

Chapitre 3

LE JEUNE, ACTEUR

DE SON PARCOURS D'INSERTION

Un jeune qui sache ce qu'il peut et veut faire sur le plan professionnel et qui voit comment il y parviendra, bref un jeune avec un projet clair d'insertion, tel est sans doute le meilleur indicateur de réussite d'une année en CIPPA.

Mais ce projet, ce ne sont ni ses parents, ni ses formateurs, ni ses tuteurs, qui le lui donneront. Lui seul peut le construire.

Comment l'y aider ?

☐ Devenir « acteur »	31
➤ Le paradoxe éducatif	31
➤ Plusieurs dimensions à prendre en compte	32
Fiche Outil 7 Être acteur de son parcours	33
☐ Mobilisation	35
Fiche Outil 8 Passer contrat.....	39
Fiche Outil 9 Savoir gérer son temps	41
Fiche Exemple 10 Créer une association « d'anciens élèves »	43
☐ Valorisation personnelle	45
Fiche Outil 11 Accepter son image	47
Fiche Outil 12 La carte d'identité	49
Fiche Exemple 13 Le chantier de jeunes	51
☐ Communication	53
Fiche Exemple 14 Lire pour des enfants de maternelle	55
Fiche Outil 15 Réaliser un journal	57
Fiche Outil 16 Questionner, transmettre.....	59
☐ Socialisation	61
Fiche Outil 17 Pour travailler la socialisation.....	63
Fiche Outil 18 Conquérir son espace	65
Fiche Outil 19 Repérer les qualités exigées dans un emploi.....	67
Fiche Exemple 20 Le rallye insertion.....	69
☐ Accompagnement	71
Fiche Réflexion 21 Accompagner l'insertion	73
Fiche Outil 22 Se donner des repères pour accompagner	75
Fiche Outil 23 Grille pour présenter et analyser un cas d'accompagnement.....	77

❑ DEVENIR « ACTEUR »

Être acteur de son parcours d'insertion, c'est « se bouger », « prendre conscience des enjeux », « savoir ce que l'on veut », « se prendre en main », « décider », « faire des démarches », « s'investir »... Et souvent le formateur se trouve face à des jeunes qui lui disent : « Je ne sais pas, je n'y arriverai pas, ça sert à rien, c'est bouché ».

Comment le jeune passe-t-il d'une attitude à l'autre ? Comment son « accompagnateur » peut-il l'y aider ?

➤ Le paradoxe éducatif

Une injonction paradoxale

Une attitude d'implication, d'engagement ne se transmet pas, ne s'impose pas. Elle ne peut être que le fruit d'une démarche personnelle du jeune. Le coordonnateur et les formateurs se trouvent donc dans cette situation paradoxale d'amener le jeune à..., vouloir par lui-même. Ils doivent naviguer entre l'injonction d'insertion : « il faut... savoir ce que tu veux, choisir un métier, trouver un employeur », et le respect de l'autonomie : « c'est à toi de décider ».

Paradoxe renforcé par la tension entre deux lieux et la représentation qu'en a le jeune :

- d'un côté l'école où il se perçoit comme élève, où il est encore dans la logique de la scolarité obligatoire, où il doit faire ce qu'on lui dit ;
- de l'autre, le monde du travail où il entre dans la responsabilité de l'adulte.

Traiter le jeune comme un sujet qui s'autodétermine et non comme un cas à régler ou un individu à placer, accepter le temps nécessaire à la progression, vivre la situation comme un parcours, un trajet et non comme un état de fait, telle est la position du formateur qui n'est dans ce cas, ni un enseignant, ni un assistant social mais un « accompagnateur », quelqu'un qui chemine avec.

Armer pour l'incertitude

Aujourd'hui la difficulté éducative est redoublée par la complexité de l'environnement. La société est compliquée et l'éducation transmise par la famille ou par l'école ne donne pas au jeune tous les repères dont il aurait besoin, car souvent le jeune est issu d'un milieu où l'on se sent « largué » par les mutations en cours.

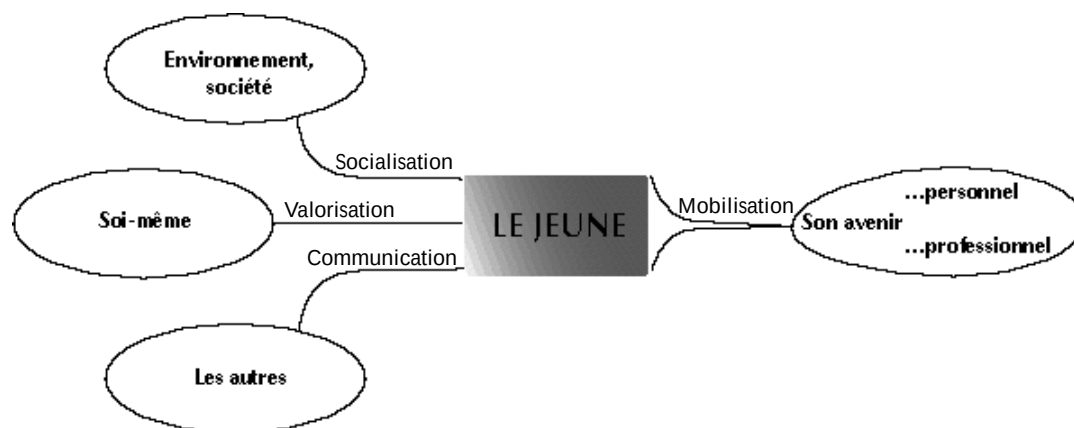
De toute façon et pour tous, l'avenir est incertain. Le message que le jeune reçoit de la société, c'est : « Peut-être qu'il y aura une place pour toi, mais ce n'est pas sûr ! ». Qui sait sur quel emploi aboutira celui qui aujourd'hui exprime une idée de métier, celui qui s'engage dans une formation, et même celui qui obtient son diplôme ? Dans un monde qui ne sait pas où il va, il est difficile de demander à un jeune de définir un projet.

Face à un avenir où il est hasardeux d'imaginer au-delà de quelques années, l'important est sûrement d'armer le jeune pour vivre et agir malgré les incertitudes.

Comment ?



➤ Plusieurs dimensions à prendre en compte



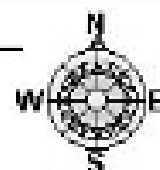
L'insertion du jeune est conditionnée par son attitude à l'égard de l'avenir qui, elle-même, est liée au regard qu'il porte sur lui-même et son histoire, sur la société et sur les autres personnes.

Solliciter son implication, c'est proposer un travail sur ces différents aspects. Ce sera l'objet des pages suivantes.

En résumé

LE JEUNE EST ACTEUR DE SON PARCOURS...		
s'il est engagé positivement à l'égard de son avenir	Passer du : « <i>je n'ai ni l'envie, ni la force de faire quoi que ce soit</i> », à : « <i>j'ai des choses à réaliser, je sais ce que je veux faire</i> ».	fi Mobilisation
Cette attitude est conditionnée par le rapport...		
...à soi-même	Du : « <i>je suis nul</i> » à : « <i>j'ai ma personnalité, j'ai une histoire, je vaudrais quelque chose</i> ».	fi Valorisation
...aux autres	Du : « <i>je ne sais pas m'exprimer, je ne peux rien dire</i> », à : « <i>je n'ai pas peur de m'exprimer, j'ose dire les choses</i> ».	fi Communication
...à l'environnement	Du : « <i>je ne sais pas où est ma place</i> » à : « <i>je fais partie de... je suis important pour..., on compte sur moi pour...</i> »	fi Socialisation

