collaboration, ou ces établissements sont-ils implantés, est ce que cette localisation favorise une inclusion, etc. Le concept de mobilité décrit comme "le fait de changer de position dans un espace réel ou virtuel, qui peut être physique, social, axiologique, culturel, affectif, cognitif." a été défini par le sociologue et urbaniste Alain Bourdin en 2005 dans Les mobilités et le programme de la sociologie.

L'analyse de la mobilité sociale permet de comprendre le changement, un déplacement qui s'effectue en rapport à son réseau de pairs mais aussi vis-à-vis de son réseau social d'appartenance. S'intéresser à la mobilité en géographie est un moyen de comprendre quels en sont les enjeux, à partir de l'analyse des distances, des déplacements ou encore de la répartition spatiale des organisations implantées et des individus.

### **2.2.1 Le territoire du bassin de thau**

De manière générale, le territoire est un espace organisé aux limites fixées (frontières) ou s'exerce une autorité, un pouvoir, une compétence (Etat, collectivité régional, local, organisme de gestion) d'ordre administratif et fonctionnel.

#### **- Contexte géographique**

Le Pôle Enfance la Corniche se situe à Sète ayant 43 686 habitants en 2020. Sète se situe dans le département de l'Hérault dans la région Occitanie. Surnommée "l'île singulière", cette commune possède une forte culture et est une des 14 communes constituant le Bassin de Thau. D'après les données de l'INSEE en 2018, le territoire du bassin de thau est constitué de 14 communes et de 125 325 habitants réparties sur une superficie de 310,3 km<sup>2</sup>. Le territoire du Bassin de Thau à une situation favorable : l'importance des espaces non urbanisés, la qualité du cadre de vie, et la diversité des paysages ce qui constituent des facteurs d'attractivités, et qui peuvent expliquer la croissance démographique. Mais pas que, il est central sur le littoral languedocien, se trouvent entre deux grands pôles urbains : Montpellier et Béziers, ainsi il est très accessible par les axes de déplacements structurants comme l'A9, et/ ou le train, en sont également facteur.

#### **- La mobilité du Bassin de Thau**

Thau aggro est compétente en matière de transports sur son territoire qui constitue un Périmètre de Transports Urbains. Au-delà de ce périmètre, les transports en commun sont assurés par le syndicat mixte Hérault Transport par délégation du Département de l'Hérault. Thau aggro met en œuvre un service composé par 12 lignes : 7 lignes irriguant la ville de Sète, 5 lignes assurant la desserte des autres communes de Thau aggro. Les lignes mises en œuvre par Hérault Transport relient les communes du Nord du Bassin de Thau à Sète, et les communes de l'ensemble du périmètre du Schéma de cohérence territoriale (SCoT) à Montpellier ou Béziers. Les bus nouvelle génération ont des espaces réservés aux personnes en situation de handicap. Chaque arrêt est annoncé visuellement et phonétiquement. Les conducteurs supplémentaires reçoivent régulièrement une formation relative à l'accueil des personnes à mobilité réduite et en situation de handicap.

#### **- Contexte socio-économique**

En ce qui concerne le contexte socio- économique du Bassin, les indicateurs sociaux nous indiquent une population plutôt modeste au regard des situations départementales ou nationales. Le nombre de personnes touchant le RSA (revenus de solidarité active) est environ égale à la moyenne départementale, d'après les indications données sur l'Observatoire des territoires. En effet en 2019, le Bassin de Thau comptait 4 407 bénéficiaires, soit 3,9% de la population contre 3.5% dans l'Hérault. Le taux de chômage sur le bassin entre 15 et 24 ans était de 33,6 % contre 31,2% dans l'Hérault et 27,2% en France.

Dans un contexte de difficultés croissantes d'accès à l'emploi, le territoire est confronté à un défi majeur : celui de parvenir à concilier développement du territoire avec le maintien de la cohésion sociale en répondant efficacement aux besoins de la population de l'agglomération. Nous comptons beaucoup sur le secteur du tourisme, qui est le 5ème créateur d'emploi. Il génère 43 500 emplois touristiques dans le département de l'hérault. L'agglomération ne s'arrête pas là, elle participe à la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires par la mise en œuvre d'actions d'insertion par l'activité économique tel que : le financement de 45% du budget de la Mission Locale d'Insertion du Bassin de Thau, la création de chantiers d'insertion professionnelle (3 chantiers d'insertion réalisés en 2018 ont permis à 42 personnes de reprendre leur parcours professionnel), mais aussi, afin de pallier au retrait complet des services de Pôle Emploi sur la commune de Frontignan, l'agglomération a organisé 11 permanences), la labellisation du "tourisme et handicap" attribué au Jardin Antique Méditerranée situé à Balaruc-les-bains, etc. Ainsi, Sète agglomération méditerranée développe de nombreux partenariats pour soutenir l'insertion professionnelle et par le logement tel que : des chantiers d'implication conduits en partenariat avec la MLIJ, des ateliers d'insertion par quartier, etc.

En ce qui concerne le partenariat, nous pouvons expliquer le territoire comme étant le territoire selon une approche plus subjective, soit le sentiment d'appartenance à un territoire, le territoire d'une communauté avec ses repères, ses habitudes, nous avons notre façon d'occuper l'espace. Le territoire est alors assimilé à un espace perçu ou un espace vécu mais vérifié ou non. D'après E. Goffman, dans La mise en scène de la vie quotidienne, il intitule un de ces chapitres "les territoires du moi" dans lequel il indique que "les territoires varient selon leur organisation", selon lesquels nous nous approprions et viendront moduler nos interactions avec autrui. C'est à dire qu'ils peuvent être bien délimités comme le représente la définition expliquée ci-dessus, mais aussi elle peut être mobiles, et c'est nous qui le choisissons. Dans le cadre d'un réseau, le territoire est choisi en fonction des personnes et des institutions avec qui nous travaillons.

### **2.2.2 Le travail en réseau et partenariat (ANNEXE 1)**

Le travail en réseau et le partenariat s'harmonisent et sont complémentaires. Le premier développe une logique d'acteur par une recherche de l'innovation "sur mesure", du tac au tac; le second quant à lui s'inscrit dans une logique institutionnelle qui élabore des méthodologies d'intervention telles que des conventions visant la transversalité des situations.

Le réseau au sein de l'institution se caractérise par la réciprocité des échanges entre les professionnels afin de permettre une cohérence dans la prise en charge des jeunes. Dans le cadre de prise en charge des jeunes, des partenariats sont mis en place. L'équipe du SISP est amenée à rencontrer les différents partenaires et à élaborer avec eux les stratégies d'insertion sociale et professionnelle les plus cohérentes dans l'intérêt des jeunes accompagnés. L'équipe cherchant à bénéficier des ressources de son milieu d'implantation et à constituer un réseau de proximité avec :

- Des structure adultes : ESAT, SA-ESAT, ATO, foyer d'hébergement, foyer de vie

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) accueillent des personnes en situation de handicap dont la Maison de l'Autonomie (MDA) en a donné la notification, car ils ont constatés que leur capacité de travail ne leur permettent, provisoirement ou durablement, d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire. Ce sont des établissements qui permettent d'avoir un soutien médico-éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

L'équipe du SISP, est en relation avec divers ESAT sur le territoire, pouvant aller de Frontignan, village voisin, à Marvejol en Lozère.

- Des structures d'insertion : MLI, Pôle emploi, Cap emploi

La Mission Locale d'Insertion (MLI) est un espace d'intervention au service des jeunes de 16 à 25 ans (pouvant aller jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap). Chaque jeune accueilli bénéficie d'un suivi personnalisé avec une conseillère personnelle et attitrée, dans le cadre de ses démarches, cela peut être des question vis-à-vis de l'emploi mais pas que, cela peut être également liée au logement ou à la santé. L'équipe du SISP est en partenariat avec la MLI Bassin de Thau, ils ont une personne référente handicap sur Sète, et une autre sur toutes les communes alentour. Cela permet au SISP de n'avoir contact qu'avec 1 ou 2 personnes maximum, et cela permet aux conseillères de connaître la structure, les jeunes qu'elles vont accompagner, et savoir ce qui a déjà été fait auparavant, pour ne pas faire de doublons.

- Des structures éducatives : les ateliers de bentenac à Manguio,

Ce sont des structures d'accueil temporaire, pour des jeunes en difficultés sociales, c'est-à-dire qu'ils ont des difficultés à être suivis dans des institutions spécialisées et qui sont en attente d'une place dans des institutions médico-sociales.



- Des structures pédagogiques et de formation : centre de formation de type AFPA, CFAs, le GRETA,

Les Centres de Formation d'Apprentis Spécialisé (CFAs), sont destinés aux personnes en difficulté. Ces centres donnent une formation générale et technique qui complète la formation reçue dans les entreprises avec le maître d'apprentissage. Ils ont une année de plus, pour une remise à niveau tel qu'en français ou en mathématique. Le SISP travaille généralement avec le CFAs de Béziers ou de Montpellier, en fonction du projet du jeune et du diplôme qu'il veut passer.

- Des entreprises "cocooning" :

Ils appellent entreprise "cocooning", des entreprises dont ils connaissent les patrons, avec qui ils travaillent depuis plusieurs années, cela peut être des entreprises de proximité comme le Centre de Vacances Le Lazaret, qui se trouve à 600m du Pôle Enfance la Corniche, ou cela peut être des artisans travaillant pour l'établissement comme un plombier par exemple.

- Le milieu associatif : CAPA'CITÉ , différents mais compétents, les Bidouilleurs

Les Bidouilleurs est une association, créée par une de leur homologue DITEP Mont Lozère sur Béziers. Une réunion trimestrielle est organisée, afin de discuter sur l'évolution de loi sociales, ou des préoccupations du moment, entre chargées d'insertion. Ces interlocuteurs peuvent venir d'établissement médico-sociaux, mais peuvent aussi faire partie d'association, ou des personnes pouvant provenir de dispositifs de droit commun (CFAs, MLI, ...). Ils partagent leur pratique technique : leur savoir, leur savoir faire, leur réseau, leur "tuyaux", etc.

Un travail de démarche est essentiel à la construction d'un réseau de partenariats variés et permettant d'offrir une palette de métiers adaptés et accessibles à leur capacités générales. Pour ce faire une recherche et un repérage des artisans, saisir les opportunités lors de conférences en faisant un peu du "porte-à -porte" pour se présenter et présenter la structure, faire connaître le handicap, etc. Le travail en réseau, il ne faut pas seulement l'acquérir , il faut aussi l'entretenir. Cela peut se faire par des appels téléphoniques, des réunions de partenariat, les professionnels des différentes structures peuvent être également conviés à des synthèses de jeune, etc.

Le secteur social et médico-social a parfois tendance à se cloisonner or il peut, dans le cadre d'un travail en réseau, se rapprocher d'univers différents qui pourront compléter le regard porté sur les populations accueillies .

### **2.3 La communication grâce aux réunions et au logiciel pour une meilleure prise en charge.**

Des réunions hebdomadaires faites en pluridisciplinaire permettent de discuter de chaque jeune, de l'avancée de son projet, ces réunions sont faites avec le chef de service, la psychologue, la coordinatrice des ateliers, les éducateurs spécialisés, les chargées d'insertion, des éducateurs techniques spécialisés d'atelier, le professeur, et l'assistante sociale. Plus précisément, ces réunions parlent des capacités de chaque jeune, déterminer leurs besoins, affiner leurs souhaits et leurs attentes, réfléchir à leurs démarches et prendre contact avec les partenaires nécessaires à la réalisation de leur projet.

Les réunions pluridisciplinaires ne sont pas les seules réunions qui permettent la réalisation du projet, des réunions de synthèse sont également programmées. Ces réunions sont consacrées à un seul jeune, et durent environ une heure avec toute son équipe encadrante. Depuis le début de l'année, la direction a choisie que les jeunes pouvaient être convier à leur synthèse, pour qu'ils puissent donner leur avis, entendre le point de vue de chaque professionnel.

Des moments de discussion informelle avec le référent du jeune et des réunions avec les familles sont aussi des outils mis en place, afin de favoriser la prise en charge du jeune.

Ainsi, la communication va de pair pour le bon fonctionnement d'une équipe pluridisciplinaire. Selon Claude ROY, en 1995 : "la communication est un processus verbal ou non par lequel on partage une information avec quelqu'un ou avec un groupe de manière que celui-ci comprenne ce qu'on lui dit. Parler, écouter, comprendre, réagir... constituent les différents moments de ce processus. La communication permet aux partenaires de se connaître, d'établir une relation entre eux. Cela peut entraîner des modifications d'attitude et de comportement." C'est un élément indispensable pour assurer le bon fonctionnement et une bonne prise en charge du public qu'accueille l'établissement.

Dans le but de créer un dossier unique de l'utilisateur, l'établissement a opté pour le système Easysuite. C'est un outil complet et collaboratif, les informations transmises sur le logiciel permettent d'avoir une protection des données et de créer le dossier unique de l'utilisateur, mais également permet d'avoir une traçabilité et une écriture précise sur la prise en charge du jeune. A chaque prise en charge du jeune, il y a une transmission de celle-ci. En conclusion, pour les professionnels c'est un logiciel de consultation et d'écriture.

Pour conclure, nous venons de voir les différents outils présents au sein de l'établissement, comme le service dédié à l'inclusion des jeunes et quelles en sont leurs missions, quels outils ils utilisent, tel que le travail en réseau. Nous avons fait un état des lieux du territoire du Bassin de Thau. Puis pour finir, nous avons expliqué l'importance de la communication au sein des établissements médico-sociaux et répondu à la question de comment ils s'y prennent.

## **CHAPITRE 3 : Le sentiment de compétences, une composante de l'estime de soi**

L'estime de soi est une expression qui désigne le fait d'avoir un jugement sur sa propre valeur, de ce que l'on est. Elle peut être évaluée de manière positive mais également négative. Dans ce cadre là, nous pouvons supposer que la personne a un manque de confiance en elle. Elle n'est pas sûre de que ce qu'elle fait est bien, est légitime, peut être dans un sentiment d'imposture. Cette estime de soi n'est pas quelque chose de linéaire, elle n'est pas acquise, et elle peut être différente selon l'endroit dans lequel nous nous trouvons, en fonction de notre âge, etc. Ainsi, cette estime de soi va avoir un impact sur notre savoir être, savoir faire et savoir.

Dès lors, on parle de la "transposabilité" des compétences, telles que savoir, savoir être et savoir-faire, permettant d'exercer ensemble de telles tâches ou professions. Les notions de capacité définies les plus larges incluant les compétences professionnelles, la capacité de vivre et de communiquer en société, ainsi que les compétences cognitives et certaines caractéristiques personnelles. Cependant, l'un des premiers enjeux est la capacité à reproduire les gestes techniques de base appris à l'établissement dans un nouvel environnement avec de nouvelles contraintes. Ces gestes sont rarement les mêmes car les tâches et les matériaux sont différents. L'enjeu global de la situation de stage est de démontrer la capacité du jeune à transmettre des connaissances pratiques, techniques ou personnelles.

Nous allons dans ce chapitre, dans un premier temps, expliquer qu'est ce qu'un adolescent, puis qu'est ce qu'un adultes, existe t-il est une définition, et comment ils arrivent à se construire au niveau de leur identité, qui est propre à chacun. Dans un deuxième temps nous verrons qu'est ce la notion de compétences, qu'un savoir être, savoir faire, et quels en sont les enjeux.

### **3.1 Des adolescents en situation de handicap : vers une construction identitaire**

D'après Érasme, un humaniste hollandais dans De l'éducation des enfants, a dit : "On ne naît pas Homme, on le devient". Il veut expliquer par là, qu'il faut que l'enfant se développe, se construit en travaillant sur lui-même et devient adulte au fur et à mesure de ce qu'il veut être et veut accomplir.

#### **3.1.1 Passage entre deux âges : de la jeunesse à l'adulte**

La mission des établissements médico-sociaux est d'accompagner des jeunes adultes vers une vie d'adulte. Nous pouvons donc nous questionner sur les concepts de jeunesse et d'adultes afin d'analyser la manière dont le changement se fait.

Tous les sociologues et scientifiques n'adoptent pas les mêmes concepts de la jeunesse, il existe des nuances à ce terme. Nous allons nous baser sur l'ouvrage du sociologue GALLAND, Sociologie de la jeunesse, ainsi pour lui la jeunesse est "une étape de transition entre l'adolescent et l'adulte, passage durant lequel vont se construire les coordonnées sociales de l'individu.". Nous pouvons comprendre que ce n'est pas une affaire d'âge mais plutôt de situation. C'est une tranche d'âge marquée par différentes étapes de la vie telles que : quitter l'école, disposer un logement autonome, avoir un travail, fonder un couple puis une famille, ... qui jalonnent un parcours progressif vers l'autonomie et la maturité. Ainsi, l'adulte évoque une "normalité promise", le développement biologique de notre corps terminé, la pleine maturité, un emploi stable, le plein exercice de ses responsabilités. Le statut d'adulte est souvent défini par un âge légal, à la majorité 18 ans. Cependant, cet âge est différent selon les pays (21 ans aux Etats-Unis) mais aussi différent selon les époques.

Ainsi, pour ce qui en est des personnes en situation de handicap, légalement elles aussi à 18 ans, le jeune devient majeur, doté de ces nouveaux droits tel que le pouvoir de voter, et est responsable de ces actes. C'est pourquoi la question de l'adulte en situation de handicap est interrogative. Selon la définition du handicap, par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. L'article 1 définit ainsi une personne handicapée : "Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes", c'est à dire qu'elle ont des capacités limitées dans les actes de la vie quotidienne et subit un désavantage social limitant ou interdisant l'accomplissement d'un rôle social, ici étant celui de l'adulte, en faisant appel à des mesures de protections.

Aujourd'hui de moins en moins de jeunes majeurs s'assument entièrement par dépendance financière, besoin d'un hébergement, et de manière générale, le passage au monde des adultes fragilise les jeunes. Le sociologue GALLAND, distingue 4 seuils décrivant ce passage : fin des études, l'entrée dans l'emploi, l'accès à un logement indépendant, la vie de couple. Ce passage s'effectue donc sur deux axes principaux : un axe vie familiale/matrimoniale et un axe scolaire/ vie professionnelle. Cependant, l'auteur distingue aussi un allongement de certains phénomènes, tels que la prolongation du temps en formation, l'allongement du temps avant de trouver un emploi, la prolongation de vie chez les parents, etc. En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, d'après le comité national de coordination de l'action en faveur des personnes handicapées et inadaptées, promotion sociale et professionnelle (CCAH-PSP) a identifié que le passage était brutal et direct. En effet, le CCAH-PSP relève le phénomène de coordination du passage des 4 seuils définis par le sociologue GALLAND, qui nous dit : "que l'on envisage l'entrée dans le secteur du travail protégé ou dans le milieu ordinaire de vie et de travail, cette intégration professionnelle et sociale est conçue sur le mode du règlement concomitant d'au moins 3 des 4 vecteurs de sortie de la jeunesse : la fin de études (sortie

de l'établissement spécialisé) associé à une entrée quasi immédiate dans l'emploi, et au règlement du problème du logement soit dans la famille soit dans le foyer". Ce phénomène est assez radical chez les personnes en situation de handicap, le dispositif législatif et réglementaire, est organisé sans transition entre le milieu adulte et enfant. Certains jeunes ont un parcours en institution assez long et certains montrent une dépendance vis-à-vis de l'établissement au vue de leur prise en charge intégrale. A l'approche de fin de prise en charge et à l'exigence de la société en termes de responsabilité et d'autonomie, cela devient une source de vulnérabilité supplémentaire à leur handicap. Au regard de cette demande, sans transition, le sociologue BOUTINET dans L'immaturation de la vie d'adulte distingue 2 situations imposées à l'adulte :

- "celle qui affecte l'individu dans sa relation à autrui" ici, nous pouvons faire référence à l'établissement, qu'ils soient IME ou IDTEP, ces jeunes y ont passé plusieurs années, en internat, et les liens et relations tissées avec les éducateurs, avec leurs habitudes, avec leurs pairs peuvent être aussi fort que ceux liés avec leur famille. Il est indispensable de le préparer à sa nouvelle vie.
- "celle qui l'affecte d'abord dans ce qu'il est, son propre corps, ses capacités d'actions" : lors de leur fin de prise en charge, et lors de leur sortie les jeunes sont mis à l'épreuve, ainsi l'auteur définit l'épreuve comme étant "une situation périlleuse, c'est à dire toujours risquée". Cette épreuve peut avoir des effets structurants, le jeune prendra vite ces marques autant qu'elle peut avoir des effets déstabilisants.

Les jeunes en situation de handicap, restent malgré tout des jeunes, pour lesquels l'entrée dans la vie d'adulte reste particulièrement effrayante et angoissante mais est synonyme de précarité, de connaître nos limites, etc. L'insertion socio-professionnelle passe par la précarisation des premiers en emploi (intérim, contrat à durée déterminée, ... ), le manque de compétences, le risque de démission, le manque de confiance en soi.

