

Table des matières

1. L'UTILITÉ D'UN ÉDUCATEUR SOCIAL DANS LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE.....	8
1.1 CHOIX DE LA THÉMATIQUE.....	9
1.2 MOTIVATIONS.....	10
1.2.1 Motivations professionnelles.....	10
1.2.2 Motivations sociopolitiques.....	10
1.2.3 Liens avec le travail social	10
1.3 DESCRIPTION DE LA PROBLÉMATIQUE.....	11
1.4 QUESTION DE RECHERCHE	11
1.5 HYPOTHÈSES.....	11
1.6 OBJECTIFS DE LA RECHERCHE.....	12
1.6.1 Objectif théorique.....	12
1.6.2 Objectif de recherche.....	12
1.6.3 Objectif personnel	12
2. TROUBLES PSYCHIQUES ET INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	13
2.1 DES TROUBLES PSYCHIQUES : SCHIZOPHRÉNIE, TROUBLE BIPOLAIRE, TROUBLE BORDERLINE	14
2.1.1 La schizophrénie	15
2.1.2 Le trouble bipolaire.....	16
2.1.3 Le trouble borderline	17
2.2 OBSTACLES À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE	18
2.2.1 Obstacles dûs aux symptômes de la maladie	18
2.2.2 Stigmatisation de la maladie psychique.....	18
2.2.3 Stress des personnes vivant avec un handicap psychique	19
2.2.4 Réticence des employeurs	19
2.3 LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE	21
2.3.1 Le droit au travail	21
2.3.2 L'insertion professionnelle en question	22
2.3.3 Les structures actives dans l'insertion professionnelle	24
2.3.4 Exclusion des éducateurs sociaux dans le processus d'insertion professionnelle ?	29
2.4 LE RÔLE DE L'ÉDUCATEUR DANS L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI.....	30
2.4.1 Accompagnement vers l'emploi	30
2.4.2 Les outils d'intervention de l'éducateur	31
2.5 SYNTHÈSE DU CADRE CONCEPTUEL	38
3. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	39
3.1 ECHANTILLONNAGE.....	40
3.1.1 Institutions partenaires	40
3.1.2 Profil des personnes interrogées	41
3.2 TERRAIN	42
3.3 LE CHOIX DE L'ENTRETIEN COMME OUTIL DE RÉCOLTE DE DONNÉES	42
3.3.1 Définition	42
3.3.2 Entretien semi-directif.....	43
3.3.3 Limites	43

4.	LA VISION DES COMPÉTENCES DE L'ÉDUCATEUR SOCIAL PAR LES PROFESSIONNELS DE L'INSERTION....	44
4.1	MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DE DONNÉES.....	45
4.2	DESCRIPTION DES RÉSULTATS ET LIENS AVEC LA THÉORIE	45
4.2.1	<i>Axe 1 : La connaissance des compétences des éducateurs</i>	45
4.2.2	<i>Axe 2 : Les méthodologies d'insertion professionnelle</i>	50
4.3	SYNTHÈSE	54
4.3.1	<i>Vérification des hypothèses</i>	54
4.3.2	<i>Réponses à la question de recherche</i>	56
5.	NOUVELLE VISION DE LA PROBLÉMATIQUE	59
5.1	NOUVEAUX QUESTIONNEMENTS	60
5.2	PISTES D'ACTION	60
5.3	BILAN.....	61
5.3.1	<i>Personnel</i>	61
5.3.2	<i>Professionnel</i>	61
5.3.3	<i>Méthodologique</i>	62
5.4	CONCLUSION FINALE	62
6.	SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	63
6.1	OUVRAGES	63
6.2	SITES INTERNET	64
6.3	ARTICLES.....	66
6.4	COURS/ MODULES	68
6.5	ENTRETIEN EXPLORATOIRE	69
7.	ANNEXE	70
	ANNEXE A : GRILLE D'ENTRETIEN	70
	ANNEXE B : LES POLITIQUES DU HANDICAP ET DE L'EMPLOI DANS DIFFÉRENTS PAYS DU MONDE	72
	ANNEXE C : LES COMPÉTENCES DE L'ÉDUCATEUR	74

TABLE DES ILLUSTRATIONS

FIGURE 1 : LA ROUE DU CHANGEMENT DE PROCHASKA ET DICLEMENTE.....	33
FIGURE 2 : LES ÉTAPES D'UN PROJET PROFESSIONNEL.....	35
FIGURE 3: MODÈLE VULNÉRABILITÉ – STRESS.....	48
FIGURE 4: SCHÉMA DE L'ENGAGEMENT PAR LES EMPLOYEURS	53
FIGURE 5: LES DOMAINES DE LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE	57
TABLEAU 1: L'IMPOSITION DES QUOTAS POUR LES ENTREPRISES.....	72
TABLEAU 2: LES POLITIQUES INCITATIVES ET BASÉES SUR LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION	73
TABLEAU 3: LES COMPÉTENCES DE L'ÉDUCATEUR AU VU DU PEC (PLAN D'ÉTUDES-CADRE)	74

1. L'utilité d'un éducateur social dans la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique

Un éducateur social a-t-il sa place dans le champ de la réinsertion professionnelle ? Est-ce qu'il a acquis les connaissances et les compétences spécifiques afin d'accompagner les personnes en situation de handicap psychique vers le marché de l'emploi ? Dans cette partie, il est question en premier lieu des raisons qui ont amené à travailler sur ce sujet. Elles sont diverses, variées, personnelles, professionnelles ou sociétales. Ensuite, les objectifs à travailler sont clairement définis, et en lien avec la question de recherche, qui trouve des pistes de réflexion tout au long de ce TB.

1.1 Choix de la thématique

Le travail salarié est devenu l'activité essentielle et principale dans nos sociétés. Cela permet à tout individu, en plus de retirer certains bénéfices personnels, de forger son identité dans le but de parvenir à un accomplissement de soi. Le travail offre la possibilité de se réaliser personnellement, de s'identifier et se comparer avec ses pairs, et de donner un sens à son existence. Il tient une place centrale dans la quête d'identité d'un individu, et permet, entre autres, de se définir en tant qu'être humain.

« *Au-delà de la rémunération, nous reconnaissons que le travail permet :*

- *d'exprimer ses talents,*
- *de démontrer ses connaissances,*
- *de développer son potentiel,*
- *de relever des défis,*
- *de se sentir utile,*
- *d'obtenir une satisfaction personnelle,*
- *de mieux se connaître,*
- *d'apprendre de nouvelles choses,*
- *d'avoir du plaisir, de s'investir dans quelque chose qui nous passionne,*
- *de réaliser ses projets,*
- *d'entrer en relation avec les autres et de créer des liens,*
- *d'identifier un milieu d'appartenance,*
- *de briser l'isolement » (SAIME, 2006).*

Le marché du travail est en profonde mutation. La période de plein emploi des années 1960 a laissé place, au fil des années, à une augmentation constante du chômage. La délocalisation, les mutations du marché du travail, mais également les nouvelles technologies, l'automatisation, le travail à la chaîne, et les nouvelles organisations de la famille nucléaire ont engendré de nombreuses modifications du marché du travail.

En premier lieu, les contrats-type, à durée indéterminée, à plein temps, durant toute la vie professionnelle, sont peu à peu remplacés par des contrats à durée déterminée, à mi-temps, ne permettant pas la sécurité et la stabilité financière désirée. Le salarié se voit également imposer une certaine flexibilité : flexibilité dans les tâches à accomplir, flexibilité dans le montant du salaire, flexibilité dans les assurances sociales, flexibilité dans le temps et les horaires de travail...

En outre, le marché du travail devient compétitif. Un emploi durable, avec des conditions salariales permettant de vivre convenablement, et sans trop d'inconvénients devient un parcours du combattant, ne laissant place à aucune garantie. Dans ce contexte, on peut se poser la question de la place dans le marché de l'emploi pour des personnes vivant avec un handicap psychique et désirant trouver leur voie dans le domaine professionnel.

1.2 Motivations

Il est important, lorsqu'on aborde une thématique spécifique, de trouver un sens à ce travail de recherche. Le cœur que l'on met à l'ouvrage puise son énergie dans la motivation et la volonté de donner un sens à nos actions, afin de surmonter des obstacles dans un objectif d'accomplissement de soi.

1.2.1 Motivations professionnelles

Etant intéressée par le job coaching, il m'est donné, par ce travail de Bachelor, la possibilité de me rendre compte si cette profession a son utilité dans le domaine du handicap psychique. La formation d'éducatrice sociale a renforcé ma volonté de travailler dans le domaine de la réinsertion. J'aimerais donc me spécialiser par la suite, en acquérant une expérience professionnelle. Etant en premier lieu intéressée par la réinsertion des détenus, ma formation en emploi au sein de la Fondation Domus a réveillé en moi l'intérêt pour le domaine du handicap psychique, domaine complexe et varié. J'ai l'objectif d'accompagner ces personnes vers un emploi, soit dans le premier marché soit dans le marché complémentaire, qui leur procure une valorisation et une utilité au sein de la société, et qui se rapproche au mieux de leurs aspirations.

1.2.2 Motivations sociopolitiques

On assiste depuis quelques années à une émergence de lois en faveur de l'égalité et de l'insertion professionnelle et sociale des personnes vivant avec un handicap. Les systèmes d'insertion professionnelle mis en place afin de favoriser l'accès au travail et la multitude de mesures de travail proposées aux personnes vivant avec un handicap n'empêchent pas que beaucoup de personnes se retrouvent sans emploi. Cette recherche me donnera l'opportunité d'acquérir une vue d'ensemble sur tout ce qui englobe l'intégration de personnes en situation de handicap psychique, et également d'acquérir des compétences sur l'accompagnement de personnes vivant avec un trouble psychique vers l'insertion professionnelle par les éducateurs.

1.2.3 Liens avec le travail social

Le rôle primordial d'un éducateur social est d'accompagner les personnes de l'endroit où elles sont vers l'endroit où elles désirent aller. L'accompagnement est une notion clé de cette profession. Le métier d'éducatrice sociale est celui que je vise, car je considère que l'on doit constamment prendre en compte les besoins et les attentes de la personne en premier lieu. On doit faire avec elle, sans qu'il n'existe un lien hiérarchique ou de dépendance. C'est pourquoi le travailleur social est un des acteurs principaux qui a les compétences et les outils pour accompagner les personnes vivant avec un handicap dans l'expression de leurs envies et de leurs projets, afin que le monde social et professionnel soit ouvert et adapté à tous, sans discriminations.

1.3 Description de la problématique

Désirant travailler dans la réinsertion professionnelle de personnes en difficultés, je me suis rendu compte qu'il existe peu de structures où les éducateurs ont pour mission d'accompagner les usagers vers la réinsertion. Les éducateurs sociaux, une fois leur diplôme obtenu, se voient rarement attribuer des postes dans le domaine de la réinsertion. Après plusieurs recherches en Valais, j'ai constaté que de nombreuses institutions n'engagent pas d'éducateurs sociaux. En effet, pour postuler à l'ORP, un diplôme dans le secteur économique ou un brevet fédéral est un atout si on désire s'occuper de la réinsertion des personnes au chômage. L'Organisation romande pour l'intégration et la formation professionnelle (Orif), dans son service d'intégration (SI), emploie à Sion deux MSP (maîtres socioprofessionnels) spécialisés dans la réinsertion. Afin de pouvoir accompagner les personnes vivant avec un handicap vers la réinsertion, l'Office de l'Assurance Invalidité (OAI) collabore avec des professionnels ayant des diplômes dans le domaine commercial, administratif ou médical (psychologues...). Les projets visant à favoriser la place des personnes en situation de handicap psychique sur le marché du travail, comme le projet « *supported employment* » réalisé à Berne excluent les éducateurs sociaux des recherches et des études. Le nouvel établissement ouvert à Martigny, « Boutique Hôtel », engage, afin de s'occuper de la réinsertion de 30 personnes en situation de handicap, une majorité de MSP également.

1.4 Question de recherche

A partir de ces constats, la question à laquelle je souhaite répondre tout au long de mon travail de Bachelor est :

Quelle place et quel rôle sont donnés à l'éducateur social dans les systèmes et les structures d'insertion professionnelle pour personnes vivant avec un handicap psychique en Valais ?

1.5 Hypothèses

Plusieurs hypothèses suivent ce questionnement. Ces dernières seront vérifiées au point 4 de cette recherche :

- ❖ Les structures d'insertion professionnelle ignorent les compétences des éducateurs dans le domaine de l'insertion :
 - ces structures manquent de connaissances dans les compétences des éducateurs,
 - elles sont centrées sur les résultats, et non sur les moyens, alors que les éducateurs ont des moyens élargis concernant ce domaine.

- ❖ Les éducateurs apportent une méthodologie d'insertion favorable aux structures d'insertion professionnelles.
 - par la connaissance de la manifestation des troubles psychiques que les éducateurs ont acquis, ils ont la possibilité d'accompagner ces personnes vers le marché du travail,
 - ils possèdent les compétences indispensables à l'accompagnement des personnes vers l'emploi,
 - ils sont centrés sur l'individu, et prennent en considération ses ressources et ses capacités.

1.6 Objectifs de la recherche

Par ce travail de recherche, je me suis fixé trois objectifs principaux qui sont en lien avec la structure de mon travail de Bachelor. Le premier concerne le cadre théorique de ma recherche, le deuxième englobe l'analyse des données, et le troisième permettra de répondre aux hypothèses de recherche, afin de conclure sur des pistes d'action possibles.

1.6.1 Objectif théorique

- Connaître le contexte et décrire le processus d'insertion de personnes vivant avec des troubles psychique, et les bénéfices de l'accompagnement de ces personnes par l'éducateur social.
- Avoir un état des lieux sur le degré d'ouverture du marché du travail face aux personnes vivant avec une problématique psychique.

1.6.2 Objectif de recherche

- Connaître, par des entretiens, le rôle, la fonction, et les compétences des professionnels qui accompagnent ces personnes vers la réinsertion professionnelle.
- Identifier les compétences spécifiques des éducateurs qui permettent un accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap psychique vers la réinsertion professionnelle.
- Avoir un état des lieux sur le degré d'ouverture du marché du travail face aux personnes vivant avec une problématique psychique.

1.6.3 Objectif personnel

- Analyser la place de l'éducateur social dans le champ de l'insertion professionnelle, suite à une formation de Bachelor of Arts in Travail social.

2. Troubles psychiques et insertion sur le marché du travail

Afin d'acquérir des connaissances approfondies en lien avec la question de recherche, trois concepts théoriques sont analysés. En premier lieu, le thème de la population cible est abordé, à travers trois pathologies psychiques, que sont la schizophrénie, le trouble bipolaire et le trouble borderline. Dans cette partie, il est démontré comment les symptômes de la maladie influent sur l'insertion professionnelle, mais également quels sont les obstacles que doivent quotidiennement surmonter ces personnes. La seconde partie est en lien avec les possibilités d'insertion offertes dans le premier marché et le marché complémentaire pour les personnes vivant avec un handicap psychique. Dans la troisième partie de ce cadre théorique sont abordées les compétences de l'éducateur dans l'insertion professionnelle de cette population.

2.1 Des troubles psychiques : schizophrénie, trouble bipolaire, trouble borderline

Le domaine du handicap psychique est un domaine complexe et varié. Les personnes souffrant de troubles psychiques peinent à trouver un travail qui correspond à leurs attentes, car elles ont besoin d'un environnement adapté et d'un accompagnement soutenu.

Dans un souci de déterminer les raisons de la nécessité d'un accompagnement vers la réinsertion professionnelle, il convient en premier lieu d'acquérir des connaissances sur les troubles psychiques et leur manifestation.

Le handicap psychique est défini par « *un dysfonctionnement de la personnalité caractérisé par des perturbations graves, chroniques ou durables du comportement et de l'inadaptation sociale* » (ZRIBI, 2003). Le handicap psychique regroupe une infinité de maladies. Il est complexe, que ce soit dans la connaissance de son origine et de ses causes, mais également dans les conséquences personnelles et environnementales. En effet, le handicap psychique a un impact sur tout ce qui compose la sphère de la personne.

« Le trouble psychique ne touche pas une partie de soi, mais il touche la personnalité dans son ensemble. Il met donc en cause l'identité de la personne, la blesse ; sa nature est souvent l'objet d'un déni par la personne elle-même, parfois par une partie de son entourage (...). Les causes du handicap sont diverses : troubles dépressifs graves, états psychotiques ou névrotiques, états limites, détérioration mentale liée à l'âge, à des intoxications ou à des affections neurologiques. » (CHARZAT, 2002, p.5)

Avant de se pencher sur les caractéristiques des troubles psychiques, il est intéressant de connaître et comprendre les structures de la personnalité. Chaque individu, du fait de son environnement, de son fonctionnement biologique, de son hérédité, de ses relations ou encore de son expérience, développe une personnalité qui lui permet de vivre autour des siens, dans la société à laquelle il appartient. Cependant, il est doté également de certaines fragilités, qui l'amènent, selon certaines caractéristiques, à décompenser ou non. La psychogénèse (qui peut se définir comme l'étude et l'évolution du phénomène psychique) est importante afin de déterminer quels stades du développement humain sont à prendre en considération afin de pouvoir identifier le moment du phénomène psychique à étudier.

A travers trois maladies psychiques, que sont la schizophrénie, le trouble bipolaire et le trouble borderline (chacune de ces maladies touchant 1 à 2% de la population mondiale), nous verrons comment la manifestation de la maladie influe sur les comportements, pensées et émotions des personnes.

2.1.1 La schizophrénie

- Définition

La schizophrénie est une maladie psychique chronique, persistante, qui apparaît durant l'adolescence même s'il est possible qu'elle se développe durant l'enfance ou l'âge adulte. Elle peut être définie comme une « *pathologie de la relation au sens où la transmission de la pensée, des émotions et des affects est perturbée. Le patient ne pouvant pas filtrer les événements de façon cohérente et structurée à cause d'un déficit instrumental neurologique* » (DE NAYER, 2001). Le terme « schizophrénie » trouve son origine dans les travaux de BLEUTER (1911): schizophrénie provient du grec « schizo » (séparé) et « phrên » (esprit), signifiant « séparation du cerveau ». Cette maladie est considérée comme une des 10 maladies les plus invalidantes car ses symptômes entravent le fonctionnement social et professionnel de l'individu. Elle a un impact important sur la trajectoire développementale et l'avenir du patient, et est considérée comme un obstacle à une insertion sociale et professionnelle.

- Symptomatologie/ description clinique

Le délai entre les premiers symptômes et le diagnostic est souvent compté en années, en premier lieu du fait d'une méconnaissance de ces symptômes par la famille, difficiles à déceler aux premiers stades de la maladie, et en second lieu par l'apparition de symptômes de troubles bipolaires ou de consommation abusive de substances qui peuvent s'apparenter aux symptômes de la schizophrénie. Trois grandes catégories de symptômes sont présentées ci-dessous (SOLIOZ, 2013) :

1. **Les symptômes positifs** (ou florides) sont des choses qu'il y a en trop : nous trouvons principalement dans ces symptômes les idées délirantes (idées de persécution, de possession) et les hallucinations. « *Il s'agit de perceptions sans objet : elles sont le plus souvent auditives, olfactives, gustatives et cénesthésiques (corporelles)* » (LLORCA, 2004, p.6). Ces hallucinations sont fréquemment à caractère religieux ou de persécutions.
2. **Les symptômes négatifs** sont regroupés en 4 catégories : l'émoussement affectif (difficultés à exprimer ses émotions, émotions absentes, enfouies), l'alogie (peu ou trop de paroles), l'avolition (manque de motivation), et l'anhédonisme (absence de plaisir).
3. **Les symptômes de désorganisation** ont également une grande importance dans la définition de la maladie : la communication est frustrante (discordance entre le langage verbal et le langage non-verbal), la pensée illogique, et le discours hors de propos. Sur le plan moteur, les mouvements sont désorganisés, catatoniques.