Le Jeune : son Environnement et son Avenir



IL ME MANQUE

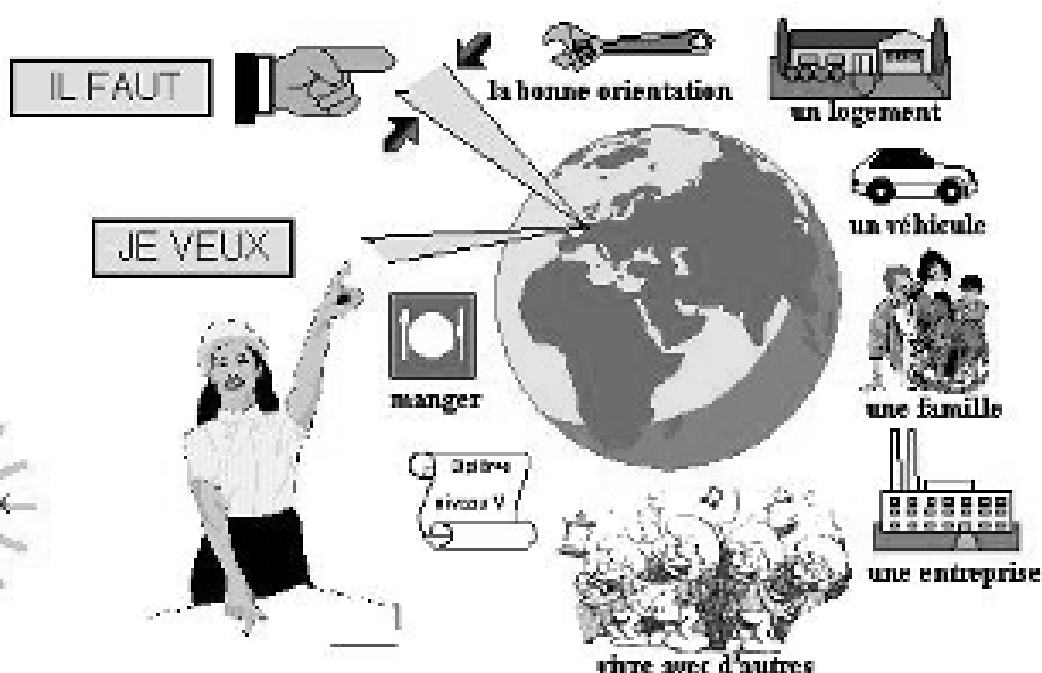
le Niveau scolaire
la Confiance
La Paix à la maison
le Courage
les Savoirs-faire
l'Indépendance

choisir

décider

trouver

obtenir



Commentaires

LE JEUNE : SON ENVIRONNEMENT, SON AVENIR

Les jeunes arrivant en CIPPA sont, le plus souvent, en situation d'échec.

Ils ont le sentiment d'avoir subi l'école : on leur a dit ce qu'il fallait faire pour réussir, et quand ils l'ont fait, on leur a souvent dit : « Ce n'est pas bon ! ». Incompréhension de la question posée, erreurs des réponses, sentiment de l'échec et pourtant il reste le désir d'être reconnu.

Ils n'ont pas eu beaucoup d'espace pour acquérir une personnalité — qui se construit par étapes de réussites — et, souvent, ils ont perdu confiance en eux.

Ils ont aussi le sentiment que tout a été décidé à leur place, les filières, les orientations (en fonction de leur incapacité).

Ils ont subi, pour certains d'entre eux, une ambiance familiale conflictuelle et ils n'ont pu trouver, là non plus, un lieu de reconnaissance.

Ils ont subi et nous leur disons : « Choisis ! ». Pour basculer de l'inertie à l'action, de la pression au choix libre, ils vont devoir apprendre à se connaître vraiment, apprendre à s'estimer (dans les deux sens du mot). Sans ces acquis, aucun choix et aucune décision ne seront possibles de leur part.

La fiche : « *Le jeune : son environnement, son avenir* » veut uniquement, par un jeu d'images et de mots, mettre en relief les éléments objectifs qui jalonnent ce parcours du « combattant ».

Je voudrais

Les mots à gauche de la figure symbolisent la *pression extérieure* subie.

« JE VOUDRAIS... !? » indique le *désir émergent* du jeune, confus mais présent.

Il y a

Le jeune a une conscience de réalités qui l'entourent. Il a des *points de repères* issus de son expérience et de l'observation.

Il me manque

Le jeune connaît ses *manques*. Il les a expérimentés souvent douloureusement. Il devra faire un travail d'estimation de ses « avoirs » et de ses manques à combler. Cette exploration lui permettra la prise de conscience qu'un « avenir » lui est possible.

De choisir à être heureux

Les chemins de l'insertion vont, en définitive, vers un seul objectif : « *être heureux* ».

Il s'agit d'« avoir » mais aussi d'« être ».

Il faut

Les *critères de réussite* sont définis par l'environnement social. Ils sont normatifs et constituent un passage obligé pour une reconnaissance sociale.

Je veux

C'est la *reprise en main* de sa vie par le jeune. Sa volonté propre, son implication dans le choix de son parcours vont permettre la réalisation de son désir. « On ne choisit plus pour moi, je connais les règles, j'en tiens compte et je sais où je veux aller ».

Cette fiche peut servir de support de réflexion lors d'échanges entre formateurs, lors d'une formation à l'insertion, mais aussi pour aborder certains thèmes avec un groupe de jeunes.

Fiche conçue par Yves Bouchaud, coordonnateur CIPPA d'Anenis.

❑ MOBILISATION

Se mobiliser, c'est investir son énergie dans une action, un projet, c'est ne pas craindre les efforts, c'est faire appel à toutes ses ressources pour aboutir à une réussite.

Cette mobilisation connaît des degrés divers et progressifs : réagir face à sa situation, éprouver l'envie de construire quelque chose, anticiper, décider de prendre en main son avenir, formuler un projet, se donner des objectifs, organiser son parcours...

Un déclic ?

Qu'est-ce qui va provoquer cette attitude volontaire chez un jeune ?

Certaines situations peuvent déclencher une dynamique d'autonomie comme :

- la rencontre d'une personne qui donne envie de faire, qu'on a envie d'imiter, pour qui on éprouve de l'admiration ;
- l'événement collectif ou individuel fondateur d'une dynamisation personnelle ou de groupe : un voyage organisé ensemble, une expérience marquante ;
- l'immersion tranquille, à la fois sécurisante et/ou décapante dans une structure éducative ou un stage dans une entreprise, la réalisation d'un projet.

Rien n'est automatique, aucun effet ne s'obtient à coup sûr et parfois le déclic peut naître du contexte le plus inattendu. Parfois les changements ne se révèlent que plus tard, quand les jeunes ont quitté la mesure CIPPA.

Ces situations ou activités qui suscitent, facilitent des changements d'attitudes, il est utile de mieux les cerner avec les jeunes eux-mêmes. Au-delà des expressions spontanées comme : « J'ai appris plein de choses dans ce stage », il est intéressant de repérer en quoi ont consisté ces changements. Faire le bilan des acquis en fin d'action, ce n'est pas seulement cumuler des gains, additionner des acquis, c'est aussi enregistrer des virages amorcés, des décisions prises, des sauts qualitatifs.

➤ Se projeter pour agir, jusqu'à quel point est-ce possible ?

Souvent l'on parle du « projet du jeune ». Avoir un projet d'insertion, ce n'est pas seulement pouvoir indiquer un métier ou une formation en réponse à la question : « Que veux-tu faire ? ».

La notion de projet (applicable aussi bien à un projet d'action qu'à un projet professionnel) nous éclaire sur ce qui est en jeu dans une attitude constructive à l'égard de son avenir.

Le projet, avant d'être un choix élaboré et exprimé, est une manière d'être :

- se projeter dans le futur : « qu'est-ce que je vais faire demain ? Le mois prochain ? L'année prochaine ? » (plutôt que de vivre seulement dans l'instant) ;
- percevoir l'avenir comme ouvert, comme comportant plusieurs possibles (et non comme la conséquence inéluctable de forces obscures) ;
- percevoir le présent comme un moment pour choisir (plutôt qu'exécuter ou subir) ;
- vivre son activité comme réponse à des besoins, comme recherche de finalités, comme guidée par des valeurs.



Le projet est donc d'abord l'expression du sens que l'on donne au temps, à l'action.

Le projet demande à être formulé pour être mis en œuvre, il devient alors projet de formation, projet professionnel, projet d'action. Le projet s'élabore selon les étapes suivantes :

- un diagnostic de la situation présente,
- un pré-projet indiquant des scénarios possibles,
- une vérification de la faisabilité,
- un choix,
- une mise en œuvre,
- une régulation au fil des étapes (modifier les objectifs en fonction des résultats déjà obtenus),
- une évaluation finale.

Le projet, c'est donc à la fois :

- des orientations à long terme (qui donnent le sens),
- des objectifs concrets à court ou moyen terme (qui donnent des repères proches et précis),
- des phases (car les résultats s'obtiennent par étapes),
- des moyens (cohérents avec les objectifs),
- des partenaires (car l'on ne travaille jamais seul).

Inviter un jeune à formuler un projet, c'est l'aider à passer d'une vague envie à une démarche organisée, cohérente. Voilà donc ce que devrait être un projet.

Une telle démarche est-elle une réalité envisageable pour les jeunes de CIPPA (comme pour beaucoup d'autres d'ailleurs) ? Il serait totalement irréaliste de penser qu'elle constitue un modèle applicable en l'état. Retenons en plutôt une orientation générale.

► Agir pour se projeter

Mais nous le constatons, les jeunes n'arrivent pas à se projeter dans le long terme, ils raisonnent par rapport au présent, recherchant un gain immédiat. L'obligation d'avoir un projet, de faire des projets, n'exerce-t-elle pas parfois une sorte de tyrannie sur eux comme sur les autres personnes en insertion ? Tout bouge, tout est incertain et il faudrait que celui qui est sans emploi, que celui qui échoue dans le système scolaire avance d'un pas décidé avec des idées claires sur ce que doit être son lendemain. N'y a-t-il pas là un impératif excessif que les conseillers chargés de guider les demandeurs d'emploi, ou que les formateurs eux-mêmes auraient bien de la peine à mettre en œuvre pour leur propre compte ?