### **3.1.2 De la similitude à la différence**

L'estime d'une personne se construit avec les expériences qu'elle connaît. Lorsqu'une personne mène à bien une action en atteignant l'objectif recherché, cela engendre une satisfaction, et cela devient une expérience valorisante. Ainsi, elle développe des compétences qui augmentent son estime de soi. Cependant, les personnes en situation de handicap peuvent rencontrer de nombreuses difficultés au quotidien et à l'accomplissement de certaines actions : communiquer et s'exprimer, entretenir des relations sociales, être en autonomie, l'apprentissage, sont autant de difficultés qui peuvent freiner le développement de la bonne estime de soi.

Se projeter dans l'avenir pour savoir ce qu'ils veulent faire plus tard, après l'école, de ce qu'ils veulent faire dans leur vie, le choix de leur orientation, de leur profession, en se basant sur une auto évaluation de leurs compétences est déjà difficile pour la plupart des jeunes sortant du collège/lycée. Mais pour un jeune en situation de handicap, vivant dans une société peu inclusive, c'est une tâche démesurée.

La question identitaire se poursuit à l'âge de l'adolescence, où le fait d'appartenir à un groupe est primordial, et où le jeune se réfère au groupe d'appartenance, qui dans La construction identitaire et handicap, en 2009 de Christophe Pernet et Dominique Savard, " Le handicap vient accentuer une fragilité chez le jeune pris dans une succession d'aménagements associés à une multitude de questionnements et préoccupations. Interrogé dans ses assises narcissiques et identitaires, l'adolescent demeure vulnérable par la situation de handicap qui accentue un terrain rendu fragile par l'adolescence." Le handicap amène l'adolescent à revisiter son identité, son rapport à soi, et aux autres.

D'après le Dictionnaire des sciences sociales de J.F Dortier, " le terme "d'identité" va alors servir de point de ralliement pour désigner des phénomènes collant les conflits éthiques, les statuts et les rôles sociaux (identité au travail), pour désigner une pathologie mentale (les troubles de l'identité) ou encore identité personnelle (quête de soi, le moi..., ... ). "

L'identité sociale c'est ce qui permet à l'individu de se définir, d'affirmer sa position dans la société, de savoir où est sa place. L'identité se forge également dans le regard de l'autre et celui qu'on porte à soi-même. L'identité se construit par deux processus : processus d'identification de l'autrui qui va permettre d'avoir le sentiment de ressembler à d'autres et d'appartenir à des groupes et le processus de différenciation à autrui qui va permettre de se sentir unique et différent des autres.

Nous allons nous appuyer sur la théorie de l'identité sociale de TAJFEL et TURNER, deux psychologues des années 1970. Dans un premier temps, l'adolescent en situation de handicap, va chercher à faire et être comme les autres, donc atteindre ou maintenir une image de soi positive, c'est-à-dire avoir une identité sociale positive, mais également à avoir un groupe d'appartenance, c'est un groupe auquel l'individu appartient de façon objective. Dans un deuxième temps, l'individu va faire une auto-évaluation avec une comparaison sociale intergroupe, il compare son groupe (groupe constituant d'adolescents en situation de handicap) à des exogroupes pertinents (groupe d'adolescents du même âge n'ayant pas de déficience intellectuelle) pour évaluer son identité sociale. En fonction de cette auto-évaluation, l'individu aura soit une bonne estime de soi donc une identité sociale positive, soit une mauvaise estime de soi et du coup une identité sociale négative. Si celle-ci est positive, il va maintenir son statut social ou chercher à le maintenir. Si celle-ci est négative, il va utiliser différentes stratégies d'ajustements en opposant un système de croyance :

- Stratégies groupales: Redéfinition des caractéristiques, c'est-à-dire changement de la perception négative/positives des caractéristiques du groupe pour le valoriser et la

compétition sociale, c'est-à-dire que le groupe dominé essaie d'atteindre l'égalité avec le groupe dominant

- Stratégies individuelles: mobilité sociale, c'est-à-dire quitter son groupe social et appartenir à un groupe plus élevé et à la comparaison intragroupe : se valoriser soi-même par rapport aux autres membres de son groupe

D'après BRASSAC, Pour George H.Mead (1863-1931), l'un des pères de la psychologie sociale, "la construction de notre identité passe par l'intériorisation de ces différents "moi" sociaux." Pour lui, c'est dans la sphère des interactions sociales que l'individu prend conscience du soi. L'identité, le "soi", est constituée de l'ensemble des images que les autres nous renvoient de nous-même et que l'on intériorise. Ainsi, d'après Charle Gardou, en 2012 : "les personnes en situation de handicap sont mises, de manière radicale, au banc de leur communauté d'appartenance." , donc dans des groupes construits prioritairement que de personnes en situation de handicap. Dans ce cas, la personne en situation de handicap a une mauvaise estime de soi, et elle renvoie le "soi" à une image négative d'elle-même, ils n'ont pas confiance en eux, les individus les voient donc différents et font l'objet d'un certain nombre de préjugés.

### **3.2 Favoriser l'apprentissage des savoir être au détriment des savoir faire**

Nous pouvons parler aujourd'hui de "société de compétence", depuis la crise économique de 2008, la France se doit d'être en capacité de maintenir sa compétitivité au travers de l'évolution et la transformation de l'industrie et de l'économie mondiale complexe. Par le fait de l'évolution des technologies et de la robotisation, de nouveaux emplois disparaissent, et d'autres se créent, ce qui produit des compétences diverses à mettre en œuvre. Dans le contexte de "la réforme de la formation professionnelle" portée par le gouvernement du président MACRON lors de son quinquennat de 2017/2022, le Ministre du Travail, M.PENICAUD en 2018, a une volonté politique affichée dans un dossier de presse : " Notre ambition, construire une société de compétences. La compétence est une nécessité, un droit, une chance. Elle donne à chacun la liberté de choisir son avenir professionnel, et aux entreprises les moyens d'être plus performantes." La compétence est ainsi posée comme un véritable enjeu national. Et ça depuis quelques années auparavant, d'après PISANI-FERRY président du comité de suivi du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi de 2013 à 2017, où il indique sur le Grand Plan d'Investissement (2018-2020) d'"Édifier une société de compétences" afin de satisfaire la compétitivité de l'économie française. D'après l'enquête éditée en décembre 2017 sur le signalement des barrières de l'embauche de l'INSEE, met l'accent sur la "main-d'œuvre compétente indisponible près de 32% y sont confronté", situant ainsi le déficit de compétences comme un frein à l'emploi et un obstacle pour l'activité économique.

Cependant, selon une enquête réalisée pour Pôle emploi en 2017 nommée Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises? ” près de “60 % des employeurs pensent que les compétences comportementales sont plus essentielles que les compétences techniques” et “59% pensent que le diplôme n’est pas un critère important : il joue un rôle secondaire, ce qui compte vraiment ce sont plutôt l’expérience ou les qualités comportementales”. Nous pouvons déduire que ce que veut le gouvernement, ce n'est pas forcément les demandes des entreprises françaises. , les compétences attendues par les employeurs dans leur recrutement changent.

### **3.2.1 Les apprentissages pré-professionnels : vers la notion de compétence et d’une Reconnaissance des Savoir Faire Professionnel**

La notion de compétence est au centre de divers discours et usages sociaux. Par conséquent, il est très difficile de la manipuler directement. Si le concept de compétence prend aujourd'hui une ampleur importante, c'est principalement parce qu'il remplace de plus en plus le concept de qualification.

Le dictionnaire LAROUSSE décrit la compétence de manière plutôt vague : “ Capacité reconnue en telle ou telle matière en raison de connaissances possédées et qui donne le droit d'en juger”. Nous allons nous appuyer sur le sociologue Guy LE BOTERF qui explique dans L’ingénierie de la formation : quelles définitions et quelles évolutions ? que “l’action compétente” est le résultat de trois déterminants :

- “SAVOIR AGIR” C'est former, pratiquer, établir et mettre en œuvre des boucles d'apprentissage, construire des expressions opérationnelles qui guident la sélection et la combinaison des ressources à mobiliser, la spécialisation et les parcours professionnels.
- Le « VOULOIR AGIR » est facilité par une image de soi claire et positive, un contexte de reconnaissance et de confiance, et un contexte d'incitation au développement du professionnalisme.
- Le “POUVOIR AGIR” Il est rendu possible par une organisation du travail compatible avec les types de compétences qu'il met en œuvre dans le domaine du développement des compétences, un contexte d'accompagnement, et des prolongements de réseau

Il est également devenu clair que toutes les compétences ont deux dimensions indivisibles, la dimension individuelle et la dimension collective. En effet, une personne compétente est celle qui sait agir, est capable d'agir, et veut agir dans un environnement professionnel, dont elle est en capacité de choisir les ressources personnelles (individus) et des ressources réseaux (groupes) adaptées.

Dans son ouvrage De la compétence à la navigation professionnelle, le sociologue Guy LE BOTERF écrit que : “Le professionnel reconnu comme compétent est celui qui sait construire des compétences pertinentes pour agir”. Il est important non seulement de mettre en œuvre la mission confiée, mais



aussi de s'habituer à une nouvelle situation professionnelle, de s'y adapter et de pouvoir s'investir dans une réalité professionnelle c'est à dire qu'être compétent, c'est être capable de savoir agir en situation.

Quel que soit l'avenir professionnel, il nécessite un début pour appréhender la technique et permettre sa mise en place et des mesures d'exécution. Avant même de savoir quel métier ou quel poste un jeune occupera, ce démarrage passe par l'apprentissage de connaissances théoriques et pratiques. Toujours dans le même ouvrage de LE BOTERF, De la compétence à la navigation professionnelle, il précise que "Ce savoir général est le plus souvent diffusé par l'école et la formation. C'est l'enseignement général, dont la finalité n'est pas de préparer directement à l'exercice d'activités professionnelles, et qui permet d'atteindre des niveaux de connaissances dans diverses disciplines." Le transfert de la théorie de la connaissance s'effectue globalement, du moins pas destiné à une profession ou à un poste particulier, sans finalité de travail ou d'emploi. Le bagage appris en institution, doit permettre au jeune en situation de handicap, de l'aider à comprendre le sens d'une action, et d'établir la norme pour lui. Pour ce faire dans cette théorie, il n'est pas indispensable de savoir compter mais de savoir reconnaître les nombres, cela permettra par exemple de reconnaître les itinéraires de bus . Cependant, cette acquisition de connaissances se fait non seulement par un simple enseignement théorique, mais aussi par la conception itérative, l'exemple, la reproduction et l'exécution de la situation.

La pratique des cours théoriques est la deuxième étape dans l'assimilation des connaissances acquises. Après cette assimilation il faut faire face à la réalité. Ces savoirs vont alors devenir fonctionnels. Pour les jeunes IME ou DITEP, la pratique et la répétition peuvent les aider à confirmer leurs connaissances et leurs performances, à observer par eux-mêmes, à corriger les erreurs, à analyser leur pratique et à gagner en confiance. Nous pouvons dès à présent parler de compétences.

C'est pourquoi la compétence n'est pas un état ou une connaissance possédée. Elle ne peut être rendue ni à un savoir ou à un savoir-faire. Il est essentiel de la distinguer des acquis scolaires ou de la formation. Avoir des connaissances et des capacités ne signifie pas être compétent. L'expérience quotidienne montre que ceux qui ont des connaissances ou des capacités ne savent pas forcément les mobiliser de façon pertinente et au bon moment, dans la situation de travail. Les approches basées sur les compétences traitent les connaissances comme une ressource mobilisée et relie donc rapidement les connaissances aux situations et aux pratiques sociales. Un problème réel peut se poser dans la vie hors établissement, les solutions sont toujours en partie théoriques et font appel à des savoir-être et habiletés sociales et non seulement à des savoir et savoir-faire. De ce constat là, les pratiques sociales apprises en établissement pourront permettre aux jeunes qui n'ont pas acquis "ce sens de la culture pour la culture", de trouver d'autres solutions pour donner un sens aux savoir enseignés, et mettre en oeuvre ce qu'ils ont appris, pour résoudre des difficultés rencontrées.

Ainsi, grâce aux différents ateliers pré-professionnels, les jeunes vont pouvoir décider les attraits pour tel ou tel secteur d'activité. Il n'est pas question de parler de "métier" mais d'orientation, et des souhaits émergent. Tout comme l'affirme Georges BONNEFOND dans De l'institution à l'insertion professionnelle-le difficile parcours des jeunes déficients intellectuels "Il n'est nullement question de former des spécialistes à travers l'apprentissage d'un métier. Cependant, celui-ci sert de support pour aborder, puis progressivement intégrer les notions et les exigences de la vie professionnelle dans une branche choisie".

Cependant, la difficulté que nous allons rencontrer, dans le champ du handicap intellectuel, sera de pouvoir mettre des mots et nommer ces savoir-faire. Pouvons-nous à ce stade, parler de compétences professionnelles ? Ce doute est confirmé par LE BOTERF: "Ces savoir-faire sont difficilement exprimables et formalisables, [...] ils sont parfois appelés connaissances tacites. Leur mise en mots est difficile" dans De la compétence à la navigation professionnelle. C'est ainsi par la voie de la Reconnaissance des Savoir Faire Professionnelle (RSFP) que cette difficulté va pouvoir être palier. Les établissements comme les IME ou les DITEP, ne sont pas ces centres de formation, mais pour autant les jeunes peuvent quand même assimiler des compétences par la Reconnaissance des Savoir Faire Professionnelle (RSFP). C'est un dispositif créé en 2001 par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), qui s'appuie sur l'activité professionnelle exercée par les jeunes et valide leurs compétences professionnelles lors d'épreuves pratiques (situation de travail reconstituée), qui doivent passer devant un jury composé d'un professionnel du métier en question et d'un référent RSFP., avec par la suite une remise officielle d'un portefeuille de compétences. L'enjeu global de cet apprentissage est de pouvoir le mettre en œuvre dans des situations de travail de plus en plus complexes, notamment au sein de l'établissement. Ensuite, il est question de les réinvestir à l'extérieur, cette fois-ci dans des conditions nouvelles et inconnues. Les mises en stage vérifient si les jeunes peuvent les faire valoir auprès de professionnelle de métier ou de moniteur d'atelier en fonction du milieu où ils s'exerceront.

Le concept "compétence" n'a pas de définition définitive, et elle est reprise souvent par d'autres termes tels que : "action", "activité", "aptitude" ou encore "capacité professionnelle". Toutes ces terminologies sont dans les pratiques, et dans les discours de tous professionnels auprès des jeunes, qui peuvent être englobés par "activité professionnelle". Les jeunes accueillis dans l'établissement n'ont pas tous les mêmes capacités de raisonnement et pour certains d'entre eux ils n'ont pas la notion du travail. D'ailleurs, les établissements qui leur seront proposés à la sortie, ne seront pas systématiquement voués à l'insertion professionnelle, cependant, même si leur future vie d'adulte se déroulera au sein d'un établissement de type atelier thérapeutique occupationnel (ATO) ou foyer de vie, tous les jeunes pourront bénéficier la continuité de le projet professionnelle. Il n'est pas possible

de prédire dès le départ quelles capacités, quelles compétences, les jeunes pourront développer, ainsi que les solutions d'intégrer le milieu professionnel vers lesquelles ils se dirigeront. Cependant, l'établissement a pour mission de les accompagner dans le développement de compétence, mais surtout des savoirs -vivre, et savoirs être, car dans le domaine de l'insertion qu'elle soit professionnelle ou sociale, cela peut être une nécessité.

### **3.2.2 La notion de savoir être**

La spécification des normes comportementales apparaît sous divers registres tels que le comportement, la méthodologie, la prise de responsabilité, les compétences relationnelles, les compétences sociales, etc. Pourtant, Elogie Ségal, dans Les "savoir être", un angle mort des débats sur la compétence, parle d'une : "notion particulière qui reste commune à toutes ces déclinaisons, celle de savoir-être"

La notion de savoir -être se trouve entre la connaissance et l'action. Par conséquent, son évaluation ne devrait pas porter sur la personne, mais sur la capacité de l'individu à appliquer ses connaissances dans une situation donnée. Cependant, cette notion découle de coutumes sociales, et à des significations différentes non seulement par les acteurs et les institutions, mais aussi par la population à laquelle elle s'adresse. Le terme est utilisé comme l'équivalent de "compétence comportementale" ou de "connaissance comportementale". Ainsi, l'ensemble des savoirs être montre également qu'elle peut être assimilée au terme « attitude » (résistance au changement, rythme de travail, dextérité, persévérance, etc) peut également inclure des « comportements » (expressions faciales, gestes, posture, etc.). La dimension "attitude" elle-même combine diverses sous-dimensions telles que le comportement, la culture et l'identité, mais elle combine également cette notion de volonté, d'engagement et de motivation. Le savoir être est utilisé en interne comme un véritable outil de mesure de l'engagement au travail. Ils permettent à la fois d'évaluer les engagements des salariés et de faciliter une forme de consentement au travail. Il n'est donc pas surprenant qu'il y est des compétences relationnelles, transversales et méthodologiques lors de la construction d'un référentiel.

Nous pouvons donc définir le "savoir-être" comme une forme d'accomplissement collective et non individuelle, liée à un accomplissement définie par autrui en fonction du milieu dans lequel il se trouve. Plutôt que de parler de capacité générale, aptitude globale, savoir vivre, etc, pour définir le "savoir-être", nous pouvons dire que c'est l'adaptation de l'individu à un milieu professionnel. Les attentes au niveau comportemental sont différentes selon chaque milieu professionnel, selon chaque catégorie socioprofessionnelle et selon chaque métier. Ainsi, la notion d'adaptation semble consubstantielle à la notion de "savoir être". C'est pourquoi, ce n'est pas une forme de qualité innée le savoir-être, c'est-à-dire une qualité qui désignerait les personnes qui en seraient munies et d'autres qui

en seraient privées à la naissance. C'est une notion qui s'apprend tout au long de la vie. Même si ce terme devient courant dans l'usage des directeurs, même s'ils l'associent presque exclusivement à un individu, selon ses bonnes intentions et ses motivations. Les déclinaisons du savoir-être convergent vers une capacité collective bien plus apte à le définir. Il faut donc aussi penser à la connaissance des individus qui ont des rapports sociaux dans un moment, une configuration donnée.

Le caractère social du "savoir-être" dépend d'après Elogie Ségal dans Les usages sociaux des "savoir-être" en entreprise de " l'importance du jugement que les groupes portent sur les formes des compétences au travail. Ces qualités sont référées à l'individu, portées par lui, mais elles prennent sens en référence au collectif de travail et aux modalités du fonctionnement de la division technique et sociale à un moment donné en s'ajoutant à la dimension relationnelle." Ainsi, nous pouvons définir ses savoirs relationnels comme étant la connaissance des rapports sociaux. En d'autres termes, savoir communiquer avec ses collègues de travail, ou avec ses supérieurs hiérarchiques, savoir à qui, quand et comment fournir des informations. De plus, l'acquisition de cette composition sociale ne dépend pas de la motivation personnelle, mais de la légitimité acquise auprès du supérieur dans l'univers d'un professionnel particulier.

La notion de "rapports sociaux" représente les relations, interactions ou dépendances établies entre des individus et des groupes, selon leur localisation au sein d'une organisation sociale, notamment au niveau économique. L'expression "rapport sociaux" est au coeur de beaucoup d'étude sociologique, nous allons nous baser sur celle de Weber Max dans Relation et activités sociales chez Max Weber du sociologue et philosophe Julien Freund, ainsi l'activité sociale qu'on les individu est produite de relations sociales que Max Weber explique ainsi "Nous désignons par relation sociale le comportement de plusieurs individus, en tant que, par son contenu significatif, celui des uns se règle sur celui des autres et s'oriente en conséquence." Ce qui est définit également par une dépersonnalisation et une rationalisation des rapport sociaux d'après lui : "dans l'entreprise capitaliste les rapports formels et impersonnels du patronat aux salariés ont remplacé les rapports d'homme à homme du travail artisanal." C'est pourquoi la capacité "rapport social" dépend non seulement de l'acquisition d'une configuration spécifique mais aussi d'un processus de d'acquisition et de transmission qui ne peut être acquis sans elle.