2.1.2 Le trouble bipolaire

Le trouble bipolaire est utilisé depuis les années 1980, et a été énoncé dans les classifications de l'OMS en 1992. Cependant, la maladie n'est pas récente. Hippocrate, au 5^{ème} siècle avant J.C., fut un des premiers à décrire une pathologie qui est définie par une transformation de la manie en folie. En 1899, Emil Kraepelin, médecin allemand, donne un nom à ce trouble : la maladie maniaco-dépressive, qui, plus tard, deviendra le trouble maniaco-dépressif, avant d'être appelé le trouble bipolaire.

- Définition

Le trouble bipolaire est un trouble de l'humeur, caractérisé par une variation anormale de l'humeur: phases d'alternance de périodes d'excitation (phase maniaque ou hypomaniaque) et de dépression (phase dépressive). Ce terme trouve son origine dans le fait que les symptômes de la maladie sont regroupés entre deux pôles, ceux de la manie et ceux de la dépression. L'impact sur la vie personnelle, familiale, sociale et professionnelle est la conséquence des changements dans l'humeur de l'individu.

- Symptomatologie/ description clinique

1. **La manie** est un état caractérisé par une rupture avec le comportement normal de l'individu. Ses symptômes principaux sont : une modification de l'humeur avec une tendance à l'exaltation se manifestant par une euphorie, un optimisme débordant, une désinhibition dans les relations (tutoiement facile, contact familier et superficiel sans distinction selon l'interlocuteur), un sentiment de forme physique inébranlable et d'infatigabilité. L'humeur peut être très changeante d'un instant à l'autre ; une accélération de la psychomotricité régulièrement associée à une agitation, un comportement non verbal inadéquat et un discours illogique et parfois hors de propos, pouvant s'accompagner d'idées délirantes (DELEZE, 2015).
2. **La dépression** est l'envers de la manie. Cette phase est caractérisée par une grande fragilité émotionnelle, une grande tristesse, un manque de motivation, un dégoût de tout et une envie de rien. Cette période de fragilité émotionnelle peut amener à une tentative de suicide. Dans le comportement non verbal, l'individu a une grande difficulté à exprimer ce qu'il ressent. Ces symptômes persistants peuvent durer plusieurs jours, parfois des semaines (DELEZE, 2015).

2.1.3 Le trouble borderline

- Définition

Le trouble « borderline » a été utilisé au milieu de 20^{ème} siècle pour signifier un état psychique situé entre les névroses et les psychoses, appelé également « état limite ». Ce terme a été utilisé pour la première fois en 1938 par Stern, afin de caractériser ce trouble qui désigne le patient qui se retrouve toujours à la limite, à la frontière. Par la suite, SCHMIDEBERG (1956) définit le trouble borderline comme « *un ensemble cohérent et stable de comportements instables* ». Concernant ce trouble, les émotions négatives et positives sont éprouvées et exprimées de manière excessive.

- Symptomatologie/ description clinique

Une personne doit remplir 3 des 9 critères du DSM IV citées ci-dessous afin d'être diagnostiquée borderline (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2000).

1. *« Efforts effrénés pour éviter les abandons réels ou imaginés*
2. *Modes de relations interpersonnelles instables et intenses caractérisées par l'alternance entre des positions extrêmes d'idéalisation excessive et de dévalorisation.*
3. *Perturbation de l'identité : instabilité marquée et persistante de l'image ou de la notion de soi.*
4. *Impulsivité dans au moins deux domaines potentiellement dommageables pour le sujet (ex.: dépenses, sexualité, toxicomanie, conduite automobile dangereuse, crises de boulimie).*
5. *Répétition de comportement, de gestes ou de menaces suicidaires, ou d'automutilation.*
6. *Instabilité affective due à une réactivité marquée de l'humeur (ex.: dysphorie épisodique intense, irritabilité ou anxiété durant habituellement quelques heures et rarement plus de quelques jours).*
7. *Sentiments chroniques de vide.*
8. *Colères intenses et inappropriées ou difficulté à contrôler sa colère (p.ex.: fréquentes manifestations de mauvaise humeur, colère constante ou bagarres récurrentes).*
9. *Survenue transitoire dans des situations de stress d'une idéation persécutoire ou de symptômes dissociatifs sévères ».*

2.2 Obstacles à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap psychique

Les personnes vivant avec un handicap psychique sont exposées au risque d'exclusion ou de désinsertion professionnelle. Plusieurs facteurs expliquent l'importance de ce phénomène.

2.2.1 Obstacles dûs aux symptômes de la maladie.

L'impact de la maladie est un élément prépondérant qui influe sur la capacité à trouver ou à maintenir un emploi. Les pathologies psychiques, qui limitent de façon importante les capacités relationnelles, entravent de manière objective la possibilité de travail des intéressés. Les symptômes de la maladie, comme le manque de motivation, ou le changement d'humeur, peuvent en effet avoir des répercussions négatives dans le monde du travail.

Il existe différentes phases dans l'évolution des maladies psychiques. Etant chroniques, elles durent de nombreuses années, parfois toute la vie. La médication, les différentes thérapies existantes, et le soutien peuvent néanmoins être un moyen de stabiliser la maladie.

PACHOUD (2009) tente d'analyser le retentissement fonctionnel des personnes en situation de handicap concernant l'insertion professionnelle. Le retentissement fonctionnel peut être défini comme l'impact de la maladie sur l'environnement de la personne. L'auteur considère que les symptômes de la maladie, mais également le déficit cognitif ne permettent pas à eux seuls de déterminer la réussite ou non de l'insertion professionnelle. « *L'expérience clinique comme les recherches empiriques montrent que le diagnostic n'est pas un facteur déterminant de la réinsertion (...) Les personnes psychotiques, notamment les schizophrènes, pathologie réputée pourtant fortement invalidante, ne sont pas les plus difficiles à réinsérer professionnellement* » (PACHOUD et al, 2009, p.266).

2.2.2 Stigmatisation de la maladie psychique

La population n'ayant pas les connaissances suffisantes des troubles psychiques, la stigmatisation des maladies psychiques est encore très présente dans nos sociétés. La schizophrénie renvoie régulièrement à un comportement violent, à des tentatives de meurtre, et peut parfois être apparentée à un dédoublement de la personnalité. Des efforts sont entrepris afin de faire connaître les maladies psychiques à la population : comme exemple, la Fondation Domus, institution de réhabilitation psychosociale pour personnes vivant avec un handicap psychique active en Valais, a, durant l'année 2013, organisé des conférences ouvertes au public afin d'acquérir des connaissances dans le domaine des troubles psychiques. Malgré cela, la population est peu preneuse dans l'acquisition de nouvelles connaissances dans ce domaine. Cette réticence a un impact non négligeable sur l'insertion sociale des personnes vivant avec des troubles psychiques, insertion sociale interdépendante de l'insertion professionnelle.

« En Suisse, environ 800'000 personnes sont considérées comme vivant avec une situation de handicap en raison de déficience physique, mentale, psychique et/ou sensorielles. Pourtant, ancrée sur une forte tradition médicale, l'approche du handicap en Suisse n'a intégré que récemment les nouveaux paradigmes de cette notion en prenant en compte sa dimension sociale. Ce n'est qu'en 2000 que la Constitution Fédérale a posé le principe de l'interdiction de toute discrimination fondée sur un handicap physique, sensoriel, mental ou psychique. La LHand de 2004 concrétise cette interdiction. Toutefois, malgré ce dispositif juridique, les personnes handicapées sont encore régulièrement confrontées à des préjugés, des obstacles et des situations de discrimination qui les limitent dans leur possibilité de participation à la vie sociale » (MARGOT-CATTIN, 2014).

2.2.3 Stress des personnes vivant avec un handicap psychique

Le stress que les personnes malades s'auto-infligent peut également être un obstacle à une insertion professionnelle. « Pour Baer (2007), un des obstacles majeurs à une réinsertion professionnelle réussie est l'auto-stigmatisation des personnes atteintes d'une maladie psychique (p.ex. peur de l'échec) » (KURMANN, 2008, p.163). En effet, le sentiment d'efficacité personnelle est un élément déterminant dans le processus d'insertion professionnelle.

2.2.4 Réticence des employeurs

Les employeurs, principaux acteurs dans l'insertion professionnelle, peinent à engager des personnes souffrant de handicap psychique. Plusieurs raisons évoquent ce refus.

Peur de la maladie : la méconnaissance des troubles psychiques et la peur de l'apparition des symptômes sont un frein à l'emploi des personnes en situation de handicap par les employeurs. « Dans la sphère professionnelle, sont souvent avancées des raisons techniques et fonctionnelles pour expliquer l'impossibilité de procéder à l'intégration (...). Ne pas pouvoir accueillir une personne handicapée ne dissimule-t-il pas le non-vouloir, pensée d'une autre nature ? » (PERNET et al, 2009, p.133).

Peur concernant le rendement : une des craintes qui fait obstacle à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique est également la peur du manque de rendement. « Le rendement consiste à mesurer la performance d'un actif ou d'un produit. Le rendement est l'un des critères de sélection pour un agent économique au même titre que la sécurité ou la liquidité de son investissement » (VERNEY CONSEIL, 2016). Estimant que les symptômes de la maladie ont un impact considérable sur la capacité de production de l'individu, et ayant des craintes face à des taux d'absentéisme dus à la variation de la maladie, les employeurs évitent d'engager cette population qu'ils considèrent peu fiable.

Manque de soutien aux employeurs : les employeurs ne se sentent pas écoutés et suivis dans le recrutement de personnes en situation de handicap, que ce soit par le biais d'incitations financières ou encore par des suivis personnalisés.

« Selon Hoffmann (...), il est indispensable que les employeurs prennent leur part de responsabilités et qu'ils soient récompensés pour leur contribution au maintien de l'emploi de ces personnes. Bien qu'indubitablement importantes, les incitations financières doivent néanmoins aller de pair avec des incitations non financières: les employeurs – et pas seulement les personnes handicapées – ont aussi besoin du soutien des spécialistes de la réinsertion. Pour Hoffmann, les offices AI n'ont cependant pas les ressources pour fournir l'encadrement et l'accompagnement nécessaires» (KURMANN, 2008, p.164).

De plus, les employeurs, qui n'ont pas de connaissances suffisantes sur la maladie dont sont atteintes les personnes en situation de handicap psychique, disposent également de peu d'informations concernant les possibilités qui leur sont offertes afin d'accompagner cette population vers une intégration/ réintégration professionnelle (BAUMGARTNER et al, 2004, p.117).

L'équipe des cliniques psychiatriques universitaires bâloises a réalisé une étude de cas afin d'étudier les éléments influant sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. Cette enquête et cette évaluation quantitative ont démontré que les employeurs évitent d'engager des personnes souffrant de handicap psychique. Par cette étude, il est avancé que les connaissances, que ce soit sur la maladie ou sur les possibilités d'accompagnement de ces personnes dans leur projet de réinsertion, sont méconnues par les employeurs (WINCKEL et al, 2010, p.277).

Peu d'obligations légales : en outre, nombre de pays disposent de quotas, ou de politiques incitatives et basées sur le principe de non-discrimination (annexe B). Malgré nombre de mesures favorisant l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap en Suisse, et contrairement à d'autres pays, il n'existe aucune obligation légale d'employer cette population en Suisse.

Problèmes architecturaux : une autre raison donnée par les employeurs afin de refuser l'emploi aux personnes handicapées psychiques est liée aux problèmes architecturaux dans les entreprises. Ils estiment que les locaux et les postes de travail ne sont pas adaptés.

2.3 La réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique

En premier lieu, la question de l'insertion professionnelle est un sujet délicat car, même si le travail est considéré comme un droit selon plusieurs textes de lois, ce principe est difficile d'application. En deuxième lieu, il est important de définir les termes qui entourent l'insertion professionnelle avant de se pencher, dans un troisième paragraphe, sur les défis des structures existantes concernant l'insertion ou la réinsertion de personnes vivant avec un handicap psychique.

2.3.1 Le droit au travail

Dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, l'article 23 alinéa 1 énonce que « *toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage* » (NATIONS UNIES, 2015).

La Convention de l'ONU relative au droit des personnes handicapées, ratifiée en 2014 par la Suisse, précise, dans son article 27, que « *les états partis reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessible aux personnes handicapées* » (NATIONS UNIES, 2015).

Plusieurs lois fédérales suisses proposent des mesures destinées à protéger les discriminations envers les personnes en situation de handicap et prônent, en théorie, une égalité de droits entre tous les citoyens. La LHand (Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées) dans son article 1 alinéa 2, « *crée des conditions propres à faciliter aux personnes handicapées la participation à la vie de la société, en les aidant notamment à être autonomes dans l'établissement de contacts sociaux, dans l'accomplissement d'une formation et dans l'exercice d'une activité professionnelle* » (CONFEDERATION SUISSE, 2013). La loi fédérale sur l'assurance invalidité (LAI), par le biais du principe « la réadaptation prime la rente » « *fournit en premier lieu des mesures de réadaptation favorisant la réinsertion professionnelle des assurés et permettant d'améliorer leur capacité de gain* » (OFAS, 2008).

En Suisse, la proportion des salariés en situation de handicap est de moins de 1%, alors que « *les entreprises elles-mêmes estiment qu'en moyenne 8% des places de travail existantes pourraient en principe être occupées par des personnes handicapées* » (BAUMGARTNER et al, 2004). Il est désormais judicieux de se poser la question des raisons de cet écart.

2.3.2 L'insertion professionnelle en question

Le passage de l'Etat providence à l'Etat activateur, les mutations du marché du travail, la montée du chômage ont amené à repenser la question de l'insertion professionnelle.

2.3.2.1 Concepts autour de la notion d' « insertion »

Pour pouvoir définir l'insertion, il faut définir les termes qui l'englobent, comme par exemple l'intégration. L'insertion sociale est également à distinguer de l'insertion professionnelle.

Insertion : l'insertion est un concept flou qui peut revêtir plusieurs sens: dans le dictionnaire, cette notion est définie comme suit : « *fait de s'insérer, de s'attacher sur, dans quelque chose ; fait d'insérer un texte dans une publication ; fait, manière de s'insérer dans un groupe, de s'y intégrer* » (LAROUSSE, 2015). L'insertion est un processus qui passe par plusieurs étapes et qui conduit une personne à acquérir une place reconnue dans la société (PINHO, 2015). L'insertion peut prendre plusieurs formes : insertion professionnelle, sociale. La distinction avec l'intégration doit être clarifiée.

Intégration : l'intégration est un mécanisme qui conduit une personne à adopter les valeurs et les normes d'un système social. L'intégration est à différencier de l'insertion par le fait que les deux parties, l'individu et le groupe, doivent faire preuve d'une capacité d'intégration et intégratrice, ce qui engendre le sentiment de participer à une communauté, d'en intégrer les valeurs et les normes communes. Contrairement à l'insertion, qui est un processus individuel, l'intégration est un processus collectif qui demande la volonté des deux parties pour être efficient (ESTIME, 2015).

Insertion sociale : l'insertion sociale est un processus qui conduit une personne à se tourner vers un groupe. L'IIDRIS (Index international et dictionnaire de la réadaptation et de l'intégration sociale) définit l'insertion sociale comme une « *action visant à faire évoluer un individu isolé ou marginal vers une situation caractérisée par des échanges satisfaisants avec son environnement ; c'est également le résultat de cette action, qui s'évalue par la nature et la densité des échanges entre un individu et son environnement* » (CNLE, 2014). L'insertion sociale désigne en premier lieu les actions individuelles menées afin d'occuper une place dans la société, et d'autre part les mesures mises en place afin de faciliter cette insertion.

Insertion professionnelle : l'insertion professionnelle est la remise en contact avec le milieu de travail ou la réadaptation au marché du travail. C'est un processus qui permet de passer de l'état de « hors travail » à l'état de « en travail », le travail étant le lieu d'insertion qui prime dans nos sociétés (PINHO, 2015). DUBA (2001) défend l'idée que l'insertion professionnelle est un concept créé par la société. En effet, cette notion n'a été utilisée dans le langage courant que récemment, au cours des années 1970, suite aux crises économiques et aux mutations du marché du travail.

2.3.2.2 Insertion sur le marché du travail

Ce qui distingue la possibilité ou non d'intégrer le premier marché de l'emploi est l'employabilité de la personne. Elle est définie par la LACI comme l'aptitude au travail. C'est le fait de vouloir, pouvoir, et avoir le droit de travailler. Il faut également prendre en considération les facteurs propres à l'individu.

« Le facteur dur c'est par exemple l'âge, on ne peut pas le changer, ça va être la formation que vous avez eu. Le facteur mou c'est plutôt les critères qui sont subjectifs, la motivation, le côté entreprenant etc. Et puis c'est l'axe sur l'individu. D'un autre côté, quand on parle de l'employabilité, il faut connaître le marché de l'emploi. On peut avoir une personne qui est au top qui dit " je veux chercher du travail en Valais absolument, uniquement en Valais". C'est un docteur en physique nucléaire, mais si en valais il n'y a pas de job alors il n'est pas employable » (BENEY, 2016).

Si la personne ne remplit pas certains critères, elle sera alors dirigée vers le marché secondaire, appelé également marché complémentaire.

- Marché primaire

Le premier marché du travail désigne tout type d'emploi ordinaire, qui permet, par le biais d'offres et de demandes, de vendre son savoir, son savoir-être, son savoir-faire afin d'obtenir une contreprestation, que l'on appelle salaire. Travailler dans ce premier marché du travail permet à tout individu de gagner un salaire décent de manière autonome, sans aide. Les travaux de niche sont définis comme *« des places de travail des marchés primaires et secondaires de l'emploi, destinées à des personnes ayant des capacités réduites. La valeur ajoutée créée est inférieure à celle du marché du travail usuel. Les emplois aidés de durée limitée font également partie des emplois de niche »* (CONSEIL EXECUTIF, 2011). Ils sont cependant peu présents, et beaucoup de personnes en situation de handicap se retrouvent exclues du marché du travail.

- Marché secondaire

Le marché secondaire, également nommé marché complémentaire, peut se définir par le marché qui est subventionné en tout ou partie par l'Etat. Il est composé de postes de travail protégés ou non concurrentiels. Ce marché secondaire permet aux personnes qui ne peuvent pas trouver de places de travail dans le premier marché de bénéficier de mesures actives dans un objectif d'intégration ou de réintégration professionnelle. Selon le dictionnaire suisse de politique sociale, le marché secondaire comprend les postes de travail subventionnés, bénéficiant d'objectifs de politique sociale, à durée indéterminée, et non concurrentiels (SOCIAL INFO, 2015).

Ateliers protégés : par le biais de postes de travaux adaptés, ces structures permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle en vue d'une insertion sur le premier marché de l'emploi. Ces personnes ont la possibilité de participer à des centres de jour thérapeutiques non rémunérés, comme la musicothérapie ou le théâtre, mais également à des ateliers d'intégration socioprofessionnelle qui peuvent procurer une

contrepartie financière (la cuisine, l'intendance...). Les emplois protégés permettent aux personnes de se réadapter aux conditions de travail avant d'envisager un emploi dans le premier marché. Cette mesure de travail leur permet de se sentir utiles dans le monde du travail en pratiquant un métier, et en respectant les normes y réfèrent. Cela leur permet également d'acquérir, de découvrir ou de redécouvrir des compétences inhérentes à la vie professionnelle.

Entreprises sociales : une entreprise sociale est une « *entreprise de production ou de services qui engage, par des contrats à durée limitée, des personnes durablement éloignées du marché du travail pour tenter de les amener à se réinsérer dans l'économie normale* » (DELEZ, 2014). Ces entreprises de droit privé, compétitives, reversent leurs bénéfices dans des buts à caractère social. Les personnes travaillant dans ces entreprises sont soumises aux mêmes obligations en matière de compétitivité que celles du premier marché. L'objectif de ces entreprises sociales est de créer de la valeur sociale.

