

DIDAC'RESSOURCES
CONTACT DIDAC-RES
SOURCES.EU
+ 338 18712669

L'ACCOMPAGNEMENT DANS LA FORMATION

Préambule

Ce dossier est un outil AEFTI, élaboré en concertation au cours de l'année 2002. Il a été élaboré par le comité permanent de professionnalisation des AEFTI en relais avec les formateurs. Il a été complété par les actes de la rencontre Inter-AEFTI (RIA) qui s'est déroulée les 21 et 22 novembre à Nancy. Il ne s'agit pas de paraphraser les nombreuses publications sur le sujet (cf. bibliographie), qui sont d'ailleurs fort intéressantes. Il s'agit plutôt de s'interroger sur ce qui pose question dans les AEFTI au niveau de cette fonction, ce qui se fait de positif, quels sont les points communs aux AEFTI¹ dans la gestion de cette fonction, quel discours pouvons-nous construire ensemble ? Ce document est accompagné d'annexes internes aux AEFTI. Ces annexes sont consultables uniquement dans les AEFTI. Pour ce dossier de Savoirs et formation, nous avons souhaité privilégier la réflexion des AEFTI sur le sujet et mettre en avant quelques exemples d'actions représentatives du travail effectué en parallèle aux actions de formation.

.....

1. Ces annexes donnent des éléments supplémentaires sur les différentes prestations AEFTI, les différentes expressions d'un accompagnement, des exemples de formations des acteurs à l'accompagnement dans la formation, les dispositifs institutionnels d'accompagnement. Elles donnent des précisions sur les boutiques club emploi, les réseaux de soutien à l'emploi, les ateliers du changement, les prestations de service d'accompagnement renforcé et les prestations de service d'appui individualisé, enfin, nous y avons ajouté la charte associative de l'accompagnement (URIOPSS).

DIDAC RESSOURCES
CONTACT DIDAC-RES
SOURCES.EU
+ 338 187 12669

Hors série Savoirs et Formation octobre 2003

L'ACCOMPAGNEMENT DANS LA FORMATION

1. Le phénomène d'accompagnement

Dans les années 70 à 90, l'accompagnement était relativement ignoré ou laissé à la charge d'associations. Les moments déclencheurs sont des événements issus d'une autre manière de penser la formation.

La première étape intègre des faits qui perturbent la formation « traditionnelle », il s'agit par exemple, de l'évolution du statut du formateur, de ses compétences, de son rapport avec les stagiaires ; autant de phénomènes de développement. Mais, l'évolution des situations des publics accueillis et les changements de politiques publiques ont aussi contribué à la mutation.

La réponse aux besoins est initiée, par la formation elle-même puisqu'elle se trouve confrontée à un pénible sentiment d'impuissance face à des situations dégradées, et à l'absentéisme des stagiaires. Les premières alliances avec le secteur social public et associatif s'organisent vers les années 90. Par la suite, les politiques publiques sociales au sens large, évoluent en rapport à la situation du chômage, les grandes politiques, en termes de parcours d'insertion (type Paque, puis Trace) précèdent

ou suivent la mise en place du Revenu Minimum d'Insertion.

L'incorporation de l'accompagnement dans l'acte formatif ne fait que s'ébaucher, néanmoins, l'ampleur des récentes publications sur cette question démontre qu'elle devient centrale¹. Ceci est naturel dans la mesure où notre société tend vers l'individualisation, le bien être personnel, vers l'autonomie, fabriquant par là même, le rejet par le système de personnes en situations difficiles. Elles demandent à être accompagnées dans leurs démarches et prouvent ainsi leur quête de « normalité ».

2. Penser l'accompagnement dans la formation

L'accompagnement social est une action transversale à la formation.

On demande aux organismes de formation de penser l'accompagnement en parallèle à l'acte formatif. Le fait formateur ne suffit plus à lui seul pour remplir la fonction d'insertion.

L'accompagnement vers l'emploi est l'enjeu premier évoqué par les politiques publiques. Pourtant l'insertion sociale devient également un objectif de la formation. Pour preuve, certains organismes mettent en place des dispositifs de recherche d'emploi.

La nécessité, pour les organismes de formation, de tenir compte de la situation globale des stagiaires repose sur plusieurs raisons : les logiques d'intervention sont de plus en plus territoriales, des partenaires multiples participent à un projet collectif, enfin, les populations changent.

Désormais, ce n'est plus au public de s'adapter à la formation mais l'inverse.

L'organisme est conduit à une triple adaptation :

- La première est liée aux publics :

C'est l'élément fondateur de cette évolution, il est certains que les difficultés rencontrées par les publics occultent et rendent plus difficile, la formation. L'organisme doit s'adapter à ces problèmes, reste à savoir jusqu'où cette fonction lui revient.

- La seconde est liée à une commande implicite, voire explicite des puissances publiques, qui obligent chaque organisme à se positionner face aux politiques.

- Enfin, l'environnement conduit à de nouvelles adaptations. Il est parfois modifié par des situations économiques dans une région (sidérurgie, arrivée massive de nouveaux réfugiés...)

La formation vise le plus souvent l'insertion professionnelle mais il est fondamental de la concevoir également comme le moyen d'évoluer dans sa vie, de réaliser un projet personnel. La réussite des projets de certains publics en situation de précarité, d'exclusion, voire d'illettrisme, nécessite la prise en compte de situations sociales dont les fils sont plus qu'enchevêtrés. Le travail de défai-
re avec le participant, les nœuds est

l'une des conditions pour que la formation puisse avoir lieu.

L'accompagnement global interroge sur ce qui précède, ce qui accompagne et ce qui suit la formation. C'est pourquoi, il est important de connaître les fonctions de chacun afin d'utiliser au mieux les partenariats². De nouvelles voies s'ouvrent, comme par exemple, intégrer dans les organismes des compétences nouvelles, travailler davantage en équipes, travailler différemment sur les contenus...

3. Accompagnement collectif ou individuel ?

Des problèmes, comme la montée du chômage, impliquent fréquemment une dépendance à l'institution. Cependant, celui qui supporte une situation précaire est renvoyé à une responsabilité individuelle. Il va se retrouver face à une exploration personnelle dans un premier temps, et enfin, avec des propositions de bilans et d'entretiens.

L'injonction, plus ou moins explicite, qui lui est faite, de mettre en œuvre, par lui-même, ou éventuellement, avec un accompagnateur, les ressources nécessaires, les appuis, bref, le dynamisme qui permettrait la résolution d'un simple aléa de parcours, semble paradoxale et contradictoire même si elle a pu être efficace pour quelques uns.

Limiter la recherche de résolution de situation à un problème individuel renvoie la personne à « son incapacité » à résoudre des problématiques qui finissent par s'emboîter, s'enchevêtrer à plaisir sans que l'individu ait accès à quelques clefs. Il revient alors, bon gré, mal gré au secteur social et à celui de la

formation d'organiser l'accompagnement.

Là encore, l'accumulation des problèmes liés à des situations fragiles (logement – santé - garde d'enfants – transport – recherche d'emploi...), peut être traitée dans un cadre individuel ou dans un cadre collectif. Un accompagnement collectif va de pair avec la reconnaissance d'une réalité collective dans laquelle la société a sa part de responsabilité et d'implication : son intérêt à faire reculer l'exclusion sociale

Cette forme de travail contribue à la restauration d'une image et une opinion plus positive des personnes vis-à-vis d'elles-mêmes, par l'activation d'un réseau d'appui et de relations, des démarches d'acteurs. Cet accompagnement n'est pas contradictoire avec des espaces plus personnels.

4. Qui sont généralement, les publics accompagnés, à un moment de leur vie ?

Selon Thierry Benoît³, il s'agit des populations traditionnelles de l'insertion : les faibles niveaux de qualification, les handicapés, les RMIstes, exclus pour une durée plus ou moins longue et pour diverses raisons. On les désigne toujours par des sigles (CLD⁴, RMI, BNQ⁵) et ils sont identifiés par un manque (sans logement, sans papiers, sans emploi).

Les situations de rupture se multipliant ; l'équilibre personnel, familial⁶, professionnel et social est menacé. La perte de points de repères devient un frein dans les tentatives de réinsertion. Ces problèmes nécessitent une prise en compte et une aide appropriée.

On peut également noter que les déclassements par rapport à l'environnement social et économique peuvent faire de chacun de nous, une proie de l'exclusion. On a vu ainsi, des personnes hautement qualifiées, se retrouver demandeuses du RMI.

5. Exercer l'accompagnement dans le métier de formateur

Désormais, les formateurs ne sont plus chargés uniquement de transmettre des enseignements, leurs compétences doivent également couvrir des domaines aussi variés que la connaissance des systèmes institutionnels, les notions d'accompagnement, social, et professionnel qui se posent comme préalables à l'emploi, mais aussi comme moyen d'évoluer dans le travail, de s'intégrer à la société française, voire de gérer sa vie au quotidien. Leur action s'inscrit dans un système en mutation constante.

La fonction d'accompagnateur est de plus en plus reconnue par les institutionnels concernant les formateurs, surtout, lorsqu'il s'agit de former des publics en insertion, et ce, depuis la mise en place du RMI (rencontre entre le milieu de la formation professionnelle et celui de la formation à l'insertion -dévolu aux organismes de formation pour étrangers en particulier-). Depuis une quinzaine d'années, si l'on admet que les compétences principales du formateur sont celles de l'acquisition de nouvelles connaissances et de préparation à différents changements, on accorde de plus en plus d'importance aux compétences d'accompagnement dans les différentes étapes d'un parcours formatif. Les formateurs ne prétendent pas se substituer aux structures spécialisées dans le suivi

social, mais ils sont dans l'obligation de tenir compte des problèmes faisant obstacle à la formation.

Les AEFTI organisent le relais avec les structures compétentes et favorisent les contacts avec les spécialistes.

L'accompagnateur/formateur donne du sens à l'action sociale par la médiation entre la société, ses institutions et les personnes, il doit restaurer les liens sociaux.

6. Aborder le sens de l'accompagnement

La polyvalence⁷ des formateurs permet de prendre en compte l'individu dans sa globalité par la multiplication des réponses possibles.

Toutefois, alors que le formateur doit enrichir ses compétences, on constate une faible reconnaissance du métier. Comment faire, dans ce cas, pour que l'image du formateur corresponde aux compétences multiples qui lui sont demandées, dont celles qui sont en jeu dans l'accompagnement ? Il y a un danger également à ce que le secteur de la formation devienne un palliatif à d'autres formes d'accompagnement plus coûteuses.

Pour ce qui est de l'accompagnement effectué par les formateurs AEFTI, le travail de capitalisation des ressources AEFTI et celui de formalisation des fonctions des formateurs effectué par le réseau, participe à la reconnaissance de cette activité et à sa délimitation. L'accompagnement fait désormais partie du rôle du formateur dans sa relation d'aide.

Face aux difficultés de certaines per-

sonnes à trouver un emploi, à utiliser les services de proximité, les acteurs AEFTI se mobilisent (difficultés familiales, sociales, professionnelles ou liées aux pratiques de recrutement du marché du travail).

Ainsi, concernant l'emploi, les organismes de formation travaillent directement avec un certain nombre d'entreprises afin de dégager une meilleure connaissance du monde du travail pour le stagiaire, en même temps qu'une vision positive de l'apprenant en direction des entreprises. Il s'agit également de travailler sur les TRE (Techniques de recherche d'emploi).

Concernant les liens avec le réseau socio-éducatif et sanitaire, il nécessite le repérage des difficultés (hébergement, insertion sociale, santé) et un soutien vers l'autonomie dans les démarches. Le partenariat avec les structures spécialisées dans ces domaines est essentiel.

Pour ce qui est de l'accompagnement de la formation, il faut pouvoir déterminer quelles sont les difficultés liées aux apprentissages et y remédier.

En effet, former c'est aussi accompagner. L'accompagnement global de la personne en formation est une garantie de la qualité de l'insertion proposée. Ceci justifierait la prise en charge systématique par l'Etat de cet accompagnement. Ce n'est pas toujours le cas. La mission « sociale » s'ajoute à ses fonctions traditionnelles⁸. Les organismes de formation développent d'ailleurs d'autres gammes de service pour répondre à des besoins multiformes d'accompagnement (comme dans les ateliers spécifiques...).

La problématique de l'accompagnement dans la formation, pose la question de la définition de l'action de formation. En fait-il partie ou est-ce une spécificité à part dans la mesure où il est nécessaire d'apporter une réponse aux besoins des publics dans une formation sur mesure ?

En effet, les formateurs apportent des connaissances et des savoir-faire, mais ils accompagnent aussi les personnes pour favoriser leur relation à l'environnement. C'est-à-dire, qu'ils partagent les épreuves et les progressions et qu'ils soutiennent les projets⁹.

B. Courtois et H. Prévost¹⁰ présentent trois degrés d'implication du formateur :

- *Accompagnement de conseil* (permet à l'adulte de ne pas être seul dans sa démarche)
- *Accompagnement de guidance* où l'importance au cadre spatio-temporel de l'engagement de l'un et de l'autre est définie.
- *Accompagnement de « portage »* où il y a une prise en charge provisoire de l'acteur à un moment difficile. L'objectif étant de passer progressivement du portage à la guidance.

Le champ d'activités des formateurs concernant l'accompagnement est en augmentation depuis la mise en place de dispositifs comme le CFI, les SIFE, la mobilisation (pour motiver le jeune/emploi) puisque ce type d'action comporte nécessairement des :

- Aides à l'élaboration de projet
- Connaissance ou découverte de métiers (Les périodes d'alternance impliquent une relation avec le secteur économique).

- Socialisations (re dynamisation)
- TRE, techniques de recherche d'emploi.

Les formateurs font un travail d'accompagnement par rapport à différents secteurs :

- Entreprise : ils fournissent la preuve de la compétence du stagiaire ; technique, comportementale, de son degré de socialisation. Ils évitent ainsi le rejet par discrimination.
- Milieu carcéral : préparation à la sortie de prison, suivi des libérés
- Logement (partenariat)
- Santé,
- Justice,
- Administration,
- Précarité (lien avec les acteurs sociaux, les conseillers)
- Famille
- Droit/discrimination

Par conséquent, les compétences des formateurs/accompagnants¹¹ sont multiples :

Outre, les compétences pédagogiques et spécifiques à la matière enseignée, il faut¹² :

- Savoir définir les champs d'interventions
- Intervenir à temps (risque d'abandon de la formation),
- Savoir orienter le stagiaire vers les partenaires compétents,
- Travailler en équipe : une organisation est à mettre en place.
- Avoir des connaissances liées à la

nature de l'intervention

- Maîtriser un savoir-faire procédural lié aux dispositifs ; faire en sorte que la personne soit actrice de son histoire, travailler sur ses motivations, faire le lien entre les différentes étapes d'un parcours, être médiateur.

- Avoir un réseau,

- Être capable d'identifier les problématiques, de les hiérarchiser, d'orienter la personne.

Ses compétences sont transdisciplinaires :

- Règles éthiques et déontologiques. Pour les formateurs, l'accompagnement interroge sur la confidentialité (jusqu'où peut aller la transmission d'informations).

- Psychologie (savoir-faire relationnel : avoir de l'empathie pour le stagiaire, savoir écouter¹³, être disponible, créer un lien, un climat de confiance, prendre en compte le non verbal.

- Sociologie et économie, structures institutionnelles

- Connaissances générales et savoir-faire cognitifs (synthèse, observation...)

7. L'analyse des besoins en termes d'accompagnement

Répondre à un besoin ; résultat d'un diagnostic

Le diagnostic est une « image » de la situation du stagiaire à un instant donné (exemple : entrée en formation). Il est traité dans le cadre d'un questionnaire sur la situation présente de la personne. Il peut être le moyen d'identifier la nature de la demande (accès à une formation, urgence par rapport à une difficul-

té) et de réaliser l'adéquation entre la demande du stagiaire et la solution en termes d'accompagnement. Le diagnostic est essentiel pour la compréhension et la pertinence de l'action parce que la formation est un élément de l'insertion. Il donne à l'action globale une autre dimension ; celle du projet. Il faut donc pouvoir se doter d'outils adéquats.

C'est ce même diagnostic qui aura cerné les articulations nécessaires entre les différents dispositifs complémentaires. Cette complémentarité doit s'accompagner d'une veille afin d'éviter une logique de répétition et mener le stagiaire dans des démarches multiples et superflues.

8. Quelles résolutions ?

Les compétences des organismes de formation portent sur l'accueil, l'orientation, l'évaluation, la conception des actions de formation mais également, d'accompagnement individualisé et personnalisé qui demandent l'implication personnelle (apprendre à apprendre, projets), ou d'accompagnement collectif. L'organisme est responsable de la conception et de l'animation de formations individuelles ou collectives, de l'information sur l'environnement, des liens avec les partenariats locaux par une représentativité forte localement (garant d'intégration et d'emploi). Les organismes doivent encore prendre en compte les spécificités contextuelles dans l'élaboration de dispositifs, ils organisent l'alternance et développent le partenariat avec les structures d'accueil. Ils jouent un rôle important dans l'accompagnement et l'organisation du partenariat avec les entreprises.