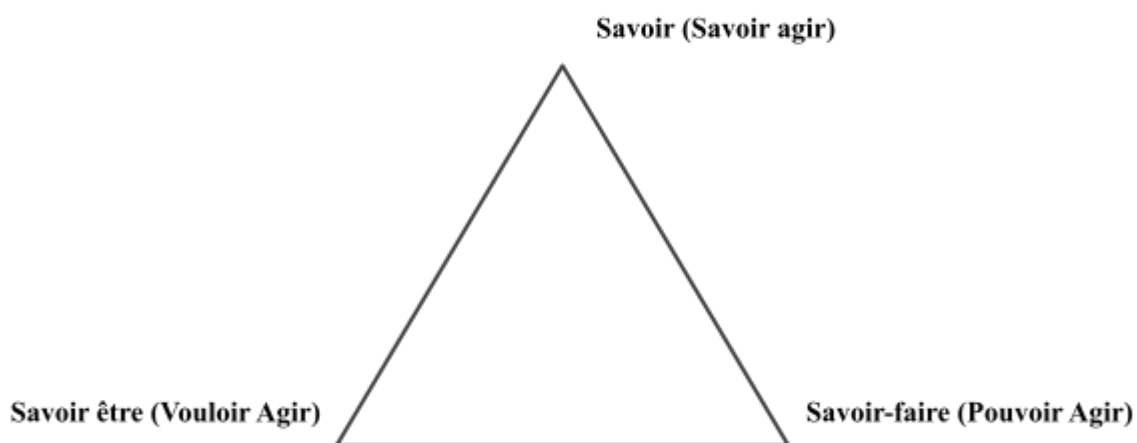
Nous pouvons donc dire que le savoir-être n'est pas une "substance" mais un rapport social. C'est par l'observation de ce rapport social que les individus se diffèrent, en s'approprient ce savoir être, cette qualité assimilé. D'après Pierre Naville dans la Théorie de l'orientation professionnelle explique qu'il existe des critères lors du jugement d'un savoir être, qui les représente en fonctions des rapport sociaux : "le niveau des formes des techniques, l'organisation du travail, la division sociale du travail et la structure de la société." Dans ce sens, ce n'est plus la catégorie professionnelle c'est-à-dire le

niveau d'étude, les certificats, etc, qui déterminent la légitimité d'un poste, mais c'est lié à une forme de concurrence entre les individus à un moment donné sur leur qualité propre à chacun, par rapport à leur savoir être, nous explique Pierre Naville qu'en ce sens, "le savoir-être est significatif car il vient bousculer les acquis certifiés par les diplômes, au profit de critères définis par et pour l'entreprise. De ce fait, les « savoir-être » sont volatiles et éphémères dans leur contenu, d'une part, et dans leur définition, d'autre part."

Pour conclure nous pouvons essayer de mieux comprendre ce concept de "l'action compétente", nous pouvons nous appuyer sur la schématisation par un triangle de Guy LE BOTERF :

- Savoir être (vouloir agir) : Prolongement de l'instauration d'un contexte incitatif, ce qui suppose que chaque personne puisse : trouver un sens dans son travail, recevoir de la reconnaissance, renforcer sa confiance et l'image qu'elle a d'elle même
- Savoir (savoir agir) : est constitué de : la formation initiale, les diverses expériences d'apprentissage, le parcours professionnel et les situations professionnalisantes
- Savoir-faire (Pouvoir agir): Grâce à la mise en place d'un contexte facilitateur : la meilleure organisation possible de travail, l'attribution de moyens, l'accès potentiel à des réseaux de ressources

Schéma 1 : Le triangle de l'action compétente



Aujourd'hui, les savoir être en entreprises sont des éléments importants du développement au niveau de la carrière. En effet, de nombreuses évolutions technologiques, concurrentielles et sociologiques ont contraint les entreprises à faire du management différents. En effet, au-delà des compétences, des savoirs et des savoir-faire, c'est l'action qui explique la cohésion et la performance des entreprises. Par conséquent, l'éthique sur laquelle reposent ces actions fait partie intégrante du management actuel. Pour des questions de productivité, nous nous concentrons davantage sur les savoir-être que sur les

savoir-faire. Afin de mobiliser l'énergie pour la réussite d'un projet d'entreprise, nous devons constamment communiquer et échanger des idées. C'est ainsi que les dirigeants parlent de respect mutuel, de solidarité, de responsabilité, etc. Le fait que les savoir-vivre soient plus importants que le savoir-faire permet aux entreprises de trouver des personnes qui peuvent contribuer au-delà des compétences techniques. Ainsi, les savoir-être sont complémentaires aux savoirs et aux savoir-faire.

Par conséquent, le savoir-être devrait faire référence au processus d'acquisition et de transmission. Cette capacité ne peut être considérée comme une qualité innée. L'environnement professionnel lui-même est une forme de vecteur de socialisation, sans mentionner explicitement l'impact de l'environnement social d'origine (culturel, social, etc). De cette façon, nous sommes face à une sorte de cercle vertueux du savoir être. Là, la légitimité permet la transmission de règles implicites, et la connaissance des règles implicites permet la légitimité d'un environnement professionnel. La valorisation de ces qualités en tant que savoir-être repose sur la mise en mouvement d'une dynamique mais considérablement discriminante. Seuls certains salariés reconnus par la hiérarchie comme légitimes bénéficieront de l'envoi de règles implicites plus efficaces et plus précieuses pour l'entreprise.

## **PARTIE 2: PARTIE MÉTHODOLOGIQUE**

Nous avons effectué un stage de trois mois et demi au sein du Pôle Enfance la Corniche de Sète. Ayant un double agrément Institut Médico-Éducatif et un Dispositif intégré des Instituts Thérapeutiques, Éducatifs et Pédagogiques, nous avons effectué le stage dans un même service le Service d'Insertion Socio-Professionnelle côtoyant les deux publics. Au cours de ce stage, nous avons pu nous intéresser à la prise en charge globale sur le territoire des jeunes à partir de 15 ans, évoquant un projet socio-professionnel jusqu'à la fin de cette prise en charge et à la sortie de l'établissement.

Au sein du service auquel nous étions rattachés, nous nous sommes sentis à l'aise, et nous avons pu questionner leur pratique professionnelle, sur le fonctionnement de l'établissement, nous avons pu observer comment les équipes fonctionnaient entre elles, comment le SISP travaillait en transversalité sur tous les groupes qu'ils accueillent, etc, mais aussi sur les représentations que nous avions et de les remettre en cause.

Plus largement, ce stage a été l'opportunité d'assister et de participer à diverses réunions, ce qui nous a permis d'appréhender le travail en équipe pluridisciplinaire. De faire des entretiens et une prise en charge des jeunes de manière individuelle et collective, où nous avons été mis en situation dans les ateliers pré-professionnels. Nous avons pu également s'exercer sur le travail des écrits professionnels, tels que des bilans de stage ou des synthèses, ainsi ils nous ont également poussé sur nos écrits personnels. Nous avons également fait la rencontre de partenaires, lors de réunions organisées au sein de l'établissement, mais également sur des forums, ou lors de la visite de stage ou d'établissement. Ce stage, nous a permis d'acquérir diverses compétences telles que le travail en équipe pluridisciplinaire et celui en réseaux sur le territoire, utiliser les outils et les méthodes de la recherche et de l'expertise en sciences sociales tel que l'observation participante, ou encore les entretiens.

De même, nous avons beaucoup questionné sur notre légitimité d'intervenir auprès d'eux. Il nous a fallu un temps d'adaptation pour comprendre le fonctionnement du service, les caractéristiques des jeunes accueillis, les différentes pratiques professionnelles, etc.

Au-delà d'enrichir nos connaissances sur le milieu social, ce stage nous a permis de comprendre dans quelle mesure le mot "parcours" autour du jeune était important, dans le cadre d'une cohésion d'équipe, et que ce n'était pas une personne qui se chargeait de l'inclusion socioprofessionnelle, mais que toute l'équipe pluridisciplinaire y participait.

Dans cette partie, nous allons expliquer quel était le lieu dans lequel nous avons fait notre stage, ensuite la démarche de recherche de projet. Dans un premier temps nous allons expliquer le projet de recherche avec le choix du sujet, notre problématique et les hypothèses qui en découlent, et ensuite les différentes enquêtes qui nous ont permis d'y répondre.

## **CHAPITRE 1 : Présentation du cadre institutionnel du Pôle Enfance La Corniche**

Le Pôle Enfance la Corniche, s'inscrit dans un territoire riche en terme de structure médico-sociale et d'accompagnement. Il est géré par le "Groupe SOS" avec un tissage sur le territoire plutôt particulier et diversifié avec 8 secteurs d'activités : jeunesse, emploi, solidarité, santé, seniors, culture, action internationale, et transition écologique.

Le Pôle Enfance La Corniche de Sète est constitué de plusieurs établissements, il comprend : un Institut Médico Éducatif (IME), un Dispositif d'Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (DITEP), Centre médico-psycho-pédagogique (CMPP), et un Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD).

Les établissements du Pôle Enfance la Corniche sont des structures privées à but non lucratif. Elles sont financées par l'Agence Régionale de Santé, ce financement est assuré par un prix de journée pris en charge par l'Assurance maladie.

### **1.1 Qu'est ce qu'un IME ?**

Un institut médico-éducatif (IME) est composé de deux unités :

- Un institut médico-pédagogique (IMP) : accueille 19 enfants de 3 à 14 ans qui ont une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés. L'admission est conditionnée par une décision de la CDAPH ( Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées). Ils proposent une éducation et une scolarisation adaptées aux difficultés et aux besoins des enfants.
- Un institut médico-professionnel (IMPro) : accueille 32 jeunes adolescents de 14 à 20 avec une déficience intellectuelle légère à moyenne, pouvant s'accompagner de troubles associés. La prise en charge des jeunes en IMPro se fait par des groupes éducatifs et d'ateliers professionnels en mettant en œuvre un accompagnement pluridisciplinaire visant le développement des compétences pré- professionnelles.

#### **1.1.1 Les missions confiées**

Les jeunes ont des droits, et l'IME doit les faire valoir, tel que le droit à la scolarisation ou le droit à la formation professionnelle, pour cela, il a pour mission :



- De mettre en place des actions médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques, et de formations adaptées aux besoins de la personne, et à son niveau de développement, à ses potentialités et à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge.
- De mettre en place des actions d'inclusion scolaire, d'adaptation, d'insertion sociale et professionnelle, d'aide à la vie active
- De contribuer à la préservation et au développement des lieux sociaux et au maintien à la cohésion sociale.

D'après le Code de l'action sociale et des familles, par l'intitulé "établissements accueillant des enfants ou adolescents présentant des déficiences intellectuelles", les articles D.312-12, D.312-15 et D.312-18 ont précisé les missions des IMPro: "Il a également pour objectif d'assurer leur insertion dans les différents domaines de la vie, la formation générale et professionnelle", "Un enseignement professionnel intégrant l'initiation et la première formation professionnelle pour les adolescents déficients intellectuels.", et "L'établissement ou le service assure l'accompagnement de l'insertion sociale et professionnelle de l'adolescent à sa sortie. Afin d'apporter son appui au jeune et à sa famille, en liaison avec les services administratifs et sociaux compétents auxquels il ne se substitue pas, il apporte son concours aux démarches nécessaires pour faciliter l'insertion professionnelle et l'insertion sociale."

### **1.1.2 Les caractéristiques du public accueilli**

L'IME est un établissement qui accueille adolescents et jeunes adultes avec une déficience intellectuelle s'accompagnant de troubles associés, tels que des troubles de la personnalité, des troubles moteurs et sensoriels et des troubles graves de la communication de toutes origines ainsi que des maladies chroniques. Ils ont entre 3 et 20 ans. Pour compléter cette définition, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la déficience comme "une incapacité caractérisée par des limitations significatives du fonctionnement intellectuel et du comportement adaptatif qui se manifeste dans les habiletés conceptuelles, sociales et pratiques. Cette incapacité survient avant l'âge de 18 ans."

En passant du terme de retard mental à déficience intellectuelle, un changement au plan des critères de diagnostic a également changé. Le niveau de sévérité de la déficience ne se définit plus seulement sur la base d'un QI mais doit intégrer l'évaluation du fonctionnement adaptatif du sujet (VINELAND test) qui permet de mettre l'accent sur les besoins de la personne et ne pas rester simplement sur l'identification des limitations.

Cette prise en compte du comportement adaptatif dans l'évaluation permet d'avoir une vision plus élargie du fonctionnement et de l'évolution de la personne (L'utilisateur va mettre en place des stratégies :

exemple prendre le bus sans qu'on lui ait appris à le faire. C'est une évaluation des comportements : comme l'autonomie, savoir s'il sait se déplacer dans l'espace, le temps, etc.) et ainsi mieux appréhender la complexité et l'hétérogénéité des capacités, et les difficultés cognitives et interactives des personnes présentant une déficience intellectuelle avec des troubles associés.

## **1.2 Qu'est ce qu'un DITEP ?**

C'est un Dispositif d'Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique (DITEP) est un dispositif médico-éducatif qui accompagne des enfants et jeunes adolescents âgés de 6 à 20 ans présentant des troubles du caractère, du comportement important. Ces troubles ne permettent pas une scolarisation en milieu ordinaire à temps complet, ainsi des temps sont organisés entre les établissements scolaires et le DITEP de manière partagée et adaptée à chaque jeune.

### **1.2.1 Les missions confiées**

D'après la Circulaire interministérielle DGAS/DGS/SD3C/SD6C n° 2007-194 du 14 mai 2007 relative aux instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques et à la prise en charge des enfants accueillis, la mission centrale des ITEP est "d'amener l'enfant ou le jeune concerné à un travail d'élaboration psychique, en accompagnant son développement singulier au moyen d'une intervention interdisciplinaire, qui prenne en compte la nature des troubles psychologiques et leur dynamique évolutive."

La création d'un dispositif ITEP permet de décloisonner les différents organismes entre les secteurs médico-sociaux et l'Éducation Nationale. Nous parlons plus de "place" d'accueil mais de "parcours" de vie. Il permet ainsi de fluidifier, de donner de la souplesse, et de créer une prise en charge unique ; c'est à dire qu'elle permet de mobiliser 3 modalités d'accueil : l'accueil de nuit (internat), l'accueil de jour (externat ou semi internat), et l'accueil ambulatoire (SESSAD), et non plus demander des notifications à la MDA (Maison Départementale d'Autonomie) pour chaque changement.

Le DITEP accompagne le développement des enfants et des adolescents afin de les amener à une prise de conscience de leurs ressources, de leurs difficultés et de se mobiliser pour plus d'autonomie. Ils ont pour missions principales :

- de dispenser des soins et des rééducations ;
- de favoriser le maintien du lien des intéressés avec leur milieu familial et social ;
- de promouvoir leur intégration dans les différents domaines de la vie, notamment en matière de formation générale et professionnelle. À ce titre, les ITEP favorisent le maintien ou

préparent l'accueil des intéressés en école et établissement scolaire, dans des dispositifs ordinaires ou adaptés ;

- d'assurer, à l'issue de l'accompagnement, un suivi de ces personnes pendant une période définie et renouvelable dans la limite de trois années ;
- de participer, en liaison avec les autres intervenants compétents, à des actions de prévention, de repérage des troubles du comportement et de recherche de solutions adaptées.

### **1.2.2 Les caractéristiques du public accueilli :**

Le dispositif ITEP accueille 53 jeunes de 13 à 20 ans présentant des troubles du caractère ou du comportement qui perturbent temporairement ou durablement leurs apprentissages.

D'après le décret n°2005-11 du 6 janvier 2005 relatif aux Conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques, articles D. 312-59-1, a précisé le public accueilli dans les ITEP : "des enfants, adolescents ou jeunes adultes qui présentent des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages. Ces enfants, adolescents et jeunes adultes se trouvent, malgré des potentialités intellectuelles et cognitives préservées, engagés dans un processus handicapant qui nécessite le recours à des actions conjuguées et à un accompagnement personnalisé."

### **1.3 L'admission de ces jeunes.**

L'admission des jeunes dans l'institution est mis en place par différentes modalités, la première est qu'il faut un instruction de dossier par l'Assistante de Service Social qui demande les notification MDA (Maison Départemental de l'Autonomie), avec une lettre de candidature des parents et la précision du secteur d'intervention géographique respecté (Sète et bassin de Thau). Par la suite, il y a une rencontre des parents par l'assistante de service social pour évaluer la demande, et mis en relation avec la commission de lecture du dossier pour que cette dernière soit évaluée. Une rencontre avec le psychiatre et le psychologue est programmée ainsi qu'une rencontre avec les parents, et les jeunes par le chef de service. Ainsi une mise en place d'une période d'observation de 3 semaines permettant de définir les premiers objectifs du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA).

La prise en charge de ces jeunes est inscrite dans le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA), en lien avec le jeune, la famille et l'équipe pluridisciplinaire recueillant les désirs du jeunes mais aussi

les objectifs à atteindre au cours de l'année à venir. Elle tend à assurer l'intégration et l'épanouissement dans les différents domaines de la vie.

Le PPA est un outil qui permet de recueillir les objectifs de chaque synthèse des éducatifs, du thérapeutique, du pédagogique, des techniques et préprofessionnelles et du service d'insertion socio-professionnel (SISP) et de mettre en œuvre des outils pour y répondre.

La sortie des jeunes du Pôle Enfance la Corniche, est définie par un agrément, dans leurs établissements, il va jusqu'à 20 ans. L'âge de 20 ans constitue un critère de passage entre le secteur enfant et le secteur adulte. Certains d'entre eux, peuvent se retrouver en rupture de parcours, pour ce faire, l'article 22 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 déploie les "d'amendements Cretons" qui permettent le maintien, dans l'attente d'une solution adaptée dans une structure protégée, dans les établissements médico-sociaux.

#### **1.4 Les différents axes d'accompagnement**

L'accompagnement des jeunes accueillis dans les structures tel que les IME ou les DITEP se traduit par différentes modalités de prise en charge: médicale et/ ou thérapeutique, éducative, pédagogique. La prise en charge prend appui et intervient en fonction des éléments déjà fournis par la famille. Les jeunes comme la famille sont ainsi entendus et écoutés, lors des temps d'échange et de rencontre afin d'effectuer un emploi du temps pour chacun, qui sera individualisé et adapté, ainsi la famille est acteurs du projet. Nous pouvons dire qu'on vient en supplément de la famille, c'est un plus pour eux. D'après Paul Durning dans Éducation et suppléance familiale en internat par suppléance familiale, on entend "l'action auprès d'un mineur visant à assurer les tâches d'éducation et d'élevage habituellement effectuées par les familles, mises en œuvre partiellement ou totalement hors du milieu familial dans une organisation résidentielle".

##### **1.4.1 La prise en charge éducative**

La prise en charge éducative vise à favoriser l'épanouissement social et personnel de chaque jeune accueilli. En fonction de ses besoins, le jeune est accompagné tout au long de sa journée par un éducateur. L'accompagnement peut être individualisé ou en collectif et vise au développement ou au maintien des acquis autour de l'autonomie. Cela peut être l'autonomie dans les gestes de la vie quotidienne (hygiène corporelle, tâches domestiques), l'autonomie dans la vie sociale (la relation aux autres, la gestion des temps libres, le déplacement dans les transports en commun), les habiletés sociales, etc. Ces temps éducatifs se font également sur des temps d'internat, semi internat, internat semi-autonome, dans une villa, etc.

### **1.4.2 La prise en charge thérapeutique et / ou médical**

Pour chaque jeune admis au DITEP ou en IME, ils bénéficient d'un suivi médical et psychologique tout au long de leur parcours au sein de l'institution. Une première rencontre avec le médecin psychiatre ou psychologue permet aux jeunes et à leur famille de s'exprimer sur les difficultés rencontrés dans leur scolarité, au sein de leur famille mais aussi dans leur vie quotidienne de manière plus générale. Il font le lien avec l'infirmier de l'établissement et le médecin généraliste, ainsi, ils sont avertis des problèmes de santé et des traitements ou non fournis. L'équipe médical de l'institution favorise également les poursuites de prise en charge des jeunes bénéficiant des suivis extérieurs tel que le CMP ou CMPP, orthophoniste, pédopsychiatre, etc. Le rythme et le nombre des interventions varient selon les besoins de chaque jeune.

### **1.4.3 La prise en charge pédagogique et technique**

Les difficultés psychologiques de ces jeunes se sont souvent traduites par une perturbation de leur scolarité, des difficultés d'attention induisant un faible investissement à l'école, voire un rejet du domaine scolaire, même en dispositif adapté (les ULIS ou classe externe). Cette inadéquation avec le milieu scolaire ordinaire est souvent la source principale de l'orientation en milieu spécialisé.

Un professeur intervient et adapte son enseignement pour chaque jeune, en s'appuyant sur des référentiels scolaires pouvant aller jusqu'au Certificat de Formation Générale (CFG). A partir de 16 ans, la scolarisation peut être dispensée si le jeune le souhaite.

La prise en charge pédagogique repose également sur un apprentissage professionnel dont sont chargés des éducateurs techniques, par le biais de 6 ateliers pré professionnels:

- Atelier Espaces Verts,
- Atelier Petit Travaux d'Entretien,
- Atelier Polyvalence,
- Atelier Entretien des locaux et Couture,
- Atelier Potager et fer,
- Atelier Cuisine

Ils permettent aux jeunes adultes d'aborder collectivement et progressivement la découverte d'activités manuelles et techniques. L'objectif de ces ateliers est dans un premier temps l'immersion dans un environnement de travail, et de les interpellés sur ce qu'ils seraient susceptibles d'aimer ou non. Par la suite, ce serait acquérir des savoir, savoir faire et des savoir être attendus en entreprise. Des stages en milieu professionnel viennent compléter cette prise en charge.