« En conciliant en effet aussi bien le social que l'économique - visant à l'insertion de personnes fragilisées sur le marché du travail par le biais d'une activité productive -, elles mettent en œuvre de nouvelles combinaisons dans le processus de production qui permettent de répondre de manière innovante à cette problématique ; elles incarneraient ainsi une nouvelle forme entrepreneuriale visant un but social » (DE JONCKHEERE et al, 2008, p.31).

2.3.3 Les structures actives dans l'insertion professionnelle

En Suisse, la hausse constante du nombre de personnes vivant avec un handicap psychique est la première cause d'octroi des rentes AI. Ce nombre est passé de 20% à 40% en 10 ans. Le chômage de cette population est trois fois plus grand que la moyenne nationale, et les personnes vivant avec un handicap représentent moins de 1% des personnes salariées en Suisse. Les atteintes à la santé mentale coûtent 3,2% du produit intérieur brut à l'économie suisse chaque année (OCDE, 2014).

2.3.3.1 L'assurance-chômage

L'assurance-chômage est régie par la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) du 25 juin 1982 (CONFEDERATION SUISSE, 2016). Toute personne qui réside en Suisse et qui a travaillé a cotisé pour ouvrir le droit aux prestations de l'assurance-chômage. Cependant, il est possible d'être libéré de ces cotisations dans certaines situations particulières (maladie, études...). Afin de pouvoir prétendre à ces droits, la principale condition est l'aptitude au placement : cette notion englobe trois éléments : L'élément juridique, qui est la notion de pouvoir travailler, l'élément objectif, la santé, et l'élément subjectif, la volonté.

Un individu en situation de handicap est réputé apte au placement lorsque :

- « *compte tenu de son infirmité et dans l'hypothèse d'une situation équilibrée sur le marché de l'emploi, un travail convenable pourrait lui être procuré sur ce marché ;*
- *il est disposé et en mesure d'accepter un travail convenable compte tenu de sa situation et*
- *qu'il s'est annoncé à l'AI ou à une autre assurance sociale » (CONFEDERATION SUISSE, 2014).*

Lorsque l'ORP rencontre des problématiques particulières, il collabore avec les institutions spécialisées, notamment avec la Collaboration interinstitutionnelle (CII), très présente en valais.

Selon LEUENBERGER (2014), les conseillers ORP peinent à détecter les personnes vivant avec un handicap psychique et qui se retrouvent sans emploi. Le manque de formation des conseillers ORP sur les troubles psychiques est un des obstacles à une insertion professionnelle, qui pourrait aboutir si ces personnes disposaient d'un accompagnement adapté. Ces personnes sont dirigées par la suite vers l'assurance invalidité, même si elles ne sont pas assez atteintes dans leur santé mentale pour prétendre à ces prestations

- Mesures proposées par l'assurance-chômage

Pour pouvoir prétendre aux mesures proposées par l'assurance chômage, il est indispensable pour un individu d'avoir un potentiel de réinsertion sur le premier marché de l'emploi. Si il a un problème psychique, qui implique qu'il doit être suivi par une institution spécialisée, ce public cible ne concerne pas le chômage (BENEY, 2016).

Voici une liste non exhaustive de mesures relatives au marché du travail (CONFEDERATION SUISSE, 2013) :

Les allocations d'initiation au travail : ces mesures permettent, sous certaines conditions, d'engager une personne au chômage pour une durée d'environ 6 mois. Les allocations sont directement versées à l'employeur et permet au bénéficiaire de réintégrer le marché du travail.

Les programmes d'emploi temporaire : il est possible, pour une durée de 6 mois et sous réserve de certaines conditions d'octroi, de participer à l'un de ces programmes afin de parfaire ses compétences dans un domaine professionnel précis.

Les stages professionnels : cette mesure est destinée aux personnes ayant achevé une formation sans avoir, par la suite, trouvé un emploi. Un stage, d'une durée de 6 mois au maximum, permet au bénéficiaire d'acquérir une expérience professionnelle et d'accéder au marché du travail.

2.3.3.2 L'assurance invalidité

La loi sur l'assurance invalidité propose des mesures de réinsertion pour les personnes vivant avec un handicap psychique, afin de faciliter le retour à l'emploi. Depuis la 5^{ème} révision de l'AI, en 2008, l'objectif primordial était de prioriser la réadaptation au profit d'une rente, par le biais du principe « la réadaptation prime la rente ». La 6^{ème} révision de l'AI emprunte cette même voie, dans un souci de donner la priorité à la réadaptation par le biais de mesures permettant le maintien ou la réinsertion dans le marché du travail. En effet, depuis quelques années, l'AI pose le postulat qu'une rente n'est octroyée qu'en dernier recours, lorsque toutes les mesures de réadaptation n'ont pas suffi à garantir la capacité de gain initiale. Cette 6^{ème} révision a pour objectif de réintégrer un plus grand nombre de personnes, mais également de réduire les rentes. « Réintégrer dans la vie professionnelle quelques 16000 rentiers AI. Un objectif monstrueux, qu'INSOS a qualifié d'irréaliste dès le départ » (LAUBER, 2010).

- Mesures proposées par l'assurance invalidité (AI)

Les mesures proposées par l'AI afin de donner la priorité à la réinsertion sont divisées en trois catégories : les mesures de réinsertion, qui permettent, grâce à un accompagnement soutenu, un retour progressif à l'emploi, les mesures d'ordre professionnel, qui œuvrent à travailler sur l'employabilité de personnes vivant avec un handicap, et l'aide au placement, qui offre un soutien actif et individualisé afin de retrouver une place dans le marché du travail. Depuis peu, l'intervention précoce permet également d'intervenir le plus rapidement possible suite à l'apparition de la maladie pour ainsi en réduire son impact dans la vie professionnelle.

Les mesures de réinsertion (art. 14a LAI) : les mesures de réinsertion permettent d'acquérir ou de développer des compétences inhérentes au monde du travail dans l'objectif d'un futur retour à l'emploi. Ce qui est visé est l'apprentissage ou la réacquisition d'un rythme régulier de travail. Afin de bénéficier des mesures de réinsertion proposées par l'AI, la personne doit pouvoir justifier d'une capacité de travail d'au minimum 50% durant les 6 derniers mois.

Les mesures d'ordre professionnel (art 15 à 18b LAI) : les mesures sont destinées à acquérir de nouvelles compétences relatives au monde du travail lorsqu'il est devenu impossible d'exercer son ancien métier, ou de pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle initiale le cas échéant.

Les mesures d'intervention précoce : Ces mesures, dont fait partie la détection précoce, visent à intervenir le plus rapidement possible face à la constatation d'une future possibilité d'arrêt de travail. Cela permet de garder un pied dans le monde du travail, afin d'éviter la désinsertion professionnelle tout en ayant la possibilité de suivre des mesures de réadaptation proposées par l'AI.

Des mesures mises en place récemment, comme la détection précoce, sont peu utilisées, et servent peu pour des jeunes qui n'ont pas encore intégré le marché de l'emploi, et qui sont la majorité de nouveaux rentiers atteints de maladie psychique. En effet, nombre de mesures de réinsertion ne sont pas utilisées de manière optimale, et n'aboutissent pas au succès

escompté. De plus, il arrive fréquemment qu'au moment du dépôt de la demande suite à la mise en œuvre de la détection précoce, la maladie a déjà eu le temps de s'installer, et l'arrêt du travail a déjà eu lieu; or, lorsqu'une personne se trouve au chômage et souffre de handicap psychique, elle aura davantage de difficultés à retrouver un travail.

2.3.3.3 L'aide sociale

Dans le domaine du handicap, les mesures proposées par l'aide sociale relèvent de la loi sur l'intégration des personnes handicapées (LIH) du 31 janvier 1991. Cette loi permet aux personnes vivant avec un handicap psychique de disposer de mesures de réinsertion professionnelle ou sociale, lorsque leur situation personnelle, professionnelle, ou financière ne permet pas d'obtenir des prestations de l'assurance invalidité ou de l'assurance chômage.

- Mesures proposées par l'aide sociale

Pour bénéficier de ces mesures, la personne doit prouver d'un degré d'invalidité, par une décision AI, et avoir déposé une demande AI. Dans quelques cas, la personne ne peut bénéficier d'une de ces mesures si elle a la possibilité de participer à d'autres mesures proposées par l'assurance chômage ou l'assurance invalidité.

Stage pratique pour personne handicapée : cette mesure permet à une personne au bénéfice d'une décision AI de pouvoir tester, durant 6 mois renouvelables une fois, ses aptitudes et capacités au travail dans un environnement adapté en terme de conditions et d'horaires de travail.

Allocation d'initiation au travail pour personne handicapée : l'allocation d'initiation au travail est un subventionnement versé à l'employeur afin de combler la réduction de la capacité de production de l'individu. Versée sous forme dégressive, elle n'est généralement octroyée que lorsque l'on est en présence d'un contrat à durée indéterminée.

Financement des charges patronales pour personne handicapée : lorsque les charges patronales font obstacle à l'engagement d'une personne en situation de handicap, l'aide sociale prend à sa charge ce financement. Afin de pouvoir prétendre à cette aide, l'employeur doit garantir un contrat de travail à durée indéterminée avec un salaire correspondant aux normes en vigueur.

Emploi semi protégé : dans l'objectif d'un retour au premier marché du travail, l'individu peut prétendre à occuper un poste de travail adapté, dans un emploi semi-protégé au sein de l'Etat du Valais, afin de travailler et d'améliorer ses compétences professionnelles. L'Etat du Valais verse le salaire à la personne concernée, en fonction de la classe salariale applicable et du rendement de cette personne. Cette mesure à une durée maximale de 6 mois, renouvelable deux fois par période de 6 mois.

2.3.3.4 Coordination entre les structures

- Collaboration interinstitutionnelle (CII)

La collaboration interinstitutionnelle (CII) a été mise en place en afin de pallier aux conflits qui peuvent coexister au sein des différentes assurances sociales. Elle fonde sa mission sur la volonté de plusieurs institutions de mettre en place une stratégie commune concernant des situations personnelles, professionnelles et sociales complexes. Par cette collaboration, l'Etat désire répondre à des manquements ou obstacles dont peuvent être confrontés les individus. En Valais, la CII, fondée en 2012, travaille avec 6 partenaires, que sont l'assurance invalidité, l'assurance chômage, l'aide sociale, Addiction Valais, l'orientation professionnelle et la SUVA. Mme BENEY, chargée Cantonale de la CII en Valais, attire l'attention sur le public pouvant être concerné par la CII. Ces personnes sont « *en situations difficiles, démunis, mais ont un potentiel ou une capacité d'être réinsérées sur le premier marché de l'emploi. Si les personnes ont un handicap qui est totalement invalidant, ces personnes ne font pas partie du public cible de la collaboration interinstitutionnelle* » (BENEY, 2016).

- Collaboration entre professionnels

Malgré des efforts entrepris en la matière, quelques ajustements doivent encore être faits concernant la collaboration entre les différents partenaires impliqués dans la réinsertion professionnelle de personnes vivant avec un handicap psychique.

Le cahier des charges des personnels de services psychiatriques n'a pas pour objectif de s'occuper de l'insertion professionnelle de cette population.

« Bien que les services psychiatriques soient accessibles et offrent des soins efficaces, on constate que le système tarde encore à prendre conscience des problèmes que rencontrent les patients sur le plan professionnel. Un emploi a certes des effets très positifs sur la durée et les résultats du traitement et de nombreux patients exercent un travail (même s'ils éprouvent des difficultés), les psychiatres n'ont généralement pas de contacts avec les employeurs. Cet aspect illustre une conception restrictive du traitement, ainsi que les incertitudes du secteur quant à la façon d'intervenir lorsqu'un patient est confronté à des difficultés dans sa vie professionnelle. Par ailleurs, l'absence de système intégré de pilotage ou de gouvernance au niveau national empêche également de mettre l'emploi au cœur du système de santé mentale. Les caisses d'assurance santé ne souhaitent pas non plus financer des soins de santé mentale spécifiquement axés sur le travail. Les questions relatives à l'emploi n'intéressent donc guère les médecins, que ce soit dans le cadre de leur formation ou des prestations qu'ils fournissent » (OCDE, 2014).

2.3.4 Exclusion des éducateurs sociaux dans le processus d'insertion professionnelle ?

Les éducateurs sociaux sont très rarement intégrés dans le processus d'insertion professionnelle, alors même que ce sont des partenaires essentiels dans le domaine de la réhabilitation de cette population. Les projets visant la réinsertion des personnes souffrant de troubles psychiques ou les rapports faits sur le sujet sont généralement dirigés ou rédigés par des professionnels de la santé (psychiatres, médecins), non par des éducateurs. Etant donné que les éducateurs, en relation d'aide quotidienne avec cette population, et qui ont la compétence de les accompagner dans la découverte ou dans le maintien de compétences tant sociales que professionnelles, font partie des principaux correspondants avec les individus, nous pouvons nous demander les raisons de l'exclusion de ces professionnels dans le processus de réinsertion.

2.4 Le rôle de l'éducateur dans l'accompagnement vers l'emploi

Afin de pouvoir justifier de l'importance de l'éducateur social dans l'accompagnement vers la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique, il est important de prendre connaissance des compétences inhérentes à ce professionnel.

Avant de définir les outils utilisés par l'éducateur social dans la réinsertion professionnelle, il convient en premier lieu de se pencher sur l'utilité de la notion d'accompagnement vers l'emploi avant de se consacrer sur les compétences acquises par l'éducateur social durant sa formation de Bachelor en travail social en général, et plus précisément concernant la réinsertion professionnelle.

2.4.1 Accompagnement vers l'emploi

Accompagner une personne signifie respecter l'endroit où elle se situe, ici et maintenant, et l'accompagner vers l'endroit où elle désire aller. L'accompagnant est souvent décrit comme un passeur, et l'accompagné s'aide des compétences du passeur pour aller vers l'endroit désiré.

« Le terme accompagnement renvoie ainsi à quatre idées. Tout d'abord, il renvoie à celle de secondarité : celui qui accompagne est second, c'est-à-dire « suivant » (et non « suiveur »). S'il n'a pas la primauté, il n'est pour autant pas accessoire puisqu'il n'y aurait accompagnement sans ce binôme initial. Sa fonction est de soutenir au sens de valoriser celui qui est accompagné. Le terme d'accompagnement renvoie ensuite à l'idée de cheminement incluant un temps d'élaboration et des étapes qui composent la « mise en chemin ». En trois, vient l'idée d'un effet d'ensemble: quelque soit la dissymétrie relationnelle, l'action vise à impliquer les deux éléments à tous les stades de ce cheminement. Enfin, c'est l'idée de transition, liée à une circonstance, une actualité, un événement, une situation qui vient dire que tout accompagnement est temporaire : il a un début, un développement et une fin » (PAUL, 2009, p.96).

Il existe différents modèles utilisés par les partenaires travaillant dans la réinsertion professionnelle permettant d'optimiser les possibilités de trouver un emploi. Les deux principaux modèles sont : Le modèle centré sur la personne, élaboré par CARL ROGERS (1996), et le modèle centré sur l'emploi, composé principalement de l'intervention sur l'offre et la demande (IOD), et l'individual placement and support (IPS), également appelé supported employment.

2.4.1.1 Modèle centré sur la personne

Le modèle centré sur la personne permet de former d'abord, afin de pouvoir ensuite placer la personne dans un lieu de travail. On prend en considération les manques de la personne par rapport au marché de l'emploi, et cette dernière se doit de parfaire ses compétences afin d'être employable. La personne en recherche d'emploi est au centre du processus. C'est

pourquoi elle engage sa responsabilité afin de prendre conscience de ses manques, et ainsi d'avoir la possibilité de les combler (REY, 2014).

2.4.1.2 Modèle centré sur l'emploi

Individual placement and support (IPS) : le modèle IPS est un modèle de soutien à l'emploi qui permet à la personne d'être accompagnée par un professionnel de la réinsertion afin de trouver un poste de travail dans le marché primaire, de l'adapter et de le maintenir. Le professionnel de l'insertion collabore avec l'entreprise, mais également le réseau de l'utilisateur (médecin, psychiatre). Ce modèle, en plus de fournir un accompagnement soutenu, permet à l'utilisateur de se sentir valorisé dans la place de travail qu'il occupe.

Intervention sur l'offre et la demande (IOD) : le marché du travail n'est pas immuable, et il peut être modelé. Les professionnels qui travaillent avec cette méthode supposent que tout le monde est employable. Conjointement, les professionnels et les personnes à la recherche d'un travail prospectent sur les offres d'emploi. L'objectif est de trouver un emploi qui se rapproche au plus près des compétences de la personne. Les professionnels ont une posture d'accompagnants, que ce soit dans les démarches de prospection d'emploi, ou encore dans la préparation à l'entretien, et également s'agissant de l'intégration dans l'entreprise. Cette méthode repose sur plusieurs postulats : En premier lieu, l'accent est exclusivement mis sur l'insertion professionnelle. En outre, il est également important de connaître les méthodes de recrutement des entreprises (REY, 2014).

Les actions sur l'offre de travail consistent à opérer une modification pour améliorer la possibilité pour les individus d'entrer dans le marché du travail, comme favoriser les retraites anticipées, travailler sur la formation, inciter les personnes à revenir au travail. Les actions sur la demande de travail visent à encourager les créations d'emploi et favoriser l'ouverture du marché du travail. Les actions sur le fonctionnement du marché du travail concernent les flexibilités dans les horaires, dans les tâches, dans les responsabilités (CASTEL, 2003).

2.4.2 Les outils d'intervention de l'éducateur

Dans cette partie, l'intérêt est porté sur des outils que l'éducateur a acquis durant sa formation, et qu'il est possible d'utiliser durant les étapes que comporte le processus de réinsertion professionnelle. Les étapes proposées ci-dessous se sont basées sur les cours enseignés au sein de la HES-SO Valais, notamment le module Oasis, *Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention*. Afin d'avoir un panel élargi mais non exhaustif des outils d'intervention de l'éducateur, il a été décidé de scinder les étapes en 4 : la création du lien, le choix du projet, le placement en entreprise et le suivi en entreprise.

2.4.2.1 Création du lien et premier contact

Dans le domaine de l'insertion, une des premières compétences d'un professionnel est de savoir créer le lien avec l'utilisateur, afin de se renseigner sur la personne, ses motivations, et ses difficultés. Lorsque l'on travaille avec une personne en situation de handicap psychique, il est important d'avoir des connaissances élargies sur les manifestations de ce trouble, et sur les éléments qui font obstacle à l'insertion.

- Alliance thérapeutique

Elaborée par CUNGI (2006), l'alliance thérapeutique permet une relation d'aide empreinte de tout jugement ou satisfaction personnelle. Le rapport entre l'utilisateur et le professionnel est un rapport collaboratif. L'objectif est de faire alliance avec la personne sur ce qui lui appartient, et l'accompagner afin de passer de l'état présent à l'état désiré. Cette technique offre à la personne la possibilité de prendre conscience de soi, du chemin à accomplir pour atteindre l'objectif, et de l'aide nécessaire pour y parvenir.

La posture du professionnel : en tant que professionnel, l'éducateur social dispose de compétences spécifiques afin d'entrer en communication de manière adéquate et adaptée. En premier lieu, il développe l'empathie : l'empathie est une acceptation de manière inconditionnelle de l'émotion de l'autre. Deuxièmement, le fait d'être authentique, c'est-à-dire conscient de ses propres valeurs, ses expériences personnelles, ses motivations, permet au professionnel d'établir un lien fiable et sécurisant envers l'utilisateur. Troisièmement, il est important de se synchroniser : le rapport étant nécessaire, le professionnel se doit de se mettre en phase avec l'utilisateur, en adoptant un comportement qui reflète le sien, sur la voix, les gestes, la posture, ou encore les états émotionnels. Cette synchronisation donne à l'autre le sentiment d'être sur la même longueur d'onde.