Dans le cadre de la formation vers l'insertion sociale et professionnelle, on estime que les problèmes rencontrés par l'apprenant entravent directement ses disponibilités à suivre correctement la formation. Se posent alors deux principales alternatives :

Soit le formateur prend en compte les besoins de ses stagiaires directement dans le contenu de son intervention (visite à la CPCAM, cours d'éducation civique, utilisation d'outils spécifiques sur les thématiques liées à l'insertion, utilisation de documents authentiques (ex/transports) Cette prise en compte est collective. Il est parfois sollicité directement pour faire de l'accompagnement individuel.

Soit, le formateur, qui repère (souvent dès le premier entretien) un problème spécifique chez un stagiaire l'oriente alors vers la cellule d'appui de l'organisme de formation (si elle existe), soit vers les personnes références qui travaillent souvent en partenariat avec l'organisme.

9. Définition des objectifs

PRISE EN COMPTE DES PARTICIPANTS.

Le champ de l'accompagnement social est développé comme un « processus multidimensionnel » mettant en jeu des aspects professionnels, sociaux et culturels. Il s'agit d'étudier plus spécifiquement la question de la formation pour repérer les interactions avec les autres dimensions de l'insertion sociale et professionnelle.

Cette option de construction d'une dynamique d'intégration globale dans le cadre de la formation ne doit pas négli-

ger l'importance du diagnostic en tant que tel. L'absence de lisibilité des objectifs poursuivis par les différents acteurs peut être pénalisant pour l'individu.

L'accompagnement est bien un outil au service d'un projet de développement identifié par le diagnostic. C'est ce projet qui permet de définir les objectifs. Il vise l'autonomie et la socialisation des personnes et permet une évolution des pratiques.

La description des différentes actions d'accompagnement décrites par les AEFTI rendent compte de la diversité des pratiques et des objectifs en fonction des situations données.

10. Construire les situations d'accompagnement :

PRINCIPES ET MÉTHODES

Le projet doit permettre une approche globale qui s'instruit dans des processus d'intégration des personnes. Il doit s'accompagner d'une évaluation des perspectives de vie en termes d'approche sociale, sanitaire, économique, juridique ou autre. Le diagnostic prospectif est important et fragile. Il implique une grande variété de savoir-faire (partage des tâches) et de qualification des intervenants. De ce fait, le système repose sur les compétences professionnelles des praticiens dont les formations peuvent être disparates. Ceci souligne la variété des analyses qui peuvent être faites selon la sensibilité professionnelle de chacun.

Un travail de fond doit être réalisé pour identifier les modes de faire (accompagnement individuel, collectif, global, social, professionnel), les compétences

nécessaires, la complémentarité des fonctions assurées par les professionnels dans un espace temps qui va du projet à l'action d'accompagnement. Ce sont des éléments clefs.

Ces questions renvoient au sens de l'action et à la capacité d'orientation des personnes, à la prise en compte global des parcours au travers les différents processus dans lesquels ils se sont inscrits.

Le partenariat relève de plusieurs niveaux selon qu'il s'exerce dans les cadres suivants :

Financement de l'action :

- Les institutions définissent les règles qui répondent à des objectifs et des préoccupations politiques. Ces règles ne présentent que peu de souplesse.
- Les organismes répondent à un besoin, non pris en compte par l'action (exemple de l'analphabétisme (accompagnement des personnes en difficultés)
- L'organisme de formation définit un projet d'action en fonction de son analyse des besoins et tente de le faire financer.

Identification des difficultés des stagiaires, définition et mise en œuvre de l'action

- Les équipes de travailleurs sociaux, les missions locales, les psychologues et certains autres corps de métiers sont des professionnels à même prendre le relais
- Les bénévoles peuvent parfois être sollicités (parrains, ONG).

Le travail en partenariat doit pouvoir donner plus de lisibilité sur les modes de travail et les objectifs poursuivis, pour

partager le diagnostic pour offrir des solutions adéquates et pour favoriser une insertion globale et pérenne.

11. Evaluer les bienfaits de l'accompagnement et ses effets sur la formation.

Ce que l'on a pu remarquer ces dernières années, dans le milieu de la formation, c'est que les financeurs et institutionnels chargent directement les organismes de mettre en place des accompagnements sociaux individualisés sur une période limitée.

Les acteurs de la formation s'interrogent sur ce mouvement exponentiel et ne sont pas sûrs que ce travail doive leur revenir. C'est le rôle même de la formation qui est en train de changer.

L'évaluation de l'ensemble du processus « diagnostic et accompagnement » doit être un outil qui incite à donner de la cohérence à notre travail.

Les évaluations réalisées sont généralement relatives à l'utilisation des moyens mis en œuvre. Elles sont exigées en termes quantitatif mais elles ne permettent peut-être pas une effective analyse de suivi et de gestion des modes de réalisation des actions et des résultats obtenus.

L'évaluation impose que des critères de jugement soient posés en préalable à l'action. Valider le choix des stagiaires est sans doute la première étape d'un processus continu d'évaluation. Une instance d'évaluation pourrait permettre de mieux définir les objectifs et les moyens

12. Conclusion

L'accompagnement est devenu une nécessité en formation insertion, pour

tant, le fait d'intégrer la notion d'accompagnement global de l'apprenant n'a pas encore été totalement assimilé comme une composante de l'apprentissage. La fonction d'accompagnement est incluse dans d'autres fonctions. Néanmoins, chaque catégorie de public ouvre droit à un type d'accompagnement suivant son statut (travailleur handicapé, bénéficiaire du RMI, femmes seules) impliquant par là même, une prestation précise. Les projets sociaux n'ont généralement que des financements précaires. Il n'existe par exemple, que peu de financements sur l'alphabétisation, (si ce n'est le FASILD),

alors que c'est une activité souvent liée à la prise en compte de difficultés sociales et qui nécessite presque toujours, un travail d'accompagnement. Il serait donc nécessaire d'instrumenter tous les types d'accompagnements par une formation et un financement, et, pour ce faire, préciser le rôle des acteurs, décliner un « mode d'emploi » dans l'environnement et clarifier les contenus.

Sophie Etienne

Avec la collaboration des membres du comité de professionnalisation.

Notes

1 Par exemple, la revue Education permanente Paroles de praticiens a sorti un numéro spécial supplément 2001 « Formation, insertion : accompagnement et autonomie ». De même, la revue du centre Inffo : Actualité de la formation permanente a proposé en janvier février 2002 n°176 consacre son dossier à « l'accompagnement des personnes en difficulté », le numéro suivant de mars avril traite en page 12 de l'éthique dans les fonctions d'accompagnement.

2 Une même personne est suivie par plusieurs autres personnes, il existe alors une superposition de dispositifs.

3 Thierry Benoît De l'accompagnement du chômeur au changement de l'individu Actualité de la formation permanente N°176 janvier février 2002 Centre info pp 29-33

3 Chômeur de longue durée

4 Bas Niveau de Qualification

5 Les enfants et la vie familiale joueraient fréquemment sur la disponibilité d'une personne à suivre une formation.

6 C'est une spécificité de nos formations.

7 CF. doc. AEFTI sur les fonctions du formateur.

8 Toutefois, si le métier de formateur s'apprend, l'accompagnement ne s'apprend pas encore vraiment, si ce n'est quelques formations qui vont dans ce sens

9 Formation de formateurs accompagnants : formations FAS, Formation de formateurs AFPA,

Série d'émission pour la télé formation par satellites (TFS) : voir : cmefad.com qui traite de thèmes comme : former en alternance, former à l'aide d'un centre ressources, former en FOAD, formation et analyse de pratiques. Ces émissions s'appuient sur une recherche-action réalisée par le C2RP (Carif du Nord-Pas-de-Calais.)

10 1998 Autonomie et formation. Lyon, Chroniques sociales

11 (Voir à ce sujet notre travail sur la fonction des formateurs)

12 voir également, dans ce dossier les compétences décrites par l'AEFTI 71

13 améliorer ses capacités d'écoute, suppose un travail sur soi

ACTES
DE LA RENCONTRE INTER-AEFTI
NANCY , 21 ET 22 NOVEMBRE 2002

.....

Etaient présents lors de la RIA :

AEFTI 08 : Patrice Varoquier, **AEFTI Midi-Pyrénées** : Chantal Rémillieux, **AEFTI Marne** : Christine Classine, Sophie Rocourt (intervenante de la table ronde n°1), Sandra Odinot, Vincent Lelong, **AEFTI Lorraine** : Patricia Daguerre, Jean-Marie Bekhouche, Hervé Adami, Johanne Colin, M. Mousley, Claude Sibilis, Chantal Pequignot, **AEFTI Saône et Loire** : Patrick Allier, Véronique Laudet, Danièle Guérin, **AEFTIS Savoie** : Elisabeth Pichon, Nicole Bouvier, Catherine Lenoir, Hubert Delmaire, **AEFTI 80** : Salah El Manouzi, **Fédération AEFTI** : Sophie Etienne, (chargée de mission) Jean Bellanger (Président), Kamel Jendoubi (Directeur), **FASILD National** : Nourredine Boubaker, **Cellule RMI de Nancy** : Brigitte Contal, **ANPE Nancy** : Monique Chabbi, **Intervenant sur l'accompagnement** : Patrick Kuciel, **Intervenant la Boucle** : Thierry Benoît. **Excusés** : Pellé Isabelle FASILD Régional, le représentant du Conseil général de Meurthe et Moselle

Introduction

Remerciements du **Président de la Fédération** à l'AEFTI de Nancy qui a bien voulu nous accueillir.

Mot de bienvenue de **Patricia Daguerre**, Directrice de l'AEFTI Nancy : « Je suis sincèrement très heureuse de vous accueillir à Nancy pour la RIA consacrée à l'accompagnement en formation. C'est un sujet qui préoccupe tous les professionnels de la formation et de l'insertion avec des problématiques, des points de vue, des partis pris divers et variés. Le formateur doit-il prendre en compte toutes les difficultés des personnes dans des domaines aussi variés que le logement, la santé, l'accès aux

divers droits, etc. ? Doit-il se limiter au face à face pédagogique ? Comment passer le relais à des partenaires compétents ? Comment s'assurer que le relais a été pris ? Bien sûr cela renvoie également à l'évolution du métier de formateur dans un environnement de plus en plus complexe. Le formateur doit-il devenir un médiateur, un facilitateur, un accompagnateur ? Je pense qu'il est fondamental d'échanger sur les pratiques, les réflexions, les interrogations dont nous sommes porteurs en ce domaine. Au delà des appréciations que nous avons sur le sujet, il convient de ne jamais perdre de vue notre raison d'être : accueillir, former et aider à l'insertion sociale et professionnelle des personnes qui s'adressent à nous. C'est un objectif citoyen, militant et professionnel pour beaucoup d'entre nous. Les évolutions, la complexité font que notre approche, je pense, doit de plus en plus être décloisonnée afin de toujours mieux être au service des personnes tout en veillant au bien être des salariés dans leur emploi, dans leur activité au quotidien, ce qui passe à mon sens par de la formation, des échanges... En sommes tout ce pour quoi nous sommes aujourd'hui réunis.

Pour finir ce mot d'accueil, je tiens à souligner que vous êtes ici dans une Région, un Département, une ville qui sont historiquement, des terres d'accueil et de brassage des populations immigrées. Des populations immigrées qui ont contribué à forger la richesse, le patrimoine économique, social et culturel de la Lorraine. Vous êtes dans la ville de l'Ecole de Nancy. Ne partez pas sans avoir visité le musée des Beaux Arts et celui de l'Ecole de Nancy. Vous

y découvrirez des œuvres remarquables témoignant d'un mariage extraordinaire de l'art et de l'industrie du début du siècle ».

Jean Bellanger a souligné et mis en avant la raison d'être des AEFTI dans une société où il y a toujours beaucoup d'exclus, il est nécessaire qu'il y ait des pratiques qui aillent au devant des besoins. Il faut que chacun ait accès à la langue du pays d'accueil.

Kamel Jendoubi a expliqué qu'il s'agissait de la deuxième RIA organisée par le comité permanent de professionnalisation. Il a cadré notre action dans la continuité du travail que nous poursuivons depuis 3 ans. Ce travail qui a débuté par la capitalisation des ressources AEFTI s'est poursuivi par la production de BIA et de RIA dont l'objectif est le partage, l'échange et la formalisation d'un discours qui nous soit commun. Il s'inscrit à long terme puisque nous poursuivrons jusqu'en 2004. Si certains veulent faire des suggestions ils peuvent le faire aux membres du comité permanent de professionnalisation.

Concernant la problématique, il part du constat que le contexte actuel et la nouvelle donne politique mettent en avant de nouveaux enjeux pour les organismes de formation.

Sophie Etienne a présenté le contenu des journées et le fil conducteur de nos réflexions. Les RIA permettent aux formateurs d'échanger autour d'une thématique, d'enrichir leurs connaissances grâce aux intervenants extérieurs. Il s'agit, ici, d'analyser le rapport entre l'accompagnement social et l'accompagnement professionnel, entre l'accompagnement global, collectif ou individuel et ce qu'il implique au niveau de la

formation. Elle a présenté le programme de ces deux journées ;

Nous avons fait un tour de table des participants. Puis nous nous sommes répartis en deux tables rondes (cf. synthèse des tables rondes)

PREMIERS INTERVENANTS

Nous avons poursuivi notre travail dans les tables rondes.

En fin d'après midi, Monsieur **Nourredine Boubaker** (FASILD National) nous a rejoint, il a été présenté par Jean Bellanger qui a souligné le rôle des formateurs dans le désenclavement des publics qui sont dans la précarité et l'exclusion.

Monsieur Boubaker nous a dit tout le plaisir qu'il avait à être là. L'appréciation du FASILD est forte sur un des rares réseaux capables de structurer des associations sur plusieurs régions représentées.

Les sujets comme la discrimination, l'identité professionnelle sont loin d'être réglés, même au FASILD. L'émergence des discriminations a permis de mettre le pied dans la fourmilière et de renverser ainsi, les perspectives.

Il rappelle que le FAS créé en 1958, par le Général de Gaulle est passé pendant 55 ans à côté de la question essentielle qu'est la discrimination.

Nous exerçons un métier difficile dans une situation particulière, travailler l'accompagnement social ou professionnel s'inscrit dans un contexte associatif important. L'AEFTI est une fédération qui a une belle histoire avec des questions qui viennent se sur ajouter au métier dans un contexte qui touche à l'éthique, au projet associatif qui peuvent être en

contradiction avec le partenariat et la commande publique. La relation entre professionnels, militants et bénévoles est importante, il s'agit de savoir comment ne pas y perdre son âme ?

Certaines questions ont émergé au sein du FASILD :

- Comment concilier des actions comme l'accompagnement social sans tomber dans l'aménagement de l'exclusion ?
- Comment on sert à changer la société ?
- Comment les bonnes intentions se concilient avec les exigences ?
- Il est nécessaire d'envisager un traitement de l'accès aux droits.
- Où commence l'action des associations, où s'arrête-t-elle ?
- Quel est le risque de faire à la place des pouvoirs publics au détriment de l'accès aux droits ?

Le Fasild est trop souvent perçu comme le droit commun des immigrés. On ne peut pas se sortir de cela si l'on n'a pas un travail autour de la recherche du sens. Il faut comprendre les dynamiques, les contradictions, les injonctions paradoxales.

Nourredine Boubaker propose deux axes de réflexion :

- L'émergence des discriminations dans l'espace public français
- Partir d'une réflexion sur ce qui est fait aujourd'hui lorsque M. Fillon dit que la politique de lutte contre les discriminations ne fonctionne pas, alors même qu'on est passé d'une situation où les discriminations étaient taboues à un début de reconnaissance publique d'un problème.

1. La lutte contre les discriminations, c'est lutter contre l'ineffectivité du droit, c'est lutter pour que l'égalité de traitement s'applique, c'est une question de

décalage entre l'égalité de traitement et la réalité. Il faut réfléchir au fait que l'on n'arrive pas à combattre les discriminations.

On a assisté à une question récente sur les discriminations qui existent depuis longtemps, les immigrés de première génération ont toujours été discriminés (même si cela a été occulté).

Avec les discriminations, on est amené les uns et les autres, à repenser totalement la politique d'intégration. C'est le modèle républicain qui est remis en cause. Il faut accepter l'idée que les institutions républicaines génèrent de l'inégalité. Dans le service public de l'emploi les discriminations peuvent être non intentionnelles, pourtant, l'effet sur les victimes est le même. Il y a une élucidation à faire.