La démarche de projet est un bon repère pour déployer son action de façon structurée mais parfois ne faudrait-il pas prendre les priorités dans un autre ordre ?

Réussir pour choisir

Dans la démarche de projet, on agit en fonction d'objectifs, de résultats à atteindre : on se projette avant d'agir. Mais ne peut-on inverser les termes : agir pour avoir envie, pour être en mesure de se projeter dans l'avenir ? La mobilisation ne naît-elle pas du plaisir d'agir, de la réussite d'une action : donner aux jeunes l'occasion de participer à des réalisations,

l'occasion de montrer et de se montrer qu'ils peuvent réussir (même s'ils ne savent pas toujours d'avance ce qu'ils vont en retirer), c'est peut-être le premier pas pour les mobiliser.

Saisir les opportunités

Une règle de la conduite de projet : savoir ce que l'on veut, et mettre en œuvre ce que l'on a décidé. Cependant la recherche de stage, d'emploi est faite d'une multitude d'aléas, d'imprévus parmi lesquels des opportunités peuvent être saisies. Être attentif à ce qui se présente, être à l'écoute de ce qui se dit, prendre en compte l'inattendu, savoir réagir aux propositions : les grands virages de la vie sont parfois autant liés à la capacité à repérer ce qui est offert, qu'à la ténacité dans les décisions. Les longs trajets sont faits de bouts de parcours où l'on a su monter dans le bon train.

Besoin de modèles

Dans le projet, au bout du chemin, il y a l'objectif qui marque le but à atteindre, la ligne d'arrivée. Mais bien des coordonnateurs ont pu constater le déclic provoqué par la rencontre d'une personne qui marque. Tel jeune veut devenir assistant social après avoir rencontré une personne qui exerce cette fonction après un parcours compliqué où le jeune se reconnaît. Tel autre choisit d'être tailleur de pierre suite à un stage chez un artisan. Telle autre jeune fille a recours à sa tutrice bien au-delà des questions de travail parce qu'elle a découvert qu'elle avait elle aussi « galéré » avant de trouver un poste où elle s'épanouit. Des jeunes se constituent ainsi des références, des modèles que bien souvent ils n'ont pu trouver dans leur entourage immédiat et ne développent une démarche de projet qu'à partir de ces identifications positives.

Besoin de repères

Parce que le point d'arrivée reste trop souvent flou, il est indispensable que le jeune se situe dans le temps et l'espace pour être sécurisé. Donner des repères au jeune, c'est lui donner un cadre. C'est l'aider à le respecter (ponctualité, organisation, engagement...). C'est aussi lui poser les limites.

Ainsi, c'est lorsque le présent aura été « balisé » que l'on pourra responsabiliser le jeune et lui permettre de mieux se projeter dans l'avenir.

*Le contrat : une démarche pour accompagner tout au long de l'année l'engagement du jeune dans la conduite de son parcours et dans la participation au dispositif *.*

ÉTAPE 1 • PREMIER CONTRAT : ADHÉSION À LA STRUCTURE

Au moment de l'inscription, chaque jeune reçoit un exemplaire d'un contrat identique pour tous.

Il s'agit, bien sûr, d'un contrat moral qui n'a aucune valeur juridique.

Son contenu :

- objectifs du CIPPA ou MODAL,
- statut du jeune,
- l'organisation du CIPPA ou Modal,
- engagements du stagiaire (respect de l'organisation et des personnes, implication...),
- engagements de la famille.

On y précise la durée ; le contrat pourra être revu au bout de deux ou trois mois, à l'issue du premier stage en entreprise.

Il est signé par le jeune, par les parents, par le coordonnateur. Le contrat doit être équilibré. Il doit comporter à la fois les engagements du jeune et ceux de la structure.

Article 1 • Les obligations des responsables du CIPPA

- accueillir le jeune sorti l'année précédente, en cours ou fin de scolarité et souhaitant, sur la base du volontariat, participer au CIPPA ;
- définir avec le jeune, compte tenu de ses aptitudes et de ses acquis, un parcours lui permettant d'établir un projet professionnel et un itinéraire d'accès au monde du travail ;
- l'informer sur les différents dispositifs facilitant l'insertion professionnelle des jeunes ;
- favoriser l'autonomisation du jeune dans sa recherche d'une entreprise d'accueil ;
- établir en fin de CIPPA, un bilan sur sa situation et sur les perspectives envisagées.

Article 2 • Les obligations du stagiaire

Le stagiaire s'engage de son plein gré :

- à participer au CIPPA pour partie, en regroupement (50 %), en entreprise (50 %) sous le statut scolaire ;
- à être présent régulièrement aux activités de formation ; toute absence non justifiée entraînera des sanctions (suspension des allocations familiales, bourses...) ;
- à avertir immédiatement le responsable du CIPPA en cas de maladie ou d'accident du travail et fournir un justificatif ;
- à respecter les horaires et les règlements intérieurs de l'établissement d'accueil et de l'entreprise d'accueil ;
- à tirer le meilleur parti des informations apportées par les divers partenaires dans sa démarche personnelle d'insertion professionnelle.

Article 3 • Engagement de la famille (ou tuteur)

- soutenir le jeune dans sa démarche d'insertion ;
- rencontrer les responsables du CIPPA.

Extrait du contrat d'engagement du CIPPA – COLLÈGE DU BELLAY – CHOLET

* Démarche proposée par Sylvie Wastiaux, coordonnatrice CIPPA-MODAL – Lycée Les Ponts-de-Cé.

ÉTAPE 2 : LE CONTRAT INDIVIDUALISÉ APRÈS DEUX OU TROIS MOIS

A l'issue de la première étape,

- un bilan est fait concernant les activités réalisées, le comportement, l'avancée du projet ;
- des objectifs propres à chaque jeune sont retenus sur les mêmes points.

Deux temps :

- travail individuel à partir d'une fiche qui pointe une série d'aspects mais propose aussi des questions ouvertes pour une expression plus libre. Cette fiche doit être détaillée pour les CIPPA, elle peut être plus ouverte pour les MODAL ;
- puis entretien.

Afficher ses objectifs

Le jeune écrit un objectif pour la période à venir et affiche sa feuille. L'ensemble des feuilles resteront là pendant toute la période.

Cette méthode a pour but de renforcer l'engagement personnel en le rendant public.

Lorsque cette méthode a été utilisée :

- *elle a amené des jeunes à s'entraider. Ils le sentaient solidaires de la réussite de leur copain, un peu responsables de l'atteinte de ses objectifs ;*
- *elle a servi d'appui au coordonnateur pour faire le point.*

ÉTAPE 3 : POINTS INTERMÉDIAIRES

Cette étape n'est pas programmée à échéance fixe. Elle dépend de l'évolution des individus et du groupe. Elle est nécessaire quand apparaissent des problèmes.

Cette étape comporte trois temps :

- un travail collectif (le groupe peut s'exprimer sur des problèmes collectifs mais aussi sur les évolutions individuelles),
- travail individuel : reformulation du contrat,
- entretien avec le coordonnateur.

Avec certains jeunes, ces points sont à faire très fréquemment.

ÉTAPE 4 : BILAN DE FIN D'ANNÉE

Où en est-on à la fin de l'année par rapport aux objectifs ?

Retour sur les grandes étapes d'évolution. Trois parties :

- bilan des acquis, des stages,
- bilan des atouts personnels, des capacités à mener une vie sociale,
- projet actuel, solutions envisagées.

Sens de la démarche de contrat

- **Formaliser l'engagement** : la démarche « objectifs fi bilan fi objectifs... » amène le jeune à préciser son implication autour d'aspects concrets qu'il pourra vérifier ensuite.
- **Jalonner le temps par des étapes** : beaucoup de jeunes vivent dans l'immédiat la démarche amène à anticiper des échéances plus ou moins proches. C'est une façon de travailler la perception du temps.
- **Marquer la réciprocité** : le CIPPA ne fonctionne que s'il y a engagement mutuel : « Si tu t'engages, nous nous engageons ». C'est différent à la fois du programme obligatoire et de la formation libre-service.

Cette fiche propose deux supports pour développer la responsabilité du jeune *.

1^{re} ÉTAPE : LA FEUILLE D'AGENDA

But à long terme :

- développer la capacité d'anticipation,
- accepter les contraintes imposées par d'autres.

But à court terme :

- gérer son temps,
- se fixer des objectifs,
- planifier les activités.

Consigne

Guidé au début, puis de façon de plus en plus autonome, le jeune inscrit à l'avance ses rendez-vous, ses démarches, les tâches qu'il doit réaliser, et même ses intentions sur une feuille construite selon le modèle ci-dessous.