Ainsi, l'établissement a un double agrément : IME et DITEP. Ces jeunes accueillis ont chacun des caractéristiques différentes mais leur admission est commune. Dans ces établissements, les jeunes

participent à la fois à des temps de soin, de vie quotidienne sur leur groupe, à des temps de classe, à des temps d'immersion de la vie professionnelle pour favoriser leur inclusion dans le monde.

## **CHAPITRE 2: Le projet de recherche**

### **2.1 Le choix du sujet**

Ayant effectué un stage dans au Pôle Enfance la Corniche, il nous a paru intéressant de travailler sur le sujet concernant les jeunes en situation de handicap ; plusieurs sujets étaient captivant tel que l'entrée des jeunes dans une institution médico-sociale, l'inclusion scolaire, l'insertion à la vie courante, les logements inclusifs, l'insertion à la vie professionnelle, etc. Celle qui nous a paru la plus pertinente à étudier, était la question de l'emploi, car aujourd'hui, dans notre société actuelle, le travail en général occupe une place essentielle et fondamentale chez l'individu. Il est source principale des revenus, ce qui permet de subvenir à ses multiples besoins tel que l'accès à un logement, et qui autorise l'accès à la consommation afin de subvenir à ses besoins. Il permet d'avoir un statut et une reconnaissance dans la société. Il est un facteur important de sociabilité, il peut couper de l'isolement et accéder à des relations sociales. Le travail, c'est aussi, l'accès à une protection sociale.

L'emploi de manière générale est la voie principale de l'insertion sociale. Au sein d'un établissement tel que le leur, il y a matière à discuter, car leur mission est l'insertion sociale des jeunes, cependant cela reste compliqué. Nous parlons d'emploi, qui pour certains, n'en ont même pas la notion. Il est donc indispensable, qu'ils en aient la notion, les capacités, l'envie ou non, de s'en donner le moyen pour y arriver un jour s'ils le souhaitent. Dans ce cadre là, l'institution travaille non seulement sur les compétences professionnelles mais aussi sur les savoir être essentiels à une bonne insertion sociale tout d'abord, et peut être professionnelle.

De nombreuses questions nous sont alors venues à l'esprit. Interpellé par ce constat, nous avons eu envie d'approfondir le sujet.

### **2.2 La problématique**

Suite à la recherche documentaire faite en amont, nous avons retenu une problématique qui sera le coeur du travail et qui correspond à la question suivante :

## **COMMENT TRANSPOSER LES SAVOIR-ÊTRE APPRIS AU SEIN DE L'INSTITUTION , DANS LES DIFFÉRENTES SITUATIONS SOCIOPROFESSIONNELLES, AFIN D'AMÉLIORER L'INCLUSION DES JEUNES ADULTES.**

Au vu des lectures réalisées pour élaborer le cadre théorique de ce travail de recherche, nous nous sommes aperçus que la perception des mentalités et des prises en charge des personnes en situation de handicap avait évolué tout comme la mise en place de nombreux outils d'accompagnement et de législation, favorisant leur inclusion avait été déployé. Cependant, la formation, la qualification, le savoir faire de ces jeunes sont des idées omniprésentes dans les discours des professionnels prenant en charge les jeunes. Ainsi, nous venons de voir dans notre cadre théorique que la plupart des employeurs préféreraient une personne motivée malgré qu'elle ne soit pas diplômée, et que le savoir être était un élément indispensable pour la vie future de ces jeunes adultes. Nous nous questionnons donc sur l'apprentissage de ces savoir être, sur l'évaluation, sur l'adaptation. Nous aborderons donc des hypothèses sur les facteurs de transposabilité des savoir être dans un environnement autre que leur quotidien.

### **2.3 Les hypothèses.**

Pour répondre à notre problématique, plusieurs hypothèses ont été élaborées:

- **Hypothèse 1** : Il existe un écart entre l'apprentissage et l'évaluation du savoir être dans les différents temps de prise en charge
- **Hypothèse 2** : Les jeunes adultes n'ont pas conscience de l'importance du savoir être dans la société
- **Hypothèse 3** : Favoriser les stages comme outil d'évaluation de l'adaptation de leur savoir être de leur établissement médico-social à un milieu professionnel.

Pour répondre à ses hypothèses nous avons effectué des recueils de données.

### **CHAPITRE 3: Les enquêtes de terrain : Quels outils pour quelle hypothèse?**

La recherche documentaire a été une des premières étapes effectuées afin de délimiter notre sujet. Elle a pour but de collecter et de vérifier la véracité de certaines données informatives par des sources fiables, ou de les actualiser en fonction de l'évolution des politiques et des dispositifs mis en place. Nous l'avons continué pendant toute la démarche de l'étude afin de compléter et d'analyser les résultats obtenus. Pour compléter cette démarche, nous avons effectué des observations ainsi que des

entretiens semi-directifs et directifs, et des questionnaires. Pour l'explication des différents type de recueil de données, nous nous sommes appuyés sur Les techniques du secteur sanitaire et social édité par LeVolum de Carolie Gravier.

### **3.1 L'observation participante.**

Dans un premier temps, nous avons effectué des observations directes naturelles, c'est-à-dire que nous étions présentes au sein du groupe observé dans une situation naturelle et pas dans une optique où la situation a été créée. Dans ce cadre, nous avons fait de l'observation participante, c'est-à-dire que nous avons intégré la vie du groupe, et la vie en atelier, nous faisons partie du contexte, nous avons participé aux activités, ainsi, nous avons la possibilité d'interagir avec les personnes observées. Nous étions avec un carnet de suivi afin de noter ce qui nous entourait.

L'objectif était de gagner la confiance des jeunes, et des professionnels dans le but qu'ils puissent se confier plus facilement lors des entretiens. Ces observations nous ont permis de capter l'événement au moment de son déroulement. Elles ont duré tout le temps de stage. Plus particulièrement les deux premières semaines d'avril, où nous étions en immersion dans les différents ateliers pré-professionnels quasiment toute la journée. L'objectif était également de comprendre comment fonctionnent les ateliers, qu'est ce qu'ils y apprennent, sur quoi ils travaillent, sur quoi ils étaient évalués, et comment.

Nous avons observé une trentaine de jeunes de 16 à 20 ans, les deux sections confondus (IMPro et DITEP). Nous avons observé dans un premier temps, comment les jeunes travaillent, leur motivation, leur comportement, leur discussion, afin de mieux comprendre une partie de la population accueillie par l'établissement. Nous les avons observé, pendant la récréation, lors des temps de théorique mais aussi pratique, lors des temps en groupe, des temps en ateliers, des temps de trajet, lors des bilans de stage. Cette observation nous a également permis d'éclaircir notre hypothèse 1 : Il existe un écart entre l'apprentissage du savoir être dans les différents temps de prise en charge, puisque nous avons pu les voir dans les différents temps de prise en charge et observer leur comportement.

Cette observation a pu également éclaircir notre hypothèse 3 : Les stages comme outil d'évaluation de l'adaptation de leur savoir être de leur établissement médico-social à un milieu professionnel, lors de la visite de milieu de stage, nous observons l'attitude du jeune mais également pendant les bilans de stage, comment le jeune s'était comporté.

Nous avons également observé quatre éducateurs de groupes, et 3 éducateurs techniques, sur leurs pratiques professionnelles, comment ils travaillaient avec les jeunes lors de leurs activités, quelles activités ils proposaient, sur quoi les jeunes travaillaient, sur quoi ils étaient évalués, en pause



déjeuner, leurs méthodes mais également entre professionnels (éducateurs spécialisé de groupe, chargé d'insertion socioprofessionnelle, éducateur technique, coordinatrice de parcours, ...), dans le but de répondre à notre hypothèse 1 : Il existe un écart entre l'apprentissage du savoir être dans les différents temps de prise en charge et notre hypothèse 2 : Les jeunes ne sont pas évalués pas de la même façon dans les différents temps de prise en charge.

### **3.2 Les différents entretiens.**

Pour réaliser ce travail de recherche, nous avons travaillé selon une démarche déductive, c'est-à-dire que nous sommes parties du constat et ensuite nous avons vérifié sur le terrain si nos hypothèses se confirmaient ou non. Pour compléter notre enquête, nous avons procédé à des entretiens semi-directifs, c'est-à-dire que nous avons fixé des zones d'exploration et des thèmes que les enquêtés devaient traiter et approfondir. Ainsi que des entretiens directif auprès des jeunes en situations de handicap. L'entretien est un outil de dialogue et un moyen de communication orale où chacun peut exprimer avec nuances, ses propos et ce qu'il pense. C'est une technique de recueil d'informations qualitatives permettant de rassembler des faits et opinions des personnes interrogées sur le sujet.

Pour ce faire, un guide d'entretien a été créé pour permettre de centrer le discours autour des thèmes préalablement définis, le guide permet également de relancer le dialogue et d'avoir les mêmes thèmes pour tout le monde. Ils ont développé librement leurs réponses, et nous nous sommes adaptés au fur et à mesure à chacun. Nous avons élaboré une introduction pour chaque entretien semi-directif afin de leur expliquer qui nous étions, pour quelle mission faisons nous ces entretiens et leur objectif. Nous avons par la suite expliqué les thèmes que nous allions aborder et la durée de celui-ci. Nous avons précisé que l'entretien n'était pas anonyme, mais que l'analyse le serait et nous les avons remerciés d'avance.

Afin d'organiser correctement ces entretiens, des rendez-vous individuels ont été pris par voie directe en faisant coïncider les emplois du temps de tous pour que les entretiens puissent se passer la même semaine, c'est-à-dire du 9 au 11 mai 2022. Ce choix nous a permis de garder à l'esprit tous les entretiens précédents au fur et à mesure, nous avons pu les ajuster et les affiner pour couvrir l'ensemble de la recherche.

#### **2.2.1 Entretien semi-directif en direction des professionnels du secteur médico-social**

(ANNEXE 2)

Ainsi, nous avons élaboré plusieurs entretiens, un pour les professionnels du médico-social dont l'objectif était de connaître leur point de vue et leur méthode de travail. Afin de répondre à nos hypothèses 1: Il existe un écart entre l'apprentissage du savoir être dans les différents temps de prise en charge et hypothèse 2 : Les jeunes ne sont pas évalués de la même façon dans les différents temps de prise en charge.

Nous avons donc interrogé :

- 6 éducateurs de groupe
- 5 éducateurs techniques

Chaque guide d'entretien était adapté à chaque profession, mais les thèmes étaient semblables. La plupart des thèmes du guide ont été abordés naturellement par les enquêtés. Nous avons évoqué :

- Leur identification : pour connaître leur fonction, leur année d'ancienneté, connaître leur point de vue, le changement qu'il y a pu y avoir depuis leur arrivée.
- La prise en charge de leur jeune : comment le jeune est-il pris en charge, une journée/ semaine type, combien de jeune, etc.
- L'apprentissage : Sur quoi ils travaillent en groupe, comment, l'apprentissage des savoir être, les freins, Leur méthode de travail : une discussion autour des compétences des jeunes à été faite : les outils qu'ils utilisent, la connaissance de ces outils, la transmission des informations vers les autres professionnels et le jeune, le système Easy Suits? leur avis sur le logiciel, l'utilité des compétences, leurs évaluations, et réévaluations après le stage,
- L'évaluation de la prise en charge : s'ils le font, sur quels critères, avec quels outils, la place du savoir être dans leur prise en charge,
- Les stages et outils d'évaluation de leurs compétences en extérieurs : tout ce qui concerne le stage, l'objectif d'un stage, les variétés de stages, les bilans, s'ils l'utilisent si non pourquoi? si oui, comment?
- Un thème divers : pour voir s'ils ont d'autres arguments à nous donner, connaître leur avis sur la question s'il existe un écart sur la prise en charge des savoirs dans les différents temps de prise en charge ?

Les entretiens se sont passés dans les bureaux des ateliers ou groupe de chacun, cependant, pour certains d'entre eux nous n'étions pas seuls. Beaucoup de passage, nous avons pu être amenés à être coupés lors des discussions, ainsi que la présence de jeunes à proximité a pu créer des biais d'enquêtes et évincer le contact entre nous. Tous les entretiens se sont passés de manière sérieuse, et les personnes interrogées étaient concentrées malgré tout.

Nous avons exposé à la fin de chaque entretien un résumé qui a pu être complété par un élément que l'enquêté aurait oublié. Nous avons conclu sur le vécu de l'entretien, puis remercié l'enquêté. Les réponses apportées étaient claires et majoritairement concises par les professionnels. Les entretiens ont ensuite été retranscrits par écrit, et dépouillés afin d'être analysés.

### **2.2.1 Entretien directif en direction des jeunes sortant de l'établissement**

#### **(ANNEXE 3)**

En ce qui concerne l'entretien des jeunes, nous avons interrogé 15 jeunes allant de 15 à 21 ans. Ainsi, nous avons pu répondre à notre hypothèse 2 : Les jeunes ne sont pas évalués de la même façon dans les différents temps de prise en charge.

Nous avons fait des entretiens plus directifs, c'est un entretiens guidé, qui se rapproche de la technique par questionnaire, où les questions sont assez précises. Ce qui permettait au jeune de bien répondre à une question à la fois. Elle était ainsi reformulée à chaque fois par leur soin pour qu'ils aient bien compris. Lors de l'introduction du guide d'entretien, nous avons précisé qu'il n'y avait pas de bonne ou mauvaise réponse, que ce n'était pas une évaluation, qu'ils pouvaient nous faire répéter s'il n'avait pas compris, pour permettre de les mettre en confiance. L'objectif de l'entretien était de connaître l'avis des jeunes sur leur prise en charge dans l'institution. Les thèmes abordés étaient :

- L'identification : leur présentation, et leur parcours professionnel
- Compétence et savoir être : pour connaître leur point de vue sur ce qu'ils savent faire, comment ils l'exprimaient, s'ils en étaient capables ou non, comment fonctionnait l'évaluation au sein de l'établissement,
- La différence entre ce qu'ils font en groupe et en atelier, leur journée type, s'il étaient capables d'exprimer ce qu'ils faisaient et comment ils le faisaient, et s'il étaient évaluer dessus,
- De manière générale : s'il était en capacité d'exprimer ce qu'ils savaient ou non
- Milieu professionnel : la connaissance des différents stages, comment se passait le bilan de stage, la connaissance du milieu professionnel

Ils étaient assez stressés pour certains d'entre eux, par peur que cela puisse se répéter. Nous avons donc pris le temps qu'il fallait pour qu'ils comprennent que c'était anonyme et que cela resterait entre eux et nous. Nous avons remarqué que certains jeunes avaient eu besoin de ce temps d'écoute et de prise de parole pour discuter de ce qu'ils aimaient faire au sein de l'établissement mais aussi ce qu'ils leur déplaisait, ce qu'ils aimeraient faire à la sortie de celui-ci.

Cependant, en ce qui concerne les réponses des jeunes en situation de handicap, nous les avons fait répéter à quelques reprises afin de vérifier si nous avons bien compris ce qu'ils voulaient nous dire.

### **3.3 Le questionnaire en direction de chargée d'insertion socio-professionnelle**

#### **(ANNEXE4)**

Le questionnaire est un outil de recueil de données qui permet d'avoir des réponses qualitatives mais également quantitatives. Cet outil permet d'établir un constat dès le départ dans une démarche de projet. Ce recueil de données, nous a permis de répondre à l'hypothèse 3 : Les stages comme outil d'évaluation de l'adaptation de leur savoir être de leur établissement médico-social à un milieu professionnel.

#### Etape 1 : Définition des objectifs de l'étude

Objectifs : Evaluer et améliorer la qualité de la prise en charge des jeunes accueillis dans l'établissement.

#### Etape 2 : Détermination de la population d'enquête

Population interrogés : 2 chargées d'insertion socio-professionnelle, l'un d'entre eux à une double casquette, elle est coordinatrice des ateliers pré-professionnels.

#### Etape 3 : Conception et réalisation du questionnaire

##### 1. Choix du titre

Titre: Enquête sur les pratiques professionnelles de l'établissement Pôle Enfance la corniche.

##### 2. Présentation de l'étude aux enquêtés

Présentation de l'émetteur, présentation de la mission confiée. Explication de l'objectif. Nous avons ensuite expliqué que le questionnaire est anonyme et nous les avons remerciés et pour leur participation.

##### 3. Choix et rédaction des questions

Les questions seront classées et numérotées en fonction des thèmes : Identification, la prise en charge du jeune, l'articulation du travail en équipe, la perception du milieu professionnel, le stage : lien entre l'établissement et insertion professionnelle, les compétences des jeunes, de manière générale.

Nous avons décidé d'utiliser que des questions ouvertes, afin que les enquêtés est le libre choix de la réponse. Les questions ouvertes sont adaptées au recueil d'opinion, et aux suggestions. Elles permettent des réponses plus personnalisées, avec plus de détails.

##### 4. Test du questionnaire

Nous avons effectué le test du questionnaire auprès d'une chargée d'insertion socio-professionnelle n'étant pas du même établissement.

Le test du questionnaire a permis de reformuler les questions, de corriger les fautes de syntaxe ou de grammaire, et de vérifier la compréhension de celui-ci.

#### Etape 4 : Administration du questionnaire

Nous avons administré le questionnaire de manière directe, c'est-à-dire que le questionnaire a été rempli par l'enquêté lui-même. Nous l'avons envoyé par mail et il nous a été retourné complété quelques jours plus tard.

#### Etape 5: Dépouillement des réponses et analyse des résultats

Le dépouillement des questions ouvertes nous a demandé plus de temps, avec un travail d'analyse de contenu afin de déterminer les catégories de réponses obtenues. Ce n'était pas des éléments quantifiables. Ainsi, cette analyse de contenu consiste à repérer des mots récurrents, des mots clés répétitifs, ou des mots associés et d'ensuite pour chaque réponse de les classer dans une catégorie .

## **PARTIE 3: ANALYSE DES RÉSULTATS**

Suite aux entretiens, questionnaires réalisés, et aux observations, nous remarquons une diversification du public interrogé, tant au niveau des jeunes adultes qu'au niveau des professionnels. En ce qui concerne les jeunes, quelques-uns, d'entre eux, étaient ambitieux envers leurs compétences, et de ce qu'ils savaient faire, tandis que d'autres étaient incertains, ne connaissaient même pas la notion de savoir être, ou ne savaient pas quoi répondre. Tout un cheminement de questions pour comprendre leur opinion, mais également comprendre les pratiques professionnelles. Pour la présentation des résultats, comme nous relevons des dysfonctionnements au sein de l'établissement, et éviter toute gêne, toute l'enquête sera anonymisée.

Dans un premier temps, nous présenterons les résultats en lien avec la théorie avec différentes sous-parties, tels que la valorisation des savoir faire au détriment des savoir être dans les différents temps de prise en charge, le peu de connaissance des jeunes adultes sur les savoirs-être à acquérir pour s'inclure dans la société, ou encore les stages comme outils facilitateurs d'inclusion par la transposition des savoir être. Dans une deuxième partie nous verrons les différence proposition d'actions.

### **CHAPITRE 1: Présentation des résultats en lien avec la théorie.**

Pour commencer, nous allons faire un pic de rappel sur la socialisation, qui va nous permettre de comprendre notre questionnement sur le savoir être. La socialisation est divisée en deux étapes, la socialisation primaire puis secondaire. C'est un processus qui dure tout au long de la vie et dont différents agents de socialisation interviennent, nous pouvons dire que c'est un processus assez complexe. La socialisation primaire désigne un processus par lequel les individus apprennent et intériorisent les valeurs et les normes de la société dans laquelle ils appartiennent. Ce processus possède deux fonctions: le fait d'adapter l'individu dans la vie de la société et de maintenir la cohésion sociale. Lorsque la sociabilisation se manifeste, la transmission faite par les parents, de règles et de comportement envers l'enfant de manière volontaire, cette socialisation repose sur de l'observation et de limitation des adultes que reproduisent les enfants en intériorisant les règles de la vie de groupe.

Le savoir être fait partie du processus de socialisation, les premières chose qu'ils apprennent qui y lorsqu'ils sont encore enfant est faite par le groupe familial; le premier agent. Ainsi d'après Bernard LAHIRE, dans Encyclopædia Universalis, il définit la socialisation comme étant "le processus par lequel un être biologique est transformé en un être social propre à une société déterminée. En ce sens,

les sociologies durkheimienne et wébérienne, qu'on oppose trop souvent pour des raisons de commodité pédagogique, partagent le même grand objectif : comprendre comment des formes de relations sociales, plus ou moins durables, fabriquent des « types d'homme » différenciés (Max Weber), des « êtres sociaux » adaptés à une société et, plus précisément encore, aux « milieux spéciaux » auxquels ils sont destinés (Émile Durkheim)”. Même si l'établissement parvient à transmettre le savoir être adapté à la société, ces jeunes adultes peuvent être tirillés entre deux situations. Ce n'est pas seulement dans les différents temps de prise en charge qu'il faut voir le comportement des jeunes adultes étant accueillis par l'institution mais c'est aussi observer leur comportement dans la vie extérieure tel que dans leur logement familial, avec leurs collègues, lors de leur loisir, etc.