Technique des 4R : cette technique permet une écoute et une volonté de connaître et comprendre la situation dans laquelle la personne se sent impliquée. Elle repose sur quatre notions (LORENZ, 2013).

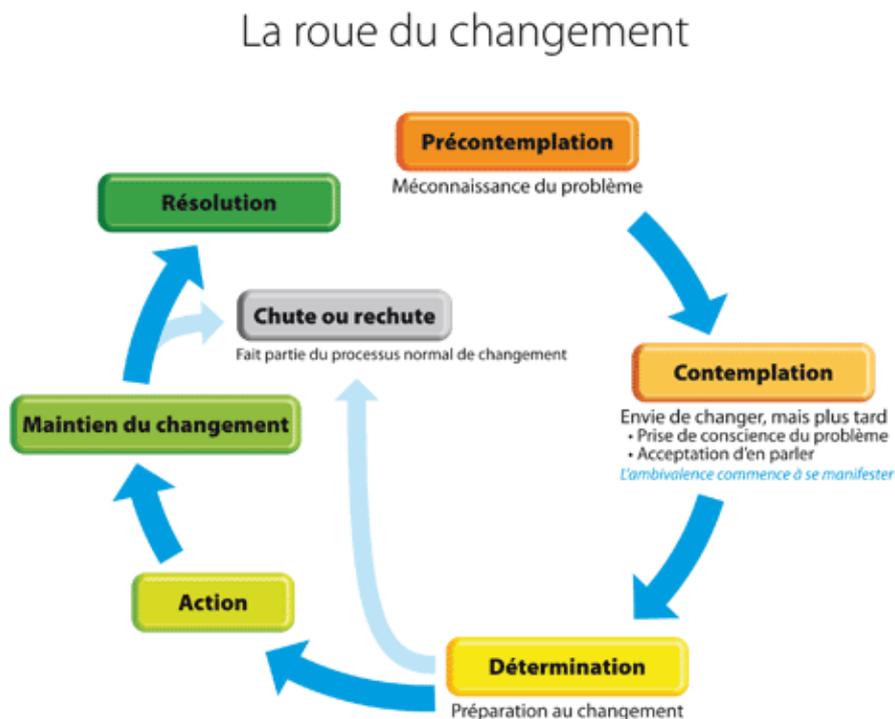
1. Reformuler : le professionnel reformule les dires de l'utilisateur. Cette technique permet d'être conscient des filtres qui biaisent la communication, entre le message réellement émis et le message réellement perçu. Le message correspond au plus près à la réalité de l'utilisateur.
2. Recontextualiser : le fait d'être centré sur la personne permet de comprendre la situation dans laquelle elle se sent. Le travail sur l'ici et maintenant est important afin de pouvoir avancer dans la relation d'aide.
3. Renforcer : afin de développer un sujet pertinent, ou encore pour orienter les pensées et mettre en avant les distorsions dans le message de la personne, cette méthode, à la base de la technique cognitivo-comportementale, aide à renforcer les idées positives.
4. Résumer : généralement utilisé en début de séance ou en fin de séance, afin de faire un bilan de la situation, le résumé peut aussi être fait durant l'entretien, et permet d'avoir une vision globale de la situation.

- Entretien motivationnel

L'entretien motivationnel est une technique centrée sur l'individu, qui permet à la personne de trouver la motivation qui lui permettra de se mouvoir par elle-même. Il est important, pour pouvoir accompagner la personne dans l'acquisition de compétences personnelles, de lui offrir la possibilité de trouver une motivation intrinsèque. Par l'entretien motivationnel, le professionnel aide la personne à repérer ce qui la motive, au travers trois aspects : l'importance ou l'ampleur des choses, la confiance en ses capacités et le fait d'être prêt à ce moment précis (LORENZ, 2014).

La roue du changement de PROCHASKA et DI CLIMENTE propose plusieurs phases dans le changement. La précontemplation est la première étape : le comportement problème est inconscient. Ensuite, durant la phase de contemplation, la personne prend connaissance que d'autres comportements existent. Vient par la suite le moment de décision, où l'individu prend la décision de modifier son comportement. Durant l'action, on essaie, met de l'énergie à modifier ce comportement. Durant la phase de maintien, le comportement devient habituel et acquis. La rechute est un processus normal dans l'acquisition d'un nouveau comportement. Lorsqu'il y a un échec dans le processus d'insertion, il est important d'apprendre de la rechute pour continuer la roue du changement (LORENZ, 2013).

Figure 1 : la roue du changement de Prochaska et DiClemente



(Source: CHOLESTEROLETDETIETIQUE, 2015)

2.4.2.2 Choix du projet

- Approche par les capacités

Selon Amartya Sen, la capacité se définit par les libertés réelles qu'a une personne de mener une vie qu'elle a des raisons de valoriser. « *La capacité est, par conséquent, un ensemble des vecteurs de fonctionnements, qui indique qu'un individu est libre de mener tel ou tel type de vie* » (SEN, 1992, p. 66). Il faut prendre en compte, dans cet outil, les aspirations et les préférences de la personne. L'objectif est de développer la liberté réelle de la personne de trouver un emploi qui a de la valeur à ses yeux. Cela suppose une co-construction entre différents concepts : le pouvoir agir, l'empowerment (la liberté réelle, qui n'est pas à confondre avec la liberté formelle), et la liberté de choix (la prise en compte des aspirations, des préférences de la personne).

Pour que la capacité puisse être réalisée de manière concrète, trois éléments doivent être mis en place:

1. **Les moyens d'action** (programmes à disposition des bénéficiaires) qui ont pour objectif l'amélioration de l'employabilité (améliorer l'attractivité de la personne aux yeux de l'employeur) ou l'occupation des personnes (ce qui permet de redonner une structure de la journée, un rythme de travail, une autonomie);
2. **Les ressources financières** : la quantité et la qualité des ressources;
3. **Les opportunités** : les raisons de valoriser dépendent de la valorisation sociale, c'est-à-dire que l'on valorise en fonction des normes sociales.

Il faut développer la liberté réelle qu'a la personne de trouver un emploi qui a de la valeur à ses yeux. Cependant, lorsque ses aspirations sont trop hautes, il est nécessaire de les réduire afin qu'elles deviennent réalistes et réalisables. Dans l'objectif d'une capacité totale, afin de lutter contre la défaillance d'un système et prendre en considération la personne dans son individualité et dans sa globalité, HIRSCHMAN (1979, cité par BONVIN, 2014) propose trois moyens :

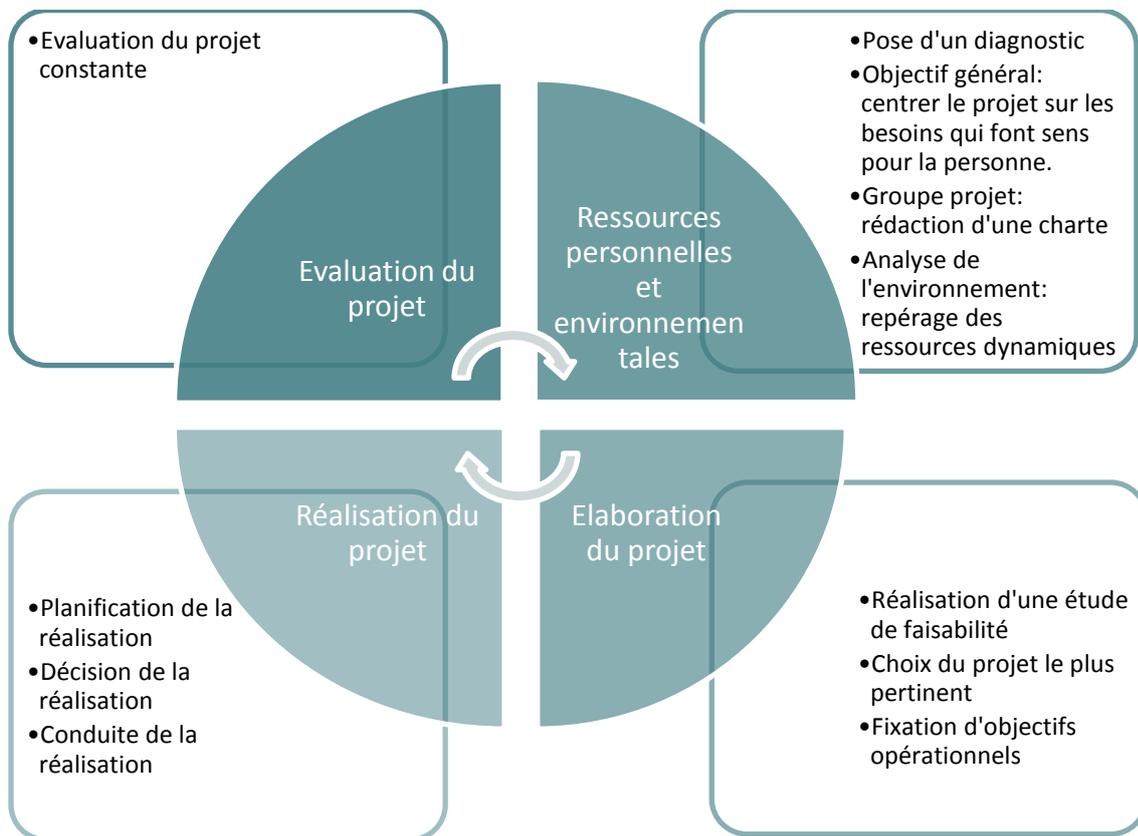
- exit (Défection) : refuser la proposition si le coût du refus est supportable pour la personne ;
- voice : négocier, afin d'infléchir le contenu d'une mesure ;
- loyalty : accepter la proposition, car elle a de la valeur à ses yeux.

- Méthodologie de projet (BOULE, 2013)

Dans l'élaboration d'un projet, l'objectif du travailleur social est d'accueillir la personne là où elle est et de l'accompagner durant tout le cheminement, afin qu'elle arrive là où elle veut aller.

Les étapes du projet se scindent comme suit :

Figure 2 : les étapes d'un projet professionnel



(Source: réalisé par l'auteure)

2.4.2.3 Placement en entreprise

- Technique de recherche d'emploi

Les techniques de recherches d'emploi comportent deux principales étapes : la préparation, et l'action (CARREFOUR EMPLOI, 2015).

Durant la préparation en vue de rechercher un emploi, il est important de savoir où l'on en est, par rapport à soi-même, mais également par rapport au marché du travail. Le fait de débiter par un bilan personnel et professionnel permet de se situer. De nombreux outils peuvent être utilisés, comme le schéma des parcours de vie, qui, par le biais de courbes présentant le parcours personnel, professionnel, familial, physique et mental, ou encore relationnel, permet de dévoiler certains moments de bien-être et de mal-être dans la vie d'une personne (REY, 2015). Ensuite, s'informer sur les besoins du marché, afin de prendre

conscience de ses ressources, ses compétences mais également ses manques est un apport non négligeable dans le processus de recherche d'emploi. Il est important de connaître les priorités, qui peuvent être ciblées en utilisant une balance décisionnelle. Le fait de s'organiser, par une planification des objectifs, les démarches futures, et les résultats escomptés a pour avantage de se projeter dans cette future recherche active.

L'action, ou la mise en route du projet passe par deux phases : en premier lieu, il est nécessaire de rédiger son CV et sa lettre de motivation par rapport à ce qui est demandé par les employeurs. La recherche d'offres d'emploi par tout moyen de communication disponible doit être ciblée, et peut s'élargir en fonction des demandes.

2.4.2.4 Suivi en entreprise

- Travail en réseau

Afin de mettre en exergue les ressources de la personne, il est important qu'elle soit consciente du réseau qui l'entoure. Le sociogramme de Moreno permet de mettre en avant le contexte et les relations interpersonnelles (FURRER-REY, 2013).

Ce sociogramme prend en compte différentes caractéristiques structurales :

- la dimension : le nombre de personnes ;
- la densité : la connexion entre les membres ;
- la composition : la distribution dans chaque cadran ;
- la dispersion : la distance géographique ;
- l'homogénéité : l'âge ; le sexe, la culture, le niveau socio-économique ;
- la fluctuation des relations.

Le sociogramme représente le réseau naturel de soutien d'une personne. On l'utilise, par exemple, pour permettre de connaître les relations au sein de la famille d'un individu, ou pour comprendre le contexte dans lequel évolue la personne.

Le réseau est un facteur non négligeable concernant l'intégration professionnelle.

« Si nous nous concentrons sur les 750 chômeurs qui ont retrouvé un poste dans les neuf à onze mois de leur période de chômage, nous obtenons une proportion de 31% des personnes qui ont bénéficié du réseau pour accéder à leur poste actuel. [...] Ce résultat souligne l'importance du réseau social pour la recherche d'un emploi en Suisse » (BONOLI et al, 2014).

- Communication non violente

La relation entre la personne concernée, l'accompagnant, l'entreprise, et d'autres intervenants externes, comme la famille, ou encore le médecin, doit être entretenue dans un objectif commun : la réinsertion de la personne. Pour cela, il est important de pouvoir communiquer de manière adéquate avec les personnes appartenant à ce réseau.

Utiliser les outils apportés par la communication non violente permet de créer du lien avec les professionnels et les usagers et d'entrer en communication de manière adéquate. En premier lieu, s'exprimer en « je » permet de confronter son point de vue personnel et d'entrer en relation directe avec les individus de manière adéquate.

« Dans un premier temps, nous observons ce qui se passe réellement dans une situation donnée [...]. L'important est de parvenir à énoncer ces observations sans y mêler de jugement ou d'évaluation [...]. Puis nous disons ce que nous ressentons en présence de ces faits [...]. En troisième lieu, nous précisons les besoins à l'origine de ces sentiments. [...]. Le quatrième élément indique précisément ce que l'on désire de la part de l'autre afin que notre vie soit plus agréable » (ROSENBERG, 1999).

- Job coaching

Selon PACHOUD, les principes du job coaching se rapprochent de ceux du modèle IPS (Individual placement and support) :

- *« Ce qui est visé est l'obtention d'un emploi en milieu ordinaire ;*
- *le principe « zéro exclusion » signifie l'absence de sélection(...). La demande de la personne d'accéder à un emploi suffit donc à justifier son admission dans le dispositif ;*
- *la recherche d'emploi est rapide ;*
- *l'accompagnement est individualisé, singularisé, avec une attention particulière portée aux préférences et intérêts professionnels de la personne ;*
- *l'équipe de soutien à l'emploi est intégrée ou au moins étroitement coordonnée à l'équipe soignante ;*
- *le soutien est continu, adapté aux besoins, et sans limite dans la durée ;*
- *des conseils en matière de prestations sociales sont fournis aux participants » (PACHOUD, 2013, p.110).*

Afin d'accompagner la personne vers une réinsertion professionnelle, le job coach doit satisfaire à plusieurs conditions. Il doit venir du monde du travail, et avoir des connaissances étendues dans le domaine des entreprises. Son travail est basé essentiellement sur le terrain, et l'accompagnement ne doit pas dépasser 20 personnes. Il dispose de compétences dans le domaine de l'autodétermination, afin de mettre en exergue les ressources et les compétences propre à la personne afin que cette dernière soit actrice à part entière de son projet professionnel. Ses tâches consistent en l'aide à la recherche d'un emploi, et en un soutien à la prise de poste, cela tout au long de l'activité professionnelle. Cela permet un accompagnement soutenu, individualisé, et le respect de valeurs telles que l'autodétermination et la responsabilisation (PACHOUD, 2013, p. 107-117).

2.5 Synthèse du cadre conceptuel

Nous avons constaté dans ce cadre théorique plusieurs phénomènes :

- ✓ Le trouble psychique englobe une infinité de maladies. Les symptômes de ces troubles sont divers et variés, et influent sur les comportements et émotions des individus.
- ✓ Les personnes vivant avec une maladie psychiques sont régulièrement confrontées à des obstacles, juridiques, humains, matériels, qui les freinent dans une possibilité de retour à l'emploi.
- ✓ Malgré de nombreuses mesures mises en place afin de favoriser l'insertion de personnes vivant avec un handicap, encore beaucoup de ces personnes se retrouvent sans emploi.
- ✓ De nombreux outils permettant une insertion professionnelle sont appris et acquis par l'éducateur.

3. Méthodologie de la recherche

Pour acquérir des pistes de compréhension à la question de recherche : « **Quel est le rôle de l'éducateur dans les systèmes et les structures d'insertion professionnelle pour personnes vivant avec un handicap psychique?** », je me suis tournée vers des professionnels œuvrant dans le domaine de la réinsertion et accompagnant des personnes en situation de handicap psychique, qui ont des connaissances et des compétences afin de répondre à mes questionnements.

3.1 Echantillonnage

J'ai désiré interroger des éducateurs spécialisés dans la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. Mes recherches se sont concentrées essentiellement en Valais. Cependant, il m'a été difficile de trouver des professionnels correspondant à mes critères. J'ai donc recentré mes recherches sur des personnes ayant des connaissances tant dans l'insertion professionnelle que dans le handicap psychique, toutes professions confondues.

3.1.1 Institutions partenaires

Afin d'avoir un panel de professionnels diversifié, et pour englober l'insertion professionnelle de ces personnes dans son ensemble, j'ai décidé de choisir trois institutions actives et reconnues en Valais dans ce domaine. Les personnes interrogées devaient répondre aux critères suivants :

- ❖ Avoir de l'expérience dans le domaine de l'insertion professionnelle.
- ❖ Travailler avec des personnes vivant avec un handicap psychique.
- ❖ Etre en possession d'un diplôme dans le secteur social est un atout.

Voici une présentation non exhaustive de ces trois institutions partenaires :

L'Orif : les premières personnes interrogées travaillent dans le cadre de l'Orif, centre de formation professionnelle spécialisé, qui accueille des adolescents présentant des déficiences intellectuelles, motrices et/ou comportementales, au bénéfice de prestations de l'assurance invalidité (AI). Le Service d'intégration de l'Orif a le mandat de rechercher des places en vue d'une réinsertion professionnelle. Ce dernier a un rôle non négligeable dans le processus d'insertion des jeunes dans le premier marché de l'emploi.

Ayant collaboré avec les membres de cette institution dans le cadre du module Oasis, « *Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention* », plus précisément avec M. Rossier Pierre-André en tant que partenaire de terrain, j'ai, durant mes recherches d'emploi, repris contact avec lui afin de participer à une journée d'observation au Service d'Intégration. Les collaborateurs de ce service ont par la suite accepté que je les recontacte afin qu'ils puissent répondre à mes questionnements dans le cadre de mon travail de Bachelor.

L'assurance invalidité : Il est également important de pouvoir m'entretenir avec des professionnels travaillant dans la réinsertion du côté de l'assurance invalidité. Ces personnes étant constamment confrontées au handicap psychique, elles possèdent des connaissances approfondies sur tout ce qui englobe l'insertion professionnelle, que ce soit du côté de la loi, des assurances sociales, ou encore des prestations et institutions existantes.

Intégration Pour Tous (IPT) : IPT est une fondation reconnue d'utilité publique, active dans le domaine de la réinsertion de personnes en difficultés ou vivant avec un handicap depuis 1972. Afin de favoriser le retour à l'emploi de personnes vivant avec des difficultés, IPT propose un accompagnement scindé en quatre étapes : le bilan socioprofessionnel, la préparation, le placement et le suivi.

3.1.2 Profil des personnes interrogées

Dans chacune de ces institutions, 2 professionnels ont accepté de répondre à mes questionnements.

S1 : le 1^{er} sujet interrogé, homme d'une cinquantaine d'années, exerce son métier depuis une quinzaine d'années dans le monde social en général. MSP de formation, sa fonction est centrée sur l'intégration de personnes en situation de handicap. Collaborant de près avec des éducateurs sociaux dans un objectif d'insertion professionnelle dans le marché primaire, il a acquis des connaissances élargies dans le rôle de l'éducateur social en général.