Agenda					
Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 4	Jours suivants

2^e ÉTAPE : LE PLAN DE TRAVAIL OU FEUILLE DE ROUTE

But à long terme :

- développer la capacité d'anticipation et responsabiliser le jeune,
- gérer son temps,
- reconnaître et vouloir gérer ses lacunes.

But à court terme :

- disposer d'un pense-bête et d'un moyen d'auto-contrôle.

Consigne :

Guidé au début, puis de façon de plus en plus autonome, le jeune détermine lui-même les exercices qu'il va faire : il les inscrit sur une feuille comme ci-dessous. De semaine en semaine, la feuille reprendra sur la précédente les exercices qui n'ont pas été faits et ceux qui comportent trop d'erreurs.

Prénom.....NOM.....				
Plan de travail Semaine du..... au.....				
Travail prévu	Travail réalisé	Travail à reprendre	Travail non fait	Observations

* Proposée par Noëlle Burgkard, coordonnatrice CIPPA Rutigliano – Nantes.

UNE IDÉE*

Ce projet est né de la conjonction de trois idées :

- des jeunes du MODAL exprimaient le fait que l'entreprise leur donnait la possibilité d'expérimenter le travail mais qu'ils n'avaient pas la possibilité d'avoir des responsabilités sur le plan local ;
- les jeunes estimaient que les échanges européens devraient servir à tous et aider à faire évoluer les structures. Pour cela, ils avaient besoin d'un relais ;
- les jeunes qui sont passés dans les CIPPA et Modal sont aujourd'hui en formation ou au travail, ils ont poursuivi leur parcours d'insertion. Ne pourraient-ils pas être des personnes ressources pour ceux qui aujourd'hui fréquentent ces dispositifs ?

De là est né un atelier animé par les FRANCAS à Angers sur le thème « Monter une association » avec pour but d'aboutir à une association d'anciens gérée par les jeunes eux-mêmes.

UNE ASSOCIATION QUI SE MET EN PLACE

Cet atelier a eu lieu (six demi-journées). Plusieurs jeunes se sont pris au jeu.

Les statuts de l'association sont déposés en préfecture (septembre 1998) :

Objectifs

Maintenir un lien entre la structure et les anciens.

Moyens

Identifier et maintenir un réseau d'anciens qui acceptent d'apporter leur contribution à l'insertion des nouveaux :

- soit en acceptant de les recevoir, de servir de relais pour trouver des stages,
- soit en acceptant d'intervenir auprès du groupe.

L'activité l'an prochain

1. Constituer le bureau.
2. Faire une assemblée générale et présenter les statuts de l'association.
3. Répertorier les anciens qui veulent bien devenir adhérents.

LE RÔLE DU COORDONNATEUR

Les décisions doivent être prises par les jeunes eux-mêmes.

La difficulté sera d'assurer la relève : il est probable qu'il sera difficile d'avoir des jeunes qui s'impliquent plus d'une année.

Le coordonnateur aura donc à veiller à ce que la transition s'effectue.

Il aura sans doute à assurer également le soutien logistique.

Sens de cette initiative

Au-delà de l'appui pour trouver des stages, les anciens peuvent fournir une référence pour ceux qui commencent le parcours d'insertion. Ils représentent la perspective d'un parcours possible.

* Présentée par Sylvie Wastiaux, coordonnatrice MODAL – Lycée Les Ponts-de-Cé.

❑ VALORISATION PERSONNELLE

« Je pars en recherche, mais je vais revenir, parce que je ne vais pas trouver. Je ne trouve jamais ».

Ainsi s'exprime un jeune avant d'entreprendre des démarches auprès d'employeurs. C'est l'expression même de la dévalorisation personnelle.

Le travail au CIPPA ne consiste pas seulement à se définir un projet, à acquérir ou à maintenir des connaissances de bases..., c'est aussi une « construction de soi », c'est un développement personnel et c'est essentiellement construire une image positive de soi.

.....

Les jeunes de CIPPA ont tendance à se dévaloriser. Mais sous l'attitude subjective, il y a une réalité bien objective : la vie ne leur a en général pas fait de cadeaux et l'héritage qu'ils reçoivent est parfois plus un fardeau qu'une ressource. Avoir un regard positif sur soi, c'est savoir qu'en soi il y a quelque chose de plus fort que tous les handicaps, affirmer que les échecs passés sont dépassables.

*S'accepter, se connaître, se faire reconnaître,
ce sont trois aspects de la valorisation personnelle.*

➤ S'accepter

C'est fondamentalement s'accepter tel que l'on est,
c'est accepter de ne pas être parfait,
c'est accepter de se regarder.

➤ Se connaître

C'est pouvoir dire qui l'on est...
C'est identifier ses forces et ses faiblesses.

➤ Se faire reconnaître

C'est ne pas se soumettre au regard négatif de l'autre,
c'est vouloir être accepté tel que l'on est,
c'est mettre en œuvre des stratégies pour occuper une place.

A ces aspects correspondent aussi trois temps, mais dans quel ordre ?

- s'accepter (s'aimer), condition pour pouvoir se connaître (s'observer),
- se connaître (ses goûts, ses réussites, ses limites...) pour les accepter,
- se connaître pour se faire reconnaître (tel que l'on est),
- se faire reconnaître (dans l'action) pour mieux se connaître, s'accepter.

La valorisation personnelle se situe au carrefour :

- de soi et de l'autre,
- de l'image que l'on a de soi et de l'image que l'autre renvoie,
- de l'image que l'on donne de soi et de l'image que l'autre attend,
- de l'image que l'on hérite et de l'image que l'on se construit.

S'accepter, d'abord une question d'ambiance, un climat de confiance et de respect.

Voici quelques moyens * :

1^{re} ÉTAPE : LE MIROIR

Un grand miroir permettant de se voir de la tête aux pieds est installé dans la salle sur un « parcours oblique ».

BUT A LONG TERME : Préparation indirecte au caméscope !

BUT A COURT TERME : JE se voit.

Remarque : Personne n'est resté étranger à ce miroir. Il a su apprivoiser les plus timides !

2^e ÉTAPE : L'ALBUM PHOTO

Deux appareils photo circulent et sont en libre service. Ce travail se fait au début de l'année.

PREMIER BUT : « Je » se voit, mais se donne aussi au regard des autres, l'image reste.

SECOND BUT : Exercice d'écriture : les photos, une fois collées dans un album, seront illustrées de textes rédigés par les jeunes.

Remarque : « Le premier album réalisé a disparu très tôt... Images insoutenables ou partage ? Sans réponse à cette question, j'ai préféré attendre plusieurs mois avant de proposer de le refaire : proposition accueillie très positivement par tous. »

3^e ÉTAPE : LE CAMESCOPE

D'abord utilisé pour voir ce que l'on ne voit jamais de soi... le dos !

BUT A COURT TERME : se voir en mouvement, travail sur les attitudes.

BUT A LONG TERME : satisfaction d'un dépassement.

Remarque : Le caméscope est un outil remarquable avec des gens confiants et volontaires, mais redoutable s'il est manié sans prudence. Il est quelquefois important de préciser que les images capturées sont la propriété de la personne filmée et le meilleur moyen de le prouver est d'effacer chaque prise de vue après chaque analyse. Moins habituelle que la photo, l'image du caméscope est pourtant perfectible : « Je peux défaire ce qui ne me convient pas ». Une nouvelle image peut effacer la précédente : c'est une ouverture sur le changement.

4^e ÉTAPE : LE THÉÂTRE

Les objectifs sont proches de ceux visés avec le caméscope, mais à notre niveau, c'est à lui qu'on offre la dimension artistique.

Que l'objectif soit une représentation de fin d'année ou simplement un jeu de rôle, il rend élastique la distance entre l'imaginaire et le réel. Il élargit le champ de ce qui est possible, permis et dédramatise des situations difficiles ; on s'engage, on peut faire des essais, recommencer... travailler.

BUT A COURT TERME : Jeux, mise en scène de situations vécues en entreprise ainsi que des désirs, des peurs, des conflits et... de projections dans l'avenir...

BUT A LONG TERME : Lent travail d'acceptation de soi.

DÉROULEMENT : Les exercices collectifs, au sol et sans un aménagement spécial sont obligatoires. Par contre, les expressions libres sur l'estrade s'adressent aux volontaires.

Mais le jeu est contagieux et ceux qui ont plus de mal à s'engager sont souvent entraînés lors d'improvisations.

Remarque : Une représentation permet à tous de s'engager à la mesure de ses moyens :

1) dans le jeu 2) dans les décors 3) dans les bruitages 4) dans les costumes

* Proposé par N. Burgkard – CIPPA Rutigliano – Nantes.

Chaque jeune rédige sa « carte d'identité » selon le modèle page suivante *.