Dans cette partie nous avons donc dépouillé les recueils de données tels que les entretiens, questionnaire et observation effectuées. Nous noterons les différents professionnels de l'établissement et les jeunes de la manière suivante afin qu'ils puissent rester anonymes :

Tableau 3 : Explicatif de la nomination du dépouillage des données

Profil	Nomination
Educateur de groupe	<b>EG</b> suivi d'un chiffre allant de 1 à 6
Educateur technique	<b>ET</b> suivi d'un chiffre de 1 à 5
Chargée d'insertion socio-professionnelle	<b>CISP</b> suivi d'un 1 ou d'un 2
Jeunes adultes	<b>JA</b> suivi d'un chiffre de 1 à 16

### **1.1 Le peu de connaissance des jeunes adultes sur les savoir-être à acquérir pour s'inclure dans la société.**

Il nous paraît important d'établir le profil des jeunes interrogés pour mieux comprendre notre raisonnement. Nous rappelons que c'est un établissement à double agrément, c'est-à-dire qu'il accueille des jeunes ayant une déficience intellectuelle et d'autres ayant des troubles du comportement. Nous avons pour cette enquête interrogé 16 jeunes de 15 à 21 ans. Nos 16 jeunes, ont fait 49 stages en tout durant leur cursus au sein de l'institution. Ces stages ont des objectifs et surtout des durées différents pouvant aller d'1 semaine à 1 mois. Ainsi, il est essentiel d'expliquer également que certains n'ont pas abouti.

Nous rappelons également, que d'après la législation, les jeunes étant accueillis au sein de l'établissement Pôle Enfance la Corniche, devrait quitter les murs à l'âge de 20 ans, sauf en cas d'amendement cretons. Dans notre tableau, nous observons qu'un jeune ayant 19 ans, est susceptible de sortir l'année qui arrive n'ayant pas fait encore de stage. Il faut également rappeler que ce sont des jeunes, et qu'ils n'ont pas forcément la notion du travail.

Tableau 4 : Nombre et type de stage en fonction de leur âge

Âge	Nombre de stage	Type de stage
15 ans	1 stage	Milieu Ordinaire (MO)
16 ans	3 stages	3 MO
18 ans	0	
18 ans	2 stages	2 Stage Interne
19 ans	0	
19 ans	1 stage	1 MO
19 ans	2 stages	2 MO
19 ans	2 stages	1 MO 1 ESAT
20 ans	9 stages	9 MO
20 ans	5 stages	1 MO 4 ESAT
20 ans	2 stages	1 MO 1 ESAT
20 ans	4 stages	1 Stage interne 1 MO 2 ESAT
20 ans	5 stages	1 MO 4 ESAT



21 ans	7 stages	2 Stages internes 1 MO 4 ESAT
21 ans	2 stages	1 MO 1 ESAT
21 ans	3 stages	1 Stage interne 1 MO 1 ESAT

La plupart des jeunes passent par un stage interne, c'est-à-dire qu'il effectue un stage au sein de l'établissement pendant 1 semaine, avec un factotum ou un agent de collectivité (maîtresse de maison). Ces stages ont pu être oubliés lors du questionnaire.

L'équipe du SISP a mis en place un système de portefeuille de compétences (**ANNEXE 5**), nous leur avons donc demandé s'il savait ce que c'était? et s'il l'utilisait? et pourquoi?

**J1** : "Oui c'est là où il y a ce qu'on sait faire mais je ne sais pas lire ni écrire donc je l'utilise pas."

**J2** : "Je ne me souviens plus ce qui a dedans, on ne l'utilise pas souvent"

**J5** : "Oui on l'utilisait avec toi la dernière fois au SISP, mais on l'utilise pas beaucoup, il était même pas rempli."

**J9** : "Je sais pas non"

**J10** : "Normalement on en a tous un, mais je ne me souviens plus de ce que c'est exactement, de ce qu'il y a dedans."

**J12** : "On l'utilise en atelier mais rarement, personnellement je ne sais pas écrire donc on le prend et c'est tout."

**J13** : "On l'utilise oui, mais je ne comprends pas toutes les phrases qui y sont marquées, ni comment le remplir, même s'ils sont là pour nous aider."

Le portefeuille de compétence, est un portefeuille dans lequel le jeune peut retrouver son parcours, ce qu'il a acquis durant ces expériences professionnelles, quelles expériences il a, ce qu'il sait faire, il peut également y avoir un CV et une lettre de motivation, d'élaborer étape par étape son projet professionnel, etc. Suite aux réponses et à notre observation, nous pouvons en déduire que le portefeuille n'est pas totalement adapté au public qui l'utilise. Le portefeuille est un document complétement écrit, pouvant constituer des phrases compliquées pour certains d'entre eux. Le but, c'est

qu'ils sachent comment le remplir, mais aussi pouvoir le transcrire lors d'une demande de stage, connaître leur point fort et faible, leurs compétences, et leur savoir être afin qu'il puissent se "vendre" pour obtenir un stage.

Nous allons dès à présent se focaliser sur la notion de savoir être, nous leur avons demandé s'il connaissait ce terme, et 12 sur 16 nous ont répondu que non, ça leur disait quelque chose. Donc pour s'assurer que toute nos questions allaient être comprises par la suite, nous avons formulé qu'est ce qu'un savoir être en donnant des exemples, mais également de leur demander de reformuler avec leurs mots.

Dans un premier temps nous leur avons demandé s'ils les apprennent en groupe et en atelier, si oui lesquels.

**Tableau 5** : L'avis des jeunes sur leur apprentissage des savoir être

	Oui	Non	Ne sais pas	Les différents savoir-être appris
En atelier	4	10	2	Arriver à l'heure, mettre sa tenue,
En groupe	9	4	3	Arriver à l'heure, être capable de bien se comporter dehors, et de bien se comporter avec les autres c'est à dire ne pas les insulter, dire bonjour et merci,

Les avis étaient différents selon chaque atelier, car il faut savoir que chacun d'entre eux ne font pas les mêmes ateliers. Ils ne sont pas pris en charge par les mêmes professionnels, les pratiques peuvent donc varier. Le but de ces réponses n'était pas de différencier et de pointer du doigt, certains ateliers. C'était de comprendre l'avis des jeunes sur leur prise en charge dans les différents temps, et nous pourrions mettre en place une amélioration sur la transposabilité des savoir être et comment elle pouvait s'effectuer.

Nous leur avons également demandé quels étaient pour eux les savoir être à avoir lors des stages?

**J2** : "Je sais pas."

**J5** : "En stage, il ne regarde pas notre comportement, il regarde surtout si on sait faire ou non."

**J8** : "Au travail ou en stage c'est pareil, je connais pas les savoir être, c'est déjà arriver à l'heure, après ils sont à cheval sur notre compétence, sur ce qu'on sait faire."

**J11**: "Aucune idée, c'est important de le savoir?"

**J14** : "Ca doit être les mêmes qu'ici, mais en stage c'est plus important."

**J15** : “Non je sais pas, c’est lesquels?”

**J16** : “ça dépend des stages, avec JM, il fallait arriver à l’heure, alors que les autres stages ils ne regardent pas ça, ils regardent ce qu’on sait faire.”

Nous leur avons donc fait des réponses un peu plus précises telles que : Sur une échelle de 1 à 3 laquelle est prioritaire pour toi lorsque tu vas en stage?

1. Comportement adapté
2. Faire une tâche en stage (construire une caisse en bois, tailler une haie, faire du repassage, ...)
3. Intégration dans l’équipe

<b>Les différentes combinaisons</b>	1.2.3	1.3.2	2.1.3	2.3.1	3.1.2	3.2.1	Pas de réponse
<b>Les réponses des jeunes</b>	3	2	8	0	1	0	2

Il est essentiel de noter que 2 jeunes n’ont pas répondu à la question, cela pouvait être dû à la non compréhension de la question, mais également qu’ils avaient peur qu’il y ait de mauvaises réponses.

Nous remarquons que la combinaison 2.1.3 est la plus dite à la majorité, c’est à dire que pour eux le plus important lors d’un stage est de savoir faire une tâche demandée, puis ensuite avec un comportement adapté et pour finir être intégré dans l’équipe. Ici, nous remarquons que chez les jeunes adultes le savoir-faire prime avant le savoir être.

En se penchant sur notre **hypothèse 2 : Les jeunes adultes n’ont pas conscience de l’importance du savoir être dans la société** et suite à l’analyse de cette première partie de résultats, nous pouvons conclure que chez les jeunes adultes en situation de handicap, le savoir être de manière général n’est pas leur première préoccupation, que pour certain d’entre eux ils favorisent le savoir faire, les compétences techniques, afin de trouver un travail.

Ce qu’il ne faut pas oublier, c’est qu’il faut savoir qu’à l’âge de 20 ans, ayant une déficience, ou un trouble de comportement, ou non, les jeunes de manière générale ne trouvent pas systématiquement un emploi, à la fin de leurs études, les employeurs cherchent généralement des personne compétentes, ayant de l’expérience, mais pas que, comme nous l’avons vu dans notre revue littéraire, selon une enquête réalisée pour Pôle emploi en 2017 nommée Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises? ” près de “60 % des employeurs pensent que les compétences comportementales sont plus essentielles que les

compétences techniques”. Il est donc essentiel de faire connaître à ces jeunes l’importance de ce savoir être.

## **1.2 La valorisation des savoir faire au détriment des savoir être dans les différents temps de prise en charge**

D’après nos recueils de données effectués, les professionnels de l’établissement ont des avis plutôt divers en ce qui concerne l’apprentissage des savoir être, leur place dans l’apprentissage mais aussi sur tout ce qui est question d’évaluation.

Pour certains d’entre eux il est inconcevable que des jeunes puissent sortir de l’établissement sans qualification, les jeunes doivent trouver une formation afin d’avoir des compétences. Nous leur avons demandé qu’est ce qu’ils faisaient lors de leur temps de prise en charge :

**EG2** : “C’est beaucoup de l’ambulatoire [...] mais aussi rencontre avec des professionnels pour qu’ils travaillent plus tard et arrive au CFA ou au moins j’essaye de les motiver pour qu’ils aient une formation ou quelque chose qui tient la route.”

**EG4** : “La prise en charge c’est aussi lors des repas, des ateliers théâtres, ou les trajets où on essaye de leur inculquer la valeur travail, on discute beaucoup avec eux de ce que ça peut leur apporter, maintenant il y a la RSFP ça va leur donner un coup de pouce.”

**EG6**: “Nous on les a sur les temps de parole, de repas, (blanc), on fait plein de chose avec eux mais à partir d’un certain âge c’est le SISF qui prend en charge et tant mieux parce que ces jeunes là il faut qu’ils trouvent une formation sinon ils auront rien.”

**ET1** : “Je leur apprend différentes choses, rien qu’utiliser un tournevis pour certain c’est compliqué, heureusement il y a RSFP on va pouvoir enrichir leurs compétences, ils seront qualifiés plus tard c’est mieux, car chez nous on ne les forme pas à un métier.”

**ET5** “On leur apprend beaucoup mais nous ne sommes pas centre de formation, ils faut qu’ils trouvent un apprentissage, un patron, une formation, un truc parce que ce sont des jeunes vulnérables, et sans ça, il vont se faire bouffer à l’extérieur, s’ils n’ont pas de compétences.”

Le mot “formation” revient fréquemment dans leur discours, pour eux, les jeunes sans formation n’ont pas de compétences et sans compétences, ils n’y arriveront pas. Cependant, chez d’autres professionnels c’est tout autre chose que nous pouvons entendre :

**EG3**: “Ici, nous apprenons les bases de la vie en collectivité surtout, tel que savoir être autonome dans les transports, connaître les habiletés sociales en extérieur, et c’est ce qui est primordiale pour leur

vie future. Il faut qu'ils aient les bases pour être poli, se tenir à table, et connaître les normes sociétales avant toute chose."

**ET2** : "Dans un premier temps je leur apprend à mettre leurs tenus, et à organiser le travail avant même de savoir connaître ou utiliser un outil, la compétence n'a pas lieu d'être si ils n'arrive même pas à dire bonjour et écouter les consignes"

Par la suite, nous leur avons donc demandé quelle importance ils accordent au savoir-être des jeunes dans leur atelier ou dans leur groupe. Comme tout être humain, la connaissance des savoir être n'est pas innée, elle se fait pas imitation, ou lorsqu'il y a une attitude pas adaptée, elle est remarquée, et expliquée, pour ne plus qu'elle se reproduise.

**EG1** : "Nous avons en charge 6/7 jeunes à la fois pour deux éducateurs, donc c'est important bien sûr mais on ne les reprend pas dessus, pas toujours, ça serait faire l'armée."

**EG4** : "Ca dépend les éducateurs et le rapport qu'ils ont avec les jeunes, mais personnellement je ne les reprends quasiment jamais, pas forcément, ça dépend la sensibilité de chaque jeune, mais si je l'engueule et qu'il fait pas d'effort pendant toute la journée, je préfère laisser couler."

**EG6** : "Indispensable n'est pas les mots, je préfère qu'ils sachent prendre le bus seul, et savoir gérer leur argent que de pas crier, ou faire des bruits dans des endroits extérieurs."

**ET3** : "Ca dépend des jeunes mais exemple pour Y ou J je dis rien, c'est même pas la peine, ils sont trop susceptibles ou ils comprennent pas, donc quand j'ai un groupe assez diversifié, je vais pas faire la remarque à un puis pas à l'autre, tu vois, ça fait un moment je laisse passer."

**ET4** : "C'est important, et on ne passe pas outre mais on n'est pas intransigent, car on ne peut pas passer 1h sur la mise en tenu, ils ont des compétences techniques primordiales à acquérir"

**ET5** : "Oui bof, ils ont un niveau tellement bas maintenant, que non je m'y attarde pas, dées ois je leur fait des remarque mais bon, 5 minutes après ils s'en souviennent pas, donc j'ai abandonné depuis le temps."

Nous leur avons également demandé quelle pouvait être la cause, du pourquoi il ne s'attarde plus sur les savoir être alors qu'ils le faisaient avant, **ET3** et **ET5** nous ont répondu assez similairement par "manque de patience, et usure professionnelle." Puis pour d'autres c'est les fondamentaux d'une prise en charge.

**EG2** : "Dès que j'en récupère un sur le groupe, je lui apprend les codes de vivre ensemble, arriver à l'heure, se laver le visage régulièrement, comment s'habiller en fonction de telle ou telle activité, avant d'entamer quoi que ce soit d'autre."

**EG3** : "Le savoir être est la base de la prise en charge, savoir vivre en collectivité lors des repas et

de l'internat, c'est là où ils apprennent le plus, et c'est là où personnellement je suis intolérante.”

**ET2** : “Cela fait partie des valeurs et des premières acquisitions, je les reprends à longueur de journée, lors de leur stage ou vie future ça sera la même chose, autant qu'ils soient préparés déjà ici.”

Il n'existe pas de sanction à proprement parler, tous les professionnels ont des arguments propres à chacun en ce qui concerne le savoir être. Mis à part si le jeune ne fait plus d'effort de venir dans l'établissement c'est-à-dire à l'assiduité et à la ponctualité, qui sont les fondamentaux des savoir être au sein de l'institution; leur emploi du temps est discuté avec le chef de service et l'équipe en réunion. Nous avons par la suite demandé l'avis aux jeunes, sur l'apprentissage des savoir être dans chaque temps de prise en charge, en sachant que pour certains d'entre eux, ils ne connaissaient même pas cette notion.

**J1** : “En groupe on apprend plus avec X, sur les habiletés sociales, on l'écoute et il nous parle de ce que c'est, mais des fois c'est long et on écoute plus. Par contre en atelier, non, je ne me souviens pas, j'apprends surtout le repassage, la couture, puis on est grand maintenant si on respecte pas les autres, elle ne nous gronde pas parce que c'est nous on sait qu'on a fait quelque chose de mal.”

**J3** : “On parle beaucoup en groupe, comment il faut se comporter, après en atelier on ne les travaille pas trop, y'en a ils arrivent en retard et ne travaillent pas et on leur dit rien.”

**J6**: “A l'école oui mais on est pas évalué dessus, en tout cas je n'en ai pas l'impression, mais c'est surtout en stage, on est plus évalué sur ça que sur les compétences techniques.”

**J7** : “Maintenant qu'on est grand, au groupe ils nous disent plus rien, on vient comme on veut, quand on veut, on parle comme on veut, c'est comme notre deuxième famille donc c'est tranquille.”

**J9** : “ Oui on les apprend, quand on est en sortie ils nous reprennent sur les règles de vie, mais c'est au début, après ils ne nous disent rien pendant la journée.”

Malgré le fait que pour certains professionnels, le savoir être n'est pas une nécessité d'apprentissage, nous leur avons demandé s'ils l'évaluent, si oui comment et sinon non pourquoi?

**ET1** : “Non je l'évalue pas, enfin je dois le faire de manière inconsciente, mais je le note pas, j'ai pas assez de temps, c'est trop long.”

**ET2** : “Je les évalue une fois par an, qui d'ailleurs c'est pas assez, lors des synthèses, mais j'ai pas de grille type, fin si dans mes bouquins [cherche le livre, ne le trouve pas], mais je préfère le faire sur une semaine avant la synthèse comme ça j'oublie rien.”

**ET4** : “On le faisait pas avant, mais maintenant avec la RSFP il y a un cadre sur les savoir être, est on est en train de l'écrire, et de pouvoir les évaluer, sinon non il n'y a pas d'outils.”

**ET5** : “Je préfère m’attarder sur leur compétences pro, j’ai quelques notions dans ma tête sur quoi je dois les évaluer mais pour ce qui es le savoir être à part être à l’heure et mettre sa tenue, je ne vois pas ce que je pourrais évaluer, puis c’est pas forcément intéressant.”

**EG1** : “Je le fais mais je l’écris pas, j’ai pas d’outil précis, à part lors des réunions, on passe les jeunes cas par cas donc on se souvient plus ou moins ce qu’il s’est passer dans la semaine, donc le compte rendu de réunion sert d’outil je pense.”

**EG3** : “A chaque synthèse, j’écris sur un doc, une feuille, mais j’ai pas d’outil type, je devrais en construire un ça me faciliterait le travail.”

Ainsi, pour d’autres ils ont un tout autre regard sur l’évaluation :

**ET3** : “L’évaluer si, mais pas chaque jour, je le fais à vrai dire quand il y a sa synthèse et son PPA qui arrive, je m’y penche plus dessus.”

**EG4** : “Oui et non, personnellement je fais juste de l’observation en continu, et une rétrospective d’une année sur l’autre mais je n’ai pas de grille d’observation, c’est tout dans ma tête.”

**EG5** : “Oui, et j’ai créé une grille d’évaluation et j’en discute avec eux car ils ont le droit de savoir”

Nous leur avons demandé sur quels critères ils les évaluent, leurs réponses étaient assez similaires : sur l’assiduité et la ponctualité, sur le bon comportement, la politesse, le respect des autres, le respect à la hiérarchie. Pour l’éducateur technique c’est des notions plus de travail qu’il évalue également tel que la compréhension des consignes, son adaptation, son rythme de travail, le respect des règles.

Il faut cependant savoir, qu’il existe bel et bien des éléments d’évaluation, même si ceux-ci ne sont pas des grilles avec des intitulés exact mais il existe le PPA et la synthèse de chaque jeune, ou les attitudes et les comportements sont évoqués.

Suite à notre dépouillement, nous pouvons faire le lien entre notre **Hypothèse 1 : Il existe un écart entre l’apprentissage et l’évaluation du savoir être dans les différents temps de prise en charge.**

Nous rappelons que notre problématique est de connaître quels seraient les outils à mettre en place afin de transposer les savoir être appris au sein de l’établissement c’est-à-dire entre les groupes et les ateliers, dans les différentes situations socioprofessionnelles tel que les stages. Par nos observations, nous pouvons évoquer, que les critères sur lesquels s’appuient les éducateurs de groupes et l’éducateur technique, sont similaires à ceux utilisés en bilan de stage, (**ANNEXE 6**) nous pouvons faire un comparatif entre les deux, et comprendre s’il y a des éléments qui diffèrent, questionner le jeune pour comprendre pourquoi son comportement est différent, ou non, pourquoi, son rythme de travail est plus dense ici qu’en stage ou l’inverse, etc. Cependant, chaque professionnel comme nous l’avons vu, n’ont pas les mêmes pratiques, ni les mêmes outils. Il existe différentes prises en charge en fonction

du domaine, mais également entre professionnelles, chacun tient un discours qui est assez différent, nous pouvons en déduire qu'il y a un manque d'harmonisation des pratiques professionnelles.

### **1.3 Les stages comme outils facilitateurs d'inclusion par la transposition des savoir être.**

Nous venons de voir que le bilan de stage serait un outil à exploiter afin de connaître les différents comportements, entre à l'intérieur de l'établissement et l'extérieur.