S2 : le 2^{ème} sujet interrogé, homme d'une quarantaine d'années, travaille depuis près de 10 ans dans l'intégration professionnelle de personnes ayant des problématiques diverses.

S3 : le 3^{ème} sujet interrogé, homme d'une cinquantaine d'années également, œuvre depuis une quinzaine d'années dans le domaine du handicap psychique. Ayant une formation de base dans le secteur social, il collabore avec de nombreuses institutions spécialisées dans l'insertion de personnes en situations de handicap psychique.

S4 : le 4^{ème} sujet interrogé, femme d'environ 40 ans, travaille depuis 2008 dans la réinsertion de personnes vivant avec un handicap psychique. Ayant peu de connaissances sur l'objectif de cet entretien, elle a évoqué un sentiment de crainte de ne pas satisfaire à mes demandes.

S5 : le 5^{ème} sujet interrogé, homme d'une trentaine d'années, a un diplôme d'éducateur social. Malgré de nombreuses recherches afin de pouvoir interroger des professionnels de ce secteur, il a été surprenant de découvrir une personne possédant ce diplôme et travaillant dans la réinsertion professionnelle. Ayant des connaissances approfondies concernant toutes les compétences et les connaissances que l'éducateur social acquiert durant la formation, il a mis en exergue les compétences nécessaires afin de travailler dans le domaine de la réinsertion professionnelle.

S6 : Le 6^{ème} sujet interrogé, femme d'une trentaine d'année, a une formation en psychologie, et travaille depuis une dizaine d'années dans le domaine de la réinsertion professionnelle. Connaissant très peu les compétences d'un éducateur social, il a été intéressant de pouvoir comparer ses réponses avec celles des autres professionnels.

3.2 Terrain

Le premier contact avec ces professionnels a été fait par mail, soit de manière nominative, soit en passant par les directeurs de ces institutions. Après avoir exposé le sujet de mon TB, ces professionnels ont répondu favorablement afin de répondre à mes questionnements. Une fois la grille d'entretien terminée (annexe A), les rendez-vous ont été fixés avec ces personnes.

Au début de l'entretien, après les règles d'usage, j'ai trouvé pertinent de me présenter et de présenter mon travail afin de pouvoir éclaircir chacune des personnes interrogées concernant la thématique choisie. Ensuite, pour des questions éthiques et de confidentialité, chacun a signé un formulaire de consentement des données. Cela a favorisé la création d'un climat de confiance et de respect mutuel.

Chaque professionnel :

- ❖ connaît les objectifs de l'entretien ;
- ❖ accepte l'enregistrement des entretiens, sachant que ces derniers seront détruits après usage ;
- ❖ connaît que la confidentialité des données sera garantie ;
- ❖ accepte l'utilisation des données retranscrites à des fins professionnelles ;
- ❖ accepte que l'utilisation des données puisse être retranscrite dans un mémoire de fin d'études, qui pourra être publié (si la note se situe entre A et B) ;
- ❖ est informé(e) de la possibilité d'interrompre à tout moment cet entretien, sans préjudice futur.

3.3 Le choix de l'entretien comme outil de récolte de données

Dans mon objectif de recherche, il m'a été intéressant de choisir l'entretien comme méthode de travail de terrain. Les personnes interrogées, de domaines divers, ont pu, grâce à cette méthode, s'exprimer librement au travers de questions ouvertes.

3.3.1 Définition

« Un entretien de recherche est un entretien entre deux personnes, un interviewer et un interviewé, conduit par l'interviewer ; ce dernier ayant pour objectif de favoriser la production d'un discours qui est linéaire de l'interviewé sur un thème défini dans un cadre de recherche » (BLANCHET, 2007).

3.3.2 Entretien semi-directif

J'ai choisi de réaliser un entretien semi-directif. Cette méthode me paraît judicieuse afin d'offrir un espace libre de parole, tout en respectant un cadre établi. Il est de ce fait possible de recentrer les questions, dans l'objectif d'obtenir des éléments de réponse qui puissent confirmer ou infirmer mes hypothèses de départ.

3.3.3 Limites

Limites concernant l'échantillonnage : une recherche qualitative ne permet en effet pas de pouvoir réaliser des statistiques. En effet, j'ai conscience, en ayant interviewé ces 6 professionnels, que le champ de recherche choisi est à l'origine limité. En outre, je pensais en premier lieu me diriger vers des professionnels ayant le diplôme d'éducateur social. N'ayant pas trouvé des personnes de terrain correspondant à mes critères, j'ai recentré mes recherches et remanié ma grille d'entretiens eu égard aux profils que j'allais interviewer.

Limites concernant l'entretien : en premier lieu, j'ai été impressionnée de l'influence du langage non verbal durant chaque entretien. Cela peut jusqu'à influencer les pensées et les comportements de notre interlocuteur : l'inconvénient majeur est que le fait d'enregistrer les entretiens avec un téléphone ne permet pas de relever certains indices visuels, qu'ils soient dans la gestuelle, dans la position, ou dans les mimiques, qui seraient intéressant d'analyser. En outre, je me suis rendue compte que mon comportement est également un élément qui change la donne. Il m'est souvent arrivé d'hocher la tête, ou de montrer ma surprise ou mon étonnement face à certaines réponses de mes interlocuteurs.

Il est important de réfléchir également, durant le déroulement de l'entretien, à gérer l'interaction en même temps que l'ordre des questions, car il peut arriver que les réponses soient éparpillées. Durant l'entretien, tout un travail doit être réalisé, en amont et en aval, afin que les données recueillies soient en lien avec les hypothèses de départ. Il faut également réfléchir à coordonner les réponses émises avec les questions suivantes, et avoir toujours en mémoire le cadre général de la recherche, afin que les éléments de réponse correspondent à la question posée. Certains intervenants ont parfois tendance à s'étendre sur un sujet qui, bien qu'étant intéressant, dévie de la recherche, et peut péjorer la qualité des données.

De plus, le fait d'avoir toujours à l'idée l'objectif de travail, en même temps que l'attention et l'écoute apportées aux réponses de l'interlocuteur, demande une concentration maximale et illimitée à la fois.

Limites personnelles : ayant fait ma formation en emploi, et étant engagée en tant qu'éducatrice sociale depuis février 2016, il a été difficile de concilier vie professionnelle et réalisation du TB. Les tâches inhérentes à ma fonction me demandent une flexibilité tant dans l'organisation que dans les horaires, et je dois constamment manœuvrer entre ces deux pôles.

En outre, il m'a fallu surmonter ma timidité afin d'aller vers les professionnels pour leur demander d'être partenaires à cette recherche. Cependant, au vu de leur disponibilité et de leur enthousiasme à m'accompagner dans ce travail de recherche, j'ai rapidement surmonté cet obstacle.

4. La vision des compétences de l'éducateur social par les professionnels de l'insertion

Dans cette partie sont analysées les données recueillies par les professionnels interrogés. Afin de pouvoir comprendre ce qu'englobe le domaine de l'insertion pour cette population, ces personnes ont répondu à un questionnaire (annexe A).

4.1 Méthodologie d'analyse de données

Après avoir retranscrits les entretiens effectués, j'ai réfléchi à la manière la plus pertinente de les analyser. En effectuant un récapitulatif des réponses données en les séparant en premier lieu par hypothèses, j'ai obtenu une vue d'ensemble des données à analyser. Bien que ce travail impose certains réajustements en fonction des réponses apportées, qui parfois coïncident avec des questions ultérieurement posées, cette méthode met en exergue plusieurs éléments significatifs.

4.2 Description des résultats et liens avec la théorie

Concernant la première hypothèse, « *les structures d'insertion professionnelle ignorent les compétences des éducateurs dans le domaine de l'insertion* », les compétences professionnelles ont été scindées en trois grandes thématiques. Les données apportées à la deuxième partie de la grille d'entretien, concernant l'hypothèse « *les éducateurs apportent une méthodologie d'insertion favorable aux structures d'insertion professionnelles* », ont été regroupées en deux concepts distincts : les méthodologies d'insertions utilisées et les besoins en matière d'insertion professionnelle.

4.2.1 Axe 1 : La connaissance des compétences des éducateurs

La plupart des sujets interrogés ont des connaissances, tantôt élargies, tantôt approfondies, des compétences des éducateurs. Seulement une personne a des connaissances restreintes de ces compétences. Les réponses apportées ont été regroupées en trois catégories : la connaissance des compétences générales, la connaissance de compétences spécifiques, et les compétences personnelles que doit posséder un éducateur social qui désire œuvrer dans la réinsertion professionnelle de personnes en situation de handicap psychique.

4.2.1.1 Compétences générales

- **Accompagnement/coaching** : les compétences de l'éducateur social qui sont le plus ressorties durant les entretiens et qui sont utiles dans le domaine de la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique sont basées sur l'accompagnement au quotidien. Pour tous les professionnels interrogés, cette notion d'accompagnement est au cœur de la fonction de l'éducateur social.

« *Finale dans l'insertion de ces personnes, problème psy ou autre, c'est un accompagnement, c'est un coaching, et c'est un ensemble de choses qui font que la formation d'éducateur est bénéfique* » (S1).

L'éducateur est un acteur qui possède les compétences dans l'accompagnement d'individus ayant un besoin quelconque.

« Sans connaître du bout des doigts le cursus de la formation il y a de toutes façons le tronc commun des formations sociales qui tournent autour de l'accompagnement des personnes, savoir écouter, savoir observer, savoir accompagner la personne » (S3).

Les compétences principales de l'accompagnement sont, selon cette personne, l'observation et l'écoute, afin que le bénéficiaire soit entendu dans ses besoins. L'accompagnement symbolise, pour l'accompagné, le fait qu'il soit sujet de ses propres choix, et par là même acteur et responsable de son existence.

- **Connaissance de la personne** : l'éducateur social est en relation constante avec la personne en situation de handicap psychique. Un des sujets interrogés énonce qu'il est important, pour pouvoir accompagner la personne et pouvoir composer avec elle vers un projet personnel, de travailler sur la création du lien.

« C'est probablement l'éducateur qui connaît le mieux la personne, qui connaît le mieux son fonctionnement au quotidien, ses difficultés et ses points forts aussi » (S6).

- **Développement des compétences** : les professionnels accordent une importance sur le fait de pouvoir « faire avec » et non « faire pour ». Il est important de toujours placer le bénéficiaire au centre de notre intervention avec ses attentes et ses besoins, afin de pouvoir mettre en valeur ses compétences propres pour arriver à l'objectif désiré. D'ailleurs, une des compétences principales de l'éducateur social est de permettre au bénéficiaire d'acquérir, découvrir, redécouvrir des compétences (REY, 2014).

« Le message qu'on doit réussir à faire passer à notre bénéficiaire c'est son projet à lui, ce n'est pas le nôtre. Souvent, quand on arrive à trouver une solution, les bénéficiaires viennent et nous disent merci. Moi je leur dis la première personne à qui vous devez dire merci, c'est à vous. Vous avez réussi à mobiliser les ressources nécessaires pour faire avancer votre projet. Ce n'est pas le mien, c'est le vôtre. Moi je suis comme une personne âgée qui à un moment donné aura besoin d'une canne pour avancer, j'étais là, on était là en étant soutenant. On faisait un peu ce rôle de canne pour avancer, mais le principal acteur de son projet, c'est la personne elle-même » (S2).

Nous retrouvons clairement dans cet énoncé le rôle de passeur que doit avoir un éducateur social. Tout en prenant constamment en considération l'autodétermination de la personne, il l'accompagne tout au long du processus dans un objectif d'acquisition des compétences personnelles. Le travailleur social se doit effectivement, eu égard à la fonction qu'il exerce, d'être un messenger, dont le but est de faire office de passerelle entre l'individu, qui fait face à une souffrance, et la société qui l'entoure. En développant l'« empowerment », le pouvoir d'agir de l'individu, cela amène ce dernier à être sujet des décisions, non objet. Cependant, l'accompagnant est doté d'une certaine responsabilité dans la prise de décisions, que BEAUVAIS (2004) appelle la « méta-responsabilité ». Il est responsable de fournir un

accompagnement en vue d'un projet qui ne lui appartient pas, mais dont le sujet principal est le bénéficiaire.

Nous constatons que les professionnels s'accordent tous pour valider le fait que les compétences générales que doit posséder un professionnel afin d'accompagner des personnes en situation de handicap psychique sont acquises par l'éducateur social.

4.2.1.2 Compétences spécifiques

- **Connaissances du handicap** : un point relevé se trouve dans l'importance accordée aux connaissances concernant le handicap psychique et ses symptômes, afin de pouvoir travailler avec la personne dans un objectif de réinsertion professionnelle. Un accompagnement doit être individualisé, spécifique à chaque personne, et il est important de toujours prendre en compte la maladie, car son impact est un facteur déterminant sur les émotions, les pensées, et les comportements d'un individu.

« Je pense qu'il faut quand même avoir une bonne connaissance générale, sans prétendre être médecin, enfin psychiatre. Mais je pense qu'il faut avoir une connaissance des différents symptômes. Comment réagir, comment conseiller par exemple l'entreprise de faire lorsque la personne va se retrouver en situation difficile » (S1).

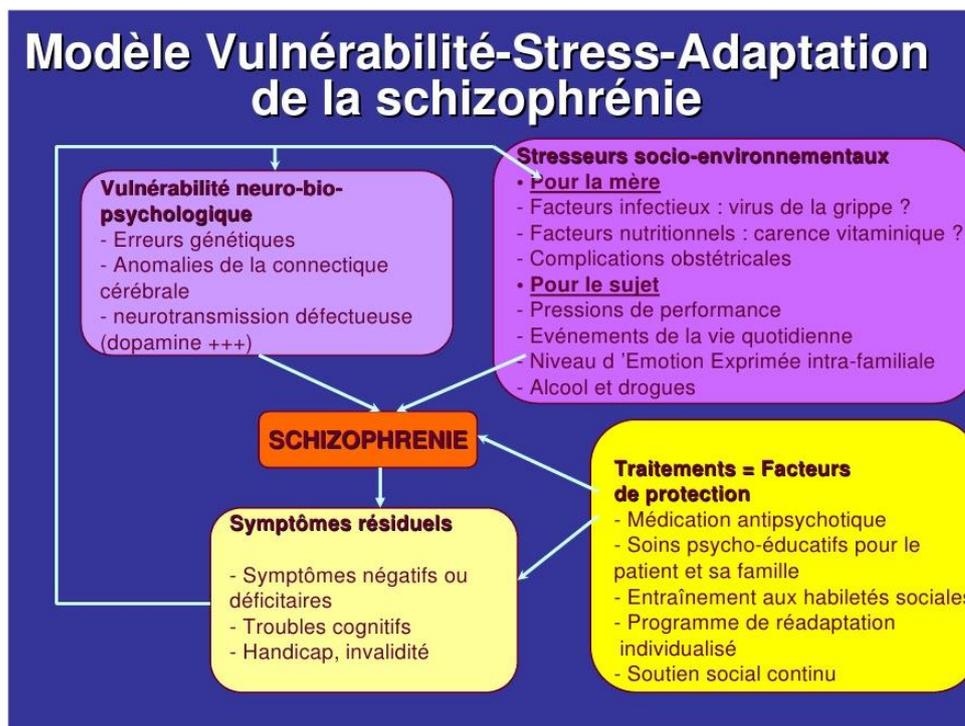
Le handicap psychique se différencie de certaines maladies car il est difficile à diagnostiquer, n'est pas toujours visible, comme par exemple le handicap physique ou mental. En outre, il n'existe pas une cause de la maladie, mais plusieurs facteurs qui, interagissant ensemble, peuvent influencer le déclenchement et le développement de la maladie. Selon une des personnes interrogées, il est impossible de travailler avec des personnes vivant avec un handicap psychique si l'on n'acquiert pas des compétences étendues dans ce domaine.

On demande des compétences par rapport aux problématiques psychiques, au fonctionnement de la personne mais aussi beaucoup de compétences par rapport à la maladie (...). A mon sens c'est là que peut être l'éducateur devrait compléter ses connaissances (S4).

Selon ce professionnel, l'éducateur social ne dispose pas de connaissances spécifiques dans le domaine, entre autres, de la pathologie psychique. Lorsqu'on connaît le plan d'études cadre de la formation d'éducateur social (annexe C), nous pouvons constater que le module E8-2, « *Approche bio-psycho-sociale des troubles et entraves du développement* », est consacré aux troubles mentaux, notamment aux troubles psychiques.

Il est également important, lorsqu'on accompagne des personnes en situation de handicap psychique, de prendre conscience de tout l'environnement. Les facteurs de risque et de protection sont à prendre en compte dans un objectif d'accompagnement adéquat et individualisé.

Figure 3: Modèle vulnérabilité – stress



(Source : SLIDESHARE, 2010)

« Peut-être aussi il peut y avoir un certain nombre de connaissances acquises à la formation qu'elle soit en entreprise ou bien à l'école sur tout ce qui est la connaissance du handicap, du handicap psychique et autre, parce que c'est quand même un monde, un microcosme ou un macrocosme suivant comment on le regarde, qui est très spécifique avec ses contraintes très spécifiques, les contingences liées à la population, également des éléments purement d'ordre médical qui sont quand même très importants et pour un éducateur dans l'accompagnement au quotidien mais aussi dans le domaine de la réinsertion parce que ça peut-être soit un élément facilitateur soit au contraire freinateur et il encouble les démarches de réinsertion. » (S3).

Les deux sujets interrogés travaillant à l'assurance invalidité ont clairement énoncé qu'il est nécessaire de posséder des compétences approfondies dans ce domaine, auquel cas les professionnels ne peuvent envisager de travailler dans la réinsertion professionnelle des personnes vivant avec des troubles psychiques.

- **Outils de communication** : certains outils utilisés par l'éducateur social sont connus. Seulement une des personnes n'a pas évoqué d'outils spécifiques, alors que chacun des 5 autres participants a discuté des outils utiles et utilisés par les éducateurs.

L'alliance thérapeutique est, pour la majorité des professionnels, incontournable afin de collaborer dans un objectif de réinsertion professionnelle. La théorie enseignée au sein de la HES offre la possibilité d'acquérir certaines compétences, dans un objectif désiré.

Les outils de communication appris durant la formation d'éducateur social sont indispensables afin d'acquérir des compétences permettant de travailler dans la réinsertion professionnelle, et d'accompagner une personne vers le cheminement désiré.

« Ce que je pense par rapport à ma fonction précédente d'éducateur c'est que j'ai appris à prendre du recul par rapport à certaines situations, à créer le lien aussi, ça s'est toutes des choses qu'on apprend pendant cette formation HES, avec les stages, et aussi avec les modules qu'on a, mais c'est aussi tout ce qui est dans le lien avec la personne, comment essayer de la mobiliser, c'est indéniable, et c'est une bonne formation pour ça... » (S5).

Il a été relevé que dans un projet d'accompagnement vers la réinsertion professionnelle, il est important, afin de pouvoir collaborer de manière adéquate avec la personne en difficultés, de connaître des outils de communication tels que l'empathie ou l'écoute active.

« Il faut de l'empathie, il faut de l'écoute, il faut être capable de mettre une stratégie en place, il faut se sentir à l'écoute de son bénéficiaire ... » (S2).

Un des professionnels a avancé l'importance des techniques d'entretien. Que ce soit la technique des 4R (reformuler, recontextualiser, renforcer, résumer) ou l'entretien motivationnel, ces techniques ont un objectif commun : se rapprocher de la réalité de la personne afin de pouvoir travailler avec elle dans un objectif personnellement choisi.

« Il y a des compétences très spécifiques et très pointues dans l'entretien, des techniques de base, reformulation et autres qui de toutes façons seront utiles et incontournables, donc moi je dirais que cette partie est bien présente, oui » (S3).