OBJECTIFS

Voir sa vie pour la vivre.

Mieux se connaître en s'appuyant sur des analogies.

Esquisser son portrait, dresser l'inventaire de soi.

Se décrire pour mieux se connaître, pour mieux se « vendre ».

Définir ses habiletés, ses qualités, ses valeurs.

Mesurer ses centres d'intérêts.

Se projeter dans le temps.

Travailler sur soi.

MÉTHODE

1. Première demi-journée

Le formateur travaille avec un nombre restreint (un demi groupe à la fois).

- il explique le but de la démarche (*pour être en mesure de se présenter, il y a besoin de se connaître : la carte affichée servira à présenter le groupe aux familles qui viendront lors de la porte ouverte*) ;
- il distribue le document et le commente par rubrique ;
- par binôme, au crayon de bois, les jeunes répondent aux questions.

Si certains sont réticents (cela se limite en général à quelques cas), ils travaillent seuls et quand ils le veulent.

2. Entretiens individuels : le jeune commente ce qu'il a écrit.

3. Le document est finalisé

dans son contenu mais aussi dans sa forme, avec une volonté esthétique le plus souvent pour être affiché.

Certains suppriment certaines informations trop personnelles ou affichent sans la photo.

Mais au fil du temps on voit les dernières photos se mettre en place et quelques-uns apporter des compléments à ce qu'ils avaient écrit.

Cet exercice peut se faire à partir de janvier, quand le groupe de stagiaires s'est constitué. Le coordonnateur connaît alors suffisamment chaque jeune et a pu instaurer une relation de confiance.

Il ne peut être présenté comme obligatoire.

Pour les familles, cette carte d'identité est souvent l'occasion de découvrir des facettes inconnues de leur enfant.

COMMENTAIRES

L'animateur de ce type de travail doit être à la fois :

- un révélateur pour le jeune (il facilite par le questionnement et l'attitude de confiance, l'expression de ce que les jeunes détiennent en eux sans le soupçonner) ;
- un catalyseur car il provoque l'émergence d'envies.

Il doit expliquer le but de ce travail et y revenir, car au premier abord il surprend, et les jeunes ne perçoivent pas d'emblée son utilité.

Il est arrivé que certains évoquent des situations difficiles, des expériences de la mort, des doutes sur leur identité, etc. Il est important de se sentir capable de recevoir ces informations. Si ce n'est pas le cas, on peut ne sélectionner que quelques rubriques.

* Conçu par Christel Gaboriau, coordonnatrice CIPPA – Collège Avrillé.

État civil Nom : Prénom : Date de naissance : Lieu de naissance : Adresse : N° de tél. : Signes particuliers : Taille : Poids :	"Je" à l'imparfait La ou l'une des plus grandes joies de ma jeunesse/enfance : L'événement le plus récent qui m'a marqué(e) : L'année qui a été la plus importante pour moi : Le regret le plus constant que j'ai :	Ma frimousse	Mon futur Personnel Le projet qui me tient le plus à cœur : Professionnel La profession que j'estime le plus : Le métier que j'aimerais pratiquer : Pourquoi ?	"Le" mot Un adjectif qui pourrait me définir : S'il y avait un mot à choisir dans le dictionnaire, ce serait... pour moi... "joie" = "amour" = "espoir" = "famille" = "amitié" = "tristesse" = "bonheur" =	"Moi" au pluriel Ma couleur favorite : Elle évoque... Mon plat préféré : Le pays où j'aimerais aller : Mon idole : Mes loisirs favoris : Mes émissions TV préférées : Un livre, un film que j'ai aimé :	Ce que je crois : Mes deux plus grandes qualités selon moi : Mes deux plus grands défauts selon moi : Ce que j'aime en moi : (physique) Ce que je n'aime pas en moi : (physique)	Ce qu'ils en disent Ce que les autres aiment en moi (traits de caractère) : Ce que l'on n'aime pas en moi (traits de caractères) :	L'autre pour moi Quelle partie du corps est la plus importante pour moi chez : l'homme ? la femme ? Quel est le trait de caractère qui me semble le plus important chez l'autre ?
---	--	---------------------	---	--	--	---	---	--

*Un moyen pour se faire reconnaître *.*

Cette action a été mise en place en partenariat avec les services municipaux de la ville de CHOLET et les CIPPA, par l'intermédiaire du DSU. Le développement social urbain a joué un rôle facilitateur dans la mise en place des chantiers.

Cette action s'inscrit dans le Cadre des Contrats de Ville.

OBJECTIF DES CHANTIERS

1. Développer le sens de la citoyenneté et de la collectivité.
2. Participer à une réalisation de groupe, apprendre à travailler selon les aptitudes de chacun.
3. S'initier à des techniques professionnelles :
 - découvrir ses compétences,
 - développer des habiletés.
4. Découvrir des métiers, des poste de travail, les conditions de travail.
5. Acquérir le goût de l'effort.
6. Être reconnu.

RÉALISATION

Plusieurs chantiers, chacun d'une durée de quatre jours, ont eu lieu :

- deux chantiers en partenariat avec le service espaces verts (*construction de jardinières*),
- un chantier en partenariat avec le service des sports (*travaux au niveau d'un stade*),
- trois chantiers en partenariat avec le service peinture (*rénovation de deux salles et entretien au niveau d'un stade*).

Présentation aux jeunes

1. Présentation du contenu du chantier.
2. Présentation des consignes, des règles pour le bon déroulement du chantier :
 - règlement par rapport au travail, au lieu d'exécution,
 - horaires,
 - tenues (mise à disposition de bleus...),
 - déjeuner.
3. L'encadrement :
 - l'encadrement technique a été assuré par un ouvrier mis à disposition toute la journée, il a présenté aux jeunes le travail à réaliser, les techniques à utiliser, le nettoyage et le rangement du matériel ;
 - l'encadrement pédagogique a été assuré par la coordonnatrice de référence et/ou un intervenant CIPPA de l'Éducation nationale (conseiller d'orientation, professeurs, instituteur SEGPA).
4. Repérage des lieux :
 - accueil par l'ouvrier et le contremaître du service municipal concerné dans une salle proche du lieu du chantier. Déplacement sur le lieu du chantier.

** Présenté par les « CIPPA » du Collège Joachim du Bellay – CHOLET.*

Outils d'évaluation

Fiche de présence.

Grille d'observation sur la répartition des tâches dans le groupe et leurs réalisations.

Questionnaire sur la connaissance des tâches avant et après le chantier.

Questionnaire d'auto-évaluation, base d'échanges et de discussions avec l'ouvrier technique.

Exploitation pédagogique

Discussion entre les jeunes, l'ouvrier technique et le contremaître sur :

- la découverte du travail,
- le poste de travail donc le métier correspondant,
- l'organisation des services municipaux.

*Réutilisation de situations techniques vécues au cours du chantier
en cours théoriques (mathématiques, VSP Vie Sociale Professionnelle...)*

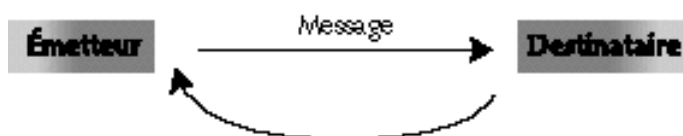
Reconnaissance de la structure et des jeunes pour le travail réalisé

- montage d'un film vidéo et/ou d'un album photos,
- tee-shirts sérigraphiés en cours d'arts plastiques,
- organisation d'une sortie,
- réception par le maire et une partie de l'équipe municipale des jeunes, des familles et des employeurs alternativement soit à la mairie, soit au CIPPA.

❑ COMMUNICATION

Pour être acteur de son insertion, le jeune doit entrer en contact avec les autres : il doit rechercher des informations, se présenter, discuter, poser des questions, tenir compte des consignes, comprendre qu'il y a plusieurs façons de s'exprimer en fonction de ses intentions mais aussi des interlocuteurs, du contexte... La capacité de communication est un facteur clé de l'insertion.

La communication, c'est le fait qu'un message circule d'un émetteur jusqu'à un destinataire.



Comme émetteur ou comme destinataire de la communication, le jeune est amené à développer des capacités de relation à autrui.

➤ L'expression

S'exprimer, c'est :

- faire connaître aux autres :
 - ce que l'on fait,
 - ce que l'on ressent,
 - ce que l'on pense.

C'est donc à la fois ne pas craindre d'être soi-même, de s'exposer, de se dévoiler, et en même temps tenir compte de l'autre, du contexte pour trouver le bon registre.

S'exprimer à travers des mots,
mais aussi ses attitudes, ses gestes,
sa coiffure, ses vêtements,
ses objets, sa chambre...