Pour cela nous allons dans un premier temps voir l'objectif des stages vu par les professionnels:

**EG3** : "Voir le monde extérieur, acquérir de l'expérience prof, les compétences techniques."

**EG4** : "Trouver leur voix et leur identité professionnelle."

**ET3** : "De découvrir un certain temps et ensuite de voir ce qu'ils sont capable de faire."

**ET4** : "Voir si les compétences techniques apprises ici, elles sont capable de les montrer ailleurs, dans un autre environnement."

**ET5** : "A savoir ce qu'ils feront plus tard, s'ils vont en ESAT ou en ATO, ou pour d'autre en milieu ordinaire, s'ils en sont capables et quelles compétences ils ont."

La notion de capacités, compétences professionnelles, sont des éléments, qu'ils prennent beaucoup plus en comptes que les comportements et les attitudes, le savoir être de base. Mais pas pour tous :

**EG1** : "L'objectif est d'abord d'évaluer leur comportement et attitudes, les connaissances pro ce n'est pas forcément essentiel, en tout cas c'est ce que j'en retiens."

**ET2** : "L'objectif c'est qu'ils travaillent leur savoir être, être à l'heure, être poli, c'est le plus important, qu'ils sachent se tenir correctement, en vie en collectivité, et après c'est de connaître des objectifs plus professionnels comme l'autonomie et le travail en équipe."

Cependant, c'est au rôle du CISP de pouvoir nous répondre, aux objectifs de stage. De par il y avait différents temps de prise en charge et différents types de stage. En fonction du projet professionnel de chaque jeune, certains d'entre eux le stage va permettre de mettre un pied dans le monde du travail, que se soit ordinaire ou protégé. Le SISP a mis en place un système, où le premier stage est dans un milieu ordinaire pour plusieurs raisons, pour :

- permettre à l'institution de faire des notifications MDA si besoin (si le stage en milieu ordinaire n'est pas adapté)
- de faire rendre compte au jeune la vie en dehors de l'établissement, connaître ses limites, et de quoi il est capable de faire



- de montrer aux familles, les capacités de leurs enfants, jusqu'où sont ils capables d'aller, avec quel capacités, etc.

Nous avons demandé l'avis aux jeunes, si lors du bilan de stage quand il y a la rencontre avec l'établissement d'accueil du stagiaire et les chargée d'insertion de l'institution, ce qui était dit, ils le comprennent

**J3** : "Je comprends pas tout, et j'ose pas demander il y a beaucoup de monde je suis timide."

**J4** : "Des fois ils disent des mots trop compliqués."

**J9** : "Je n'arrive pas a dire que je comprends pas, j'ai honte."

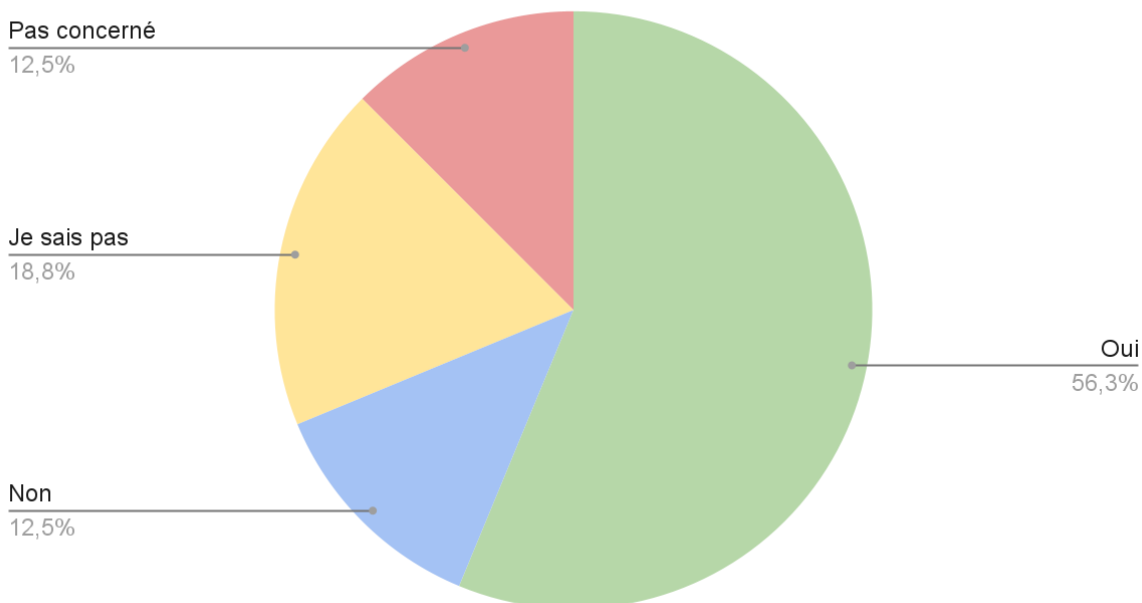
**J11** : "C'est trop long, j'écoute plus, donc je sais pas ce qu'il se dit, je dis oui juste."

**J12** : "Pas tout le temps, non, ils parlent trop vite"

**J16** : "ça dépend, mais j'ai du mal à les comprendre quand ils disent des mots compliqués."

Et est ce que le document "bilan de stage" leur est expliqué afin qu'ils comprennent bien ce qu'il y avait été énoncé ?

### L'explication du bilan de stage aux jeunes



Nous pouvons retenir que malgré que certain d'entre eux, ne comprennent pas souvent ce qu'ils se dit lors de la rencontre pour le bilan de stage, il est repris par le chargé d'insertion référent de chaque jeune. Nous pouvons également retenir que nous n'avons interrogé que 16 jeunes, et que les résultats ne peuvent pas être pris en compte dans leur totalité, sachant qu'il y a une cinquantaine de jeunes pris en charge par le SISF.

Par la suite nous avons demandé aux professionnels si le bilan de stage était un outil qu'ils utilisent? Si oui, comment ils le travaillent et si non, pour quelle raison?

**EG1** : "L'outil en lui-même non, nous avons le retour du SISP, lors des réunions pluri."

**EG5** : "Je prends un temps de discussion en tête à tête de manière informelle avec le SISP à chaque retour de stage."

**EG6** : "Non je l'utilise pas, le jeune en parle un peu donc j'ai son avis ça me suffit."

**ET3** : "Non, je ne sais même pas à quoi il correspond mais on écoute les différents avis lors des réunions."

**ET4** : "Oui je demande un retour en personne, et surtout en réunion."

**EG2** : "Ils font un petit retour vite fait un réunion, ça nous suffit, sur quoi exactement, sur quel critère, ils sont évalués c'est par l'essentiel."

**ET1** : "Pas forcément, non, et on ne sait pas ce qu'il font en stage."

**ET5** : "Non, mais de toute façon nous n'avons pas les ateliers adaptés pour l'évaluation en stage, ils ont un niveau trop bas, donc on ne peut pas le réutiliser."

**ET2** : "Oui, le retour sur réunion par le SISP, et systématiquement je demande au jeune pour avoir l'avis de chacun."

**EG3** : "Alors on utilise pour le CFG, mais c'est tout."

**EG4** : "Je trouve qu'il y a un manque de communication entre le SISP et ici, on ne sait pas quand le jeune part en stage, quand il rentre, donc nous n'avons que le retour du jeune généralement."

Nous pouvons retenir que la grille qui est faite par le SISP lors du bilan de stage, n'est pas utilisée systématiquement, mais nous pouvons grâce à nos observations, dire qu'ils en font un retour, ils vont à l'essentiel et explique ce que le comportement, les difficultés mais aussi l'aisance qu'il a pu avoir lors du stage.

Cependant, lors de nos observations, nous pensons que les objectifs des stages n'étaient pas assez clairs : découvrir du monde professionnel, connaître le fonctionnement d'un ESAT, développer ses compétences, etc.

Penser à des objectifs plus centrés :

- Découverte d'une entreprise représentant une figure d'autorité (pour les personnes dont le rapport à l'autorité/ règles posées ne sont pas acquises (cf ANNEXE 6)
- Approfondir l'utilisation des techniques apprises dans un contexte de production (dextérité / adaptabilité)
- Diversifications d'expérience chez d'autres entrepreneurs (adaptabilité)

Faire une grille adaptée à chacun, à définir pour chaque jeune concerné, en fonction de la nature et de l'avancée de son projet socio-professionnel.

Cette partie sur les stages, et bilan de stage, peut nous permettre de répondre à notre **hypothèse 3** : **Favoriser les stages comme outil d'évaluation de l'adaptation de leur savoir être de leur établissement médico-social à un milieu professionnel.** Il existe bel et bien des outils d'évaluation tel que le bilan de stage mais celui-ci, n'est pas utilisé par tous les professionnels, ou ils ne s'en rendent pas compte. Le retour du bilan de stage devrait permettre aux professionnels de connaître qu'il y existe une différence de comportement entre le stage et son atelier /groupe, ce qu'il a pu faire, les points à retravailler en atelier/ groupe ou les points fort, l'avis du jeune qui peut être totalement différents, faire un retour et le confronter à la réalité, s'assurer que celui-ci s'en est bien saisi, et bien compris.

Nous venons de questionner nos trois hypothèses, qui ont toutes été discutées. Nous pouvons soutenir, suite à nos recherches, que dans toute la prise en charge du jeune, tous les professionnels n'ont les mêmes attentes, le même discours, en ce qui concerne l'apprentissage mais également l'évaluation. Le savoir faire, et les compétences techniques passent avant le savoir être, beaucoup de leur discours parle de formation, qualification, emploi. Il ne faut pas oublier que ça reste des jeunes malgré tout, et que la notion du travail n'est pas systématiquement présente chez tous. L'avis des jeunes sur l'importance du savoir être est similaire à celle des professionnelles, ils en n'ont pas forcément conscience, pour certain d'entre eux, ils veulent avoir un travail sans connaître les implications qu'il y a autour, ils pensent que leur savoir faire sera primordial. Nous nous sommes donc questionner sur l'implication des stages au sein de leur apprentissage, si c'était un outil d'évaluation et d'adaptation de leur savoir être, pour répondre à ce questionnement, ils faudrait que les professionnels de l'établissement utilise le bilan de stage et ce qui est dit en réunion, mais ce n'est pas forcément le cas. Un manque de communication entre les différents partis pourrait se faire ressentir. Pour améliorer l'apprentissage et rendre transposable leur savoir être nous allons voir quelles actions il est possible de mettre en place.

## **CHAPITRE 2 : Mise en évidence des possibilités d'actions**

A l'issue de cette recherche et dans la lignée des thèmes abordés, de nouvelles pistes de travail apparaissent, susceptible de renforcer la transposition des savoir être de ces jeunes.

### **2.1 Généraliser les périodes d'observation seulement en milieu professionnel à tous les plus jeunes (14/16 ans).**

Cela permettrait au public de dépasser ses représentations sur le monde du travail, transférer ses compétences sociales, et évaluer sa marge de progression de ses premiers pas dans le parcours professionnel. Ce stage pourrait être mis en place dans les entreprises “cocooning”.

## **2.2 Organiser des périodes de stages au sein d'institutions comme les leur, telles que IME ou DITEP, dès leur plus jeune âge.**

Cela permettrait aux jeunes de connaître de nouvelles choses, un nouvel établissement, de nouvelles personnes, de nouveaux éducateurs, de nouveaux ateliers, etc, tout en étant encadrés et accueillis par des professionnels d'une structure médico-sociale. Cela pourrait permettre d'évaluer si le jeune est capable d'adapter ses savoir être dans un nouveau cadre de vie.

La limite de cette recherche est de prendre en compte le logement, toutes les structures n'aurait pas de la place pour loger le jeune, de plus pour les équipes, toute ne pourrait pas accueillir un enfant en plus dans leur temps d'accueil. Cette idée pourrait s'essayer seulement sur des journées, demi semaine, ou une semaine maximum.

## **2.3 Un travail régulier autour des l'évaluation des savoir être**

Pourrait permettre aux jeunes une meilleure reconnaissance de leurs atouts et de leur marge de progression. Ceci est possible au travers d'une implication collective envers les évaluations, en lien avec des référents, bilan de stages, dans la rédaction de leurs outils de recherches de stages comme lettre de motivations ou CV, ou ils seraient capable de se définir, de se connaître.

## **2.4 Mise en conformité du portefeuille de compétences, en Facile à lire et à comprendre (FALC).**

Nous pourrions nous appuyer sur la méthode de Henri Boudreault dans Démarche didactique de formalisation des savoir être, (ANNEXE 7) où il instruit les échanges d'idées sur les différentes stratégies à mettre en place pour favoriser le développement des savoir être, sur la conception d'outils. Cet homme a créé un FALC pour les savoir être et tout un cheminement sur comment se comporter, par quel moyen y arriver.

Il se base sur la définition de chacun des savoirs être tel que la polyvalence par exemple, et données des indicateurs afin que celui-ci soit plus facile à évaluer, pour les professionnel mais également que le jeune soit en capacité de s'évaluer lui même, cela peut être pour l'exemple de la polyvalence : “1. s'adapter à des situations variées, 2. réaliser des tâches et des responsabilités diverses, 3. Intégrer de la nouveauté.” De même pour l'organisation, il met en place un système de trois indicateurs tels que : “1.vérifier la conformité de son travail, 2.Planifier son travail, 3.Analyse du travail à faire.”

Nous pourrions proposer dans un deuxième temps, un livret de compétence globale, sur les premiers gestes acquis, cela pourrait être l'utilisation des transport en commun, ou la préparation des repas, la capacité à gérer son hygiène, à gérer son temps, son temps libre, sa tenu, qui relève des éducateurs de

groupe, mais encore les premier geste professionnel avec la maîtrise du petit matériel (tournevis, couteaux, sécateur, etc.) ferait également partie de la nomenclature. Ce livret permettrait de vérifier la transférabilité des nombreux acquis, tant dans l'établissement qu'à l'extérieur.

### **2.5 Faire un travail sur des projets extérieurs avec les ateliers.**

Les projets à l'extérieur de l'établissement engendreraient des conventions envers les différents partenaires, mais cela favoriserait la transposabilité des savoir être des jeunes. Travailler à l'intérieur de l'établissement n'aurait pas le même impact de de travail pour la mairie par exemple, pour les espaces vert, entretenir un coin de la ville, pour que le jeune puisse être au contact du public, se responsabiliser, les savoir être appris à l'intérieur de l'établissement, pourrait être évalués, sur l'extérieur tout en étant encadré du même référent, il aurait un recul sur les différentes situations. Le jeune pourrait également être reconnaissant de son travail accompli, en un temps imparti. L'institution pourrait demander des indemnisations, pour le travail fourni, et pourrait le réutiliser pour des camps ou autre.

## CONCLUSION

Ce travail de recherche aura permis de mettre en évidence la problématique de l'enquête, ainsi que la méthodologie à mettre en œuvre, à partir d'un point de vue sociologique.

Pour commencer nous nous sommes renseignés sur qu'est-ce qu'une société inclusive, dont nous nous sommes appuyés principalement sur les théories de Charle Gardou Sociologue, par la suite nous avons pu voir qu'est-ce qu'un accompagnement socio-professionnelle, qu'il ne fallait pas seulement se préoccuper de l'emploi, mais que le transport, le logement, la santé, les relations aux autres, étaient de paires. Et que certaines politiques publiques en avaient fait un défi, entre l'inclusion et les personnes en situation de handicap. Au sein de l'institution, un service à été créer spécialement pour accompagner les jeunes jusqu'à leur sortie : le service d'insertion socio-professionnelle, nous avons passé nos 3 mois de stage au sein de ce service, pour comprendre comment ils travailler, quelle était leur mission, leur pratiques professionnelle, leur travail en réseau, et comment ils s'articulent avec le reste de la prise en charge des jeunes. Nous avons par la suite, essayer de comprendre le passage identité des jeunes, nous nous sommes basés sur l'approche sociologie d'Olivier Galland, sociologue. Puis sur la favorisation de l'apprentissage des savoir être au détriment des savoir faire.

Nous nous sommes donc interrogés sur comment, quels outils mettre en place afin de transposer les savoir-être appris au sein de l'institution, dans les différentes situations socioprofessionnelles, afin d'améliorer l'inclusion des jeunes adultes.

Pour répondre à la problématique, nous nous sommes questionnés si les jeunes en avaient déjà entendu parler, s'ils en avaient la connaissance, s'ils étaient évalués dessus, et s'ils étaient conscient de leur importance. Des réponses ont été apportées suite à des observations et des entretiens auprès des jeunes et des professionnels du secteur médico-social.

Dans un deuxième temps, nous nous sommes penchés sur les pratiques professionnelles de ceux qui prennent en charge un jeune à l'IME/DITEP. Nous avons pu récoltées des informations et soulever un écart tel que qu'il existe un écart entre l'apprentissage et l'évaluation du savoir être dans les différents temps de prise en charge Nous avons pu vérifier que les éléments structurels liés à l'organisation de la structure entravent la perspective de cet apprentissage mais également de cette transposabilité.

En dernier temps, nous nous sommes questionnés sur le fait que les stages peuvent être un outil d'évaluation de l'adaptation de leur savoir être de leur établissement médico-social à un milieu professionnel. Ainsi, lorsque nous abordons la notion de savoir être, ou compétence professionnelle

avec les jeunes, ils décrivent fréquemment un sentiment de “c’est un travail pour lequel je suis bon” ou juste “je sais faire”, “je connais”. Que ce soit, les gestes techniques, les actes de la vie courante, ou un comportement adapté, appris dans le cadre de différents établissements, que ce soit l’IME ou le DITEP sont généralement efficaces dans l’enceinte de l’institution. Cependant, ces notions pouvant être non évaluées, et floues, restent une cause d’incertitude. Comment savoir si cette exécution technique ou ce savoir être, sera réalisable et transférable dans un autre environnement ? De nombreux paramètres tels que le lieu, le temps, les délais, la quantité, la qualité, l’environnement humain, peuvent entraver la possibilité de ce transfert. Dans le cadre de l’insertion socioprofessionnelle, le savoir être et le savoir faire répondent aux obligations du monde de l’entreprise. Le simple “je sais faire”, ou “je sais être” ne répond plus aux exigences financières, aux attentes de rentabilité, et aux attitudes demandant qu’il faut qu’elle soit irréprochable.

Dans la mesure du possible, les jeunes doivent démontrer leurs connaissances et savoir être, et les appliquer à ce nouvel environnement. Les jeunes profitent des opportunités offertes par les stages ou les périodes probatoires pour être reconnus comme de futurs professionnels.

Pour évaluer ces transferts, en plus des stages, nous avons proposé diverses stratégies d’action tel que :

- Généraliser les périodes d’observation seulement en milieu professionnel à tous les plus jeunes (14/16 ans).
- Organiser des périodes de stages au sein d’institutions comme les leur, telles que IME ou DITEP, dès leur plus jeune âge.
- Un travail régulier autour de l’évaluation des savoir être
- Mise en conformité du portefeuille de compétences, en Facile à lire et à comprendre (FALC)
- Faire un travail sur des projets extérieurs avec les ateliers.

Cette liste de mise d’action n’est pas exhaustive, les chargées d’insertion socio-professionnelle, n’ont pas d’obligation de résultat mais de moyen, c’est à dire que leur but n’étant pas qu’à la sortie le jeune doit avoir un emploi mais qu’il est tout les cartes possibles dans ces mains afin qu’il puisse agir seul sans forcément d’accompagnement. Nos recherches se sont basées sur l’apprentissage, l’évaluation des savoir être mais également sur leur transposabilité. Cependant, pouvons-nous réellement apprendre un savoir être, sachant que c’est une notion non acquise, et qui peut changer en fonction de l’environnement, et de ce qui nous entoure? La prise de conscience par des personnes en situations de handicap est-elle faisable? Existe-il des limites à cet apprentissage, ou à cette évaluation?

## **BIBLIOGRAPHIE:**

### **Ouvrage :**

BOUQUET.B. « L'inclusion : approche socio-sémantique », *Vie sociale*, vol. 11, no. 3, 2015, pp. 15-25.

BOUTINET. J-P (1998) L'immaturation de la vie d'adulte, Paris, p 267

BOUTINET, J-P (2012). Anthropologie du projet. Presses Universitaires de France.

DIONNE C., ROUSSEAU N., (2006), Transformation des pratiques éducatives, la recherche sur l'inclusion scolaire, Presses de l'université du Québec, 308p

DORTIER. J-F sous la direction. Le dictionnaire des sciences sociales. Paris : Éditions Sciences humaines. 459 pages.

DURKHEIM. E, (1975) Éducation et sociologie, Paris puf, [1922],

DURKHEIM. E, (2007) De la division du travail social, op. cit.,

GARDOU. C, (2012) La société inclusive, parlons-en ! Il n'y a pas de vie minuscule. Érès, « Connaissances de la diversité », 176 pages.

GOFMAN. E, (1973) La mise en scène de la vie quotidienne, Paris, Ed.de Minuit,

LE BOTERF. G, (2011), L'ingénierie de la formation : quelles définitions et quelles évolutions ? pp 393-395

LE BOTERF. G (1997), De la compétence à la navigation professionnelle,Erès.

LEBRUN. N, Cohésion et inclusion sociale, les concepts, Bruxelles, pour la solidarité (think tank européen), 2009.