2. Jusqu'à maintenant, la situation était relativement confortable, la responsabilité de l'immigration était conférée aux seuls immigrés. Aujourd'hui, avec la question des discriminations, est portée la responsabilité majeure de la société d'accueil et de ses institutions. Quand on est sur des approches en termes de besoins des migrants pour faciliter l'intégration, on est amené à décrire des besoins spécifiques. Pour les caractériser, on parle de handicap, de manque de déficit... Ce qui caractérise le migrant ; c'est le manque.

On accrédite l'idée que le migrant est responsable de sa situation. On contribue ainsi à stigmatiser une population. La discrimination, c'est la mise en œuvre des représentations alors que le racisme est du registre de l'idéologie. L'action doit être ciblée et surtout de courte durée.

Pour le FASILD, on ne peut plus avoir

d'action d'intégration sans considérer les deux acteurs : publics et société d'accueil. Il faut travailler sur la qualification des acteurs et la modification des regards.

Nous sommes dans un bouleversement de perspective, car, le postulat du FASILD considéré comme le droit commun des immigrés. Implique que le droit commun n'est pas accessible finalement puisqu'il génère des discriminations. Si on est encore dans le déni par rapport aux discriminations, on ne peut pas lutter contre.

Histoire du FAS : une approche par publics

Ordonnance de 1958 : établissement public pour les travailleurs français musulmans d'Algérie,

Par la suite, on considère qu'il doit travailler pour les migrants. C'est le passage de l'immigration économique (où les personnes – hommes seuls – sont accueillies en foyer) à l'immigration familiale.

Le FASTIF est le Fonds d'Action Sociale pour les Travailleurs Immigrés et leurs Familles. Abdel Malek Sayad parle de la « reproduction » sur place, c'est-à-dire que les enfants nés en France sont toujours perçus comme immigrés, les désignations « beurs, issus de... », maintiennent cette mise à l'écart.

La loi du 16 novembre 2001 est relative à la discrimination : le FAS se transforme en FASILD : Fonds d'Action de Soutien à l'Immigration et à la Lutte contre les Discriminations. C'est la première fois qu'il n'a plus une action en direction de publics définis mais c'est une action globale par rapport au phénomène de discrimination.

Régulièrement, il y a confusion entre insertion et lutte contre les discriminations. Ne seraient victimes, que les personnes de faible niveau... Les diplômés de niveau 1 connaissent aujourd'hui, les mêmes discriminations. Il existe toujours une propension à vouloir attribuer à l'autre la responsabilité de la discrimination. Il est nécessaire d'arriver à la conclusion que bien plus qu'on ne le pense, dans nos têtes, l'idéologie de l'inégalité de la valeur des personnes est ancrée. La hiérarchisation des individus, la suspicion se perpétue, les jeunes sont toujours perçus comme des immigrés.

Il y a pourtant une convergence des discours de Fillion et Chirac sur la volonté d'intégration. Même si l'immigration véhicule des fantasmes toujours perçus comme un fardeau, la France est multiculturelle, c'est une réalité. Le travail consiste à imprégner la société française d'une nouvelle réalité.

DÉBAT AVEC LA SALLE :

Questions :

- Est-ce que le FASILD poursuit son ouverture à tous les publics ?
- La politique d'intégration en termes de droit commun n'est pas respectée
- Quels sont les éléments déterminants dans la politique du FAS ?
- Est-ce que l'échec du 114 est mobilisateur ?
- Il faudrait plus d'informations sur les référentiels liés à l'insertion, de quelle manière cela peut-il se décliner ?
- Est-ce que le FAS ne discrimine pas lorsqu'il ne travaille qu'avec les publics immigrés ?
- Comment un organisme de formation

va pouvoir être légitime s'il demande un financement sur l'acceptation d'une charte ?

- Quelle est la traduction de ces orientations dans les orientations du FASILD ? Quelles sont les possibilités de redéploiement, les actions financées jusqu'ici ne le seront plus. La formation linguistique ne concernerait plus que les primo arrivant ? ceci exclus une partie du public accueilli dans les AEFTI. Il faut réfléchir à la manière dont cela va se traduire sur le terrain. Il nous faut davantage de pistes pour comprendre ce qu'il se passe et pour s'adapter.

Réponses :

Par rapport au FASILD, le champ d'action du FAS change et s'élargit, les publics destinataires restent les publics immigrés nés à l'étranger.

Le FASILD a à la fois une action globale : pour les immigrés et sur la société d'accueil et ses institutions. Le rôle à jouer porte sur la légitimité des publics et sur celle des institutions.

Il ne faut pas que les professionnels internalisent les compétences, l'exemple d'ADECO est un bon exemple de lutte contre les discriminations, c'est ce que devrait faire l'Education Nationale en ayant une formation sur les questions d'immigration et d'hétérogénéité des publics.

Il ne faut pas que les formations soient réservées aux personnes en contact, mais toute l'institution doit être porteuse, (incluse, la hiérarchie).

Concernant le 114, le rapport de l'IGAS a révélé la limite de la question du traitement des plaintes par les institutions elles-mêmes.

Sur la question de la linguistique, nous

sommes dans une période charnière pour le FASILD, c'est la concomitance de deux événements : d'une part, l'évaluation de la politique linguistique du FAS, d'autre part, le gouvernement annonce de nouvelles orientations avec l'accent sur la formation et l'apprentissage des langues.

Ceci entraîne une gêne pour définir la politique du FASILD en matière de formation linguistique (il faut négocier pour que ce soit acceptable par le gouvernement).

Les éléments de l'évaluation du C3E ont révélé une dispersion de la politique et une régionalisation des actions. Malgré le budget élevé, on ne touche qu'une relativement faible partie de la population concernée. Il faudrait pouvoir multiplier le budget par trois.

Le fait d'être perçu comme le droit commun des immigrés se traduit au niveau des publics (20 % sont français) ; on manque la cible. De plus, on a remarqué que la formation concernant le FLE est d'excellente qualité alors qu'il n'existe pratiquement rien pour l'alphabétisation (outils vétustes...), 75 % des actions financées sont des actions de moins de 200 heures, mais comparativement au nombre d'heures, l'apprentissage est réel. Il y a souvent une confusion avec l'illettrisme.

Comment le FASILD va-t-il se situer ?

Il définit un public plus clairement et interpelle le droit commun.

Parallèlement, il va poursuivre son travail autour de la question du droit à la langue. En effet, le mode d'accès à la langue est inégalitaire. Le droit à la langue est perçu comme une possibilité et non pas comme une obligation d'organiser cette formation comme une offre de

qualité. Le devoir de l'un devient le droit de l'autre et vis et versa.

Définir quelles sont les compétences et l'obligation des uns et des autres est une démarche fondamentale.

Le public légitime du FASILD est le suivant :

- Primo arrivants
- Signataires du contrat d'intégration (pas avant juin 2003)
- Personnes en demande de naturalisation (20 % de rejet à cause d'un problème linguistique)
- Femmes présentes sur le territoire depuis 15 ou 20 ans et manifestant le désir d'apprendre la langue.

La salle : Les outils concernant l'alphabétisation sont manquants, il serait peut-être nécessaire d'envisager de travailler les méthodes et les formations de formateurs à l'Université.

Jean Bellanger rappelle que le FASILD est soumis aux pouvoirs publics. On a aujourd'hui une autre conception. Il est nécessaire de travailler ensemble dans une dynamique exposée. Les partenaires, qui ont une exigence, ont aussi fait avancer le FASILD. Dans les orientations nouvelles, en ce qui nous concerne, et en rencontrant les associations qui se démènent par rapport aux difficultés, on a vu émerger des besoins récents, notamment concernant la manière d'être de véritables professionnels. Nous avons besoin du FASILD sur ce plan là.

De même, à propos du droit à la langue, il est important d'avoir rencontré dans ces étapes, différents acteurs. Nous avons cherché des partenaires variés. Aujourd'hui, la réponse est positive à ce niveau là. Il nous manque sans doute des universitaires. C'est de cette dynamique, que nous avons à parler les uns et les autres. C'est l'occasion de capitaliser et d'échanger.

Pour **Nourredine Boubaker**, le besoin linguistique est porté par l'association, la reconnaissance et la reprise à son compte a été faite par les pouvoirs publics. Vis-à-vis du marché à la concurrence, nous sommes suffisamment pertinents pour augmenter nos prix. Le FASILD est prêt à payer plus cher les prestations d'alphabétisation. L'idée n'est pas d'écarter les partenaires.

Kamel Jendoubi : Le FASILD n'est pas seulement un partenaire financier, c'est un partenaire tout court. Une rencontre sera organisée le 16 janvier avec les directeurs AEFTI et le FASILD. Nous participons également aux groupes de travail du FASILD (référentiel FAS-CUEEP et droit à la langue). Nous étions les premiers à parler de la discrimination en 1995, notre message était alors isolé. Sur cette question, nous n'avons pas beaucoup de difficultés à l'appréhender d'une manière éclairante en partenariat. C'est une démarche dans laquelle nous sommes inscrits avec le FASILD depuis trois ans.

Nourredine Boubaker : Notre activité avec l'AEFTI sur l'insertion et la visibilité concernant la discrimination est une action qui nous met dans une situation particulière avec l'obligation d'avoir ce type de réflexion et d'accueillir les compétences qui vont avec. Les formations linguistiques doivent être reconnues au titre de la formation professionnelle. L'entreprise doit prendre le relais.

RESTITUTION DES TABLES RONDES

TABLE RONDE N° 1 :

Le but de ces tables rondes est d'exposer, à travers des cas, les différentes problématiques et les institutions en jeu.

Nous avons pu discuter autour de différents types d'accompagnements dans les AEFTI.

- En accompagnement interne, il s'agit le plus souvent d'accompagnement en parallèle à la formation, comme sur les plate-forme linguistiques. Le suivi des personnes dans le cadre d'une formation linguistique nécessite un accompagnement à la fois collectif et individuel. La démarche est volontaire, il s'agit, le plus souvent de co-financements (FSE, DDTEFP, FASILD...). L'approche globale et individualisée est contractualisée avec l'organisme de formation (projet collectif), le contrat pédagogique est interne.

- En accompagnement externe à la formation nous avons échangé sur les CASI (Cellule d'accompagnement social individualisé), les Objectifs emploi individualisé (OEI), sur les objectifs projet individuel (OPI). Les personnes sont envoyées par le prescripteur et sont forcées de suivre la prestation. La contractualisation est imposée, les objectifs sont précis, les rendez-vous obligatoires. Il existe une notion de vérification¹. Le langage est différent.

Les formes d'accompagnement sont l'entretien individuel et les ateliers collectifs, elles concernent l'emploi, la santé, le logement et le juridique.

Les objectifs d'accès à la formation pro-

fessionnelle sont peu précis sauf pour les OEI et OPI, la demande de placement est sous-jacente.

Sophie Rocourt a présenté le fonctionnement de la CASI de la Marne. Il s'agit d'un financement du Conseil Général, c'est une enveloppe globale pour 25 personnes en flux constant. Il est difficile de gérer les entrées et sorties permanentes. La personne a droit à six mois d'accompagnement. Les personnes ratifient par conséquent un contrat RMI : la personne vient aux entretiens et s'engage à faire des démarches. Une coordination se met en place à l'AEFTI, chaque semaine, l'équipe se réunit, elle est composée de deux référents, d'une psychologue et d'une secrétaire. Le référent travaille également sur d'autres dispositifs. Ceci lui permet de se ressourcer et d'avoir un autre regard sur son action. 50% des personnes connaissent un problème d'ordre psychologique, elles sont généralement en très grande difficulté. Le bilan d'accompagnement se fait en présence de la personne. Il existe un bilan de synthèse sur chaque individu reçu (diffusé au financeurs et au prescripteur ; c'est un document confidentiel). L'AEFTI organise également des ateliers collectifs.

Le lien avec les partenaires : Le conseiller, chargé de mission fait valider son rapport par la CLI (Cellule locale d'insertion), la personne est convoquée à l'AEFTI. L'Assistante sociale travaille en collaboration avec l'équipe sur les

questions familiales. La personne met parfois plus d'un mois avant d'arriver à l'AEFTI. L'évaluation se fait en fonction du devenir des personnes : emploi, formation, COTOREP, entreprises d'insertion... (cf. en annexe interne, le document proposé par l'AEFTI Marne).

Patrick Kuciel a présenté son expérience d'accompagnant. Sur la plate forme linguistique, les financements sont multiples (DDTE, FAS, FSE), les personnes sont dans différentes formations : formation SIFE, FLE réfugiés, RMI, ville de Paris (les financeurs sont différents). Le formateur les reçoit en pause et planifie un rendez-vous avec eux, c'est une démarche volontaire. Les partenariats sont : les agents d'accès aux droit (juridique), d'accès à la mutuelle, le secours populaire ou le centre d'appui psychologique conventionné par la région. Sur 120 personnes inscrites en stages, 40 personnes passent en entretien.

Les outils utilisés sont : la fiche de liaison, les orientations, les entretiens, les comptes rendus synthétiques. (cf. en annexes internes Les documents de l'AEFTI Paris).

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE :

Nous remarquons que, très souvent on propose un accompagnement professionnel à des personnes qui en sont trop éloignées.

L'accompagnement global est une constante dans toutes les AEFTI qui tiennent nécessairement compte du parcours de leurs stagiaires et ce, depuis toujours.

L'accompagnement individuel et collectif sont deux façons de travailler qui s'avèrent être complémentaires.

QUELQUES PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES :

Politique	Institutionnel	Contenus et modes opératoires	Publics	Formateurs
<ul style="list-style-type: none"> • Le contrat vers l'emploi (ANPE) et le contrat RMI font que la personne s'épuise dans son parcours ou est radiée. Les fichiers donnent une pression supplémentaire à notre travail • Les pratiques sont différentes d'une région à l'autre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il existe un manque de cohérence entre les différentes structures. • On travaille à l'économie, on repère souvent une forme de clientélisme. On a l'impression qu'il y a une guerre entre les institutions qui se partagent les clients. • En termes de coût, un formateur revient moins cher. • On a du mal à se repérer sur un territoire, social, formation, entreprise d'insertion, qui accompagne qui ? • On s'interroge sur la volonté de maintenir les personnes dans leur situation, face à des blocages administratifs. 	<ul style="list-style-type: none"> • La communication est fondamentale à tous les niveaux. Il faut également faire des passerelles entre les AEFTI. (notamment pour diffuser les outils). • Les AEFTI ont toujours fait de l'accompagnement social, simplement, la dynamique est davantage reconnue aujourd'hui, c'est une réponse à une demande transversale. • La logique d'individualisation peut être paradoxale avec la logique de formation. • Les outils de liaisons sont importants (exemple : fiche de liaison dans les Ardennes, une fois par mois, les différentes structures se réunissent). 	<ul style="list-style-type: none"> • Souvent il s'agit de personnes qui sont passées par plusieurs mesures. Elles sont morcelées entre plusieurs accompagnements. On fait tourner les gens. • Faire porter l'échec sur la personne permet d'éviter la remise en cause. • Trop de moyens sociaux ne rendent-ils pas inopérants ces moyens ? • Quel peut être le positionnement des AEFTI ? • Il est important que nous soyons présents, les différents partenaires ont des divergences d'orientations. • Il est fondamental d'être attentif à la personne pour l'aider à trouver sa place. Il faut l'encourager. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les formateurs ont du mal à délimiter leurs champs d'intervention. • Ils doivent bien connaître les réseaux, être polyvalents et travailler en équipe. • Le métier de formateur est un métier impliquant, il faut une part de militantisme. • Le contrat d'engagement pose le formateur dans une situation peu confortable, sur un rôle qu'on lui fait jouer. • Disposer d'un poste d'accompagnant dans un organisme de formation permet à la personne ressource de décharger les autres formateurs. • La concertation en équipe est importante, il faut pouvoir confronter nos réflexions.

TABLE RONDE N° 2

Synthèse présentée par

Patrick Allier :

Si les échanges du matin ont été informels, deux points ont été travaillés plus particulièrement :

- L'attention à la stigmatisation des publics.
- La nécessaire individualisation de l'objectif.

Le travail de l'après-midi s'est porté sur les compétences de l'accompagnateur. Il ne faut pas confondre une compétence et une attitude. Nous avons relevé qu'il était important d'être capable de travailler en équipe, d'avoir des compétences environnementales, des savoir-faire procéduraux (créer des outils d'évaluation, de progrès). Le travail en amont est important ; les objectifs sont très individualisés.

Les pistes de travail suggérées à propos d'une éventuelle convergence sur les déficits cognitifs ont pointé le PEI.

La personne de la Cellule RMI a suggéré que les compétences de l'accompagnant sur les dispositifs jeunes pourraient être valables pour tous les publics. Dans l'accompagnement, les formateurs doivent prendre en compte les déséquilibres créés par l'entrée en formation. La personne qui accompagne a elle-même besoin d'être accompagnée. Quelque chose s'est mis en place à Mâcon sur cette question.

Sur des actions partenariales, il y a analyse des pratiques en groupe pour qu'il y ait des repères communs de formateurs par rapport aux publics.