Les occasions sont multiples où le coordinateur observe et encourage l'expression.
Exemples :

- En début d'année, un travail de bilan personnel est fait. Il peut se réaliser en collectif pour favoriser une dynamique de groupe et permettre de s'entraîner à accepter le regard des autres sur soi.
- Les temps de pause sont des moments où, hors de la présence du formateur, les défenses se relâchent. Les jeunes laissent voir et entendre des paroles, gestes, attitudes qui les révèlent.
- Atelier d'art plastique. Les jeunes aiment généralement cette activité : goût pour un travail libre, ludique, mais aussi façon de laisser une trace d'eux dans la structure : « Je suis passé par là. J'y ai laissé ma marque. On m'a accordé une place ».



► L'écoute

Écouter,

ce n'est pas seulement prêter attention, éviter de penser à autre chose (quand l'enseignant parle, par exemple).

C'est comprendre et d'une certaine façon partager ce que l'autre exprime, entrer dans son point de vue (même sans l'approuver), c'est donc retenir son jugement, c'est accepter des opinions divergentes.

Une discussion s'engage au sein du groupe sur une question qui préoccupe : prises de positions, réactions, accords et conflits. Au formateur d'observer et de structurer cet échange : écoute, tolérance, mais aussi débat et affirmation de soi.

► Le décodage

Recevoir un message, c'est en comprendre le sens, c'est derrière les mots, identifier l'intention (déclarée ou cachée) de l'émetteur, situer le message dans son contexte.

Ce décodage est souvent spontané, mais dès que l'on sort de son environnement familial, il devient un exercice parfois ardu, en tout cas nécessaire, sans lequel on ne comprend rien.

Il y a donc besoin de s'entraîner à décoder. Le refus de « décoder », c'est croire que « c'est évident », qu'il est inutile (ou impossible) de décrire plus précisément, d'expliquer, de traduire pour l'autre.

Exemple : comment le jeune va-t-il réaliser qu'en entreprise, il n'est plus dans le contexte familial ou le milieu scolaire ? Ce décodage a besoin d'être assisté : rôle du tuteur, du formateur.

fi La lecture est sans doute une bonne occasion de développer cette capacité : lecture du journal, lecture des petites annonces, d'un plan, d'une notice, d'une affiche, d'une publicité, etc. : lire pour soi et « traduire » pour les autres.

*Des jeunes d'un CIPPA lisent des contes à des enfants de petite et moyenne sections de maternelle **.

HISTORIQUE

Tous les ans, nous avons des difficultés à trouver des livres adaptés à des jeunes et pouvant servir de base pour la remise à niveau en français.

Il fallait trouver un prétexte pour utiliser des livres pour les enfants. Ainsi est né l'atelier lecture qui se déroule dans une classe de maternelle.

Ce travail se fait en collaboration avec deux enseignants, qui savent intervenir auprès des petits quand le jeune éprouve des difficultés à déchiffrer le texte déjà préparé.

OBJECTIF

Que tous les jeunes puissent lire couramment.

DÉROULEMENT

L'atelier a lieu deux fois par semaine et dure environ une heure :

- une animation dans la classe de petite section, le mardi avec trois jeunes,
- une autre, le vendredi matin avec trois autres jeunes.

Les jeunes du CIPPA inscrits à la bibliothèque, empruntent des livres sur un thème choisi par eux, en groupe, ils les étudient et sélectionnent celui qui sera lu aux enfants.

Chaque livre est, au préalable, étudié en français (grammaire, analyse du texte...) ainsi qu'en communication (lecture et animation sur chacune des lectures : voix basse et haute, travail sur le souffle, respiration, articulation...) par l'ensemble du groupe.

BILAN

Émergence de lacunes (en lecture) fi mobilisation fi progression.

Les jeunes ont accepté très vite de reconnaître les difficultés qu'ils pouvaient avoir en lecture et ont tous progressé.

Meilleure cohésion du groupe

La formation du groupe est plus facile. En effet ils ont peur de faire cette lecture et deviennent tous rapidement solidaires et responsables.

Les préparations pour l'atelier ont permis à toute l'équipe pédagogique de faire émerger les autres difficultés de chaque jeune (confidences sur la vie privée, réflexion pour l'avenir...).

Valorisation des jeunes, modification du comportement

Au fil des lectures, les jeunes sont devenus conteurs.

Ils sont attendus et embrassés par toute la classe de maternelle. Un lien s'est créé : les enfants sont très attentifs et les jeunes veulent être performants.

Travail sur l'image de soi

Les jeunes se sont mis à veiller à leur tenue, leur apparence.

Retombées positives pour l'insertion

Tous les jeunes ont un projet professionnel, seuls deux n'ont pu le concrétiser à la fin de l'année.

** Atelier organisé par Line Guillou, CIPPA Gondoliers – La Roche-sur-Yon.*

*Un atelier communication consacré principalement à la réalisation d'un journal du CIPPA destiné aux échanges avec les jeunes d'autres CIPPA *.*

OBJECTIFS

Communication

Échanger des informations, communiquer par l'écrit.

Utiliser les nouvelles technologies de la communication (informatique, Internet).

S'ouvrir sur l'extérieur : communication entre plusieurs structures d'insertion et échanges de points de vue.

Responsabilisation

Rendre compte d'un travail de groupe.

Partager des responsabilités.

Prendre des initiatives dans le choix et la présentation des textes.

Confiance en soi

Constater l'efficacité de son travail

Méthodologie

Acquérir une méthode et respecter des règles : cadre de travail, forme du texte, contraction de texte, tri et choix d'articles.

Renforcement des acquisitions en informatique.

RÉALISATION

Séances hebdomadaires de trois heures.

Une « table ronde » regroupe chaque fois tous les participants : on y définit les thèmes de travail de la séance.

Les textes sont préparés par chacun puis mis en commun. Ensuite a lieu un travail de contraction de texte (avec nombre de mots à employer).

La saisie sur ordinateur est effectuée par les jeunes. Les titres sont recherchés en commun et la mise en page (réalisée par un aide-éducateur) est imaginée et discutée par tous.

Des photos sont prises tout au long de l'année en fonction des sorties organisées. Ces photos illustrent les articles. Des recherches documentaires par Internet permettent de trouver d'autres illustrations.

Un journal comporte : des rapports d'activité, des petites annonces, des présentations d'entreprises, des comptes-rendus de films etc.

MATÉRIEL

Ordinateur (avec traitement de texte Word et Publisher, accès à Internet).

Appareil photo et scanner.

COMMENTAIRES DU COORDONNATEUR

Le côté ludique de l'atelier mais aussi la mise en situation réelle de communication motivent les jeunes. Les articles ont provoqué des réactions dans un autre CIPPA : des échanges se sont instaurés par courrier électronique. Les jeunes ont éprouvé un immense plaisir à ouvrir leur courrier et à y répondre. Les réactions ont été reprises dans le journal suivant.

L'atelier communication comporte plusieurs autres activités :

- une étude de la presse : son rôle, son utilité,
- une visite du « Courrier de l'Ouest » pour assister à sa fabrication,
- la participation à une émission de radio. L'assistance à la réalisation d'une émission TV.

* *Annick Guilleux, coordonnatrice CIPPA de Coulaines.*

*Exercices de communication **.

EXERCICE 1 : SAVOIR POSER DES QUESTIONS

Le formateur décrit un dessin ou une figure géométrique, qu'il a auparavant tracée sur une feuille de papier. Les élèves reproduisent cette image à partir des indications que leur donne le formateur.

Objectif

Réaliser l'importance d'une question.

Savoir la formuler pour obtenir la réponse souhaitée.

Déroulement

L'exercice se déroule en trois temps :

1. Reproduction du dessin avec les seules indications du formateur, sans avoir le droit de poser de questions.
2. Reproduction du même dessin, mais cette fois les élèves peuvent poser toutes les questions qu'ils veulent, en sachant que le formateur ne peut répondre que par oui ou par non.
3. Comparaison des deux dessins réalisés, entre eux et avec le dessin du formateur.

Remarque : Pour le dessin il est préférable de n'utiliser que des lignes simples : droite, courbes, points. Ne faire aucun geste qui empêcherait de se concentrer sur les seules paroles.

EXERCICE 2 : TRANSMETTRE UN MESSAGE

Cet exercice sert à illustrer les réflexions sur les informations colportées, les ragots, la nécessité de vérifier l'exactitude des informations, et plus généralement l'attention qu'il faut porter à tout désir de communication.

Objectif

Réaliser les pertes et transformations des informations dans la communication : on a beau être de bonne foi, on peut comprendre ou transmettre des informations erronées.

Déroulement

Cinq volontaires sortent de la classe. Les élèves restants observent une image qu'ils vont devoir ensuite restituer aux élèves sortis, sans l'avoir sous les yeux.

Le premier élève qui entre, entend une description qu'il va redonner au second et ainsi de suite jusqu'au dernier.

Les autres sont observateurs : ils notent au fur et à mesure les informations qui se transforment, disparaissent ou naissent de l'imagination de l'émetteur.