SEGAL, É. (2006). Les « savoir-être », un angle mort des débats sur la compétence. *L'Homme & la Société*, 162, 97-113.

SEGAL, E. (2006) Les usages sociaux des "savoir-être" en entreprise, L'Homme et la Société

STEINER. P, Dictionnaire de Sociologie, Collection Dictionnaires Le Robert, Ed. Seuil, Paris, 1999

### **Article :**

BERBESSON.M, DÔ-COULOT.B, (2003) L'accompagnement social dans les politiques d'insertion et de lutte contre les exclusions , DGAS, sous-direction des politiques d'insertion et de lutte contre les exclusions

BONNEFOND,G. (2006). De l'institution à l'insertion professionnelle: Le difficile parcours des jeunes déficients intellectuels. Érès.

BOURDIN, A (2005). Les mobilités et le programme de la sociologie. Cahiers internationaux de sociologie, 118, 5-21.

BRASSAC. C « La réception de George Herbert Mead en psychologie sociale francophone : réflexions sur un paradoxe », Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 2005, pp. 3-14.



- CASTEL. R. (2013). Autour du livre. Les métamorphoses de la question sociale. Vie sociale, 1, 21-39
- DURNING. P, (1986), Éducation et suppléance familiale en internat, Paris, C.T.N.E.R.H.I (diff. PUF), p. 102.
- ÉRASME, De Pueris (2000) De l'éducation des enfants, Éditions Klincksieck
- FOUCAULT. M, (1977) Le jeu de Michel Foucault, entretien avec Colas, D. Bulletin périodique du champ freudien, n° 10,, p. 62-93.
- FREUND, J (1990) « III. Relation et activité sociales chez Max Weber », , Études sur Max Weber. sous la direction de Freund Julien.
- GALLAND. O (2017). Sociologie de la jeunesse. Paris: Armand Colin.
- JP. CHAMPEAUX, et C. DUCAP, (2016) Pour une vie citoyenne : des principes, une histoires, des pratiques
- LABBE. P, (2012). L'accompagnement socioprofessionnel (ASP) : une construction systémique. Cahiers de l'action, 37, 13-23.
- MADEIRA. M , (2020) La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Quelles sont les spécificités des professionnels occupés par des personnes handicapées? n°031
- NAVILLE P., (1945), Théorie de l'orientation professionnelle, Gallimard, Paris.
- PÉNICAUD. M, (2018), Dossier de presse : Transformation de la formation professionnelle. pp. 4
- PERNET. C et SAVARD. D, « 2. Construction identitaire et handicap », , Travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Des outils pour mieux les accompagner, sous la direction de Pernet Christophe, Savard Dominique. Érès, 2009, pp.
- PISANI-FERRY. J, (2017) Le Grand Plan d'Investissement 2018-2020, rapport au Premier Ministre. pp.19
- ROY. C, (1995) in Communication, Bidon, Tolérance, p.29.

#### **Site internet :**

<https://www.vie-publique.fr> :

- (2021) Quel est le champs de la politique de l'emploi
- NEZOSI, G. (2021) La protection sociale

<http://psyaanalyse.com> : TAJFEL.H et TURNER. J-C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In S. Worchel and W. Austin (Eds), The social psychology of intergroup relations (pp. 33-48)

<https://www.universalis.fr/encyclopedie/socialisation-sociologie/> : Bernard LAHIRE, « SOCIALISATION, *sociologie* », *Encyclopædia Universalis* [en ligne]

<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/> : Territoire Bassin de Thau

<https://www.annuaire-mairie.fr/> : Territoire Bassin de Thau

[www.aggropole.fr](http://www.aggropole.fr) : Sète AggroPole, Rapport Annuel sur la situation interne et territoriale, en matière de développement durable. (2018)

<https://didapro.me/> : Henri Boudreault , Didactique professionnelle

### **Texte législatif :**

[legifrance.gouv.fr](https://legifrance.gouv.fr) :

- Annexe XXIV au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989
- Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées
- Loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 portant diverses mesures d'ordre social
- Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires

<https://solidarites-sante.gouv.fr> :

- Circulaire interministérielle DGAS/DGS/SD3C/SD6C n° 2007-194 du 14 mai 2007 relative aux instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques et à la prise en charges des enfants accueillis
- CCAH-PSP comité national de coordination de l'action en faveur des personnes handicapées et inadaptées, promotion sociale et professionnelle "l'insertion des jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail" technologie de l'action sociale, édition l'Harmattan, 2003, p216

### **Mémoire :**

BUQUET, V. (2018), L'approche emplois-compétences est-elle une réponse aux besoins de l'activité des entreprises dans le domaine industriel?

MOY, C. (2020), Les mobilités géographiques des usagers d'ESAT: une co-construction entre offre et organisation spatiale des structures d'aide par le travail, et parcours de mobilités individualisés.

TONIATTI, J.B. (2015), Favoriser le parcours d'insertion professionnelle des jeunes en transformant un IMPRO en plateforme de dispositif territoriaux.

## **TABLEAU ET SCHÉMA :**

**Tableau 1** : Le processus d'Accompagnement Socio-professionnel.

**Tableau 2** : Différences entre intégration et inclusion.

**Tableau 3** : Explicatif de la nomination du dépouillage des données

**Tableau 4** : Nombre et type de stage en fonction de leur âge

**Tableau 5** : L'avis des jeunes sur leur apprentissage des savoir être

**Schéma 1** : Le triangle de l'action compétente

## **ANNEXE :**

**ANNEXE 1** : Schéma du travail en réseau et partenariat du SISP

**ANNEXE 2** : Entretien semi-directif en direction des professionnels du secteur médico-social

**ANNEXE 3** : Entretien directif en direction des jeunes sortant de l'établissement

**ANNEXE 4** : Questionnaires en direction de chargée d'insertion socio-professionnelle











**ANNEXE 5** : Le portefeuille de compétences des jeunes sortant accueilli à l'institution

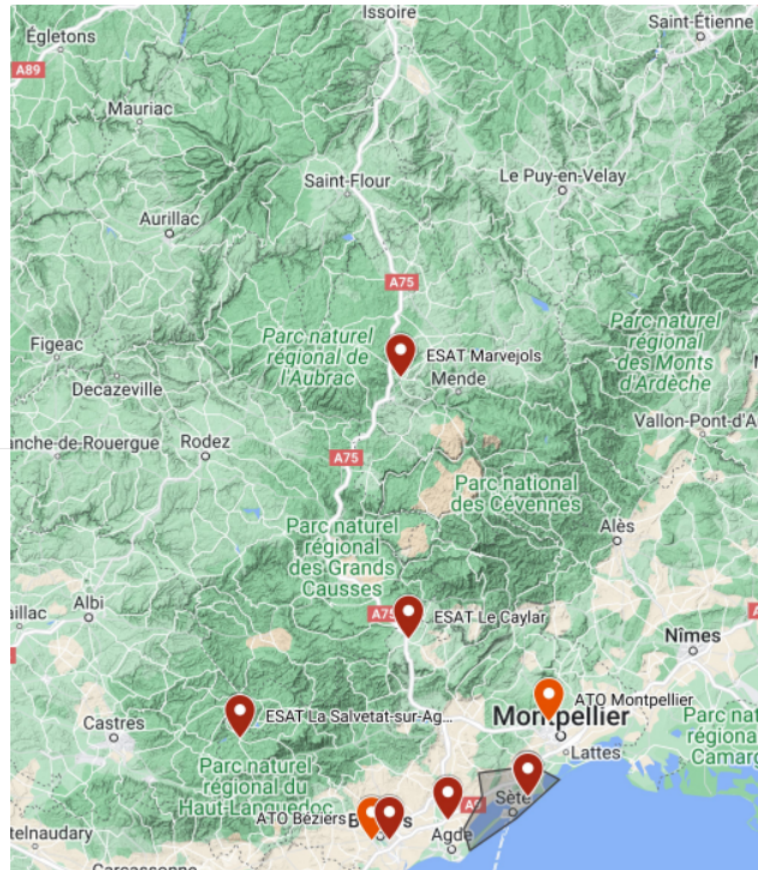
**ANNEXE 6** : Bilan de stage du Pôle Enfance la Corniche

**ANNEXE 7** : La Démarche didactique de formalisation des savoir être, d'Henri Boudreault

## Carte des différents partenariats et du travail en réseau du SISP






Les différentes structure adultes

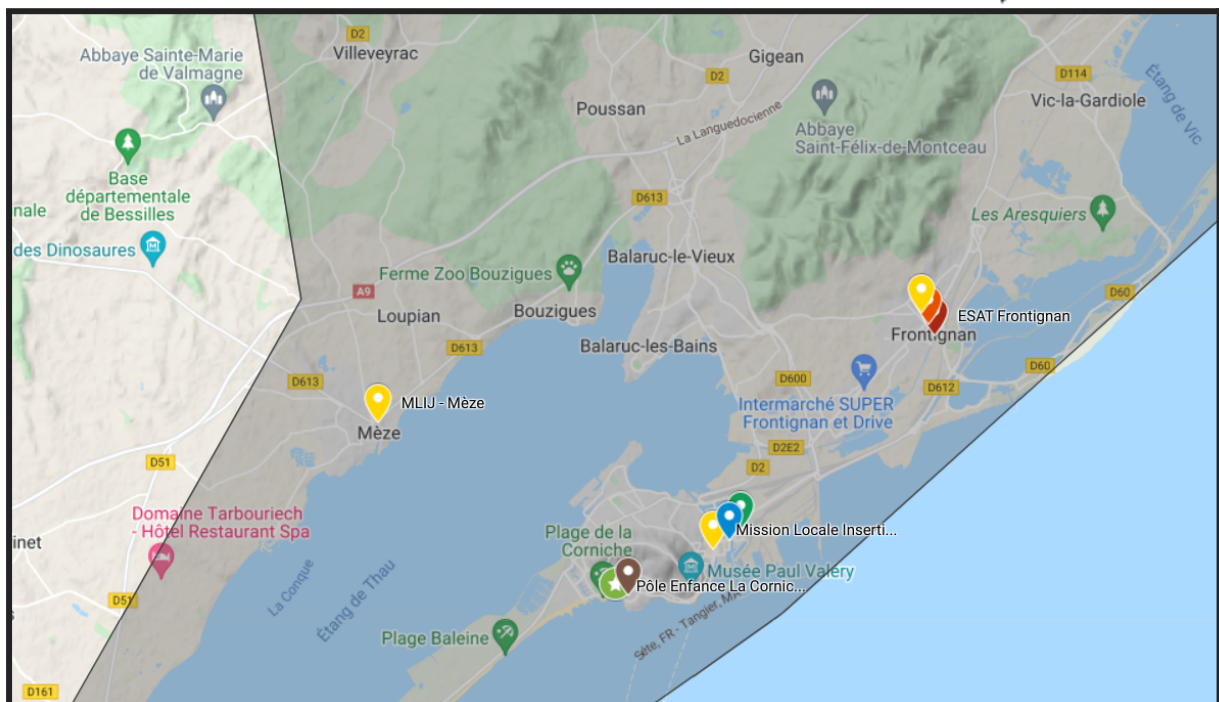
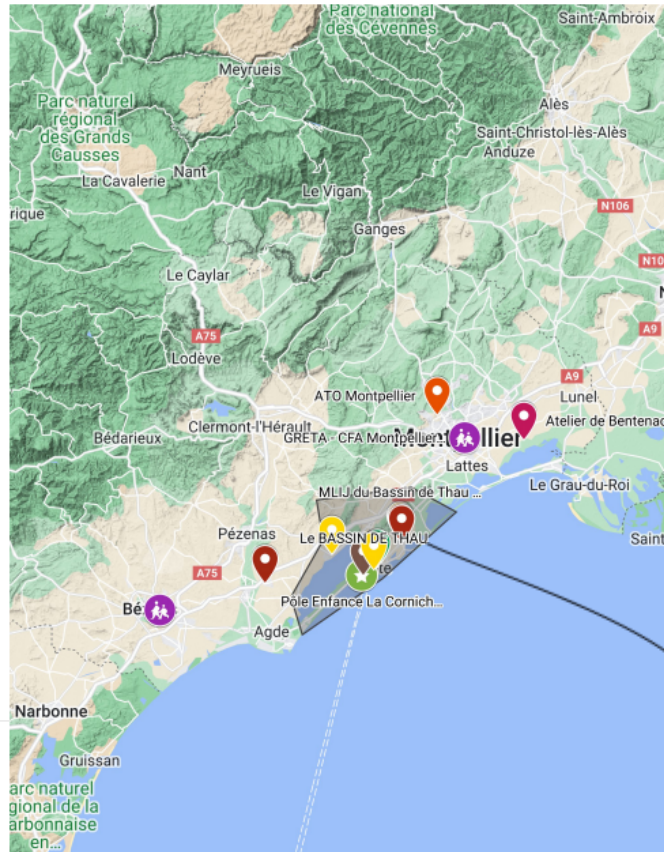
-  ATO Béziers
-  ATO Frontignan
-  ATO Montpellier
-  ESAT Béziers
-  ESAT Florensac
-  ESAT Frontignan
-  ESAT La Salvetat-sur-Agout
-  ESAT Le Caylar
-  ESAT Marvejols
-  Le BASSIN DE THAU



# Carte des différents partenariats et du travail en réseau du SISP

Les différentes structures du réseau du SISP

-  ATO Frontignan
-  ATO Montpellier
-  Atelier de Benenac
-  CAP EMPLOI 34
-  ESAT Florensac
-  ESAT Frontignan
-  Entreprise "Cocooning"
-  GRETA - CFA Béziers
-  GRETA - CFA Montpellier Littoral
-  Le BASSIN DE THAU
-  MLIJ - Mèze
-  MLIJ du Bassin de Thau - Frontignan
-  Mission Locale Insertion Jeunes du Bassin de Thau
-  Pôle Enfance La Comiche
-  Pôle emploi - Sete



## **ANNEXE 2 : Entretien semi-directif en direction des professionnels du secteur médico-social**

Nous sommes stagiaires au sein de l'établissement Pôle Enfance la Corniche de Sète, et nous avons pour mission de monter un projet qui a pour objectif de comprendre comment nous pouvons transposer les savoir être appris dans l'établissement, dans les différentes situations professionnelles, afin d'améliorer l'inclusion des jeunes. Nous allons effectuer un entretien-semi directif. Il durera environ une demi-heure. Les thèmes abordés seront : l'identification, la prise en charge des jeunes, l'apprentissage, l'évaluation du savoir être, les stages et outil d'évaluation de leurs compétences en extérieur , leur avis général.

Nous vous précisons que l'entretien n'est pas anonyme mais que les réponses lors de l'analyse le seront. Le secret professionnel sera gardé. Nous vous remercions pour votre participation et pour le temps que vous avez consacré à notre étude.

<b>GUIDE D'ENTRETIEN</b>	
Entretien n°	
Nom de l'intervieweur: Profession :	PELISSIER CYRIELLE STAGIAIRE
Nom de l'interviewé:	
Objectif	Comprendre comme le savoir être est travaillé en groupe / en atelier
Date:	
Durée + Lieu	
Observation :	
Contexte de l'entretien (cadre matériel, outil utilisé)	Feuille double, outil d'écriture
Ressenti par rapport à l'entretien.	

<b>L'ENTRETIEN</b>	
<b>Thèmes</b>	<b>Sous- thème / question</b>
Identification	Présentation :

	<p>Formation :</p> <p>Quel groupe :</p>
Prise en charge des jeunes	<p>Comment le jeune est-il pris en charge dans votre groupe?</p> <p><u>Relance :</u></p> <p>Journée type en groupe pour 1 jeune ? ou semaine type ?</p> <p>Prise en charge de cb de jeune en tout? par groupe ou demi-journée?</p>
L'apprentissage :	<p>Sur quoi travaillez- vous en groupe? (l'autonomie, technique, savoir être)</p> <p>Comment le travaillez- vous ?</p> <p>Est ce que les jeunes ont un savoir être adapté aux groupes? Pensez vous que leur savoir être travailler en groupe soit respecté pour jeune? ont il un bon soir être?</p> <p>Est ce qu'il s'auto-évalue ? Si oui, pensez-vous qu'elle soit négative ou positive?</p> <p>Est ce qu'il existe des freins à leur apprentissage du savoir être? si oui, lequel ?</p> <p>Comment vous y palier ?</p>
L'évaluation du savoir-être	<p>Est ce que vous évaluer la prise en charge? Évaluer sur ces compétences techniques, son autonomie, son savoir être?</p> <p>Si oui, sur quel critère? Avez-vous un outil d'évaluation?</p> <p>Quel importance accordez vous au savoir être du jeune dans votre groupe?</p> <p>Est-ce pour vous un élément indispensable?</p> <p>Connaissez vous les attendus des savoir-être dans les entreprises?</p>
Les stages et outil d'évaluation de leurs compétences en extérieur	<p>Pour vous, à quoi sert le stage? Ses objectifs?</p> <p>Pour le jeunes, est ce que ceux qu'il apprend ici, il s'en sert en stage ou extérieur ?</p> <p>Est ce que le bilan de stage est un outil que vous utilisez ? Est ce qu'il permet de travailler en groupe?</p> <p>si oui, comment vous le retravailler ? si non, pourquoi vous ne l'utilisez pas ?</p>
Avis de manière générale	<p>Qu'est ce que pour vous l'inclusion socioprofessionnelle?</p> <p>Existe- t- il des freins à cette inclusion de manière générale?</p>

### ANNEXE 3 : Entretien directif en direction des jeunes sortant de l'établissement

Nous sommes stagiaires au sein de l'établissement Pôle Enfance la Corniche de Sète, et nous avons pour mission de monter un projet qui a pour objectif de comprendre comment nous pouvons transposer les savoir être appris dans l'établissement, dans les différentes situations professionnelles, afin d'améliorer l'inclusion des jeunes. Nous allons effectuer un entretien directif. Il durera environ une demi-heure. Les thèmes abordés seront :

Nous vous précisons que l'entretien n'est pas anonyme mais que les réponses lors de l'analyse le seront. Le secret professionnel sera gardé. Nous vous remercions pour votre participation et pour le temps que vous avez consacré à notre étude.

GUIDE D'ENTRETIEN	
Entretien n°	
Nom de l'intervieweur: Profession :	PELISSIER CYRIELLE STAGIAIRE
Nom de l'interviewé:	
Objectif	Connaître l'avis des jeunes sur leur apprentissage du savoir être/ Connaître quelle sont leur connaissance sur le savoir être de manière général
Date:	
Durée + Lieu	
Observation :	
Contexte de l'entretien (cadre matériel, outil utilisé)	Feuille double, outil d'écriture
Ressenti par rapport à l'entretien.	

Thème	Question	Reformulation
L'identification	Peux-tu te présenter?	Nom, âge, groupe, combien de stage a tu fais, lesquels? Stage à venir,
Compétence et savoir être	Sais tu ce qu'est qu'une compétence? QU'est ce qu'un savoir être?	Explication, demande de reformulation avec ces propre mots,



	<p>Comment fonctionne l'évaluation dans l'établissement? tu sais sur quoi tu es évalué? Es-tu évalué sur tes savoir-être lors de ta prise en charge?</p>	<p>Es- tu repris si tu arrives en retard, si tu ne mets pas ta blouse? si tu ne dis pas bonjour?  en groupe?  en atelier?  en stage ?</p>
	<p>Est ce que tu connais les savoir être, attitudes que tu dois avoir dans l'établissement? et en extérieur lors d'un stage par exemple ?</p>	
	<p>Est ce que pour toi il existe une différence dans ton comportement entre ici, et lors de tes stages?</p>	<p>Est ce que tu arrives + à l'heure ici? ou lors d'un stage?  Est ce que tu arrives à mettre ta tenue en temps et en heure ou on doit te le demander ici ? et en stage ?  Est ce que tu arrives à échanger + avec les autres adultes ici? ou en stages?  Ou c'est pareil?</p>
	<p>Sur une échelle de 1 à 4 laquelle est prioritaire pour toi lorsque tu vas en atelier?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dire bonjour</li> <li>2. Mettre sa tenu de travail</li> <li>3. Utiliser une perceuse</li> <li>4. Construire un composteur</li> </ol>	<p>Adaptation des réponse en fonction des ateliers pratiqués</p>
	<p>Sur une échelle de 1 à 4 laquelle est prioritaire pour toi lorsque tu vas en stage?</p>	

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comportement adapté</li> <li>2. Faire une tâche en stage (construire une caisse en bois, tailler une haie, faire du repassage, ...)</li> <li>3. Intégration dans l'équipe</li> </ol>	
En groupe	<p>Une journée type en groupe?          Qu'est ce que tu apprends en groupe? Comment tu les apprends ?</p>	<p>Par exemple, qu'est ce que tu fais le mardi matin? Apprendre à gérer l'argent? Mise en situation?          Lors des repas du midi, comment se comporter à table? tableau de gestion de service          Les habiletés sociales? Lors des sorties?          Écriture sur un tableau ?</p>
En atelier	<p>Une journée type en atelier?          Qu'est ce que tu apprends en groupe? Comment tu les apprends ?</p>	<p>Quels ateliers fais-tu?          Tu arrives le matin tu dis bonjour? ensuite?          Est ce qu'elle te montre et tu refais? ou est ce qu'elle t'explique?</p>
De manière générale	<p>Qu'est ce que tu sais faire?</p>	<p>Tu arrives à être à l'heure? Tu es poli?          Tu mets une tenue adaptée? Tu respectes les règles que l'on te donne?          Tu arrives à parler de ce qui va ou non avec le moniteur d'atelier?</p>
Milieu professionnel et stage	<p>existe il différents stages ?</p>	<p>Connais-tu la différence entre le milieu ordinaire et le milieu protégé?          Tu sais qu'est ce qu'un stage interne?          Ou un stage de découverte ?</p>
	<p>Pour toi, quel est l'objectif d'un stage ?</p>	<p>Pourquoi tu vas faire des stages? c'est quoi ta motivation? à quoi il te servent ?</p>

	Est ce que tu connais les attendus du milieu professionnel au niveau des savoirs êtres?	Lors de tes stages, tu sais sur quoi tu étais évalué?
	Comment se déroule un bilan de stage ?	Dans quel endroit? avec qui? de quoi vous parlez? est ce qu'on te demande ton avis? est ce que t'arrive à t'exprimer? ou s'est difficile? si non pourquoi? (trop de monde? tu te souviens pas de ce que tu as fait? ) Est ce que tu comprends tout ce qu'il se dit?
	Est ce que le document tu le comprends? est ce qu'on te l'explique ?	Est ce que le chargée de stage te fait un retour même si tu es présent pour t'assurer que tu as bien tout compris ?
SISP	Est ce que tu sais qu'est ce qu'un portefeuille de compétences? Qu'est ce qu'il y a dedans? Est ce que tu l'utilise? Pourquoi?	