• **Travail interdisciplinaire** : deux professionnels ont relevé l'importance de la collaboration interdisciplinaire. En effet, il leur semble important, afin de se rapprocher de l'objectif désiré, que le réseau, qui fait partie intégrante du processus de réinsertion professionnelle, se mobilise selon une ligne directrice commune.

« Avoir une capacité à travailler en équipe, c'est fondamental. Si vous n'êtes pas capable ou si vous avez des difficultés à travailler en pluridisciplinaire, c'est compliqué. Quand on est en pluridisciplinaire, on entend social, professionnel, intégration, chacun des objectifs sont différents des autres. Il faut arriver à trouver le bon compromis pour que chacun s'y retrouve. Donc c'est ça des compétences qu'on doit aussi retrouver chez un éducateur » (S2).

L'intégration étant sociétale et non individuelle, il est important de prendre en compte l'environnement. Lorsqu'on travaille dans ce domaine, il est primordial d'avoir conscience de tous les acteurs qui collaborent dans un objectif commun, afin d'optimiser les chances pour

les personnes d'entrer dans le monde du travail. L'éducateur n'est pas le seul professionnel dans l'accompagnement d'une personne en situation de handicap vers la réinsertion.

« Pour moi c'est un acteur parmi d'autres, c'est quand même un réseau qui amène la personne à se réinsérer. Ce n'est pas que le MSP ou que l'éducateur, c'est vraiment un ensemble de ressources » (S1).

Nous constatons que l'éducateur a, selon ces professionnels, un rôle à jouer dans le réseau de l'utilisateur.

4.2.1.3 Compétences personnelles

Il a été intéressant de remarquer que le professionnel, son expérience de vie, ses valeurs et ses caractéristiques personnelles ont toute leur importance dans ce domaine de la réinsertion professionnelle. Trois sujets interrogés ont mis en avant le fait que « *le parcours de vie a toute son importance* » (S2) afin de travailler dans la réinsertion professionnelle. L'âge est également, pour un des sujets, un critère à prendre en considération si on souhaite travailler dans ce domaine.

Un éducateur ou une éducatrice qui sort de la formation à 20 ans, 22 ans, est ce qu'elle peut faire ce job-là ? Si vous me posez cette question, moi je dis non (S1).

4.2.2 Axe 2 : Les méthodologies d'insertion professionnelle

La seconde partie du questionnaire est d'avantage basée sur les méthodologies d'insertion professionnelle. Après avoir analysé les données concernant les méthodologies d'insertion utilisées par l'éducateur, nous verrons ce que les professionnels pensent de l'intégration d'un éducateur dans le domaine de la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique.

4.2.2.1 Méthodologies de réinsertion professionnelle

Il a été intéressant de constater que, de manière générale, les professionnels s'accordent pour dire qu'il n'existe pas de méthodologies d'insertion spécifiques aux éducateurs sociaux, mais des méthodologies d'insertion générales utilisés conjointement par tous les professionnels qui gravitent autour du bénéficiaire dans un objectif de réinsertion. Deux des sujets interrogés estiment que c'est l'institution qui définit une ou un ensemble de méthodologies d'insertion communes, « *filtré(es) au crible dans le cadre du contexte institutionnel dans lequel on travaille* » (S3).

Trois autres professionnels énoncent que les méthodologies d'insertion doivent être utilisées au cas par cas, en fonction de l'endroit où le bénéficiaire se situe et des compétences qu'il désire ou devra acquérir en vue de son projet professionnel.

« Je pense qu'elles ne sont pas spécifiques aux éducateurs les méthodologies, elles sont spécifiques par rapport à où l'on va, aux besoins de la personne. Oui il y a une méthodologie globale, enfin générale, comment on y arrive étape par étape, mais après cette colonne vertébrale peut être appliquée par un éducateur, par un MSP, par d'autres personnes aussi » (S1).

Un des professionnels a mis en avant le fait qu'il n'est pas difficile pour les éducateurs de connaître une ou plusieurs méthodologies d'insertion utilisées, « à partir du moment où ils ont fait une » (S3).

Aucune des personnes interrogées n'a fait part de d'une méthodologie d'insertion spécifique utilisée au sein de leur institution. Après que je leur évoque quelques méthodologies d'insertion spécifiques, certains d'entre eux m'ont informé en connaître quelques-unes.

« En général elles sont déclinées dans la pratique dans le cadre de procédures, processus de travail, d'interventions et on se tient pas mal à ça » (S3)

4.2.2.2 Educateur : moyen d'arriver au résultat escompté ?

Dans la dernière partie du questionnaire, il a été demandé aux professionnels si les éducateurs peuvent être perçus comme un moyen d'arriver au résultat escompté, dans un processus de réinsertion professionnelle. Ces derniers ont relevé plusieurs éléments, parfois utiles, parfois indispensables, que doit acquérir un professionnel qui désire travailler dans la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique.

- **Compétences de terrain :** il est ressorti des entretiens que l'expérience professionnelle est un atout pour travailler dans la réinsertion de personnes en situation de handicap psychique. L'éducateur social « doit avoir des compétences et des expériences du terrain. » (S1). Le fait d'avoir déjà travaillé dans le domaine de la réinsertion, ou avoir déjà eu une expérience professionnelle dans le premier marché du travail apporte une certaine crédibilité, envers les bénéficiaires, mais également avec les professionnels.

« Quand on discute avec une personne du boulot et que personnellement on a fait des expériences on est plus crédible que si on n'en a pas fait. » (S1).

En outre, un des professionnels a clairement indiqué que selon lui, si un individu, éducateur ou non, désire être engagé dans l'institution où il travaille, il est important d'avoir déjà travaillé dans la réinsertion professionnelle dans le marché primaire.

« Si on se trouve avec un MSP, respectivement un éducateur qui avait une fonction dans laquelle il menait déjà des démarches vers l'extérieur et qui a déjà une certaine expérience à ce niveau-là, là ça pourrait effectivement être un dossier qu'on retiendrait » (S3).

- **Connaissance de la loi** : Deux des sujets interrogés ont relevé l'importance de connaître le contexte légal sur lequel on s'appuie, et les possibilités de réinsertion, comme par exemple les prestations proposées par les assurances sociales, que ce soit l'assurance invalidité, l'assurance chômage, ou encore l'aide sociale afin de faciliter un retour à l'emploi.

« Il faudrait de toute façon que l'éducateur social ait une formation concernant l'assurance invalidité, parce qu'on prend en compte nombreux paramètres qui sont très importants. Les mesures professionnelles visent à sauvegarder les capacités de la personne, ça veut dire viser une activité ou la personne a l'équivalent de l'ancien salaire ou en tout cas perd le moins possible. Il y a énormément d'éléments à prendre en compte qui sont vraiment liés au fonctionnement de l'AI et que l'éducateur devrait avoir bien en tête. » (S4).

- **Connaissance du marché de l'emploi** : La connaissance de l'économie régionale est également, selon les professionnels, une des conditions pour travailler dans la réinsertion de personnes en situation de handicap psychique. Dans tous les entretiens, l'accent a été mis sur la connaissance du marché de l'emploi. Il est important d'accompagner les bénéficiaires vers des secteurs d'activités existants et prépondérants dans la région. Il serait par exemple inopportun d'accompagner une personne dans des formations du secteur maritime en Valais lorsque le contexte ne s'y prête pas. Il faut donc prendre en compte, en plus des facteurs personnels, les facteurs sociaux et environnementaux, dans l'objectif d'augmenter la capacité de la personne, et par le fait son employabilité (BONVIN, 2014).

« Sans l'économie on n'intègre personne, on ne servirait à rien. On a besoin de l'économie. Donc quand on va vers l'économie, il faut être capable de prendre son téléphone, d'appeler une entreprise qui ne vous connaît pas, qui n'a pas envie de parler avec vous. Il faut trouver les bons arguments, les bons outils, le bon message, (...) parce qu'on a besoin de l'économie et on doit aller vers eux » (S2).

Un des professionnels, ayant un diplôme d'éducateur social, a relevé le fait que la formation qu'il a suivie, notamment un module spécifique, lui a permis de combler ses lacunes dans le domaine de l'économie.

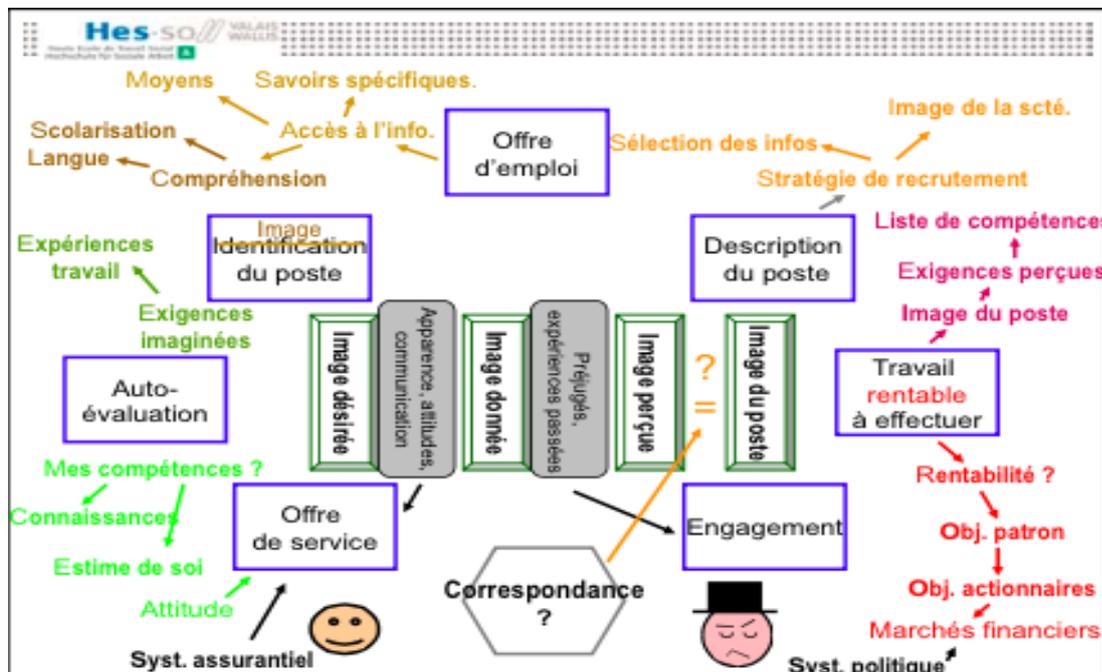
« Il me manquait vraiment le lien avec l'économie ; quand on parlait de ça au module réinsertion professionnelle ça m'a vraiment fait le déclic en me disant ça peut être vraiment quelque chose d'assez bien, parce que je suis aussi très engagé au niveau politique. On a aussi beaucoup de lien avec l'économie, et je me suis dit ça c'est vraiment ce qu'il me manque dans ma pratique et c'est ce que je voulais développer. Et avec ce module-là ça m'a permis d'acquérir certains outils » (S5).

Dans la même lignée, il a été mis l'accent sur l'importance de la relation envers l'employeur. Il a été clairement relevé par un des professionnels que :

« Il faudrait aussi que l'éducateur connaisse par exemple l'employeur et ce que l'employeur attend de l'employé à un certain poste de travail, qu'il puisse vraiment faire le lien entre les deux, se mettre entre les deux pôles » (S4).

Avoir une bonne connaissance des employeurs et de leurs attentes permet de mettre en place des stratégies d'insertion qui vont les inciter à participer d'avantage aux mesures, et à d'avantage engager. S'il est vrai qu'un engagement est une rencontre dans laquelle les aspects relationnels sont centraux, ces employeurs ont également des critères très précis pour engager.

Figure 4: Schéma de l'engagement par les employeurs



(Source: REY, 2014)

- **Vision de l'intégration d'un éducateur dans la réinsertion professionnelle :** aucune des personnes interrogées n'a remis en question la possibilité pour un éducateur social d'intégrer le domaine de la réinsertion professionnelle. Selon elles, c'est la participation de tout le réseau qui permet d'atteindre un objectif commun, et l'éducateur apporte ses compétences propres afin de contribuer également à cet objectif.

« Moi je pense que oui. Chaque intervenant apporte quelque chose, l'éducateur va apporter par définition ou par l'histoire finalement c'est plutôt l'aspect social, personnel et social que l'éducateur va apporter son plus. Je pense que l'éducateur peut tout à fait élargir son champ d'action » (S1).

Pour un autre des sujets interrogés, la possibilité pour un éducateur de travailler dans la réinsertion professionnelle ne fait aucun doute.

« Non, je n'ai rien à rajouter, sinon que les éducateurs sociaux sont tout à fait à même de pouvoir travailler dans la réinsertion professionnelle. Mais il ne faut pas oublier tout ce lien avec l'économie, et ne pas penser qu'au social » (S5).

Alors que les éducateurs sociaux ont les compétences nécessaires afin de travailler dans la réinsertion de personnes en situation de handicap psychique, il existe peu d'éducateurs dans

ce domaine. La raison de ce choix est expliquée, selon un professionnel, par le fait que peut-être les éducateurs ne postulent pas pour ce type de poste (S3). Selon une autre personne, cela peut provenir d'un choix de la direction (S4).

4.3 Synthèse

Ma question de recherche était : **Quel est le rôle de l'éducateur dans l'accompagnement de personnes vivant avec un handicap psychique vers la réinsertion professionnelle?** Suite à l'acquisition de connaissances théoriques complétées par les entretiens menés, il est désormais temps de confirmer ou d'infirmer mes hypothèses de départ.

4.3.1 Vérification des hypothèses

Ma première hypothèse est :

Les structures d'insertion professionnelle ignorent les compétences des éducateurs dans le domaine de l'insertion des personnes en situation de handicap psychique

J'avais l'idée, lors de la formulation de ma première hypothèse, que les compétences des éducateurs étaient méconnues des professionnels, et que cela peut-être un des critères qui fait obstacle à l'engagement d'éducateurs sociaux dans le domaine de la réinsertion professionnelle.

En premier lieu, nous pouvons constater que les professionnels interrogés, et travaillant dans l'insertion de personnes en situation de handicap ont, pour la majorité d'entre eux, une idée précise des compétences des éducateurs sociaux. Ils connaissent de nombreux outils de création du lien, outils de communication, outils d'entretien utiles afin d'accompagner une personne vers un projet professionnel.

En discutant avec ces professionnels, j'ai constaté que les compétences sont acquises, mais dans les faits, peu d'éducateur sociaux travaillent dans ce domaine de la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. Selon un de ces professionnels, cela peut provenir d'un manque de volonté des éducateurs de travailler dans ce domaine (S5). Selon un autre, c'est parce qu'il existe un manque de connaissances dans les domaines qui englobent la réinsertion professionnelle (S6).

Cependant, eu égard au Plan d'études cadres de la formation de Bachelor en Travail Social (PEC, 2006), les thématiques enseignées sont très vastes, en englobant une multitude de cours divers et variés (annexe C). En tant qu'exemples sont cités le droit, les ressources humaines, les questions sociales. Le handicap est également étudié, dans sa globalité ou dans des modules spécifiques, de manière plus détaillée. Aucune des personnes interrogées n'a établi un lien entre les compétences des éducateurs sociaux et la connaissance de l'un de ces thèmes spécifiques. Il aurait été intéressant de questionner ces personnes sur les connaissances des éducateurs dans le domaine de l'Assurance Invalidité, par exemple.

Durant trois des entretiens, il a été surprenant de relever que les personnes interrogées ont une vision de l'éducateur social comme un professionnel ayant un esprit idéaliste, parfois utopique, qui peut amener à certains résultats, mais ces derniers craignent que l'éducateur social ne prenne pas en compte tout ce qui englobe la personne, comme les capacités personnelles, l'environnement familial, les lois inhérentes à chaque situation : « *les risques d'avoir un éducateur social ce serait peut-être d'être trop social, c'est-à-dire de ne pas arriver à lâcher le truc, trop vouloir en faire (...). Si on en fait de trop, on se coule nous-mêmes, on coule sous le travail et on n'arrive plus à voir la personne, elle n'arrive plus à se mobiliser parce que nous on en a trop fait* » (S5).

Cette première hypothèse est à validée pour moitié, car les acteurs de la réinsertion ont une idée des compétences des éducateurs sociaux au sens large, mais ne connaissent pas de cours spécifiques connus et appris durant la formation d'éducateur social qui sont utiles, voire indispensables à l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique vers la réinsertion professionnelle, tout comme la connaissance du handicap psychique, la manifestation des symptômes, et par la même les difficultés vécues par ces personnes concernant l'accès au travail.

Ma seconde hypothèse :

Les éducateurs apportent une méthodologie d'insertion favorable aux structures d'insertion professionnelles

est en lien avec l'idée que les éducateurs, grâce aux outils, connaissances, compétences acquis, sont à même d'accompagner les bénéficiaires vers un projet de réinsertion professionnelle.

Nous avons constaté que les méthodologies d'insertion ne sont pas propres aux éducateurs, mais sont mise en œuvre selon deux procédures : la première est « *repassée, filtrée au crible dans le cadre du contexte institutionnel dans lequel on travaille qui en général impose, propose une ou deux variantes de méthodologies et puis on travaille la dessus* » (S4) ; la deuxième prend en compte les besoins et attentes du bénéficiaire : « *les méthodologies d'insertion sont spécifiques par rapport à où l'on va, aux besoins de la personne* » (S1).

Les professionnels utilisent, pour la plupart, des méthodologies d'insertion centrées sur la personne. L'objectif est de mettre en exergue les manques de la personne afin de les combler dans un processus de retour à l'emploi. Ils forment d'abord la personne, travaillent sur les compétences acquises et à acquérir, puis démarchent les entreprises afin de pouvoir placer ces bénéficiaires dans le monde du travail. Intégration Pour Tous (IPT, 2016) propose, concernant le processus d'insertion afin de favoriser le retour à l'emploi de personnes vivant avec des difficultés, un accompagnement scindé en quatre étapes : le bilan socioprofessionnel, la préparation, le placement et le suivi. « *On peut leur offrir ici des modules spécifiques à leur besoin (...). Ensuite, on travaille avec la personne en fonction des besoins qu'elle a pour réintégrer le marché du travail, donc on passe souvent par des stages en entreprise, du premier marché* » (S5). Aucune des personnes interrogées n'a fait allusion à des modèles centrés sur l'emploi. Le modèle IPS, qui est en expérimentation depuis quelques années, en France ou en Suisse allemande, n'a pas encore été mis en

œuvre au sein de la région valaisanne, bien qu'il ait été évoqué lors de la 6^{ème} révision AI (S4). Cette méthodologie est totalement méconnue par 4 des professionnels interrogés, entendue par les deux autres, sans avoir été mise en œuvre.

Un des professionnels a relevé que le lien avec l'économie est primordial, et qu'il est important de se centrer sur les résultats, surtout eu égard à la société dans laquelle on vit : en effet, afin de mener à bien nos projets, les subventions accordées par l'Etat ont pour contrepartie une obligation d'atteindre des objectifs bien définis.

Concernant ma deuxième hypothèse, elle ne peut pas être entièrement validée car pour les personnes interrogées, les méthodologies d'insertion ne sont ni individuelles, ni liées au domaine professionnel, mais utilisées selon un contexte particulier, que ce soit au sein d'une institution ou en prenant en compte le bénéficiaire, avec ses attentes et ses difficultés. Cependant, il est important de réfléchir aux moyens de parvenir aux résultats escomptés. Cela pourrait justement être mis en œuvre en utilisant des modèles centrés sur l'emploi, ou en intégrant dans le réseau professionnel des personnes utilisant ces méthodologies d'insertion, notamment les éducateurs sociaux.