La réussite de cet exercice dépend de l'image choisie : elle doit être riche et se prêter à des interprétations, extrapolations...

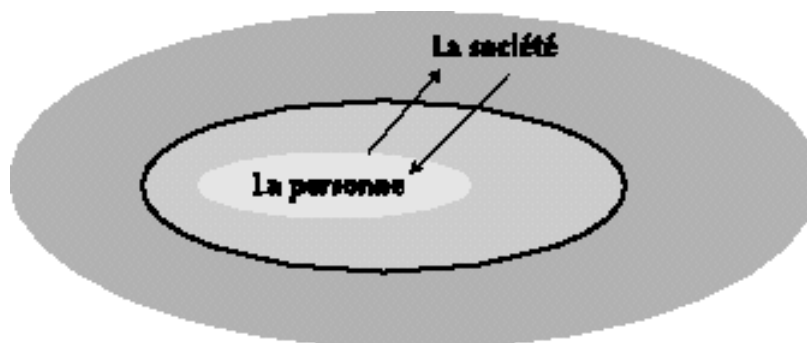
** Présentés par Noëlle Burgkard, coordonnatrice CIPPA Rutigliano – Nantes.*

❑ SOCIALISATION

Le terme « socialisation » est à rapprocher de : société, social, association, associé, sociétaire...

La socialisation désigne le fait de développer des relations sociales, d'être capable de vivre en groupe. Elle correspond au processus par lequel l'individu s'incorpore à la société : la personne n'étant pas une entité isolée, elle se construit en devenant membre d'un collectif plus large, collectif qui s'étend avec le développement personnel (famille fi voisinage fi milieu scolaire fi milieu professionnel fi société).

➤ Ce processus recouvre un double mouvement



Aller vers son environnement (mouvement d'extériorisation)

Partir à sa découverte, le connaître et y trouver sa place, s'y faire une place.

Développer cet aspect c'est :

Sortir du milieu que l'on connaît	fi curiosité
Découvrir	fi acceptation du risque de l'inconnu
Connaître, étudier, décrire ce que l'on voit	fi réflexion
S'y situer, s'y investir, y agir	fi implication

S'approprier les règles de vie en société (mouvement d'intériorisation)

Règles de la vie en groupe.

Règles de la vie d'entreprise.

Règles de la vie sociale.

Ne pas oublier que l'on ne part jamais de zéro : toute personne a déjà intégré des règles de vie sociale (celle de la famille, de l'école, des groupes de copains...). Toute appropriation nouvelle (par exemple celle de l'entreprise) est à la fois un ajout, un enrichissement et une remise en cause. La socialisation, n'est à aucun moment un processus à partir de rien, c'est toujours un remodelage de l'existant. Il s'agit en fait de se transformer au contact de la société.

Voici des pistes de travail pour développer les capacités de vie en société.

LA LECTURE DE L'ENVIRONNEMENT

Par exemple : découvrir et décrire une institution, une entreprise :

- Quel en est le but, la fonction, la production ?
- Qu'y trouve-t-on ?
- Quelles règles ?
- Quels moyens ?
- Quel intérêt pour moi ?

LA RÉFLEXION SUR LES DÉCALAGES CULTURELS

notamment entre milieu familial, école et milieu de travail.

Exercices possibles en appui :

travail sur le sens des mots (et leur relativité).

- un élève écrit un mot, son voisin en donne la définition et plie la feuille en cachant le mot défini, le suivant indique le mot qu'il pense pouvoir correspondre à la définition et ainsi de suite. A la fin, constat des décalages : pourquoi sont-ils apparus ?
- chacun écrit sur une feuille de papier le chiffre qui correspond à des mots comme : une personne âgée, rouler très vite, une ville très éloignée, un salaire très élevé, une voiture très chère, un retard inadmissible, l'âge souhaitable du mariage...
- chacun donne un mot équivalent à bonheur, réussite, souffrance, liberté, etc.

Les décalages peuvent venir de choix personnels mais aussi de conditionnements sociologiques.

Tous les exercices de communication peuvent se prêter à une réflexion sur l'influence du milieu comme cadre de référence et sur les malentendus qui en résultent.

Réflexion sur le stage en entreprise

Recherche des règles à respecter pour être compris, pour être accepté...

Recherche du vocabulaire propre à un métier, un milieu.

Comparaison des façons de s'habiller chez soi, en vacances, sur un chantier, dans un commerce, dans d'autres contrées ou pays...

LA FORMALISATION DE SON RÉSEAU DE CONNAISSANCES

Exemples :

- rechercher et indiquer le métier des personnes que l'on connaît ;
- acquérir une méthode dans le démarchage auprès des entreprises : noter à chaque rencontre, l'interlocuteur et la réponse obtenue (en vue de reprendre éventuellement contact par la suite), obtenir de nouveaux noms et des adresses.

LA VIE DE GROUPE AU SEIN DU CIPPA

Le CIPPA est une société en miniature. Tous les moments peuvent devenir objet d'observation, d'expérimentation, d'entraînement. On peut y considérer des espaces concentriques de socialisation, du plus restreint (la salle, le groupe) au plus global (la ville, la société) (*voir le schéma de la page suivante : Un espace à conquérir*).

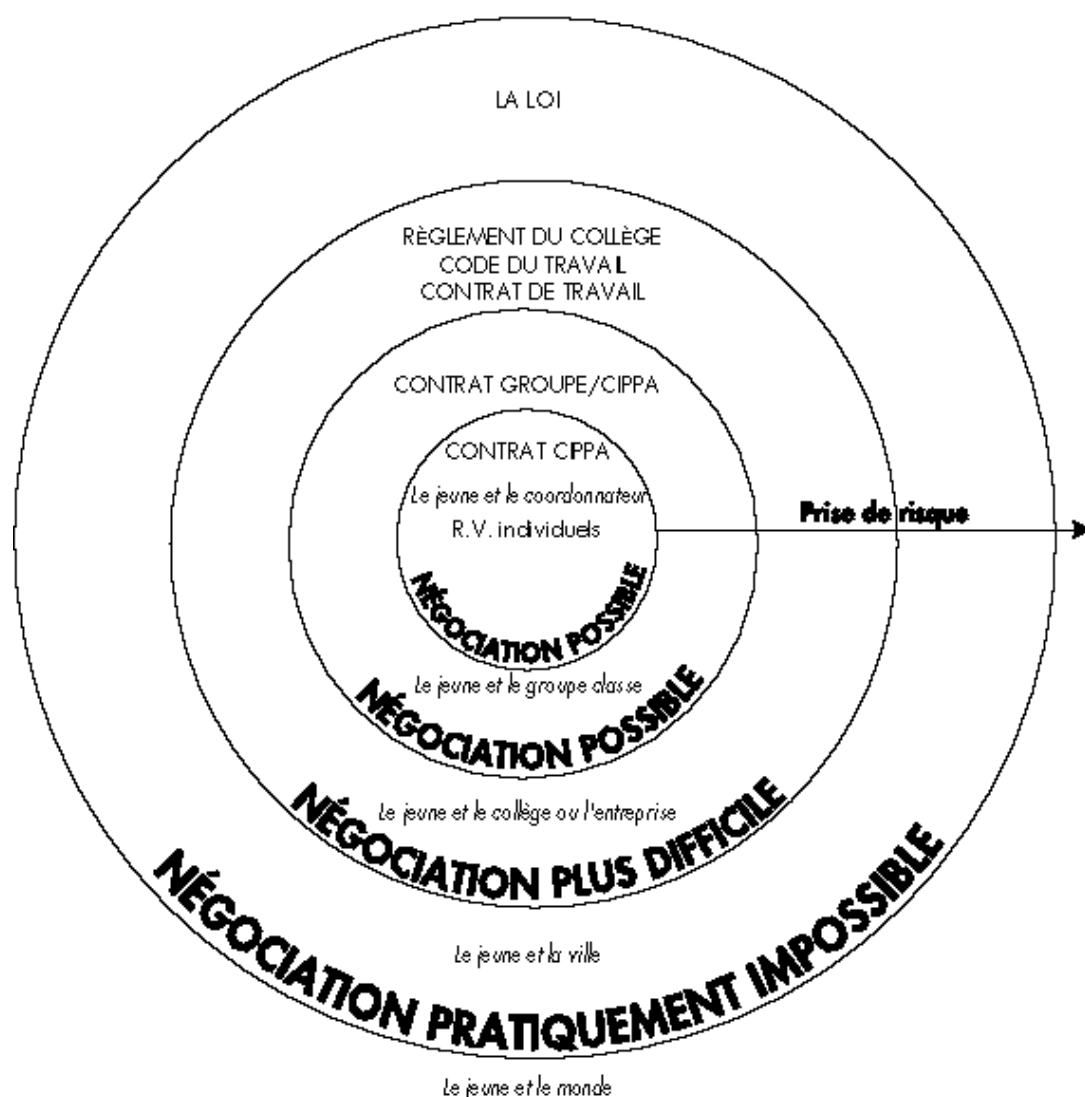
- La salle est par elle-même un espace social, un lieu pour vivre ensemble, pour travailler ensemble. Le structurer, établir des règles, c'est fournir des repères de socialisation. Par exemple distinguer :
 - un espace travail : on y écrit, on y échange de façon organisée,
 - un espace repos : où l'on se rend quand on n'arrive plus à travailler.
- Le CIPPA est un dispositif avec ses règles, le groupe a des exigences liées à la vie collective, l'établissement demande le respect d'un règlement. Cette adhésion aux règles de vie commune peut être marquée par la signature d'un contrat, image du contrat social qui constitue la base de toute société : on peut ainsi rechercher quel est le contrat implicite au sein de la famille, dans l'entreprise, dans une bande de copains.