## **ANNEXE 4 : Questionnaires en direction de chargée d'insertion socio-professionnelle**

Nous sommes stagiaires au sein de l'établissement Pôle Enfance la Corniche de Sète, et nous avons pour mission de réaliser une enquête sur les différentes pratiques professionnelles de l'établissement, jouant un rôle dans l'inclusion du jeune. L'objectif est de comprendre comment nous pouvons transposer les savoirs être appris dans l'établissement, dans les différentes situations professionnelles, afin d'améliorer l'inclusion des jeunes.

Nous vous précisons que le questionnaire est anonyme. Nous vous remercions pour votre participation et pour le temps que vous avez consacré à notre étude.

### **1. Identification :**

1.1 Quelle formation/ expérience avez-vous?

1.2 Quels postes exercez- vous au sein de l'établissement?

### **2. La prise en charge du jeune :**

2.1 Comment le jeune est-il pris en charge dans votre service? En groupe? Individuel?

### **3. L'articulation du travail en équipe :**

3.1 En interne : comment s'articule votre travail? (réunion/ discussion informelle avec les référents éducatifs? ...)

3.2.1 En réseau : Vous travaillez en réseau avec quelle entreprise ? Comment créez- vous le réseau?

3.2.2 Quelles sont les structures avec lesquelles vous travaillez le plus ? ESAT lesquels?

3.2.3 Quelles sont les entreprises “cocooning” avec lesquelles vous travaillez le plus? (si-vous pouvez en citer) Pour quelle raison? (personne que vous connaissez depuis un moment? proximité du lieu? )

#### **4. La perception du milieu professionnel**

4.1.1 Quels sont les attendus des jeunes pour leur inclusion? Qu'est- ce qu'ils attendent de vous?

4.1.2 Quelles sont vos attentes par rapport aux jeunes dans votre service?

4.2 Quels sont les attendus du milieu pro (production, compétences) ?

4.3 Marge de progression du jeune , elle se fait en atelier, en groupe? Les deux ?

4.4.1 Comment travaillez- vous les attendus du milieu pro avec les jeunes?

4.4.2 ..... avec les entreprises?

#### **5. Le stage : lien entre l'établissement et insertion professionnelle**

5.1 Qu'elles sont les objectifs d'un stage ?

5.2. Pourquoi certains jeunes ayant l'âge d'aller en stage (16 ans) n'en ont-ils pas fait ? où très peu?

5.3.1 Quelles sont les difficultés des jeunes lors de leur stage ? (relation aux autres, ...)

5.3.2 Sont-elles les mêmes difficultés qu'ils éprouvent ici?

5.4 Quel impact les stages ont-ils sur l'insertion ? (l'orientation/ l'emploi)

5.5 A quoi sert le bilan de stage ?

5.6 Est ce qu'il facilite le repérage des compétences du jeune pour vous?

5.6.1 par le jeune ? Pourquoi?

5.6.2 par les éducateurs de groupe? Pourquoi?

5.6.3 par les éducateurs techniques ? Pourquoi?

**6. Les compétences des jeunes**

6.1 Les compétences (le savoir être plus précisément) sont évaluées comment dans votre service ?

6.2.1 Selon vous, comment est- il évalué en atelier?

6.2.2 en groupe?

6.2.3 en stage ?

6.3 Pensez vous qu'il existe une différence ?

6.4 Quelle importance le savoir être à dans votre service? Comment vous l'évaluez?

**7. De manière générale**

Avez-vous quelque chose à me suggérer ?

## ANNEXE 5 : Le portefeuille de compétences des jeunes sortant accueilli à l'institution

<p style="text-align: center;"><b>MON PORTEFEUILLE DE COMPETENCES SOCIOPROFESSIONNELLES</b></p> <p><b>NOM :</b></p> <p><b>Prénom :</b></p>	<h3 style="text-align: center;">Sommaire</h3> <p>Présentation personnelle :</p> <p>Mon projet professionnel :</p> <p>Mes expériences professionnelles :</p> <p>Annexes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Attestations de stage</li><li>• Fiches techniques de mise en stage</li><li>• C.V</li><li>• Lettre de motivation</li></ul>		
<p><b>PRESENTATION PERSONNELLE</b></p> <p><b>Autonome dans la vie quotidienne:</b></p> <p><b>Autonome dans les transports:</b></p> <p><b>Moyen de locomotion :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <input type="checkbox"/> bus</li><li>• <input type="checkbox"/> Vélo</li><li>• <input type="checkbox"/> Scooter</li><li>• <input type="checkbox"/> Autre :</li></ul> <p><b>Mes loisirs:</b></p> <p><b>Mes centres d'intérêt:</b></p> <p><b>Mes points forts:</b></p> <p><b>Mon projet:</b></p>	<h3 style="text-align: center;"><u>Curriculum Vitae</u></h3> <table border="0" style="width: 100%;"><tr><td style="width: 70%;"><p><b>Prénom NOM</b> Age Adresse Ville - Pays Tél : xxxxxxxxxxxxxxxxx E-mail : xxxxxxxxxxxxxx@xxx.com</p></td><td style="width: 30%; text-align: center;"><div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; margin: 0 auto;"><p style="text-align: center; font-size: 8px;">Photo d'i- dentité</p></div></td></tr></table> <p style="text-align: center;"><b>Ecrivez ici l'emploi recherché</b></p> <p><b><u>Expériences de stage</u></b></p> <p><b><u>Centres d'intérêts</u></b></p>	<p><b>Prénom NOM</b> Age Adresse Ville - Pays Tél : xxxxxxxxxxxxxxxxx E-mail : xxxxxxxxxxxxxx@xxx.com</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; margin: 0 auto;"><p style="text-align: center; font-size: 8px;">Photo d'i- dentité</p></div>
<p><b>Prénom NOM</b> Age Adresse Ville - Pays Tél : xxxxxxxxxxxxxxxxx E-mail : xxxxxxxxxxxxxx@xxx.com</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; margin: 0 auto;"><p style="text-align: center; font-size: 8px;">Photo d'i- dentité</p></div>		



## LETTRÉ DE MOTIVATION

Prénom NOM

Age

Adresse

Ville - Pays

Tél : xxxxxxxxxxxxxxxx

E-mail : xxxxxxxxxxxxxx@xxx.com

à l'attention de Mr. le responsable de l'entreprise

xxxxx

Sète, le xx/xx/xxxx

Objet: Stage de découverte professionnelle

Madame, Monsieur,

Scolarisé(e) à l'IES La Corniche à Sète, je recherche un stage en milieu professionnel pour une durée de xxx jours. Ce stage de découverte aura pour objectifs de me sensibiliser à l'environnement technique, économique et professionnel.

Je vous permets de vous solliciter pour ce stage car votre activité correspond exactement à mes attentes professionnelles.

Dynamique, sérieux(se) et motivé(e), je souhaite intégrer pour quelque jours votre entreprise afin de consolider le choix de mon projet professionnel.

En espérant votre accord et dans l'attente de vous rencontrer, je vous prie d'agréer Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

## FICHE METIER EN LIEN AVEC LE PROJET PROFESSIONNEL

Quelles sont les taches principales?:

Quels sont les outils utilisés dans ce métier?:

Où exercer ce métier? :

Quels sont les avantages de ce métier?:

Quels sont les inconvénients/contraintes liés à ce métier?:

Quel est le salaire de départ?:

Quelles sont les compétences souhaitées?:

Quelle formation dois-tu suivre pour accéder à ce métier?:

Où?:

## DE MON EXPERIENCE A MES COMPETENCES

### COMPETENCES

RECAPITULATIF DES TACHES  
REALISEES PAR POSTE

SAVOIR-FAIRE

SAVOIR-ETRE  
QUALITES

SAVOIRS PRATIQUES /  
THEORIQUES  
CONNAISSANCES

## MES EXPERIENCES SOCIALES ET PERSONNELLES

## MON PROJET SOCIOPROFESSIONNEL

Tu auras finalisé ton projet à cette date:

Echéancier des étapes de réalisation:

- 1ère étape:  
objectifs:  
atteints ou pas le:
- 2ème étape:  
objectifs:  
atteints ou pas le:
- 3ème étape:  
objectifs:  
atteints ou pas le:
- 4ème étape:  
objectifs:  
atteints ou pas le:
- 5ème étape:  
objectifs:  
atteints ou pas le:
- 6ème étape:  
objectifs:  
atteints ou pas le:

« lu et approuvé »

Ta signature:

La signature du chargé d'insertion avec qui tu as contractualisé ce projet:

## ET MAINTENANT? TON AVENIR PROFESSIONNEL

A partir de tout le travail fait au préalable, liste tous les métiers ou emplois pour lesquels tu penses avoir les compétences requises.

METIERS ou POSTES ou EMPLOIS	TES ATOUTS (expériences, motivations, formations, qualités, compétences)
------------------------------	---

## Annexes

- Fiches techniques de mise en stage
- Conventions de stages
- Photos
- Cartes de visite
- Documents etc.

## CERTIFICATS, DIPLOMES, ATTESTATIONS DIVERSES

## ANNEXE 6 : Bilan de stage du Pôle Enfance la Corniche



POLE ENFANCE LA CORNICHE  
Service d'Insertion Socio-Professionnelle

BILAN DE STAGE	
NOM Prénom	
Période de stage	
Lieu de stage	

ASPECTS RELATIONNELS	Acquis	Non acquis	En cours d'acquisition	Non évaluable
Comportement et tenue adaptée				
Intégration dans l'équipe				
Rapport à l'autorité, aux règles posées				
Capacité à échanger, à dialoguer				
Capacité à se maîtriser				
Capacité à s'exprimer (souhaits, difficultés, Plainte, questions, satisfaction, revendication)				
Respect de l'autre				
Savoir être avec les personnes extérieures (client)				
Maturité				
Représentation sociale du travail				

CAPACITES PROFESSIONNELLES	Acquis	Non acquis	En cours d'acquisition	Non évaluable
Compréhension et respect des consignes				
Respect des règles d'hygiène				
Respect des règles de sécurité				
Assiduité et ponctualité				
Persévérance				
Stabilité				
Résistance				
Rythme de travail				
Application				
Dextérité				
Adaptation				
Prise d'initiatives				
Capacité d'apprentissage				
Observation / curiosité				
Possibilité d'autocritique				
Possibilité d'assurer des responsabilités				
Motivation				

IES LA CORNICHE – 16 bis, boulevard Joliot-Curie – 34200 SETE  
Tél. : 04 67 51 28 29 - Fax : 04 67 53 92 93 – accueil-corniche7@groupe-sos.org  
GROUPE SOS Solidarités - Association Loi 1901- 102 C rue Amelot - 75011 Paris – SIREN : 341062404  
Membre du GROUPE SOS - info@groupe-sos.org - www.groupe-sos.org



**Tâches effectuées par le stagiaire :**

--

**Conclusions du jeune :**

--

**Conclusions du référent terrain :**

--



# LES SAVOIR-ÊTRE CLÉS

© Henri Boudreault 2014

<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  © CRAIE • 2015 	<b>SAVOIR-ÊTRE</b> <b>JUGEMENT</b> DÉCIDER, FACE À UN ENSEMBLE DE FAITS, DES ACTIONS APPROPRIÉES À POSER.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>ORGANISATION</b> PRÉPARER SON TRAVAIL DE FAÇON À SATISFAIRE LES EXIGENCES DE QUALITÉ, D'EFFICACITÉ ET D'ÉCHÉANCIER.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>PERSEVÉRANCE</b> FOURNIR L'EFFORT NÉCESSAIRE AFIN DE TERMINER ET DE RÉUSSIR LE TRAVAIL DEMANDÉ.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>ASSIDUITÉ</b> PRÉSENCE ACTIVE RÉGULIÈRE ET SOUTENUE À L'ENDROIT OU L'ON A DES OBLIGATIONS À REMPLIR.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>AUDACE</b> INTRODUIRE DES IDÉES, DES PRATIQUES, DES RESSOURCES INHABITUELLES POUR L'AVANCEMENT DE SON TRAVAIL OU DE CELUI DES AUTRES.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>AUTONOMIE</b> SE PRENDRE EN CHARGE, SELON SES RESPONSABILITÉS, DE FAÇON À POSER DES ACTIONS AU MOMENT OPPORTUN DANS UN CONTEXTE DÉTERMINÉ.
<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>COMMUNICATION</b> UTILISER UN STYLE, UN TON ET UNE TERMINOLOGIE ADAPTÉS À LA PERSONNE ET AUX CIRCONSTANCES.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>DÉBROUILLARDISE</b> RÉUSSIR À RÉSOUDRE UN PROBLÈME NOUVEAU ET IMPRÉVU EN UTILISANT SES PROPRES MOYENS CONFORMÉMENT AUX RÈGLES DE LA FONCTION DE TRAVAIL.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>EFFICACITÉ</b> RÉALISER SON TRAVAIL SELON LES ATTENTES EXPRIMÉES DE TEMPS, DE QUANTITÉ OU DE QUALITÉ.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>ESPRIT D'ÉQUIPE</b> TRAVAILER AVEC LES AUTRES DE MANIÈRE SOLIDAIRE EN CONTRIBUANT AU TRAVAIL DE L'ÉQUIPE PAR SES IDÉES ET SES EFFORTS.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>INITIATIVE</b> PROPOSER OU ENTREPRENDRE UN TRAVAIL, SOIT POUR SON ACCOMPLISSEMENT OU SON AVANCEMENT, ET EN JUGER LA QUALITÉ CONFORMÉMENT AUX RÈGLES DE LA PROFESSION.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>INTÉGRITÉ</b> RÉALISER SON TRAVAIL SANS VOULOIR TROMPER, ABUSER, LÈSER OU BLESSER LES AUTRES.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>TENUE</b> ADOPTER UN MAINTIEN GÉNÉRALE, LES COMPORTEMENTS ET LE LANGAGE CONFORMES AUX RÈGLES DE LA PROFESSION.
<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>MATURITÉ</b> RECEVOIR DES COMMENTAIRES ET DES REMARQUES DANS LE BUT D'AMÉLIORER SON TRAVAIL, SANS ADOPTER UNE ATTITUDE TROP ÉMOTIVE OU TROP DÉFENSIVE. ADMETTRE SES ERREURS ET LES CORRIGER.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>PATIENCE</b> GARDER SON CALME DE FAÇON CONSTANTE, DANS DES SITUATIONS PARTICULIÈRES, TOUT EN PERSÉVÉRANT DANS SA TÂCHE JUSQU'À L'ATTEINTE DU RÉSULTAT SANS SE DÉCOURAGER.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>POLYVALENCE</b> ACCOMPLIR DES TÂCHES DIVERSES DANS DES DOMAINES ET CONTEXTES VARIÉS.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>PRÉVENANCE</b> AVOIR LE SOUCI CONSTANT DE LA RECHERCHE DE LA QUALITÉ, ALLER AU-DEVANT DES BESOINS ET DÉMONTRER DE LA CURIOSITÉ EN REGARD DES TÂCHES À RÉALISER.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>PROTECTION</b> REPÉRER LES RISQUES D'UNE SITUATION DE TRAVAIL ET ADOPTER LES MESURES APPROPRIÉES POUR SA SANTÉ, SA SÉCURITÉ ET CELLE DES AUTRES.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>RESPECT</b> DONNER DE LA VALEUR AUX PERSONNES, AUX CHOSSES ET AUX IDÉES QUE L'ON CÔTOIE, SELON LES CIRCONSTANCES, LORS DE LA RÉALISATION DE SES TÂCHES DANS UNE SITUATION DE TRAVAIL.	<b>SAVOIR-ÊTRE</b>  <b>VIGILANCE</b> OBSERVER AVEC ATTENTION ET DE FAÇON SOUTENUE LE DÉROULEMENT DE SES TÂCHES DE TRAVAIL DE FAÇON À EN CONTRÔLER LE RÉSULTAT ATTENDU.

## UN AIDE À SE COMPORTER

Un pictogramme représentant le savoir-être

L'identification du savoir-être

La description d'un contexte où ce savoir-être est pertinent

### LA MATURITÉ

Être en mesure de recevoir des commentaires et des remarques dans le but d'améliorer son travail sans adopter une attitude trop émotive ou trop défensive. Admettre ses erreurs et les corriger.

**INDICATEURS**

- Assume ses erreurs
- S'informe des meilleures pratiques
- Vérifie des informations
- Prend position
- Apprécie les personnes

Cinq indicateurs

**TÂCHE :** Colliger les pratiques de travail de son équipe

**MANIFESTATIONS**

- Corrige son travail selon l'échéancier établi;
- Met à jour son recueil d'expertise;
- Note les modifications de ses pratiques;
- Explicite ses pratiques avant de les réaliser;
- Indique dans le rapport de travail les apports des membres de son équipe.

Un exemple de tâche à laquelle vous associez le savoir être

Cinq manifestations

## RÉSUMÉ

La création d'un Service d'Insertion Socio-Professionnel au sein d'un établissement de type Institut Médico-Educatif et d'un Dispositif Thérapeutique Educatif et Pédagogique a permis aux jeunes de jouir de leur droits à la prise en charge d'un projet professionnel. Cependant, ces institutions ne sont pas centres de formation, nous nous sommes donc interrogés non pas sur leur savoir faire, mais plus sur leur savoir être. Notre questionnement était de comprendre comment transposer les savoir être appris au sein de l'institutions dans les différentes prise en charge, vers différentes situations socio-professionnelles. Pour mener à bien notre étude, nous avons fait des observations et utilisé des entretiens semi-directifs et directifs à destination des jeunes accueillis pour comprendre leur ressentis, mais également aux professionnels pour comprendre leur méthode et leur fonctionnement de travail. Suite à nos différentes analyses, nous observons que les jeunes ne connaissent pas assez l'importance des savoir être au sein du monde professionnelle, que l'apprentissage et l'évaluation de ces savoir être dans les différentes prise en charge ne sont pas toute du même point de vue, et n'ont pas tous le même discours auprès des jeunes, et que malgré qu'il y a une outils comme le bilan de stage qui permettrait de connaître cette transposabilité entre le milieu institution et le milieu professionnel, hors institution, n'est pas utilisé à bonne escient.

Mots clés : jeune adulte, personne en situation de handicap, inclusion, savoir-être, transposabilité.

## ABSTRACT

The creation of a Socio-professional Integration Service within an institution of the Medico-Educational Institute type and a Therapeutic Educational and Pedagogical Device allowed young people to enjoy their rights to take charge of a professional project. However, these institutions are not training centres, so we wondered not about their know-how, but more about their know-how. Our questioning was to understand how to transpose the knowledge to be learned within the institutions in the different supports, towards different socio-professional situations. To carry out our study, we made observations and used semi-directional and directional interviews aimed at the young people welcomed to understand their feelings, but also to professionals to understand their method and working methods. Following our various analyses, we observe that young people do not know enough about the importance of being in the professional world, that the learning and evaluation of this knowledge to be in the different supports are not all from the same point of view, and do not all have the same discourse with young people, and that despite the fact that there is a tool such as the internship assessment that would make it possible to know this transferability between the institutional and the professional environment, outside the institution, is not used for good.

Key words : young adult, person with a disability, inclusion, know-how, transferability.