Il pourrait être intéressant d'analyser plus en profondeur ce qu'il se passe

dans la relation duale et les effets de groupe.

Comment organiser des jonctions dans toutes les prestations ANPE ? Sur les prestations, nous pensons qu'il est bon d'avoir des regroupements (effet miroir). Les organismes de formation sont obligés de changer leurs pratiques, les compétences des formateurs se renouvellent mais les lieux également sont différents (notamment pour les entretiens individuels). Tout ceci remet en cause certaines dispositions au niveau du positionnement des AEFTI.

ÉLÉMENTS DE DISCUSSION AVEC LA SALLE :

- Qu'est-ce qu'on met dans ces regroupements en termes de contenus ?
- Comment faire prendre en compte au niveau institutionnel, le fait qu'il faudrait évaluer les résultats par le fait que quelqu'un de déprimé va mieux en groupe.
- L'accompagnement est transversal, tout le monde en fait dans une structure, de la secrétaire au directeur. Comment repérer et faire trouver une place à chaque individu ?
- On place systématiquement la personne accompagnée, en victime, et pas suffisamment, face à ses droits.
- L'originalité des projets de formation, c'est qu'ils fusionnent avec d'autres partenaires.
- Les associations de formation peuvent-elles s'impliquer dans une lutte d'institution ?
- Il faut travailler avec les partenaires pour bâtir ensemble.
- Les prestations d'accompagnement et leurs financements sont un enjeu pour nous. Il nous faut donc un positionnement commun sur ces actions.
- Quelles sont les limites du renvoi

d'une structure à l'autre. Les AEFTI doivent se positionner sur les contours de ce qui est réaliste.

- Nous remarquons un glissement de nos activités sur l'accompagnement. Il est nécessaire, sans doute d'aller plus loin à l'échelon fédéral pour pouvoir peser sur ces champs. La réponse des AEFTI sur l'accompagnement est indispensable.
- Concernant le cahier des charges il nous faut y « entrer » et négocier.
- Les acteurs ne sont peut-être pas suffisamment formés par rapport au repérage. Il est nécessaire d'avoir un langage commun.
- Il faut distinguer entre les compétences et les attitudes et valoriser tout ce qui est de l'ordre du relationnel. (cf. Annexes Internes document de l'AEFTI de Mâcon).

LES COMPÉTENCES ET ATTITUDES DU FORMATEUR EN ACCOMPAGNEMENT PAR L'AEFTI 71

Cette liste de compétences est tirée en majeure partie d'un travail réalisé au CRDP de Champagne Ardennes par E. Blanchard et D. Duval. Ces compétences ou attitudes relèvent pour l'essentiel des notions d'empathie et de congruence de Carl Rogers qui a beaucoup travaillé sur l'analyse de la relation d'aide, notamment dans le cadre des psychothérapies. Un passage de son livre, "Le développement de la personne" (ed. Dunod, 1996) éclaire ce que l'on a appelé l'empathie :
"Nous savons que si le thérapeute adopte intérieurement vis à vis de son client une attitude de profond respect,

d'acceptation totale du client tel qu'il est, et de confiance dans les capacités potentielles du client à résoudre ses propres problèmes ; que si ces attitudes sont imprégnées de chaleur suffisante pour les transformer en une sympathie ou affection profonde pour la personne dans son essence ; que si un niveau de communication est atteint où le client puisse commencer à percevoir que le thérapeute comprend les sentiments qu'il éprouve et les accepte en profondeur, alors nous pouvons être certains que le processus est déjà en marche."

Mais pour que cette attitude du thérapeute, ou de l'aidant quel qu'il soit, puisse se mettre en place, il faut que celui-ci soit "congruent", c'est à dire conscient de ses propres sentiments et capable non seulement de les accepter mais aussi de permettre à l'autre de s'en rendre compte. Il est alors sincère, c'est à dire capable de reconnaître et d'exprimer ses propres sentiments, même négatifs, sans en faire une menace pour l'autre. Cela implique que l'aidant soit assez fort dans son indépendance pour exister en dehors de la personne aidée tout en acceptant d'éprouver de l'intérêt pour lui. L'aidant accepte l'autre tel qu'il est, lui permettant ainsi d'être, lui aussi, indépendant, d'être lui-même, sans pour autant le figer dans le temps, avec ses potentialités qui peuvent se développer et évoluer.

Quatre mots bien courants résument assez fidèlement ces notions utiles à la relation d'aide : écoute, chaleur, respect, sincérité. Que l'un manque et tout est à refaire ...

a) Compétences psychosociales :

- Donner de l'estime :

Faire preuve de "considération" à l'égard de chaque stagiaire, lui montrer qu'on le

considère comme un interlocuteur valable, qu'on le reconnaît, en tant que personne.

- Donner du cadre et donner du sens :

Poser les principes de fonctionnement du groupe à l'intérieur du dispositif et préciser le sens des modalités prescrites.

- Donner du temps :

Accepter que le cheminement personnel d'un jeune puisse être lent et non linéaire (faits d'avancées et de reculs) et fixer malgré tout des échéanciers sans que ceux-ci deviennent des facteurs de stress pour le jeune ou pour le formateur.

- Etre authentique :

Etre soi-même et non jouer un rôle. Agir en accord avec les idées, les principes qu'on énonce (congruence), sachant que tout discours nécessite parfois certaines précautions.

Etre un modèle à la fois "vivant" et "humain" :

Appliquer à soi-même les règles que l'on exige des autres et être capable de reconnaître que l'on s'est trompé, que l'on a eu tort.

- Avoir une écoute constructive :

Accepter d'entendre ce que dit le jeune (empathie) tout en restant à la bonne distance. Ne pas résoudre son problème à sa place et ne pas avoir avec lui une relation d'exclusivité, mais savoir l'envoyer vers d'autres (relais) quand c'est nécessaire (et possible..!).

- Prendre en compte "l'affectif" :

S'efforcer de débusquer la part de l'affectif dans les blocages cognitifs.

- Mettre (remettre) les personnes en confiance :

Les amener à dépasser leur passé, leur faire reconnaître leurs acquis ainsi que leurs capacités à apprendre et à progresser.

- Etre capable de dissocier la situation de l'individu :

- Savoir recevoir et travailler les demandes :

Etre capable d'entendre les demandes explicites ou implicites des jeunes et les aider à clarifier la nature de leur(s) besoin(s).

- Faire face au verbal négatif : grossièreté, injures, agressivité :

Etre capable de les recevoir, (ce qui ne signifie pas les approuver), et les traiter constructivement.

- Utiliser le groupe comme une ressource :

Favoriser la cohésion du groupe pour susciter le plus d'interactions possibles entre les jeunes et faciliter ainsi le développement personnel de chacun.

- Etre équitable :

Manifester à tous le même intérêt et la même bienveillance, avoir la même disponibilité pour tous.

b) Compétences (psycho) pédagogiques :

- Etre clair sur les objectifs, les processus, les productions attendues :

Donner du cadre et donner du sens au travail et à la formation proposée dans le dispositif, établir une alliance de travail, un contrat de collaboration.

- Accepter de ne pas être toujours dans la maîtrise :

Accepter de ne pas (tout) savoir, de ne pas avoir de réponse à tout mais amener le jeune à trouver la (une) réponse.

- Etre souple sur les approches :

Ne pas imposer un modèle pédagogique exclusif mais tenir compte des stratégies des apprenants et utiliser les diverses approches existantes.

- Avoir des exigences :

Avoir une exigence de progrès et fixer

des buts parce qu'on croit les jeunes capables d'évoluer, de se développer (en plaçant, toutefois, la barre dans la zone optimale de développement de chacun au moment donné) et évaluer les travaux effectués.

- Conférer à l'erreur un statut positif :
Eriger l'erreur, aux yeux des jeunes, comme un facteur de progrès et non comme une source de honte.
- Capacité à travailler en équipe : ce qui permet de multiplier les points de vue sur l'autre, donc, d'en accepter la subjectivité.
- Compétences environnementales :
Mise en relation avec les partenaires, travail en réseau.
- Savoir – faire procéduraux :
Evaluation des progrès, mise en place d'outils.
- Ne pas s'impliquer exagérément :
Ne pas agir en "sauveur" admettre les échecs et faire confiance aux jeunes pour les dépasser.
- Appliquer à soi-même les règles que l'on exige des autres :
Etre capable de reconnaître que l'on s'est trompé, que l'on a eu tort.
- Avoir une vision globale de la personne :
Prendre en compte son état de développement à la fois physiologique, affectif, social, cognitif.

c) Compétences (psycho) affectives :

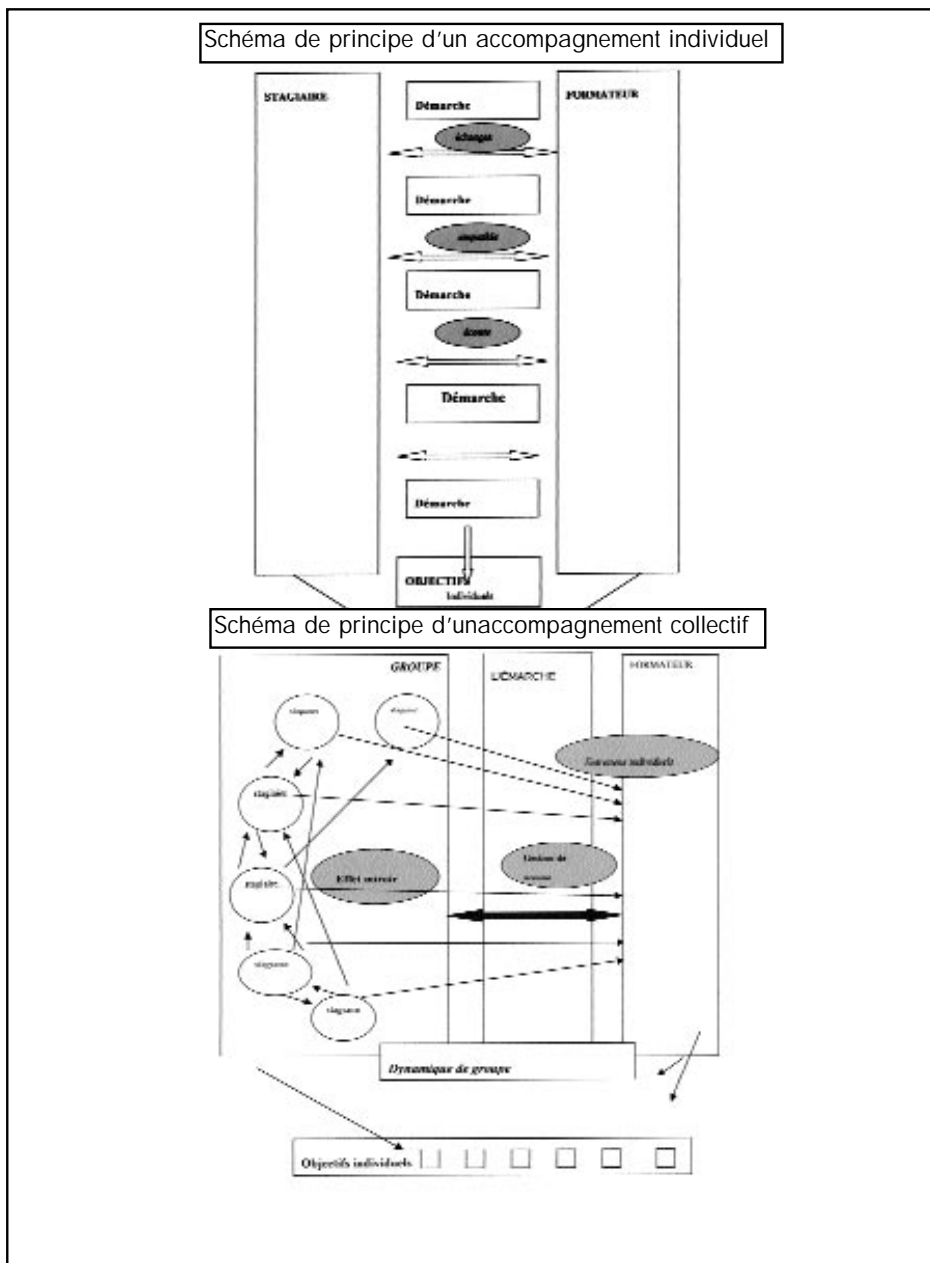
- Se libérer du regard des autres :
Assumer le bruit, les manifestations (diverses) spontanées des jeunes du groupe, qui peuvent être mal perçues par les autres formateurs ; ne pas rechercher leur approbation systématique.
- Etre en contact avec soi-même :
Etre en contact avec sa subjectivité, son

intériorité et avoir conscience de ses zones d'ombre (peur, points de fragilité...).

- Prise en compte des éventuels déséquilibres que peut créer l'entrée en formation (regard des autres, famille, etc....)

LES DEUX TYPES D'ACCOMPAGNEMENT

A PARTIR DES DEUX SCHEMAS DE PRINCIPE D'UN ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF ET D'UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL, NOUS AVONS PU CONSTATER.



A – Dans une formation, c’est à dire en parallèle avec des modules (TRE, ARE, Communication, Alternance etc.)

On est là dans le volontariat, la personne peut refuser toute forme d’accompagnement.

S’il existe, c’est au travers d’un contrat pédagogique. L’accompagnement sera individualisé et indissociable de la formation : c’est une action globale. L’effet miroir du groupe, la dynamique enclenchée sont des appuis pour atteindre les objectifs individuels ou collectifs fixés. De plus, les formateurs travaillent en équipe, de façon transversale, renforçant ainsi leurs actions individuelles et donnant plus de sens à la formation.

B – Dans une prestation externe (ANPE ou autre)

La personne est dans l’obligation de suivre cette prestation, avec sanctions à la clé si elle ne le fait pas. La personne devient cliente de l’organisme de formation. L’accompagnement est forcé. La relation duale, dans ce cas, s’établit sur de mauvaises bases, par delà la signification « économique » du renforcement des prestations individuelles.

En effet, 15 prestations d’accompagnement dans l’emploi sont beaucoup moins chères pour l’Etat qu’un stage SIFE ayant comme objectif l’emploi pour un résultat identique, puisque le qualitatif n’est absolument

pas pris en compte dans le bilan et que seul le taux de placement vaut en terme d’évaluation.

Mais si l’on se penche sur la prestation d’accompagnement individuel en terme qualitatif, on voit bien l’appauvrissement de la relation.

Il convient donc pour des prestations habituellement individuelles, de faire reconnaître par les financeurs la valeur qualitative de la dynamique du groupe et donc d’inclure ou de permettre des plages de regroupement.

INTERVENTION DE M. THIERRY BENOÎT

Les propos ont été recueillis par l'AEFTI lors de la RIA, la transcription de l'oral à l'écrit peut impliquer quelques fautes de sens, pour plus d'objectivité, nous vous engageons à lire l'ouvrage de Monsieur Benoît²

Secrétaire général de la Boucle (association des Boutiques Club Emploi) créée en janvier 1994 suite à une première boutique en Mars 1993.

LES BOUTIQUES CLUB EMPLOI BOUCLE

En 1993, la première Boutique Club Emploi s'est créée avec pour objectifs de changer la perception du chômage et de développer des pratiques diversifiées (techniques de recherche d'emploi, mais aussi mobilisation des personnes et actions collectives) en vue de combiner développement local, insertion et cohésion sociale.

Les succès et les résultats positifs des Boutiques Club Emploi reposent sur des critères déontologiques et pédagogiques suivants qu'il est nécessaire de respecter :

- Un lieu convivial ouvert à tous sans distinctions,
- Un espace au milieu de la ville,
- Une vitrine et l'architecture d'une boutique,

- Des activités bien identifiées,
- La prédominance d'un travail en collectif,
- Une équipe d'animation restreinte,
- La gratuité des services,
- La qualification du personnel (selon les principes et conditions fixés par La Boucle),
- Des activités concrètes amenant à une réflexion politique,
- Une implantation locale avec la participation des autres acteurs,
- Des sources de financements multiples.