4.3.2 Réponses à la question de recherche

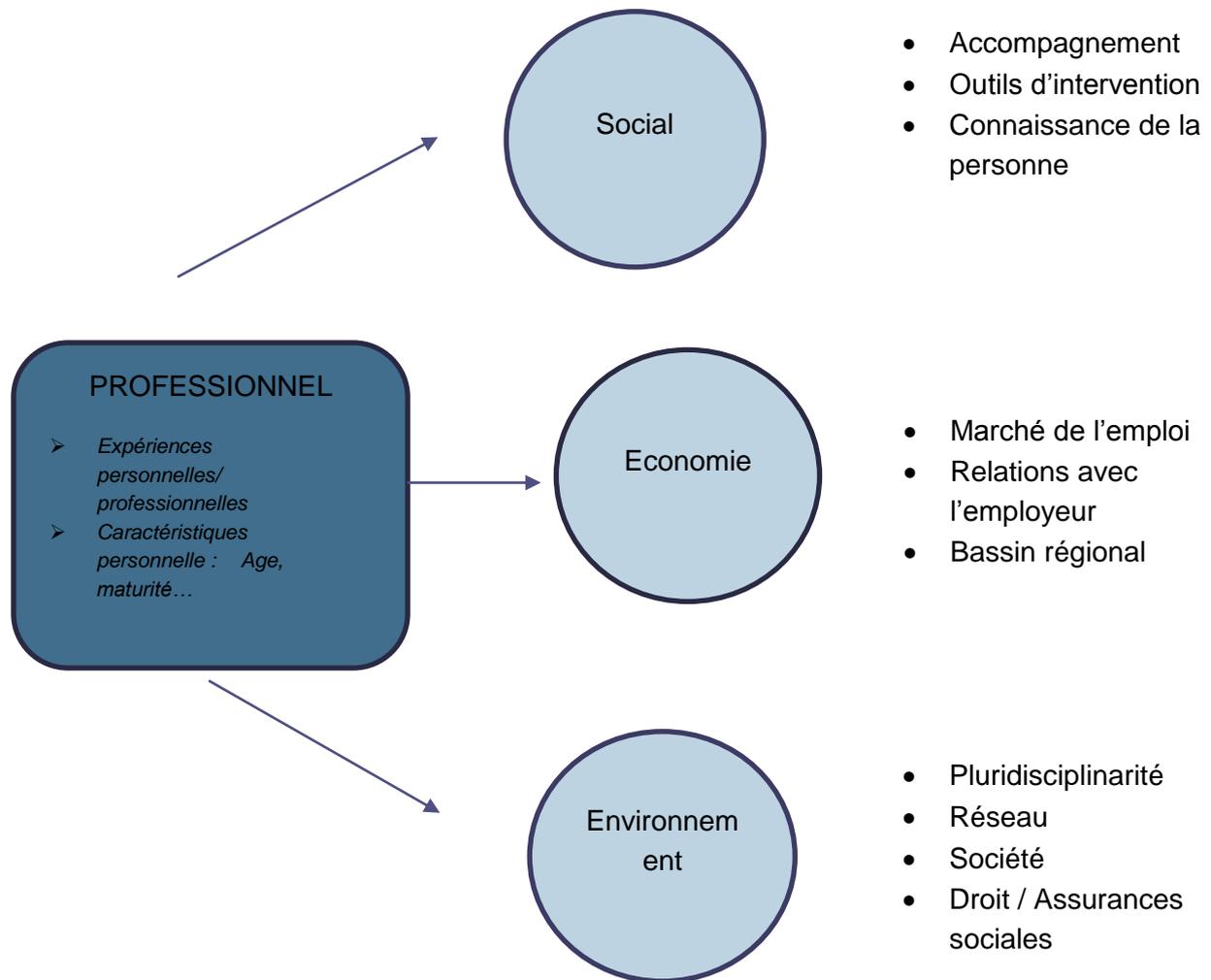
La question de recherche est :

Quel est le rôle de l'éducateur dans l'accompagnement de personnes vivant avec un handicap psychique vers la réinsertion professionnelle?

Il a été clairement énoncé que « *les éducateurs sociaux sont tout à fait à même de pouvoir travailler dans la réinsertion professionnelle* » (S5). S'il leur manque des outils, concernant l'économie, ou la loi sur l'assurance invalidité, ils peuvent les compléter au besoin. Il paraît cependant plus difficile de travailler dans la réadaptation professionnelle au sein de l'AI, nonobstant des mandats de job coaching (S4).

Nous pouvons constater, au travers tout ce cheminement, que pour travailler dans le domaine de la réinsertion professionnelle de personnes en situation de handicap psychique, il est indispensable d'avoir des connaissances concernant trois domaines fondamentaux, que sont le social, l'économie et l'environnement :

Figure 5: Les domaines de la réinsertion professionnelle



(Source : réalisé par l'auteure)

Le professionnel désirant travailler dans la réinsertion de personnes vivant avec un handicap psychique a trois rôles :

Les compétences qu'il doit posséder dans le premier rôle, social, sont liées aux notions d'accompagnement, de création de lien, et le professionnel doit savoir utiliser les outils de communication à disposition, comme par exemple la technique de 4R, ou encore l'entretien motivationnel. Il se doit également d'acquérir des connaissances approfondies sur le handicap psychique, et sur tout ce qui englobe cette maladie, afin de pouvoir composer avec la personne selon ses capacités personnelles et ses attentes.

En deuxième lieu, le professionnel a un rôle dans le secteur économique : Il doit posséder des connaissances dans le domaine des assurances sociales, également dans le domaine légal, et doit connaître des outils d'accompagnement vers l'emploi. Il doit avoir acquis les notions de réinsertion professionnelle, qu'elle soit dirigée vers le premier marché de l'emploi ou le marché complémentaire.

Le troisième rôle d'un professionnel en réinsertion professionnelle est le lien avec l'environnement. Le réseau fait partie intégrante d'une réinsertion professionnelle réussie. Le professionnel doit donc savoir travailler en pluridisciplinarité, et avoir une relation professionnelle et adéquate avec le réseau qui entoure la personne. Il doit également connaître le bassin régional afin d'accompagner la personne vers un objectif réaliste et réalisable.

Par le biais de la formation qu'il a suivie, l'éducateur social a acquis les compétences qui lui permettent de posséder ces trois rôles. Cependant, ce schéma non exhaustif nous démontre également que l'expérience de terrain, l'âge, la motivation font partie inhérente de la fonction du professionnel dans l'accompagnement vers l'emploi. Etant donné que chaque individu a acquis, tout au long de sa vie privée autant que professionnelle, des compétences différentes au vu des expériences qu'il a eu, la personnalité même de l'éducateur est un indicateur non négligeable à la possibilité de travailler dans la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique.

5. Nouvelle vision de la problématique

Lorsqu'on met en parallèle le cadre théorique concernant tout ce qui englobe l'insertion des personnes en situation de handicap psychique et les données récoltées sur le terrain, nous constatons qu'il existe un paradoxe entre les compétences effectives de l'éducateur social et la vision des autres professionnels sur ces compétences.

5.1 Nouveaux questionnements

A travers ce TB, plusieurs questionnements restent en suspens. En effet, je me demande, au vu du nombre de personnes vivant avec un handicap psychique et se retrouvant sans emploi, quels moyens pouvons-nous mettre en œuvre afin de palier à ce phénomène. En effet, l'éducateur a certaines compétences dans le processus d'insertion de ces personnes, comme certains professionnels provenant d'autres domaines, mais le nombre de rentiers AI du fait d'un trouble psychique ne cesse d'augmenter. Au vu de l'évolution de la société actuelle, où le travail fait partie intégrante du processus de la vie de chaque individu, et où les aides octroyées ne cessent de diminuer, il est intéressant de se poser la question de la place que la société souhaite accorder à ces personnes. Des projets innovants, comme le modèle IPS, n'a pas encore trouvé preneur dans la région valaisanne.

5.2 Pistes d'action

Le premier point abordé dans cette partie est celui de la visibilité des compétences de l'éducateur social. Les personnes interrogées ont des connaissances concernant les compétences des éducateurs sociaux, mais elles ne connaissent pas précisément les modules enseignés : le rôle de l'éducateur social est principalement défini par des outils d'accompagnement et de communication. Ayant participé à un module sur un semestre concernant l'insertion professionnelle, j'ai acquis de nombreux outils d'intervention dans le champ du marché de l'emploi, et également des connaissances sur l'économie par exemple, ou encore sur les nouvelles méthodes d'intervention. Durant cette formation, il m'a également été donné l'opportunité de parfaire mes connaissances sur le contexte légal, ainsi que sur les assurances sociales. Cependant, les professionnels ne semblent pas être mis au courant de ce panel de matières étudiées. Il semble difficile dans un tel contexte de pouvoir postuler, avec ce diplôme, dans le domaine de l'insertion professionnelle, car, sur la base d'un CV et d'une lettre de motivation, les employeurs peinent à engager des éducateurs sociaux. Il paraît donc opportun de réfléchir à des éléments favorisant la connaissance des compétences des éducateurs dans ce domaine, afin de mettre en avant les bénéfiques professionnels, et l'accompagnement qui pourrait profiter aux bénéficiaires, et par là même à l'institution. La visibilité de notre travail est donc un fait majeur qui se doit d'être étudié, analysé et travaillé. Comme exemple, il serait imaginable, au terme de chaque formation ou module spécifique, d'offrir aux étudiants une attestation de formation, prouvant la présence et la réussite à un cours spécifique, et par là même l'acquisition de certaines compétences.

En second lieu, les personnes interrogées ont une vision très vaste de l'éducateur social : il s'occupe des problèmes sociaux. Le fait de pouvoir avoir une spécialisation dans un domaine précis serait une richesse pour la profession. Au vu des cours proposés et dispensés dans le cadre de la HES-SO en terme d'intégration professionnelle, il serait judicieux de réfléchir à un moyen formel de prouver des formations dispensées et des compétences et connaissances acquises : une requalification d'éducateur social, spécialisé en insertion professionnelle permettrait l'ouverture des portes dans des domaines tels que l'assurance chômage, ou encore l'assurance invalidité.

5.3 Bilan

Après un an d'élaboration de ce Travail de Bachelor, il m'a été donné l'opportunité d'acquérir des connaissances et des compétences détaillées concernant la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique.

5.3.1 Personnel

Non seulement la réalisation de mon Travail de Bachelor, mais également la formation d'éducatrice sociale m'a donné une opportunité non négligeable : me connaître. J'ai appris à mettre en avant mes compétences, travailler sur les manques, et connaître mes propres limites. Etant enjouée de clore cette formation par ce mémoire, je me suis rendue compte de toute l'énergie qu'un tel travail demande, et également de la satisfaction d'arriver au bout de cette expérience. Cela m'a ouvert des portes dont j'ignorais l'existence. Les professionnels rencontrés, et le soutien dont j'ai bénéficié tout au long de ce travail consolide ce désir d'accompagner également des personnes qui se trouvent dans des situations problématiques.

5.3.2 Professionnel

Mon entrée en formation d'éducatrice sociale à la HES-SO Valais a pour origine la volonté de travailler dans le domaine de la réinsertion professionnelle. Ce TB se trouve dans la continuité de ce projet, et cela m'a offert la possibilité, en plus de connaître les compétences que doit acquérir un professionnel, de me situer également par rapport à ce domaine. Il m'a été intéressant de constater qu'il n'existe pas de formation exclusive, mais que tout un chacun, selon ses compétences, son expérience, professionnelle autant que personnelle, mais également par rapport à ses choix, ses envies, sa volonté, peut apporter une plus-value dans la réinsertion professionnelle de personnes se trouvant en situation difficile. Chaque professionnel œuvre, selon une ligne directrice commune, à l'objectif général, qu'est la réinsertion professionnelle.

Ayant auparavant travaillé dans différents secteurs, que ce soit la restauration, la vente, ou encore la livraison, je considère que ces expériences, conjuguées à ma formation d'éducatrice sociale, et à la réalisation de ce TB, peuvent être d'une utilité non négligeable afin de poursuivre ma carrière dans la réinsertion professionnelle, et par là même réaliser mon projet professionnel.

En outre, les connaissances acquises et les personnes rencontrées tout au long de la réalisation de ce dossier, ont renforcé en moi la volonté de persévérer afin de travailler dans ce domaine. N'ayant pas encore eu l'occasion d'offrir ma candidature dans les institutions œuvrant dans ce domaine, j'aimerais, en joignant mon TB à ma postulation, présenter aux employeurs les savoirs acquis, et la volonté de me spécialiser dans la réinsertion.

5.3.3 Méthodologique

Ayant choisi une thématique pour laquelle j'ai un fort intérêt, j'ai débuté avec enthousiasme la réalisation de ce TB. Désirant arriver au plus vite au terme de ce dossier, pour des raisons personnelles autant que professionnelles, je me suis rendue compte que je brûlais des étapes, voulant commencer la conclusion avant d'en avoir terminé l'introduction. Il a été bénéfique pour moi d'être, tout au long de ce travail, accompagnée par une directrice de TB, qui m'a permis de me rendre compte du cheminement à faire avant d'atteindre le résultat escompté. Cette personne a eu un rôle de guide, de « passeur », et m'a accompagné durant tout ce mécanisme de recherche.

Il a été intéressant de me rendre compte de tout le processus, de toutes les étapes à franchir lorsque l'on réalise un travail de recherche, un cheminement jusqu'alors inconnu. Il me paraît désormais essentiel, avant de vérifier les hypothèses sur le terrain, d'avoir une vue d'ensemble sur tout ce qui compose le sujet. Cela offre par la suite une certaine crédibilité envers les interlocuteurs, et permet de vérifier que la personne interrogée fournisse les données utiles à la réalisation de ce TB.

J'ai également, durant ces entretiens, été étonnée de l'accueil et du dévouement des professionnels. C'est en partie grâce à eux que j'ai pu récolter les données nécessaires qui m'ont permis de confirmer ou d'infirmer mes hypothèses de départ. Ces personnes ont répondu rapidement à ma demande, et m'ont également invité à les recontacter si je désirais compléter mes données.

5.4 Conclusion finale

Je me suis beaucoup référée, durant la réalisation de ce TB, à cette citation de Blaise Pascal : « *la chose la plus importante à toute la vie est le choix du métier ; le hasard en dispose.* » En effet, le travail permet un épanouissement personnel, forge une identité, et permet d'obtenir un rôle dans la société. Cependant, il n'est pas le fruit du hasard, mais plutôt d'une alchimie entre plusieurs éléments, dépendants ou indépendants de notre volonté. Arrivée aux dernières lignes de ce travail, je prends conscience que le métier d'éducatrice sociale permet d'acquérir de nombreuses compétences qui m'aideront, par la suite, à me diriger dans le domaine de la réinsertion professionnelle. Je vais choisir ce métier, et ne pas seulement me fier au hasard afin d'arriver à mes fins, mais plutôt à cette motivation qui nous permet de dépasser nos propres limites afin que nos rêves deviennent réalité.

6. Sources bibliographiques

6.1 Ouvrages

- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. (2000). *DSM IV, Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*. Editions Masson, Paris.
- BAPTISTE, R. (2005). *Reconnaître le handicap psychique : développer et améliorer la réinsertion sociale et professionnelle*. Lyon, Chroniques sociales, 165 p.
- BERGERET, J. (1974). *La personnalité normale et pathologique*, Paris, Dunod.
- BLANCHET, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Edition Armand Colin, Paris, 128 p.
- CASTEL, R. (2003). *L'insécurité sociale : qu'est-ce-qu' être protégé ?* Le Seuil, collection La république des idées.
- CUNGI, C. (2006). *L'alliance thérapeutique*. Editions Rets, Paris, 286 p.
- DE JONCKHEERE, C. et al. (2008). *Les entreprises sociales d'insertion par l'économique. Des politiques, des pratiques, des personnes et des paradoxes*. les éditions, 254 p.
- DUNAND et al. (2006). *Travailler pour s'insérer, des réponses actives face au chômage et à l'exclusion : Les entreprises de réinsertion*. les éditions, 103 p
- GUERIN, S. (2010). *De l'Etat providence à l'Etat accompagnant*. Editions Michalon, Paris, 281 p.
- PERNET, C. et al. (2009). *Travailleurs handicapés en milieu ordinaire : des outils pour mieux les accompagner*. Éditions Erès, 280 p.
- ROGERS, C. (1996). *Le développement de la personne*. Éditions Dunod, Paris, 286 p.
- ROSENBERG, M. (1999). *Les mots sont de fenêtres (ou bien ce sont des murs) : introduction à la communication non violente*. Éditions la Découverte
- SCHMIDEBERG, M (1956). *The borderline patient*. American Handbook of Psychiatry, New York. Basic Book.
- SEN, A. (1992). *Inequality reexamined*. Russell Sage Foundation, New York. ClarendonPress, Oxford
- SOULET, M.H. (2000). *Le travail, nouvelle question sociale*. Éditions Universitaires Fribourg Suisse, 396 p.

6.2 Sites internet

- BULLETIN OFFICIEL (2011). *Le travail peut-il être une loi sans être un droit*. Consulté le 24/08/2015 de http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20113111
- CANTON DU VALAIS (2010). *La politique Valaisanne en faveur des personnes en situation de handicap (LHand)*. Consulté le 14.03.2015 de : http://www.sodk.ch/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/Behindertenpolitik/NFA_Plattform/VS_Plan_Strategique_LIPPI_v8_def_fevrier_fr.pdf
- CARREFOUR EMPLOI. *Préparer sa recherche d'emploi. Les bons outils*. Consulté le 09/11/2015 de : <http://www.carrefoursemploi.org/telechargement/preparationMinisiteash2015.pdf>
- CHOLESTEROL ET DETIETIQUE. *Entretien motivationnel, méthode*. Consulté le 04/10/2016 de : <http://www.cholesteroletdietetique.fr/mener-la-consultation/se-motiver-et-motiver-son-patient/entretien-motivationnel-principes-et-methodes/>
- CNLE (Conseil National des politiques de lutttes contre la pauvreté et l'exclusion sociale) (2014). *Insertion sociale, intégration sociale*. Consulté le 06/12/2015 de : <http://www.cnle.gouv.fr/Insertion-sociale-integration.html>
- CONFEDERATION SUISSE. (2006). *Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI)*. Consulté le 14.03.2015 de : <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2006/7951.pdf>
- CONFEDERATION SUISSE. (2011). *Principes de base de la collaboration interinstitutionnelle*. Consulté le 25/02/2016 de : http://www.cii.ch/mm/Principes_CII.pdf
- CONFEDERATION SUISSE. (2013). *Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées*. Consulté le 14.03.2015 de : <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20002658/index.html>
- CONFEDERATION SUISSE. (2013). *Les mesures relatives au marché du travail*. Consulté le 23.11.2016 de : http://www.espace-emploi.ch/dateien/Broschuere/716-800_F_WEB-2013.pdf
- CONFEDERATION SUISSE. (2014). *Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité*. Consulté le 02/03/2016 de : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19820159/index.html>
- CONFEDERATION SUISSE. (2014). Bulletin LACI : Marché du travail, Assurance-chômage. Consulté le 02/03/2016 de : http://www.espace-emploi.ch/dateien/Kreisschreiben/F-Bulletin_LACI_IC_2014.pdf
- CONSEIL EXECUTIF. (2011). *Rapport sur les emplois de niche*. Consulté le 28/09/2015 de <http://www.mm.directories.be.ch/files/6221/16954.pdf>
- DUBA, C. (2001). *La construction sociale de l'insertion professionnelle*. Educations et société n°7, consulté le 08/11/2015 de <http://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/education-societes/RE007-2.pdf>
- ESTIME. (2015). *L'insertion professionnelle*. Consulté le 06/12/2015 de : <http://www.picardmed.com/reseaux/estime/Insertion%20Professionnelle.asp>