LES BOUTIQUES CLUB EMPLOI PROPOSENT PLUSIEURS SERVICES :

Service	Pour qui ?	Pour quoi ?	Comment ?	Résultats
<u>Le club de l'emploi</u>	Chercheurs d'emploi qui n'utilisent pas les techniques adéquates pour aborder le marché du travail.	Obtenir le meilleur emploi dans les plus brefs délais.	un groupe de 14 personnes avec des conseillers pendant 4 semaines à temps plein. La session est divisée entre l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi et la recherche active, dans le cadre d'une dynamique de groupe spécifique.	10 Clubs réalisés par an et par Boutique, 75% d'emplois retrouvés
<u>Le Libre Service de l'Emploi</u>	toute personne cherchant un emploi	Permettre aux chômeurs de s'informer et de communiquer avec d'autres chercheurs d'emploi.	La logistique nécessaire à la recherche d'emploi est à la disposition de tous : la presse, des modèles de CV classés par profession, des lettres de motivation, des annuaires d'entreprises... Sur rendez-vous, les chercheurs d'emploi peuvent bénéficier gratuitement d'une aide spécifique personnalisée (rédaction ou actualisation d'un CV, d'une lettre de motivation, simulation d'entretien...).	1500 CV réalisés par an et par boutique.
<u>L'Espace de Rencontres et d'Echanges</u>	Toute personne, quelle que soit sa situation, concernée par la question du chômage et de l'emploi.	D'une part, essayer de poser toutes les questions liées au chômage et, d'autre part, favoriser les initiatives, changer les perceptions sur le chômage, le travail et l'emploi, susciter la réflexion et faciliter la création de projets par la rencontre entre chômeurs et non chômeurs.	- « 100 Idées pour l'Emploi » qui mobilisent les habitants d'un quartier ou d'une ville en les invitant à exprimer leurs propositions contre le chômage. - Le Néo Café qui ouvre régulièrement ses portes aux habitants pour débattre à partir de films, de livres, d'articles ou de thèmes liés à l'emploi. - Le parrainage d'un chômeur par un « ancien » de la boutique qui peut lui transmettre son vécu du chômage et la manière dont il s'en est sorti.	
<u>Le Réseau de Soutien de l'Emploi</u>	Des chômeurs déprimés, en colère ou saturés de démarches qui n'aboutissent pas.	Prendre du recul par rapport à la situation, retrouver confiance en soi et surmonter les problèmes liés au chômage.	un groupe de 8 à 10 personnes pendant 5 semaines, et à raison de 2 séances de 2 heures et demi par semaine. Cette démarche, créée par la Boucle, est construite à partir des travaux sur le fonctionnement du cerveau et les bases neurobiologiques des comportements sociaux.	

Les Boutiques sont des associations loi 1901 dont les financements permettent l'autonomie : 1/3 par les collectivités locales, 1/3 par l'Etat, 1/3 par les entreprises sous forme de sponsoring. Certains bénévoles viennent spontanément proposer leurs services.

Il existe actuellement 17 boutiques en France et à l'Étranger. LA BOUCLE ne va pas au devant des projets. Il est nécessaire que les gens investissent localement. Les demandes sont diverses (chômeurs, municipalités, associations d'insertion, chambre de commerce...).

LES AUTRES ACTIVITES de LA BOUCLE :

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes :

LA BOUCLE assure l'assistance technique et la coordination auprès du Préfet de Région d'Ile-de-France et de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité du réseau AVEC (Acteurs Actrices Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes).

Ce réseau s'adresse aux fonctionnaires des différents services de l'État ? Dans chaque service, un correspondant(e) à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été nommé(e) s. LA BOUCLE assure la formation, la sensibilisation et l'information de ce réseau dans chaque département.

C'est aussi la création d'outils pédagogiques et un magazine d'information

Les ATELIERS du CHANGEMENT :

C'est un travail en concertation avec un Biologiste, (Labori) sur des axes différents. L'idée de départ est de travailler, avec des entreprises (comme le CNASEA).

Les relatives statistiques du chômage :

Quelques exemples :

Pour une population de 15 millions d'habitants, les Pays Bas comptabilisent 180000 chômeurs mais 950 000 handicapés. Tout dépend du regard que l'on porte. Ici, la notion « d'handicapé social » existe et permet aux personnes de toucher une rémunération.

Sur le taux d'activité des femmes : la France comptabilise 79 % de femmes en activité, les Pays-Bas : 55 %, (les enfants restent plus longtemps à la maison). 25 % des femmes ne se présentent donc pas sur le marché de l'emploi.

A Londres, un enfant sur deux vit en dessous du seuil de pauvreté.

Aux USA, on compte 6% de chômeurs seulement. Pour les compter, on fait un sondage téléphonique en posant les questions suivantes :

- Est-ce que vous avez travaillé pendant une heure dans la semaine précédente ?
 - Est-ce que vous cherchez activement un emploi ?
 - Est-ce que vous avez des contraintes ?
- La population carcérale est de 3%, on ne peut pas, pourtant, dire qu'ils ne travaillent pas, même s'ils ne reçoivent que 20% du salaire minimum pour un véritable travail fourni. Il existe d'ailleurs une industrie pénitentiaire (taux d'occupation du soir : 100 %)

Conceptualisation :

Que signifie l'emploi ? Qu'est-ce qui s'y rattache. Il existe actuellement de profondes mutations culturelles sur le sujet. La période de plein emploi s'éloigne. On arrive à plus de flexibilité, mais laquelle ? Et avec quelle protection sociale ?

Il vaut certainement mieux parler de « non emploi » que de « chômage ».

Dans les autres langues européennes, il n'y a pas de mot spécifique pour cela (notion par contraire).

Le mot « chômage » vient du latin et signifie ; se reposer au soleil ou encore : être dans le coma... et le mot « travail » signifie étymologiquement « torture ».

Le concept de chômage est récent. L'invention du chômage date de 1880. Lors d'un recensement, le fondateur des statistiques, se posait une question sur le classement des salariés qui à l'époque, devenaient de plus en plus sédentaires. Néanmoins, il restait de nombreuses personnes qui travaillaient à la tâche (dans quelle case les mettre ?). Quand elles ne travaillaient pas, elles disaient que leur journée était « chômée ». En référence, on utilisa cette dénomination de « chômeurs ».

L'ancêtre de l'ANPE est née à Marseille en 1904, c'était alors un bureau de prévoyance pour aider les gens à trouver un emploi.

Le préambule de notre constitution de 1944 puis 1957 indique que l'Etat doit subvenir au besoin de toute personne sans emploi.

Les relations de l'Etat en France vis-à-vis du travail, de l'emploi et donc du chômage est très spécifique. Nous sommes un des pays qui a le plus de mesures pour l'insertion sociale et professionnelle. Dans de nombreux autres pays, les relations employeur/employé ne sont pas aussi ponctuées par les interventions de l'Etat.

Représentations :

Les représentations sur l'emploi à plein temps demeurent et pourtant, tout le monde sait que les CDD sont plus nom-

breux que les CDI. On n'est plus dans les emplois à vie. Qu'est-ce alors qu'une orientation réussie ?

Il faut considérer l'emploi par rapport à ce qu'il apporte : gagner sa vie, donner du sens à ce que l'on fait, la création de relations sociales, un lien avec l'extérieur.

Le travail : on est toujours en train de travailler lorsque nous sommes en activité, par exemple au niveau biologique. L'emploi est une autre notion.

Le travail a toujours été lié à la notion de temps ; plus on a fractionné le temps, plus il devait être productif et intense.

Au moyen âge, les bénédictins ont été les premiers à rythmer et fractionner le temps avec les cloches pour les vêpres, l'angélus etc. les paysans avaient alors un repère. Depuis la création de l'horloge, on ne peut plus ouvrir sans avoir l'indication de l'heure : en voiture, en ouvrant l'ordinateur, etc. On nous rappelle sans cesse que le temps doit être productif, même en vacances.

Nous avons besoin d'un emploi du temps structuré. Le contraire du mot « libre », c'est certainement désormais « occupé ». On passe notre temps à dire aux autres que l'on n'a pas le temps. Ce qui nous relie à la société et aux autres est cette illusion d'occupation. Plus on est occupé, plus on est considéré. Ainsi, lorsque l'on fait attendre quelqu'un on lui vole son temps en niant son existence, il en est de même pour le chômeur que l'on fait attendre. C'est cette déconsidération dont souffrent le plus les chômeurs.

Le chômage au niveau des jeunes :

On a de plus en plus de mal à comprendre comment les jeunes se situent

face à l'emploi. Ceux qui ont 20 ans maintenant ont toujours vécu dans cette ambiance de précarité et de chômage ; ils sont d'autre part dans une société de consommation qu'ils ne contestent pas, ils vivent aussi dans un zapping permanent et restent plus longtemps chez les parents. Ils appréhendent cette mutation culturelle par rapport à l'emploi, sans s'en rendre compte. Il passent d'une activité à l'autre (ce qui ne veut pas dire qu'ils ne travaillent pas). Ils ne croient pas à une entreprise qui les garderait toute leur vie, ni à la promotion. . Les 18-20 ans ont une appréhension du travail différente de celles de leurs parents et grands-parents.

Structurellement, il y a des questions à se poser car nous sommes encore bien souvent sur des représentations dépassées.

Historique :

Il est intéressant de comprendre comment les mesures mises en place depuis plusieurs années ont permis l'intériorisation d'un « handicap » par les chômeurs.

On a accumulé des dispositifs, des mesures et des outils pédagogiques. Les premières personnes pour lesquelles on a mis en place des dispositifs étaient les immigrés. On a fait de l'alphabétisation dans les bidonvilles etc. (souvent c'étaient des associations d'obédience religieuse qui intervenaient).

En 1967, Chirac crée l'ANPE (300 000 chômeurs) ceux qui étaient au chômage étaient alors considérés comme des marginaux, il n'y avait pas encore beaucoup de femmes (rappelons que ce n'est qu'en 1965 qu'elles peuvent travailler sans demander l'autorisation à leur mari).

1970, création d'associations comme le CLAP, l'AEFTI, les collectifs. Les valeurs véhiculées dans l'alphabétisation évoluent vers la conscientisation politique de Paolo Freire. (Les deux types d'associations sont restés).

1971 : loi sur la formation continue, la France est l'un des premiers pays à le faire.

1974 : Giscard, Président, choc pétrolier, robotisation au niveau des grandes industries automobiles (on compte un million de chômeur), première formation des immigrés chômeurs (exemple : talbo, etc.), pour une adaptation aux nouveaux outils. On veut rendre les personnes plus productives. Le FAS met donc en place la préformation (cursus alpha, préformation, AFPA). Les outils pédagogiques utilisés sont basés sur le gestuel.

1977 : premiers stages pour les jeunes 16-18 ans (stages Barre), les financements sont assez conséquents, les stages durent de 6 mois à un an.

1981 : Election de Mitterrand, création des missions locales.

1982-1983 : d'autres outils pédagogiques apparaissent, on organise l'alternance.

Le chômage augmente toujours, on se dit que c'est au niveau cognitif que ça se passe ; on sort de nouveaux outils : ARL, activologue, PEI, Tanagra etc.

En 1984 : Laurent Fabius est Premier Ministre, on met en place les TUC (travaux d'utilité collective),

1986 : Chirac devient Premier Ministre, on donne plus d'argent pour les entreprises à travers la baisse des charges, c'est aussi la naissance des contrats en alternance.

Le chômage augmente encore...et on se

dit que les chômeurs ne savent pas ce qu'ils veulent faire ; on met alors en place les dispositifs d'orientation, bilans de compétence, etc.

En 1988, Mitterrand est de nouveau élu, c'est la reconnaissance implicite du chômage, le RMI est un droit. On crée les CIF, l'objectif n'est pas directement l'emploi mais la qualification.

Puis on considère que chaque individu est unique, et qu'il faut individualiser. L'individualisation a entraîné une certaine médicalisation et psychologisation du chômage en chargeant le chômeur d'« handicaps ». Le chômeur se retrouve dans une situation où il est seul face à un expert.

Ensuite, on se dit que les chômeurs ne savent pas comment chercher un emploi, c'est la création des TRE, des stages Paque, Trace. Le glissement du discours, le report sur l'autre, la catégorisation, a stigmatisé une population. Il faut noter que tous ces critères correspondent à des personnes à la marge (vieux, jeunes, femmes isolées, en difficulté, sans papier, sans logement, sans emploi).

Les personnes face au chômage

Le regard institutionnel et celui des autres change au fur et à mesure. Quand le chômage dure, les autres se demandent si la personne n'est pas fainéante ou malade.

Les différentes phases du chômage :

- Dans la première phase on observe un déni : « le licenciement, ça m'arrange, je vais retaper ma maison »,
- Dans la deuxième phase : la colère anti-institutionnelle (C'est une porte ouverte au Front National).
- La troisième phase peut se passer en deux temps, dans un premier temps on

fait du marchandage pour montrer qu'on n'est pas fainéant, on accepte n'importe quoi, dans le deuxième temps, on déprime et l'on peut aller vers l'autodestruction, la séparation, l'alcool³....

- Dans la quatrième phase, c'est le « chômage créatif », après 3 ou 5 ans de chômage, les gens se lancent dans des boulots qu'ils avaient envie de faire.

La première souffrance, c'est la déconsidération institutionnelle et sociale du fait d'être sans emploi, on nie l'existence de la compétence professionnelle antérieure de la personne (on nie la personne).

L'acteur se retrouve face à un mur entre sa propre institution et le public. Il sait qu'il n'y a pas assez d'emploi pour tout le monde, mais il met en place des outils proposés par l'institution. L'acteur doit légitimer son travail, il est dans un positionnement impossible entre la personne et son institution. Entre l'individu privé (affectif), professionnel (qui met en place des choses) et le citoyen, on oscille sans arrêt sur la manière d'agir et en fonction des moments, on est l'un ou l'autre. Pour les trois acteurs, il y a trois attitudes possibles :

L'actif (« je bosse, je bosse, je bosse, je suis partout »),

Le Normopathe ; bon citoyen, bon père de famille, mais qui applique la loi.

Le compassionniste : en pleine souffrance avec la personne.

Par rapport à ça, il n'y a pas de solution, il faut s'en rendre compte quand on est dans un type d'attitude et être plus clair. C'est une prise de conscience politique par rapport au travail. A un moment donné, il faut trouver un responsable, un bouc émissaire et le chômeur apparaît comme le responsable idéal.

Positionnement d'une association

Il faut résolument voir les institutionnels comme des partenaires et, à ce titre, nous avons droit à autant de considération que d'autres experts⁴.

Pour une association, il ne faut pas rester dans le moule institutionnel, il faut créer un « rapport de force ».

Dans une action de terrain, nous devons considérer trois axes :

- 1/3 de pédagogie et de compétences professionnelles
- 1/3 de financement
- 1/3 de formalisation, de communication.

La formalisation fait partie de notre travail. Lorsque l'on a une revue, on a davantage de crédibilité vis-à-vis des autres. La sacralisation de l'écrit, de l'image est fondamentale.

DÉBAT :

Question : Est-ce que la mise en place des boutiques n'est pas encore une intervention sur la méthode alors qu'elle est présentée comme inefficace ?

Réponse : Par rapport aux réseaux de soutien, il n'y a pas de méthode mais plutôt une démarche pédagogique. Les boutiques ont 4 activités. Ce qui importe, c'est la démarche, inévitablement, cela attire beaucoup de gens pour des actions concrètes. On peut avoir un questionnement politique au sens large. Lier les pratiques et la théorie, c'est toute la difficulté, il faut être autant acteur que chercheur à l'affût, brasser des idées et créer des réseaux autres. On pourra alors changer quelques petites choses (on travaille avec droit devant, sans papiers, théâtre forum, ...), on arrive au

bout d'une pratique politique.

Par rapport à la conscience collective, les échanges sont importants, mais créer simplement des lieux de parole sans action ne sert à rien.

Question : L'accompagnement dans la famille est parfois inexistant entre un jeune universitaire et son père.

Réponse : Les gens sont de plus en plus individualistes, on est dans la « lutte des places ».

C'est du chacun pour soi, l'individu comprend de moins en moins la société, l'espace temps, les valeurs traditionnelles, est-ce bien, comment se questionner sur tout ça ? Il faut prendre le temps d'en débattre sans traduction. Trop souvent, on est formaté par les médias et au niveau du vocabulaire. Il est nécessaire de parler plus simplement, d'échanger.

Question : Le vocabulaire médical est très présent, mais également le vocabulaire militaire, ceci soulève des problèmes qui nous apparaissent comme des montagnes. Comment faire ?

Premièrement, on a besoin de penser notre action (pas seulement la théorie), il faut du temps et des moyens, chercher un réseau pour aider à penser. De quelle pensée avons-nous besoin, nous les acteurs ? Politique, philosophique, sociale, technique... ?

Réponse : Nous n'avons que peu de temps pour lire, on est toujours porté vers l'urgence, on n'arrive pas à aménager les urgences pour penser, on a parfois l'impression que l'on perd notre temps (si on échange, on veut systématiquement des résultats).

L'idée du changement est la deuxième idée importante. On a la conviction qu'on change quelque chose, qu'on

agit sur le réel. On a aussi l'impression que lorsque l'on centre sur le public, on oublie l'environnement.

Nous avons intériorisé une incapacité à savoir comment on fait pour changer des habitudes dont on sait qu'elles sont à la source de problèmes. Il est nécessaire d'agir sur l'institutionnel. C'est énorme pour une association, on n'arrive pas à visualiser les petits pas à faire. *Question* : On a une responsabilité énorme sur le dos. On sait qu'au niveau de l'Europe, tous les financements sous tendent l'idée qu'il faut modifier les systèmes dans un sens plus libéral et transnational et selon des critères transnationaux.

Comment une structure, un groupe, à partir de ce qu'ils font peuvent agir sur le système ?

Réponse : Le premier travail à faire est au niveau de l'information. Cela fait 30 ans que l'on parle de la pensée globale, de la complexité, de l'analyse systémique. « J'ai le droit de parler de certains domaines, parce que je suis citoyen », cette pensée doit s'appuyer sur des informations précises.

On manque de traduction politique. On doit s'autoriser le droit à produire du sens.

L'idée de vigilance, d'alerte, doit faire partie de notre travail.

Il faut oser dire qu'on n'est pas d'accord, il faut aussi dire pourquoi.

cord, il faut aussi dire pourquoi.

On est pris par l'obligation de résultats, c'est dommage, pour une association de ne pas pouvoir débattre sur des sujets s'il n'y a pas de résultat précis.

L'idée de modifier le système implique qu'il faille utiliser tous les contournements possibles, les failles du système.

Question : Si l'on se retire du FSE, il ne restera que de grosses associations, que vont-elles véhiculer ?

Ils sont en manque d'idées, si on se met dans le moule, on reproduit le moule.

On va vers la marchandisation des associations. Est-ce qu'un organisme comme l'AEFTI bascule simplement sur le professionnalisme ou est-ce que l'on agit en termes d'objectifs sociaux. Il existe sans doute une instabilité et une difficulté pour les organismes d'insertion de mélanger les registres. On est instrumentalisé par le financement, il y a un risque de perdre du sens. Nous sommes en pleine mutation.

Tout dépend de l'objectif, il existe des entreprises plus associatives que les associations. Ce sont les individus qui font les structures et non pas l'inverse.

Notes

1 (Une obligation de résultats)

2 Thierry Benoît : Parle-moi de l'emploi. D'une nécessaire réflexion sur le chômage à des expériences pratiques pour l'emploi. Paris L'harmattan 2001 collection : questions contemporaines. 347 Pages.

3 La surmortalité est trois fois supérieure chez un chômeur que chez un actif et deux fois chez les femmes. La femme gère souvent la honte et le porte monnaie.

4 Nous sommes un des derniers remparts depuis le 21 avril.

FORMALISATION ET ANALYSE D'EXPÉRIENCES

ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE EXEMPLE D'UNE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT À **Mâcon**

Financé par le Conseil Régional de Bourgogne, le dispositif jeune de 16 à 25 ans, permettant un travail sur le projet professionnel, fonctionne depuis 1997 sur le bassin d'emploi de Mâcon. Cette action est partenariale (3 organismes travaillent sur une plateforme). L'action est à entrées et sorties cadencées et avec 4 parcours possibles.

Une référente réalise un accompagnement individuel tout au long de l'action. Le groupe des formateurs se réunit avec la référente tous les 15 jours.

Constat :

Dans cette population, certains jeunes n'ont pas d'autres difficultés que de n'avoir pu bénéficier d'un contrat de travail et d'une entrée dans la vie active. Il se peut néanmoins, qu'une remise à niveau soit nécessaire ; qu'un chômage persistant ait pu les atteindre et nécessite, par conséquent, des temps de remise en confiance, de "consolidation".

D'autres jeunes sont plus "déstructurés", ils ont un niveau scolaire faible et cumulent fréquemment des difficultés personnelles, sociales, psychologiques ou de santé.

Solutions :

Pour certains problèmes d'ordre social (logement, argent, mobilité, etc...), le partenariat avec la Mission Locale et/ou le secteur social (ASI, CHRS, CCAS, CMS...) est suffisant pour qu'une mise en relation suffise.

Soutien psychologique :

Pour les autres problèmes, des entretiens individuels de soutien sont conduits. Entretiens réguliers tout au long du parcours ou à la demande (soit des formateurs, soit des stagiaires).

Le but de ces entretiens est d'accompagner ce parcours et de permettre aux individus de se maintenir, malgré tout, dans une dynamique d'insertion socio-professionnelle, en reprenant les difficultés rencontrées ou révélées dans le cadre du stage.

Ces moments d'écoute ou d'échanges proposés (dans le cadre de la formation) expriment notre volonté de prendre en compte le mal être et la souffrance psychique subie par certains.

Il ne s'agit pas de transformer le cadre de la formation en un cadre thérapeutique, mais de prendre en compte les réalités des personnes reçues et de s'adapter à celles-ci dans nos réponses d'insertion - formation.

Cette souffrance psychique a souvent été relevée en tant qu'hypothèse expliquant en partie un échec formatif. Donnons-nous les moyens de lever cette hypothèse.

Les financeurs traditionnels de la formation professionnelle ne prennent pas en compte dans les budgets attribués, la prise en charge psychologique nécessaire d'un public de plus en plus fragilisé, voire "déconnecté" (difficulté à assumer un contrat, à se projeter dans un projet professionnel, à participer à l'activité sociale, culturelle, économique...). Il faut bien pourtant, si l'on veut limiter et ne pas reproduire certains processus d'exclusion, s'interroger sur la manière d'accueillir et d'accompagner chaque jeune vers une inscription sociale et professionnelle, dans un cadre qui se situe bien dans une dynamique formative.

Organisation :

1/ les entretiens de régulation du groupe sont conduits par un psychologue et ont lieu une fois par semaine pendant 2 H.

2/ Les entretiens individuels de soutien ont lieu à la demande des jeunes, ils sont fixés après les heures de formation, 2H par semaine sont disponibles.

Le travail du psychologue devra s'articuler avec les équipes du Centre Médico-Psychologiques. Nous constatons en effet que les stagiaires ont besoin d'un temps de confiance et d'élaboration avant de se rendre dans une structure de soin et de pouvoir suivre un travail thérapeutique. Bien souvent, ils s'y rendent une fois puis abandonnent.

3/ Les réunions d'analyse de la pratique, sont mises en place, à raison de 2H/trois semaines auprès de l'équipe d'intervenants sur les parcours de formation destinés aux publics difficiles.

CELLULE D'APPUI SOCIAL INDIVIDUALISÉ DANS LA MARNE

- La procédure de prescription

Les prescripteurs, chargés de mission, assistantes sociales repèrent et orientent les bénéficiaires vers la prestation CASI, ce qui se traduit par la signature d'un contrat d'insertion de 3 mois contractualisant la présence du bénéficiaire aux convocations CASI.

Chaque chargé de mission ou assistante sociale prend contact avec la CASI pour transmettre les coordonnées des bénéficiaires.

La CASI propose aux bénéficiaires un premier entretien d'investigation, lieu et moment privilégiés de connaissances des interlocuteurs et de la notion d'accompagnement où sont repérées quelques pistes de travail.

Un laps de temps est laissé (8 jours) au bénéficiaire pour réfléchir à cet entretien.

Un deuxième entretien définit les objectifs énoncés que souhaite atteindre le bénéficiaire et l'engage par la signature d'un contrat d'insertion de 6 mois dans cet accompagnement. Chaque prescripteur est informé de la participation du bénéficiaire à la prestation CASI.

Ces deux premiers entretiens sont menés de concert par une référente et une psychologue.

- Le fondement de l'accompagnement des bénéficiaires

Le dispositif est suffisamment souple pour permettre de s'adapter aux besoins et aux objectifs de la personne.

Le bénéficiaire peut être reçu par le binôme référente psychologue, par la

psychologue, par la référente avec un temps pour chaque action et un rythme personnalisé.

Chaque bénéficiaire est accompagné de façon individuelle, afin de personnaliser un suivi continu. Nous veillons à une bonne identification des intervenants, des lieux et des compétences par les personnes accompagnées. La référente est la personne plus spécialisée pour suivre le bénéficiaire au niveau de l'emploi, du logement, du juridique et du social. Elle se place comme le facilitateur, le lien avec l'environnement de la personne. La psychologue est chargée du soutien psychologique, mais aussi de l'orientation. Elle se positionne comme le lien avec la personne elle-même. Nous coordonnons nos actions lors des réunions d'échanges hebdomadaires qui constituent le lien collectif pour chaque intervenant afin de se poser, d'analyser l'accompagné, l'accompagnant et l'accompagnement proposé, de concevoir le suivi et d'ajuster nos idées et interventions.

Elles permettent également d'organiser le dispositif :

- Réalisation de présynthèse à 3 mois et de synthèse à la sortie de la CASI,
- Bilans intermédiaires (prescriptions, personnes engagées ...),
- Statistiques mensuelles,
- Communication sur les échanges avec les interlocuteurs partenariaux.

LE DISPOSITIF CASI REPOSE SUR :

- Le soutien à la personne :
 - Instaurer une relation sécurisante et renouer des liens solides et stables dans le temps.

- Aider à la reprise de confiance en soi et envers l'autre qu'elle a perdue au fil des interlocuteurs rencontrés, des démarches, des moments et des lieux de vie.

- Permettre à la personne de se situer dans son parcours et d'en comprendre les difficultés.

- Un accompagnement global pour prendre en compte les différents aspects des difficultés rencontrées (de santé, de logement, familiales...) et pour soutenir, guider ses démarches concrètes (recherche de formation, d'emploi, accès au logement ...).

- Un appui à l'élaboration d'un projet pour identifier et comprendre les véritables freins à l'insertion, pour amorcer l'élaboration de ce projet et sa mise en place ainsi que pour favoriser un cheminement vers l'autonomie.

Le fonctionnement des premiers entretiens sous la forme du binôme permet d'instaurer la confiance réciproque nécessaire à la concrétisation des objectifs, c'est en fait le point d'ancrage préalable aux différentes démarches à entreprendre. Une fois cette relation de confiance installée qui peut prendre parfois jusqu'à plusieurs semaines, notre objectif est bien de rendre la personne acteur de son projet c'est-à-dire demandeuse, désirante, ayant envie de se prendre en charge. Pour atteindre cet objectif, nous travaillons sur l'appropriation de solutions possibles entre la personne elle-même et l'environnement de l'insertion.

Ce qui nous sert de base pour travailler et pour avancer, c'est l'écoute, la compréhension, les mots. Nous demandons aux bénéficiaires de s'exprimer naturel-

lement pour qu'ils se libèrent d'un poids trop pesant à supporter tout seul et qu'ils ne peuvent dévoiler à leur entourage. Ils se soulagent d'un vécu ou d'une situation actuelle difficile, douloureuse, qui ne permettent pas encore pour l'instant d'envisager un avenir.

C'est pour cette raison que nous prêtons tout particulièrement attention aux mots que nous allons employer pour ne pas les frustrer davantage, que nous utilisons et reprenons les paroles des bénéficiaires avec prudence.

Les mots sont aussi de bons moyens pour rentrer dans une dynamique de changement, opérer des changements.

C'est la combinaison de ces deux paramètres qui permettent d'entamer des démarches, de rentrer dans une dynamique, de s'insérer dans la société pas à pas.

LES DIFFÉRENTS CHAMPS DE L'ACCOMPAGNEMENT :

- Bilan / Orientation / Formation / Emploi :

Le bénéficiaire ne sait pas toujours ou ne sait plus vers quel métier se diriger.

Dans ce cadre, nous pouvons l'aider à orienter ses choix envers des métiers en lui proposant de passer des questionnaires psychométriques (de personnalité et/ou d'intérêts professionnels et/ou d'aptitudes et/ou de motivation). Cette première étape permet au bénéficiaire de s'investir dans une démarche active d'orientation professionnelle.

Tout ce travail d'identification de son potentiel et de ses ressources est le fil conducteur qui lui permet de se positionner et d'entrer dans une démarche concrète de recherche d'emploi.

Pour concrétiser un projet professionnel, le bénéficiaire peut avoir besoin de suivre une formation qualifiante. Toujours dans une démarche action, nous le guidons dans sa recherche de formation (en repérant les formations et les structures, en se déplaçant pour rencontrer les interlocuteurs). Elle s'effectue selon l'autonomie de la personne.

Nous pouvons aussi avoir recours à l'évaluation en milieu de travail menée de concert avec l'ANPE, afin de permettre au bénéficiaire de découvrir l'emploi ciblé, de connaître les entreprises appropriées et de confirmer le projet professionnel.

Quand le bénéficiaire a un projet défini, nous analysons ensemble son parcours professionnel, faisons émerger et valoriser ses capacités et compétences ; cette étape indispensable pour construire un CV, qui se réalise au rythme du bénéficiaire, peut faire resurgir des événements difficiles et pénibles à exprimer.

Dans la recherche d'emploi, la situation la plus délicate et souvent la plus difficilement vécue ou à vivre pour les personnes est l'entretien d'embauche. Nous attachons beaucoup d'importance à la préparation du bénéficiaire aux questions qui peuvent lui être posées par un employeur, d'autant plus que certaines questions peuvent être parfois vécues comme pénibles et traumatisantes.

Nous simulons à plusieurs reprises des entretiens sous forme de jeux de rôles, jusqu'au moment où nous décelons que le bénéficiaire est prêt pour se présenter devant un employeur.

- Juridique :

La CASI se positionne en tant que

relais, lien privilégié avec d'autres structures comme Le Mars, le CIDF, les avocats en libéral... pour répondre à des litiges de tout ordre (divorce / garde d'enfants / travail ...). A la demande et selon les besoins du bénéficiaire, elle peut se placer comme interlocutrice facilitant l'accompagnement dans des démarches et favoriser sa compréhension.

- Santé :

Lors des entretiens individuels, nous sommes amenées à repérer et à identifier pour certains bénéficiaires des difficultés telles qu'elles entravent l'insertion professionnelle qui sont de différents ordres : déficiences intellectuelle / mentale, physique.

Nous répondons à ces troubles de manière différente. Ce peut être :

La constitution de dossiers de demande de reconnaissance COTOREP

Le suivi médical c'est-à-dire les soins dentaires, oculaires ... Nous accompagnons le bénéficiaire dans l'acceptation de cette démarche de soin mais aussi dans le suivi de celle-ci (liens avec la CPAM, l'Ecole Dentaire, l'Assistante Sociale, le Chargé de Mission ...).

- Logement :

L'habitation est le repère de la personne. Elle est la structure même de l'individu, s'il n'en bénéficie pas ou s'il a des difficultés avec, il est déstructuré, il perd ses repères.

Les bénéficiaires que nous recevons vivent parfois difficilement l'accès au logement et se trouvent dans les situations d'exclusions de ce logement.

Certains ont des dettes de loyer, d'électricité, d'eau Ils n'ont pas forcément

évoqué ce problème avec leur chargé de mission ou leur assistante sociale. Nous nous plaçons alors comme le relais vers ces interlocuteurs.

D'autres souhaitent changer (quitter une chambre d'hôtel, un foyer, un logement insalubre) ou s'installer (quitter le domicile familial). Notre rôle est de faciliter la mise en relation avec les organismes logeurs ou les propriétaires privés et de les aider à trouver un hébergement correspondant à leurs besoins et à leurs moyens.

Dans ce cadre, nous les écoutons, les conseillons, les aidons à rechercher, à monter un dossier, à veiller au maintien des relations et suivons leurs démarches.

- Soutien psychologique :

Il s'agit de reconnaître et de prendre en compte de la souffrance psychologique des bénéficiaires. Basé sur l'écoute, la prise de parole et la reformulation des problèmes évoqués, il doit déboucher sur une prise de conscience des troubles psychologiques ou difficultés actuellement rencontrés par la personne.

L'accompagnement dispensé aux personnes est mis en place de façon transversale par le binôme, référente/psychologue, voire selon les besoins par la psychologue lors des entretiens individuels. La relation interpersonnelle, qui amène un apaisement de la personne, s'inscrit dans la durée afin d'apporter à l'autre un soutien qui lui permette d'accéder à l'autonomie nécessaire à toutes démarches, en prêtant une attention particulière à ne pas entrer dans un processus thérapeutique. Celui-ci est assuré par la suite dans une structure adaptée aux besoins de la personne.

- L'analyse de la prestation

Au total, 104 bénéficiaires sont envoyées vers cette prestation. 23 ne se sont jamais présentés, 79 (plus 2 non rmistes) sont reçus ; 58 se sont engagés à être accompagné (73,50%). Comme la prestation est à entrées et sorties différenciées, nous observons des fluctuations régulières : chaque mois, des personnes intègrent le dispositif, alors que d'autres en sortent.

- Le réseau partenarial

Le réseau se met en place et se construit au fur et à mesure des besoins, des demandes des bénéficiaires et des stratégies des intervenants.

La référente a la charge d'établir et maintenir un important travail de veille juridique, médicale et sociale.

En conclusion

La prestation CASI est un dispositif qui prend en compte l'ensemble des éléments constituant l'individu par un suivi global personnalisé.

Au travers de l'accompagnement, elle permet également d'améliorer la confiance en soi nécessaire à l'autonomisation des démarches que ce soit au niveau professionnel et au niveau personnel.

La finalité de la CASI est d'aider la personne à s'aider soi-même.

AEFTI PARIS : ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DE LA FORMATION

La personne chargée de l'accompagnement et du suivi social du stagiaire a pour mission l'écoute, l'accompagnement et le suivi des personnes en forma-

tion à l'AEFTI de Paris et sur la plateforme linguistique professionnelle souhaitant un appui.