- FONDATION DOMUS. (2014). *La réhabilitation par le soutien à l'emploi*, par le Dr Philippe Rey-Bellet. Consulté le 14.03.15 de : <http://www.fondation-domus.ch/formation/conf%C3%A9rences>
- IPT, la passerelle vers l'emploi. Consulté le 23/02/2016 de : http://www.fondation-ipt.ch/processus_de_reinsertion
- LAROUSSE. *Insertion/Intégration*. Consulté le 08/11/2015 de : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/insertion/43331>
- LEUENBERGER, S. (2014). *Santé mentale et emploi: Suisse*. Consulté le 29/02/2016 de : <http://www.agile.ch/archiv-arbeit-det&getDoc=1874>
- NATIONS UNIES. *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Consulté le 05/11/2015 de : <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>
- PEC (plan d'études cadre). (2006). *Bachelor, filière de formation travail social*. Consulté le 28/01/2016 de : <http://www.hes-so.ch/data/documents/plan-etudes-bachelor-travail-social-692.pdf>
- SAIME. (2006). *Avantages du travail. Extrait du projet d'implantation d'un programme de réadaptation ambitieuse de psychoses-RAP du CSSS de Rimouski*. Consulté le 14.03.15 de : <http://www.saime.ca/index.php/avantages-du-travail>
- SLIDESHARE. (2010). *Modèle vulnérabilité stress de la schizophrénie. La schizophrénie*. Consulté le 09/10/2016 de : <http://fr.slideshare.net/schizophrénie/schizophrénie>
- SOCIAL INFO. *Dictionnaire suisse de politique sociale*. Consulté le 08/11/2015 de : <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=482>
- VERNEY CONSEIL. *Création indépendance, accompagnement : glossaire*. Consulté le 04/10/2016 de : <http://www.verneyconseil.fr/glossaire>

6.3 Articles

- BAUMGARTNER E. et al. (2004). *L'intégration professionnelle des personnes handicapées en Suisse*. Sécurité sociale n°2, 2004, p.113-117.
- BEAUVAIS, M. (2004). *Vers une éthique de l'accompagnement*. Biennale de l'éducation et de la formation, Lyon. Consulté le 09/10/2016 de : <http://www.inrp.fr/biennale/7biennale/Contrib/longue/7088.pdf>
- BONOLI et al. (2014). *L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs*. IZA Research Report No. 6 Publication du SECO Politique du marché du travail n°37. Consulté le 04/10/2016 de : www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_60.pdf
- CHARZAT, M. (2002). *Rapport à Madame Ségolène ROYAL Ministre Déléguée à la Famille, A l'Enfance et aux personnes Handicapées : Pour mieux identifier les difficultés des personnes en situation de handicap du fait de troubles psychiques et les moyens d'améliorer leur vie et celle de leurs proches*. Consulté le 21/08/2015 de : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_CHARZAT_2002.pdf
- DE LA ROSA, D. (2002). *Situation des femmes et des hommes en matière de mesures professionnelles de réadaptation et de rentes dans l'Assurance-invalidité*. Revue suisse de sociologie, vol. 28, n° 3, p. 475-503.
- DELEU G.M. (1998). *Les grands principes de la réhabilitation psychosociale*, in « Généralités sur la Réhabilitation Psychiatrique ». Consulté le 14.03.15 de : http://www.club-association.ch/rehab/article_16.htm
- DE NAYER, A.R. (2001) *Etiologie de la schizophrénie : génétique et/ou systémique ?* Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux N° 26, p. 175-194. Consulté le 26/07/2015 de : <http://www.cairn.info/revue-cahiers-critiques-de-therapie-familiale-2001-1-page-175.htm>
- INTEGRATION HANDICAP. (2015). *Postulat: Table ronde sur l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail*. Consulté le 22/08/2015 de : http://www.integrationhandicap.ch/images/CP_Conf%C3%A9rence_National_F.pdf
- MARTINEAU S. (2008). *Chronique sur l'insertion professionnelle en enseignement. L'identité professionnelle et l'insertion professionnelle : essai de problématique*. Consulté le 14.03.2015 de : www.crifpe.ca/download/verify/46
- KURMANN, S. (2008). *Handicapés psychiques : quelle insertion sur le marché du travail ?* Office fédéral des assurances sociales, sécurité sociale, p.162/166
- LAUBER, B. (2010). *Emploi accompagné, un nouveau créneau prometteur pour les institutions*. Info Insos, Association de branche nationale des institutions pour personnes handicapées, n°33.
- LLORCA, J.M. (2004). *Qu'est-ce que la Schizophrénie*, Fondation Fondamental, réseau de coopération scientifique en santé mentale, consulté le 26/07/2015 de : https://www.fondation-fondamental.org/upload/pdf/article_llorca_schizophrenie.pdf

- MARGOT-CATTIN, P. (2014). *L'Hand : 10 ans déjà et pourtant tant de choses restent à faire*. Confédération Suisse, consulté le 26/08/2015 de : <http://www.edi.admin.ch/ebgb/05695/05697/index.html?lang=fr>
- NATIONS UNIES. (2006). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. Consulté le 14.03.15 de : <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>
- OCDE (2014). *Santé mentale et emploi : Suisse*. Contribution à la sécurité sociale, rapport de recherche n°12/13
- OFAS. (2008). *Les prestations de l'assurance invalidité*. Consulté le 14.03.15 de : <http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00021/00737/index.html?lang=fr>
- OFAS. (2009). *Analyse de dossiers "Invalidité pour raisons psychiques"*. Consulté le 24/08/2015 de : <https://www.news.admin.ch/message/?lang=fr&msg-id=27879>
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT). (1983). *Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées*. Consulté le 14.03.15 de : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159
- PACHOUD, B. (2005). *Psychopathologie et réinsertion professionnelle*, Cliniques méditerranéennes (n° 72), p. 147-171. Consulté le 14.04.2015 de : www.cairn.info/revue-cliniques-mediterraneennes-2005-2-page-147.html
- PACHOUD, B. et al. (2009). *La problématique de l'insertion professionnelle présentant un handicap psychique, les différentes dimensions à prendre en compte*. Revue française des affaires sociales, p. 257-277.
- PACHOUD, B et al. (2013). *Le soutien à l'emploi (ou les pratiques du « job coaching ») une nouvelle stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique*. L'Evolution Psychiatrique, p. 108-117.
- PACHOUD, B. (2014). *Handicap psychique et insertion professionnelle : de nouvelles orientations théoriques et pratiques*. Le Journal des psychologues (n° 315), p. 32-36. Consulté le 14.04.2015 de : www.cairn.info/revue-le-journal-des-psychologues-2014-2-page-32.html
- PAUL, M. (2009). *Autour du mot Accompagnement*. Recherche et formation, n°62.p.129/139, consulté le 09/11/2015 de : <http://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR062-8.pdf>
- ROY-HATALA (Le), C. (2009). *Le maintien dans l'emploi pour personnes souffrant de handicap psychique, un défi organisationnel pour l'entreprise*. Revue française des affaires sociales, p. 301-319.
- WINCKEL, H. et al. (2010). *Insertion professionnelle des personnes atteintes de troubles psychiques : analyse de cas*. Sécurité sociale, p 275-278. Consulté le 15/08/2015 de : file:///C:/Users/delphine/Downloads/Fallanalyse_IV_CHSS_5_2010_f.pdf

6.4 Cours/ Modules

- BONVIN, J.M. (2014). *Les politiques d'insertion et l'approche par les capacités*. Cours du module OASIS : Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- BOULE, C. (2013). *Méthodologie de projet*. Cours du module B6 : Professionnalité et champs professionnels. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- DELEZE, M (2015). *Les troubles bipolaires*. Cours du module G7/G10 ES. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- DELEZ, M.L. (2014). *Economie sociale et solidaire*. Cours du module OASIS : Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- FURRER-REY, C. (2013). *Réseaux interdisciplinaires*. Cours du module C5 : Collaboration et communication entre professionnels. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- LORENZ, S. (2013). *L'approche cognitive et comportementale*. Cours du module D2 : Questions sociales et réponses sociopolitiques. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- LORENZ, S. (2014). *L'entretien motivationnel*. Cours du module OASIS : Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- PINHO, J. (2015). *Travail- Insertion- Travail social*. Cours du module OASIS. Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- REY, J.C. (2014). *Méthodes et outils d'intervention : 2 modèles d'intervention*. Cours du module OASIS. Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- REY, J.C. (2014). *Schéma du rôle des entreprises*. Cours du module OASIS. Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- REY, J.C. (2015). *Le schéma du parcours de vie*. Cours du module OASIS. Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié
- SOLIOZ, E. (2013). *La schizophrénie*. Cours du module E8-2 ES. Sierre : Haute École de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié

6.5 Entretien exploratoire

BENEY, A. Chargée Cantonale de la Collaboration Interinstitutionnelle. Rencontre le 03.05.2016

7. Annexe

Annexe A : Grille d'entretien

<i>Hypothèses</i>	<i>Question principale</i>	<i>Question secondaire</i>	<i>Relance</i>	<i>Indicateurs</i>
<i>Introduction</i>	<i>Depuis combien de temps accompagnez-vous les personnes en situation de handicap psychique vers la réinsertion ?</i>			
	<i>Employez-vous des éducateurs dans votre structure, concernant la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique ?</i>			
<i>1/ Les structures d'insertion professionnelle ignorent les compétences des éducateurs dans le domaine de l'insertion</i>	<i>Connaissez-vous les compétences d'un éducateur social dans le domaine de la réinsertion professionnelle ?</i>	<i>Pouvez-vous en citer quelques-unes ?</i>	<i>Outils de communication ? Outils d'accompagnement ?</i>	<i>Connaissance des compétences de l'éducateur social</i>
	<i>Pourquoi n'engagez-vous pas d'éducateurs sociaux dans votre structure ?</i>	<i>Serait-il imaginable pour vous d'engager un éducateur dans votre processus d'insertion ?</i>	<i>Pourquoi ?</i>	<i>Raisons de l'absence d'éducateurs dans les structures d'insertion professionnelle</i>
<i>2/ Les éducateurs apportent une méthodologie d'insertion favorable aux structures d'insertion professionnelles</i>	<i>Est-ce que vous connaissez les méthodologies d'insertion utilisées par les éducateurs ?</i>	<i>Pouvez-vous en citer quelques-unes</i>	<i>IPS ? IOD ? Job coaching Elaboration de projet?</i>	<i>Connaissance des méthodologies d'insertion des éducateurs dans les structures d'insertion</i>
	<i>Comment voyez-vous cette capacité d'accompagner ces personnes par l'éducateur centré sur la personne dans une logique de résultats ?</i>	<i>Voyez-vous le rôle de l'éducateur comme un moyen de mettre en valeur les ressources et les capacités d'une personne ?</i>	<i>Dans les faits, comment imaginez-vous l'intégration d'un éducateur au sein de votre institution ?</i>	<i>Place de l'éducateur dans la réinsertion professionnelle</i>
<i>Questions de fin</i>	<i>Etes-vous prêt à engager/ à collaborer avec un éducateur dans le domaine de la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique ?</i>	<i>Si oui, qu'est-ce qu'il pourrait apporter concernant le processus de réinsertion professionnelle ? Si non, pour quelles raisons ?</i>		<i>Possibilité ou non d'un éducateur à être engagé dans le domaine de la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique</i>
	<i>Est-ce que vous désirez rajouter quelque chose ?</i>			

Annexe B : Les politiques du handicap et de l'emploi dans différents pays du monde

Tableau 1: L'imposition des quotas pour les entreprises

Pays	Cadre législatif	Chiffres
<i>France</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». - Loi du 10 juillet 1987 : obligation pour les entreprises dont l'effectif dépasse 20 salariés à atteindre un quota de 6% de travailleurs handicapés. 	<ul style="list-style-type: none"> - 79% des entreprises concernées remplissent « partiellement » les obligations imposées par ces quotas. - 500000 personnes handicapées travaillent en milieu ordinaire, sur 800 000 personnes handicapées capables de travailler.
<i>Allemagne</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 1974 : Loi sur les personnes handicapées : contraint toute entreprise employant seize personnes et plus à pourvoir au moins 6% de ses postes avec des personnes gravement handicapées. Loi de 2001 : Révision : Obligation d'employer 5% de personnes en situation de handicap pour les entreprises dont l'effectif dépasse 20 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> - En 2002, 38,4% des employeurs n'ont pas embauché une personne handicapée, et ont préféré payer les indemnités compensatoires.
<i>Espagne</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Quotas de 2% de salariés handicapés pour les entreprises de plus de 50 salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> - 66% des personnes handicapées en âge de travailler étaient sans emploi en 2003.
<i>Italie</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises de plus de 50 salariés : Obligation d'employer 7% de personnes handicapées. - Entreprises entre 36 et 50 salariés 2 personnes handicapées - Entreprises entre 15 et 35 salariés devront en employer au moins une. 	
<i>Sénégal</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 26 mai 2012 : Loi d'orientation sociale. Objectif : "garantir l'égalité des chances des personnes handicapées, ainsi que la promotion et la protection de leurs droits contre toutes les formes de discrimination". - Quotas de 15% d'emplois réservés aux personnes en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de chiffres

(Source: réalisé par l'auteure)

Tableau 2: Les politiques incitatives et basées sur le principe de non-discrimination

Pays	Idee Générale	Contribution de l'Etat	Chiffres
<i>Danemark</i>	- Accès préférentiel de certains emplois à même niveau de qualification pour les personnes handicapées	- Financement de l'état pour : - Adaptation d'un poste de travail - Pension complémentaire servant à combler l'inefficacité d'une personne handicapée par rapport à une personne valide. - Campagne de responsabilisation sociale des entreprises menée par le ministère des affaires sociales.	- 2004 : Taux d'emploi des travailleurs souffrant d'un handicap de 42%
<i>Pays-Bas</i>	- Responsabilité conjointe de l'employeur et de l'employé en situation de handicap concernant le retour à l'emploi	- Allègement fiscal : réduction des cotisations sociales pour une entreprise qui emploie une personne handicapée, ou le maintien dans son emploi - « Dispense de salaire » : Versement d'un salaire inférieur par l'employeur à une personne en situation de handicap, compensé par le maintien de l'allocation invalidité.	- 2004 : Taux d'emploi des travailleurs souffrant d'un handicap de 42%
<i>Royaume-Uni</i>	- Principe sur lequel les travailleurs handicapés sont aussi compétitifs que les autres	- Programme d'accès au travail : Versement d'aides d'assistances financières et d'aides de retour à l'emploi aux entreprises.	- Taux d'emploi de travailleurs handicapés de 14,4 %
<i>Suède</i>	Principe de non-discrimination : «Pleine participation de tous les citoyens »	- Obligation pour les entreprises de faire les adaptations et travaux nécessaires à l'accueil des travailleurs en situation de handicap - Subventions pour les entreprises embauchant des travailleurs handicapés.	- Taux d'emploi de personnes handicapées de 56% (taux d'emploi général de 76%).

(Source : réalisé par l'auteure)

Annexe C : Les compétences de l'éducateur
--

Tableau 3: Les compétences de l'éducateur au vu du PEC (Plan d'études-cadre)

<i>Plan d'études cadre Formation Bachelor en travail social (PEC, 2006)</i>	<i>Compétences de l'éducateur spécifiques à la réinsertion professionnelle</i>
Module A1 : Processus de formation	
<i>Rapport au savoir L'auto-évaluation. Le projet de formation. Outils de formation (écriture, documentation...) Sensibilisation à la posture de recherche</i>	<i>Analyse des processus sociaux en jeu dans l'intervention. Identification des ressources Evaluation des compétences</i>
Module A2 : Travail social et action professionnelle	
<i>Le professionnel en situation (méthodologies de l'observation et de «problématisation» de situations). Les fondements théoriques des méthodes d'intervention (au moins systémique, psychodynamique, collectif, psycho-social, cognitivo-comportementaliste, relation - d'aide). Théorie de l'action. L'analyse de l'activité.</i>	<i>Analyse systémique d'une situation Travail prescrit/ travail réel Accompagnement</i>
Module B3 : Les organisations	
<i>Les politiques publiques (les cadres légaux et leur mise en œuvre). Modèles d'acteurs et types d'organisation. Introduction aux nouvelles gestions publiques.</i>	<i>création d'une association Statuts juridiques</i>
Module B6 : Professionnalité et champs professionnels	
<i>Les 3 métiers historiques du travail social et leurs spécificités. Statut, fonctions et rôle. Le travailleur social, un salarié parmi d'autres. Les codes de déontologie professionnelle. Exploration des «Orientations»</i>	<i>Outils d'observation Elaboration de projets Droit Empowerment et autonomie</i>
Module C4 : Relation à l'autre individuelle et collective	
<i>Individu et société (sujet, groupe, culture, socialisation, interactions, groupes, gestion des altérités). Techniques d'intervention (conduite d'entretien, animation et gestion de groupe, conduite de réunion, gestion des conflits). Outils de médiation pédagogique.</i>	<i>Psychologie de la personne Techniques de communication</i>

Module C5 : Collaboration et communication entre professionnels :	
<i>Collaboration en équipe-partenariat-réseau. Outils et pratique de communication professionnelle. Les écrits professionnels</i>	<i>Communication non violente Outils de résolutions des conflits Cadre légal concernant le secret de fonction</i>
Module D2 : Questions sociales et réponses sociopolitiques :	
<i>Construction et reconstruction du lien social en rapport avec diverses problématiques (au moins migration, pauvreté, travail et emploi). Les réponses socio-politiques. Les réponses institutionnelles. Evaluation de l'efficacité des réponses.</i>	<i>Loi sur l'assurance invalidité Workfare Etat social providence/ Etat social activateur</i>
Module D6 : La pensée critique face aux idées, aux savoirs et à l'action	
<i>Construction des connaissances. Réflexivité. Les dimensions anthropologiques, éthiques et politiques de l'action.</i>	<i>Politiques suisses</i>
Module E8 : Intégration sociale et scolaire :	
<i>Cadres juridiques et légaux. Rapport à l'organisation et aux changements sociaux. Prévention, insertion et intégration. Approches différenciées selon les personnes et les contextes</i>	<i>Création du lien Accompagnement en tant que « passeur » Création d'activités ludiques</i>
Module E8-2 : Approche bio-psycho-sociale des troubles et des entraves du développement	
<i>Approche des différentes entraves de développement bio-psycho-social les plus courantes nécessitant une ou plusieurs interventions en milieux spécialisés (troubles de la personnalité, troubles de la relation, d'apprentissage)</i>	<i>Connaissance des principaux troubles psychiques et mentaux Connaissance des symptômes des troubles Connaissance des outils d'intervention</i>
Module E9 : Développement cognitif et social	
<i>Facteurs étiologiques, cognitifs et environnementaux Modèles conceptuels. Cadres juridiques et légaux. Evaluation des besoins, planification, mise en œuvre et évaluation de l'intervention (projets institutionnels et individuels).</i>	<i>Processus de production de handicap Lois Valorisation des rôles sociaux Formation et intégration professionnelle Soutien à l'intégration professionnelle</i>
Module G7 : Santé mentale	
<i>Qualité de vie et processus de marginalisation. Réseaux d'entraide et de soutien. Considérations légales et juridiques. Spécificités de l'intervention. Différenciation des services.</i>	<i>Maladie psychique et obstacles Insertion professionnelle de personnes vivant avec un handicap Contexte légal de l'emploi</i>

Module G10 : Enjeux actualisés de l'Education sociale	
<i>Enjeux ciblés selon l'actualité, voire la région. Thématiques spécifiques à choix : abus et maltraitance, addictions et dépendance, ...</i>	<i>alliance thérapeutique</i>
Module OASIS : Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention	
<i>Méthodes et outils Travail de terrain Coaching Innover et entreprendre dans le champ de l'insertion Laboratoire des pratiques</i>	<i>Marché du travail Job coach Outils d'intervention Politiques d'insertion Employabilité Concepts de l'insertion</i>

(Source : réalisé par l'auteur de PEC, 2006)