La fonction consiste à aider les stagiaires qui en font la demande, à mettre en place les modalités de résolution de problèmes qu'ils peuvent rencontrer. Ces problèmes sont d'ordre social, familial, juridique, financier ou liés au logement, à l'éducation des enfants ou encore, à la prévention médicale. Cet accompagnement doit permettre de favoriser le bon déroulement des apprentissages. Il s'agit d'organiser cet appui en relation étroite avec l'équipe pédagogique (formateurs, coordinateurs de la plate-forme) et administrative ainsi qu'avec les partenaires concernés.

Les activités s'organisent autour :

- du suivi des dossiers individuels pendant la formation :
- Recueil des demandes lors d'entretiens individuels,
- analyse des situations et proposition d'un mode de résolution,
- identification de la structure ou du référent concerné,
- orientation,
- suivi de l'évolution de la situation de la personne,
- établissement d'un bilan pour chaque dossier
- du suivi post-formation des dossiers individuels
- o assurer le traitement et le suivi des demandes des stagiaires au-delà de leur formation pendant un an,
- organisation dans les formations des interventions à caractère collectif
- o évaluation des demandes indivi-

duelles pour programmer et organiser durant les formations, des rencontres à thème avec des intervenants spécialisés ou des personnes ressources externes,

- o mise en place de ces rencontres en étroite relation avec les équipes pédagogiques et le coordinateur de la plateforme

- rapport avec les partenaires

- o mise à jour, développement du réseau des partenaires (institutionnels, sociaux, associatives...),

- o entretien, renouvellement, extension des contacts.

Outils : la personne accompagnante crée, adapte des outils de traitement et de suivi des demandes, réalise une analyse statistique régulière et produit un bilan annuel.

AFTIS DE SAVOIE : **ACCOMPAGNEMENT DES** **PARCOURS DE FORMATION** **ET DE REINSERTION PROFES-** **SIONNELLE DES TRA-** **VAILLEURS HANDICAPES**

Le Schéma Régional de la formation professionnelle des personnes handicapées a comme objectif de développer l'accueil des personnes handicapées dans les organismes de formation de la région. Pour ce faire, il a demandé aux organismes sensibilisés à cet accueil de confier à un de ses membres, la mission de référent et de lui accorder les moyens nécessaires.

Ce référent bénéficie de journées de formation. C'est une personne ressource qui, au sein de l'organisme est garant

de la qualité de la formation et de l'accompagnement des personnes handicapées. Son rôle est d'accueillir et accompagner les personnes pendant leur formation. Il doit entretenir régulièrement des relations avec les formateurs pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans le centre de formation. Il doit être vigilant quant aux difficultés liées au handicap et mettre en place les mesures adéquates. Il doit préparer en lien avec les organismes chargés du placement, des personnes handicapées, l'insertion en milieu ordinaire de travail.

CONCRETEMENT EN SAVOIE

Depuis la mise en place de ce suivi en septembre 2000, 31 personnes ayant le statut de travailleur handicapé ont été reçues en entretien à l'AFTIS. 3 personnes ont été ensuite orientées vers d'autres organismes, et 28 personnes sont entrées en formation à l'AFTIS : 16 femmes et 12 hommes. Elles sont âgées de 21 à 52 ans avec une moyenne de 40 ans.

24 ont une expérience professionnelle en France allant de quelques mois à presque 30 ans, essentiellement dans les métiers du bâtiment, du nettoyage, de l'action sociale, de l'industrie (agent de production, couturière), et de la restauration.

Pour 75 % de ces travailleurs, le handicap est en lien avec l'activité professionnelle qu'ils ont exercée. Les besoins en formation de 80 % de ces personnes relèvent soit de l'alphabétisation (peu ou pas de scolarisation), soit d'actions contre l'illettrisme, soit d'actions Français Langue Etrangère (langue française mal maîtrisée).

20 % ont un niveau qui leur permet de

participer à des pré-qualifications, à des formations professionnelles après une remise à niveau. Ces personnes sont le plus souvent en formation intensive, ou dans des parcours plus longs alternant cours et formation intensive.

La qualité de Travailleur Handicapé est attribuée selon un certain nombre de critères et se divise en trois catégories. Sur les 28 personnes concernées :

- Environ 30 % est en catégorie A, ce qui correspond à un handicap dont le caractère léger ou temporaire permet d'espérer une adaptation satisfaisante au travail, au moins théoriquement. Dans les faits, le handicap se révèle souvent plus lourd, avec des gestes ou postures à éviter, des douleurs récurrentes, et des états de santé qui ne s'arrangent pas toujours avec le temps ou une intervention chirurgicale.

- 50% sont en catégorie B, ce qui correspond à un handicap modéré et durable avec une limitation permanente de l'adaptation professionnelle. Comme dans la catégorie A, on retrouve des problèmes en majorité au niveau du dos, mais également au niveau des membres (bras, genou), et un problème d'audition.

- Environ 20 % est en catégorie C, handicap qui implique un aménagement du poste ou du temps de travail. 5 de ces personnes ont un handicap ou une maladie mentale, la 6ème un pluri handicap (dont une surdité).

CUMUL DES «HANDICAPS» ET RECONVERSION

La difficulté principale réside dans le cumul de divers « handicaps » :

- La déficience à l'origine de la RQTH :

physique ou mentale, elle limite l'accès à certains emplois. Par exemple, un problème de dos ou aux membres supérieurs entraînera une contre-indication au port de charges. Il sera quasiment impossible d'exercer les métiers où il y a de la manutention, souvent incontournable dans les emplois non qualifiés.

- Un faible niveau en lecture/écriture constitue un handicap. Accompagné parfois de difficultés à l'oral, c'est un obstacle majeur à l'obtention d'une qualification, souvent indispensable quand on envisage une reconversion vers un emploi moins pénible physiquement. Plus généralement, il freine l'accès aux emplois nécessitant une maîtrise des écrits.

- Un manque d'autonomie pour certains stagiaires, pour accomplir les différentes démarches. Par exemple. Cela est lié au problème écrit/oral évoqué ci-dessus mais aussi à une méconnaissance du fonctionnement des différentes administrations, institutions et de droits en général. On voit ainsi que le handicap ne peut être évalué en dehors d'un contexte.

- Des personnes présentant la même déficience au départ vivront des situations diversement handicapantes. La reconversion d'un géomètre souffrant du dos ne posera pas les mêmes problèmes que celle d'un manoeuvre de chantier.

- De même, le contexte social et économique aggrave ou atténue le handicap, selon qu'une société œuvre pour l'intégration des personnes handicapées ou au contraire, ne leur accorde pas une place suffisante. C'est le cas, par exemple, dans les critères de productivité et de concurrence l'emportent sur tout

autre considération.

- Il faut parler également d'une autre discrimination qui n'est pas toujours évoquée ouvertement mais qui est bien réelle : la discrimination raciale. On conçoit bien toutes les difficultés que peut rencontrer un travailleur handicapé, non qualifié et d'origine étrangère de surcroît, dans sa reconversion.

Dans le « poids » du handicap interviennent également les facteurs psychologiques, familiaux, culturels qui font que deux personnes présentant un handicap semblable, le vivent et réagiront différemment.

OBJECTIFS DE L'ACCOMPAGNEMENT ET METHODOLOGIE

La mise en place des accompagnements permettent une prise en compte des difficultés « périphériques » (santé, logement, argent...) que peuvent rencontrer les personnes handicapées, et qui pourraient perturber le déroulement de la formation.

Le temps de l'entretien permet de développer une pratique d'écoute active. L'accident ou le handicap peuvent avoir des conséquences sur l'image de soi, le mode de vie, la relation au travail, la façon d'envisager l'avenir, par exemple, qui doivent pouvoir être exprimées dans une relation de confiance.

La perte d'un emploi pour raisons de santé est souvent accompagnée d'une perte de confiance en soi, en ses capacités. Même si les postes de travail occupés étaient pénibles, les savoir-faire des personnes étaient utilisés voire appréciés.

Il faut faire le deuil à la fois de son ancien métier et de son état de santé

antérieur, accepter de ne plus faire ce que l'on faisait. Certains n'acceptent pas et veulent reprendre le même emploi, d'autant plus que la reconversion est difficile.

Une sensibilisation aux conséquences d'une reprise de travail dans ces conditions, fait partie de cette mission.

Parfois, il y a de la rancune : « je me suis usé la santé au travail, et maintenant, on ne fait rien pour moi ».

Il peut y avoir une vision négative de l'entreprise « responsable » de la détérioration de l'état de santé, qui s'étend au monde du travail en général. Il est alors plus difficile pour le travailleur handicapé, de se projeter dans un avenir professionnel. Quand les torts de l'entreprise sont reconnus, par un jugement par exemple, les personnes envisagent l'avenir de façon plus positive et optimiste.

La souffrance physique a besoin d'être exprimée aussi, les personnes se retrouvent très seules face à la douleur et ont l'impression qu'elle n'est pas suffisamment reconnue.

L'entretien est un espace de parole qui permettra de prendre des distances avec les épreuves vécues et d'ouvrir une étape nouvelle ; Parler de son histoire permet de la remettre en perspective, d'exprimer des ressentis douloureux, de se libérer d'une certaine façon.

LA RECONSTRUCTION D'UN PROJET DE FORMATION

Un des objectifs de cet accompagnement est d'identifier précisément les acquis socioprofessionnels, de rassembler les éléments qui peuvent étoffer ou modifier le projet. Il sert à rechercher

avec la personne, les compétences, savoir-faire, savoir être qui pourraient être transférables vers un autre métier. Il permet à la personne de réapproprier ces compétences et de les valoriser.

Cette phase exploratoire, parfois longue et laborieuse est nécessaire.

La personne doit éviter, en centre, comme en stage pratique et en situation de travail, les gestes et postures qui peuvent détériorer son état de santé.

Il est donc important de recenser, au cours des entretiens, les contre-indications médicales, grâce aux certificats médicaux et à la fiche d'aptitudes fournies (ou à faire établir) par le médecin de la COTOREP, mais aussi en tenant en compte du vécu, du ressenti de l'intéressé lui-même.

Au cours de ces entretiens, il faut repérer les autres contraintes, au niveau familial ou de la mobilité par exemple.

Les pistes de reconversion sont vérifiées avec la personne concernée, par des contacts avec les entreprises le plus souvent.

LA RELATION AVEC L'ENTREPRISE :

A chaque période de stage pratique, le référent présente la candidature du stagiaire au tuteur ou décideur, et s'assure que les contre-indications médicales sont connues et pourront être prises en compte. Il fait valoir également les points positifs : expérience, motivation, qualités humaines... qui peuvent compenser le handicap.

De nombreuses communications téléphoniques sont nécessaires pour trouver un lieu de stage qui prenne en compte les aspirations, les possibilités et l'état de santé du stagiaire et qui intègre un

accompagnement et une évaluation.

Le référent participe à cette évaluation qui pourra donner des indications précieuses. Elles seront transmises à l'organisme chargé de l'accompagnement emploi qui prendra le relais à la fin du stage : le plus souvent CAP EMPLOI, Retravailler ou MLJ.

L'ACCOMPAGNEMENT FAIT LE LIEN AVEC LA FORMATION dont les objectifs sont de :

- Développer les capacités de communication orales et écrites pour aller vers une plus grande autonomie.
- Aider à la reprise de confiance en soi par
 - une valorisation des atouts
 - un entraînement à la verbalisation des savoir-faire.
- Soutenir l'intégration dans le groupe en formation, favorisant la socialisation et un échange d'expériences. Se situer dans un collectif permet de voir que d'autres, handicapés ou non, rencontrent des difficultés.
- Faciliter les mises en situation professionnelles, notamment dans le cadre du stage pratique pour :
 - permettre une vérification du projet en situation
 - S'entraîner à retrouver un rythme de travail, des capacités d'organisation
 - S'intégrer à une équipe
 - Créer ou élargir un réseau

Accompagnement et formation ouvrent ensemble pour faciliter une situation de changement, avec une attitude plus active du travailleur handicapé dans sa reconversion.

Martine Scanavino

L'AEFTI MIDI PYRÉNÉES : **ACTION APPUI SOCIAL INDIVIDUALISÉ**

OBJECTIF : Permettre à une personne en situation de précarité de résoudre ses difficultés personnelles et sociales afin de réussir une intégration sociale et ou professionnelle

CONTENU :

- Favoriser l'adhésion de la personne et son engagement à suivre la démarche d'accompagnement
- Identifier les freins et les hiérarchiser
- Mettre en place des étapes de résolution pour chaque difficulté
- Elaborer et construire un projet professionnel après orientation

PUBLIC

Personnes concernées :

- Inscrites ou non en qualité de demandeur d'emploi, elles peuvent être salariées, elles cumulent des difficultés (problèmes de santé, de comportement, de revenus, de mobilité, de logement, de charges familiales).
- Chômeurs de très longue durée ou Allocation de Solidarité Spécifique, chômeurs de plus de 50 ans, les bénéficiaires du RMI, titulaires des minima sociaux, les personnes handicapées, les personnes ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté, sortant d'un établissement sanitaire et sociale.

PRESCRIPTEURS

- ANPE prescripteur privilégié
- Circonscriptions d'action sanitaire et sociale (Conseil Général/ DSD)
- Les services sociaux spécialisés
- Les missions locales (hors programme TRACE)
- Les CCAS

DUREE DE L'ACTION

- 6 mois éventuellement un an.

CONCEPTUALISATION

Accompagnement : l'accompagnement est parent avec compagnon du latin *compaganis* : celui qui partage le pain (relation symétrique).

Le préfixe *ac-* dérive du latin *ad* qui signifie aller vers un but à atteindre, la deuxième syllabe : *COM-* dérive du latin *-cum-* qui signifie réunion, adjonction à égalité. La racine *-pagn-* dérive du latin *panis* (pain) qui indique ce que l'on partage¹.

« L'accompagnement confère une fonction qui, dans une équipe, consiste à suivre un stagiaire et à cheminer avec lui durant une période plus ou moins brève afin d'échanger à propos de son action, d'y réfléchir ensemble de l'évaluer² »

L'accompagnement est encore un concept ambigu parce que c'est une fonction qui s'élargit à plusieurs domaines et qui se pratique dans plusieurs champs. Il peut être perçu comme une initiative personnelle, un supplément implicite au travail de formateur. Il peut aussi impliquer un grand nombre d'acteurs comme les psychologues, les animateurs socio-éducatifs et globalement tous les acteurs de l'insertion.

Accompagner : Accompagner vient du français *compain* : compagnon, qui mange son pain avec (voir *copain*). Dans sa version du 12^e siècle, il s'agit de se joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui. Les synonymes sont : conduire, escorter, guider, reconduire. Mais aussi, protéger, cha-

peronner. L'accompagnateur est perçu comme un guide.

Accueil : « Terme polysémique, flou et fréquemment employé. L'accueil est pratiqué aussi bien par des structures d'aide sociale que de formation. La personne « accueillie » doit plutôt être d'origine étrangère, mais peut éventuellement être française en particulier si elle est très jeune. Souvent accolé à orientation. Dans l'Education nationale, la structure d'accueil de dénomme CIO » (Bouvarde et Pécuchette Savoirs et formation n°9 septembre 1986)

Citoyenneté : La politique publique actuelle est porteuse d'une volonté de permettre à tous d'intégrer la "citoyenneté". Il s'agit pourtant d'une notion relative. Le citoyen serait selon nous, celui qui est capable d'intervenir dans la cité d'un point de vue critique sur les choses. Il aurait la capacité de construire et d'intervenir. Il ne se réduirait pas à subir son milieu mais à agir. La formation a un rôle primordial à jouer et un choix à faire entre permettre l'émancipation ou la manipulation. La didactique citoyenne doit contribuer à faire conquérir l'égalité et la liberté d'agir soi-moi et en groupe.

Coaching : Action de conseil individuel ou en groupe par un entraîneur qui assure le suivi et l'évaluation de la formation dispensée. Le syntec définit le coaching comme « une démarche d'accompagnement individuel par un coach ». Son objectif étant d'optimiser les atouts

humains et professionnels de managers dans l'exercice quotidien de leurs responsabilités. Le processus d'accompagnement s'organise autour d'une série d'entretiens d'environ deux heures entre le bénéficiaire et son coach. Confidentiels, ces entretiens ont lieu deux à trois fois par mois et sont centrés sur les situations professionnelles vécues par le bénéficiaire, en lien avec les objectifs de la prestation définis dans le contrat » Voir actualité de la formation permanente n°178 Mai juin 2002.

Correspondant : Personne désignée par une organisation pour assurer techniquement le suivi des relations de collaboration avec une autre organisation.

Insertion : Vient du latin serere, sertus : attacher à la file. " Les individus doivent à la file prendre une place derrière, autour de ce qui est enserré enchâssé, dans du clos, du terminé, de l'achevé, dans ce qui a une histoire... L'exclusion apparaît comme cet au-delà de la fermeture, de la clôture comme un espace ouvert, un espace qui annoncerait les limites atteintes par un système, la mutation obligée avec anticipation de sens. (Y. Chenouf 1998)

"L'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté constitue un impératif national" (article 1 loi n°88 1088 du premier décembre 1988 relative au RMI). La mise en place d'un Revenu Minimum d'Insertion en 1988 renvoie à la société une image qui tergiverse entre sollicitude et sanction et considère les pauvres uniquement comme victimes ou comme coupables. Pour obtenir ce minimum vital, les personnes ont un contrat à remplir. Dans ce contrat, elles doivent prouver leur volonté d'insertion. On présuppose d'emblée qu'elles ne sont

pas "insérées" (ne font pas partie de cette société). Quelle est donc la limite de l'insertion ? L'emploi ? L'argent ?

La gestion de la précarité passe par l'insertion et l'insertion passe nécessairement (semble-t-il) par les grilles d'analyse d'une normalité de plus en plus fluctuante (vie active, salaire). Les procédures d'insertion remettent en cause le mode de vie et les valeurs des personnes les plus démunies. Pour s'insérer, encore faut-il être exclus. L'exclusion est-elle de fait individuel (coupable) ou collectif (victime) ?

Chaque exclu a son étiquette (asocial, inadapté, marginal, handicapé...). La logique institutionnelle, pour lutter contre l'exclusion sociale, est de proposer la création d'un plancher de ressources sous conditions. Le RMI pose l'insertion comme un enjeu situé entre le doit et le devoir. Le contrat est la contrepartie des allocations. La personne "non insérée" n'aura une parole valide que si celle-ci entre dans le cadre des dispositifs en place. La reconnaissance de la simple citoyenneté et de l'action dans la vie sociale ne semble pas justifier le droit au minimum vital.

Insertion linguistique : Il s'agit de permettre aux personnes d'avoir accès à la langue orale et écrite

Insertion professionnelle : Permettre aux personnes de pouvoir accéder au marché de l'emploi.

Insertion sociale : permettre aux personnes d'agir dans la société grâce à une bonne connaissance du milieu.

Intégration : Il faut concevoir l'intégration non comme une sorte de voie moyenne entre l'assimilation et l'insertion, mais comme un processus spécifique : par ce processus, il s'agit de susciter la participation active à la société

nationale d'éléments variés et différents, tout en acceptant la subsistance de spécificités culturelles, sociales et morales et en tenant pour vrai que l'ensemble s'enrichit de cette variété, de cette complexité. Rapport du Haut Conseil à l'intégration.

Reconversion : « Terme industriel qui peut aussi recouvrir une réalité sociologique selon laquelle, on pousse un individu spécialisé dans un domaine à se plonger dans un autre sous prétexte qu'il n'y a plus d'emplois dans le premier et qu'il n'y en a pas encore dans le deuxième. Selon l'âge, du « patient », la reconversion peut être aisée ou douloureuse. Toujours sur le plan sociolo-

gique, il est intéressant de constater que les candidats à la reconversion se regroupent, pour des raisons encore inconnues dans certaines régions plus propices certainement à ce type de mutations. (Bouvarde et Pécuchette Savoirs et formation n°12 juin 1987).

Tuteur, Personne chargée de veiller sur quelqu'un, de gérer ses affaires et de le représenter.

Médiateur : Personne qui s'implique pour faciliter un accord entre plusieurs personnes ou partis.

Notes

1 Extrait de : Françoise Le plâtre L'accompagnement des personnes en difficulté in actualité de la formation permanente n°176 janvier février 2002 Centre info p 20.

2 Dictionnaire de la formation et du développement (ESF 1996).

BIBLIOGRAPHIE

- *Accompagnement et insertion*. Paris : FPH, 1995 – 37 p. (Document de travail : 62) Compte rendu de la rencontre du 9 février 1994. (Fondation pour le Progrès de l'homme) 38, rue Saint-Savin 75011 Paris.
- *Accompagnement formation : actions de formation proposées en accompagnement du changement des organisations*. Montreuil, AFPA, 1999, 22 p ?
- *Accompagner les jeunes sur le chemin de l'emploi : exemples de projets FSE/Commission européenne*. Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes 1998, 56 p.
- Afchain J., *Les Associations d'action sociale*, Paris, Dunod, 1997
- Anas, *Action sociale et action humanitaire*, Paris, ESF éditeur, 1999.
- Archambault E., « Poids du secteur sanitaire et social en 1990 », *Le secteur sans but lucratif*, Paris, Economica, 1996.
- Atelier 3 : accompagnement et médiation dans les processus de reconnaissance et de validation. *Pratiques de formation*, novembre 1997, pp.123-211.
- Aurenche J., *Droits de l'homme et travail social*, Fias et Anas, éditions ENSP, 1998.
- Balzani Bernard (coord.) accompagnement et insertion des publics. *Formation et territoire*, n°6 juillet 2000, 170 p.
- Baracca Sylvianne L'accompagnement en orientation. *Actualité de la formation permanente*, n°140, janvier février 1996, pp 74-77
- Bardet B. de Rozario P. *Des pratiques d'accompagnement des jeunes issus de l'immigration : enquête auprès des organismes de formation et des structures d'accueil*. Paris, CLP, janvier 1999, 47 p.
- Benoît Thierry : De l'accompagnement du chômeur au changement de l'individu. *Actualité de la formation permanente* n° 176 janvier, février 2002 Centre info pp 29 à 33
- Benoît Thierry : *Parle-moi de l'emploi*. D'une nécessaire réflexion sur le chômage à des expériences pratiques pour l'emploi. Questions contemporaines. L'Harmattan 249 p. Paris 2001
- Berjon Agnès : La Guidance professionnelle : de l'information à accompagnement éducatif vers l'emploi. *Actualité de la formation permanente*, n°166, mai juin 2000, pp 70 75
- Biarnès J., Azoulay A., « Le bilan de compétence intégré à l'acte formatif », *Les jeunes, l'insertion et l'emploi*, sous la direction de B. Charlot, D. Glasman, Paris, PUF, 1998
- Boengkih Martine. Réseau Crescendo : accompagner les personnes les plus en difficulté. *Entreprises Formation*, n°117, janvier février 2000, pp 36-38
- Bonizec Yann, Rieben Pierre : *Formation action et nouvelles technologies : un dispositif*

- d'accompagnement de projet piloté par Internet. *Actualité de la formation permanente*, n°169, novembre décembre 2000, pp 8—15.
- Cansell Gilles ; Savoir accompagner l'autoévaluation au cours du bilan. *Education permanente*, supplément AFPA n°124, 1995-3, pp.31-39.
 - Carré Philippe, Degallais Carine (coord.) ; Collectif de Chasseneuil. *Accompagner les formations ouvertes : conférence de consensus*. Paris, L'Harmattan, 2001, 196 p
 - Castel. R., *Métamorphose de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.
 - Chappaz Georges, Laffont Monique (dir. publication) *Accompagnement et formation : outils de formation : les concepts clefs du formateur ; l'accompagnement dans les pratiques d'apprentissage et dans les dispositifs de formation*. Actes de l'Université d'été. Marseille, CRDP Provence Alpes Côte d'Azur, Université de Provence, 1998 249 p
 - Chesnais Marie-Françoise (préface d'Antoine de la Garanderie) *Vers l'autonomie : l'accompagnement dans les apprentissages*. Paris, Hachette, 1997, 207 p.
 - CLP – Comptes rendus d'expériences d'insertion et d'accompagnement social : colloque européen, 30 et 31 mai 1995. Paris, CLP, 1995 – 1 dossier (3 cahiers), 42 p.
 - Curie Collette : L'accompagnement aux nouveaux métiers inverse les logiques de formation. *Education permanente*, supplément AFPA 2000, pp 89 101
 - Danancier, Jacques Le projet individualisé dans l'accompagnement éducatif : contexte, méthodes, outils. Paris, Dunod, 1999 – 196 p. (Action sociale)
 - *Des entreprises accompagnent des personnes en risque d'exclusion*. Paris, FACE, 1999, 52 p
 - Des modes d'accompagnement : actes de conférences 1996 « Défis à l'illettrisme ». Metz : CRCI, 1997 38 p. (Centre ressources pour la lutte contre l'illettrisme en Moselle) 2 rue du Pont de la Grève 57000 Metz.
 - Duru M.C. *Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion*. Paris, CLP, novembre 1997, 81 p : La fonction d'accompagnement dans les actions de formation et d'insertion vers l'emploi.
 - Duru M-C : *Médiateur à l'emploi : pratiques, méthodes, compétences ; pic emploi intégral 1997-1999*. Paris CLP, 2000, 53 p.
 - Duru, Marie Chantal. *La fonction accompagnement dans les actions de formation et d'insertion vers l'emploi*. CLP, 1997 81 p + annexes.
 - Dutrenit J.M., *La compétence sociale : diagnostic et développement*, Paris, L'harmattan, 1997
 - Ecoutin Eric : *Mise en place des fonctions d'accompagnement ouvert et à distance : fiches pratiques, les utilisations d'une plate-forme* Paris, Algora, 2001, 36 p.
 - *Education permanente* (Paroles de praticiens) : Formation, insertion : accompagnement et autonomie AFPA supplément 2001.
 - Feltesse H. *Accompagnement social et insertion : pratiques associatives*. UNIOPSS. Paris, Syros, 1995, 285 p
 - *Formation et territoire*, N°6 juillet 2000 Accompagnement et insertion des publics. P 2-170. Mifca

- Forse M., *Le changement social*, Paris, Le Seuil, 1998.
- Freulon Thierry Evolution et enjeux de la pédagogie : à propos du dialogue psychopédagogique. *Education permanente*, supplément AFPA, juin 1995, pp 75-81
- Garcia, Murielle *Les réseaux de parrainage de jeunes en difficulté d'insertion professionnelle*. Montpellier : DRTEFP/ Montpellier : Sources, 1998 76 p.
- Groupe Missile Formation et lutte contre l'exclusion : des pistes pour l'insertion. *Education permanente*, n° 127, 2° trimestre 1996 : p 109-131 – Bibliographie – 16 rue Berthollet – 94 113 Arcueil.
- Groupe Missile : *L'Accompagnement en formation, une pratique à mieux identifier*. *Personnel*, n°410, juin 2000, pp 58-90
- *Guide de l'insertion : santé, emploi, logement, formation, vie quotidienne* UNIOPSS. Paris : Syros, 1996 – 224 p. (Alternatives sociales)
- *Guide pratique de l'accompagnement social : fiches méthodologiques*. Commission Lutte contre la pauvreté de l'UNIOPSS Paris : Syros/ Paris : UNIOPSS, 1995 – 212 p.
- Guide pratique de la fonction accompagnement : réseau tertiaire. Paris, DAFCO, juillet 1995, 42 p.
- Intégration sociale et solidarité internationale : quelles convergences ? *Economie et humanisme*, N° 356, mars avril 2001 P 6-64
- L'accompagnement dans tous ses états. N° 153 *Eduction permanente* 266 p. 2002/4 et Pratiques d'accompagnement supplément 2002 108 Pages. Accompagnement et insertion des publics. Formation et territoire, n°6 Juillet 2000 p 2-170
- L'accompagnement des personnes en difficulté. Dossier : *Actualité de la formation permanente*. N°176 janvier février 2002.
- L'accompagnement pédagogique en formation d'adultes : dossier. *Convergences*, bulletin de l'ingénierie en formation d'adultes n°22, juin 1994, 98 p.
- Lainé Alex ; Jeunesse et sports : accompagner les demandeurs de validation de leurs acquis. *Actualité de la formation permanente*, n°168 septembre octobre 2000, pp 48-52
- Le Gouêdec Guy, Crest Arnaud du, Pasquier Luc, Stahl Robert. *L'accompagnement en éducation et formation : un projet impossible ?* Paris l'Harmattan, 2001, 207 p
- Le suivi social des étrangers régularisés au titre de la circulaire du 24 juin 19997 *Migrations Etudes*, n° 92, Janvier février 2000 p 1-8
- Lefilleul, M.F. Lelluch M. Ministère de l'emploi et de la solidarité/FAS/DPM, juin 1999, 76 p Parrainage pour l'emploi des jeunes : guide pratique 1999.
- Legros Michel : Vers l'emploi : *la formation des accompagnateurs d'insertion : stratégies d'insertion et accompagnement vers l'emploi* Levallois-Perret : Ed. Promofaf, 1994 – 94 p. (Les Cahiers de Promofaf ; 6)
- Leplâtre Françoise : L'accompagnement des publics en difficulté : dossier. *Actualité de la formation permanente*, n°176, février 2002.
- Les demandeurs de fonds d'aide aux jeunes : résultats au premier semestre 2000 *Etudes et résultats*, n° 93, décembre 2000 p 1-4.
- Mayer Francine La compétence en accompagnement d'insertion un processus transac-

- tionnel dialogique. *Formation et territoire*, n°6, juillet 2000, pp 105-120.
- Menu Nicole, Wiart J.L. Apprendre, bien sûr, à vivre aussi ! *Education permanente*, Paroles de praticiens, 1999, pp 99-102
 - Minet Francis, Accompagnateur, un rôle d'interface au croisement de l'acteur et du sujet. *Actualité de la formation permanente*, N° 171, mars-avril 2001, pp 8-11.
 - Molard Anne : Un accompagnement, des accompagnements. *Formation et territoire*, n°6 juillet 2000, pp 131-135
 - Nègre, Pierre/ Lerbet-Sérén, Frédérique (Préface de) *La quête du sens en éducation spécialisée. De l'observation à l'accompagnement*. Paris : l'Harmattan, 1999 – 138 p. (Le travail du social) – Bibliographie.
 - Noël CH. Duyck Gr. Accompagner vers la qualification et l'emploi. *Education permanente* AFPA, Paroles de praticiens, 1998, pp 115-118.
 - Nogues H. et Bouget D. « Evaluation des politiques de lutte contre les exclusions sociales », *Revue Française des affaires sociales*, n°2, 1994
 - Pariat, Marcel, Allouche-Benayoun, Joëlle *Guide de l'insertion professionnelle et sociale*. Paris : Dunod, 1998 – 301 p. Bibliographie.
 - Perry Elisabeth : La fonction soutien- accompagnement : au-delà de la mesure technique d'un dispositif d'accompagnement de personnes en difficulté dans le cadre d'une politique publique d'insertion. *Formation et territoire*, n°6, juillet 2000, pp. 29-43.
 - Persuy Véronique Les parcours d'insertion sont-ils cohérents ? *Revue Copas* n°24, 2001
 - Pineau Gaston (dir. publication) *Accompagnement et histoire de vie*. Paris, l'Harmattan, 1998, 299 p
 - Pineau Isabelle, Chol Yves, Unvoas Jean. *La professionnalisation : points de repères pour l'accompagnement du programme* « Nouveaux services emplois jeunes ». AFPA-DEAT, Neuilly-sur-Marne, janvier 1999, 55p
 - Pochet E., Guinard S. *Les pratiques sociales des entreprises d'insertion*. Paris, CNEI, 1999 ; 132 p.
 - Pratiques d'accompagnement dans le champ de la formation. *Repères*, n°133, décembre 1999, 64 p
 - *Prendre le PLIE pour l'emploi : les plans locaux pour l'insertion et l'emploi, des outils adaptés au territoire* ; Amiens, Europlie, avril 1998, 27 p.
 - Professionnaliser les acteurs du bilan, de l'orientation et de l'accompagnement. *Formation et territoire*, n°6 juillet 2000 n° 6 juillet 2000, pp 137-145
 - Quoniam Maryse : L'ANPE au service des demandeurs d'emploi : l'accompagnement personnalisé. *Formation et territoire*, n°6, juillet 2000, pp 155-157.
 - *Recours au fonds d'aide aux jeunes dans le cadre de Trace* Circulaire DAS/DIIPSID n° 99-291 du 20.5.99 – BOMES n° 99-25 du 10.7.99.
 - *Rétention administrative et accompagnement social*. Circulaire DPM/DLPAJ n° 97- 497 du 10.7.97. BO Solidarité Santé n° 97-33 du 4.9.97
 - Rétière J.F. Professionnaliser les acteurs de la VAP. *Actualité de la formation permanente*, n°168, septembre octobre 2000, pp 104-109

- Schaller J.J. (dir. Publication) *Accompagner la personne en difficulté : politiques sociales et stratégies de direction*. Paris, Dunod, 1999, 217 p
- Speroni Sonia : L'accompagnement vers la formation et l'emploi, émergence et analyse d'une pratique. *Formation et Territoire*, n°6 juillet 2000, pp 19 26
- Vinet Xavier (dir. publication) *Formation à l'accompagnement des personnes en situation de mobilité professionnelle : outil de formation à destination des professionnels européens de l'orientation*. Rapport réalisé dans le cadre du projet ODAS. Nantes, CAFOC, avril 2001, 12