Le schéma ci-dessous * représente avec ses cercles concentriques, l'espace dans lequel le jeune doit progressivement faire sa place.

Plus le cercle grandit, moins l'univers est familier. La prise de risque augmente et entraîne un besoin de sécurité.

Des règles nouvelles apparaissent et la marge de négociation possible diminue.

L'année de CIPPA est un temps pour explorer progressivement tous ces espaces.



* Conçu par Noëlle Burgkard, coordinatrice CIPPA Rutigliano – Nantes.

*Dans une activité professionnelle, la compétence technique est importante mais elle n'est pas tout. Une entreprise attend de ses salariés des comportements qui facilitent les relations et constituent un gage de qualité du service rendu. Certains de ces comportements sont requis par toute situation de travail (ponctualité), d'autres sont liés soit au type d'entreprise et à sa culture, soit à un métier ou une fonction (Par exemple : savoir s'exprimer en groupe). L'exercice proposé ici est une invitation à réfléchir sur ces comportements au travail et sur les exigences spécifiques liées à tel contexte ou tel emploi *.*

OBJECTIFS

- Savoir apprécier les principales exigences (en dehors des compétences techniques) liées à un poste de travail, à un métier.
- Savoir négocier (écouter, argumenter, convaincre).

DÉROULEMENT (1 H 15)

1. Annoncer l'objectif : « Repérer les exigences d'un métier, d'un poste ».
Expliquer ce qu'est un « critère comportemental », que l'on pourrait traduire par « qualités manifestées dans un emploi ».
2. Présenter les vingt-huit critères comportementaux (feuille ci-après).
3. Phase individuelle :
« Classez de 1 à 5 les critères comportementaux les plus importants selon vous ».
4. Verbalisation :
« Comment cela s'est-il passé ? Avez-vous rencontré des difficultés ? ».
5. Travail par deux :
 - a. Comparer les choix faits.
 - b. Expliquer à l'autre ses choix.
 - c. Argumenter, écouter.
 - d. Se mettre d'accord sur un classement commun.
6. Verbalisation autour du dialogue entre les deux.
7. Tout le groupe :
 - noter au tableau les résultats des différents groupes : faire argumenter chaque groupe sur ses choix (éventuellement de façon contradictoire) ;
 - recherche d'un classement commun.

Ce travail avec les élèves peut être complété par le même travail avec les tuteurs : le jeune présente la liste des critères à son tuteur et lui demande de classer les comportements requis par ordre de priorités (les cinq premiers).

Les réponses des tuteurs sont collectées sur une feuille de synthèse.

Ensuite une comparaison est faite avec le classement établi par les élèves.

* Exercice adapté du jeu de l'alternance du GRETA de l'Allier par Isabelle Leroy, coordonnatrice CIPPA de Martonne – Laval.

LES VINGT-HUIT CRITÈRES COMPORTEMENTAUX

La compétence professionnelle est importante mais elle ne suffit pas à définir les attentes d'une entreprise vis-à-vis des employés. Divers comportements interviennent également.

Dans le contexte de votre entreprise et pour une fonction donnée, quels sont, à votre avis, les critères comportementaux essentiels ?

Choisissez parmi la liste suivante et classez par ordre d'importance les cinq critères comportementaux prioritaires à vos yeux.

Indiquez en la place (1^{re}, 2^e, 3^e...).

- | | |
|--|---|
| <p>☐ ADAPTABILITÉ
Ajuster, sans effort, son comportement à la situation.</p> <p>☐ APTITUDE À L'ÉCOUTE
Repérer systématiquement les demandes d'autrui (collègues, usagers, clients...) et se montrer disponible.</p> <p>☐ APTITUDE À S'EXPRIMER EN FACE À FACE
S'exprimer de manière aisée et claire.</p> <p>☐ APTITUDE À S'EXPRIMER EN GROUPE
Prendre facilement la parole, participer activement à la discussion.</p> <p>☐ AUTORITÉ
Se faire respecter quelle que soit la situation.</p> <p>☐ CAPACITÉ D'ORGANISATION
Élaborer son plan de travail et le respecter.</p> <p>☐ CONSCIENCE PROFESSIONNELLE
Exécuter les tâches qui sont confiées avec un souci de perfection dans les limites de son statut, de ses compétences.</p> <p>☐ CONTACTS HUMAINS
Rechercher le contact avec des collègues, des clients, des usagers.</p> <p>☐ DISCRÉTION PROFESSIONNELLE
Ne jamais divulguer d'informations d'ordre professionnel.</p> <p>☐ DISPONIBILITÉ
Modifier son temps de travail lorsque cela est nécessaire.</p> <p>☐ DYNAMISME
Développer une grande énergie dans l'exécution des tâches demandées.</p> <p>☐ ESPRIT D'ANALYSE
Décomposer une situation en ses différents éléments pertinents.</p> <p>☐ ESPRIT D'ENTREPRISE
Contribuer activement au développement des normes et des valeurs de l'entreprise.</p> <p>☐ ESPRIT D'ÉQUIPE
Favoriser le travail en équipe.</p> | <p>☐ ESPRIT DE SYNTHÈSE
Cerner rapidement la globalité d'une situation donnée.</p> <p>☐ ÊTRE SOIGNEUX
Rendre toujours un travail impeccable.</p> <p>☐ INITIATIVE
Décider de réaliser des tâches qui n'ont pas été confiées dans la limite de ses compétences.</p> <p>☐ MAÎTRISE DE SOI
Maîtriser ses émotions quand la situation l'exige.</p> <p>☐ MOTIVATION
S'intéresser à l'environnement de son poste de travail.</p> <p>☐ PERSÉVÉRANCE
Aller jusqu'au bout de son travail quelles que soient les circonstances.</p> <p>☐ PONCTUALITÉ
Ne jamais arriver en retard.</p> <p>☐ PRÉSENTATION
Choisir une tenue et adopter une attitude toujours compatibles avec la situation.</p> <p>☐ RAPIDITÉ D'EXÉCUTION
Exécuter dans les délais impartis les tâches demandées.</p> <p>☐ RESPECT DE LA HIÉRARCHIE
Adopter toujours les obligations relatives à son statut.</p> <p>☐ RESPECT DE LA VIE PRIVÉE
Aborder avec discrétion les sujets d'ordre privé.</p> <p>☐ SAVOIR-VIVRE, POLITESSE, AMABILITÉ
Adopter les règles de savoir-vivre en pratique dans l'entreprise.</p> <p>☐ SENS DE L'OBSERVATION
Percevoir immédiatement tout ce qui se passe autour de soi.</p> <p>☐ SENS DES RESPONSABILITÉS
Proposer et rechercher de nouvelles responsabilités.</p> |
|--|---|

*Muni de feuilles de mission en forme d'énigmes, les jeunes par groupes, parcourent la ville à la recherche de ses services et administrations *.*

OBJECTIFS

- Renforcer l'autonomie des jeunes dans les démarches pour favoriser la mobilité et susciter l'insertion.
- S'approprier une information actualisée.
- S'informer sur les organismes officiels diffusant l'information facteur d'insertion.
- Découvrir les organismes officiels et les partenaires locaux en prenant des rendez-vous.
- Être capable de se mobiliser autour de son insertion grâce aux ressources locales.
- Apprendre le travail d'équipe, s'intégrer à un groupe.
- Transmettre des informations.

MÉTHODE

Les participants sont répartis en plusieurs groupes tenant compte du niveau de connaissances de la ville.

Un dossier est remis à chaque groupe. Il comprend :

- une feuille de six missions à réaliser dans la journée,
- un questionnaire individuel à remplir à propos de chaque organisme contacté,
- un plan de la ville,
- une grille horaire des bus,
- deux enveloppes de secours pour ceux qui sont bloqués.

Exemple de mission

« Vous devez vous rendre dans un organisme mis en place en 1945 pour améliorer les conditions de santé et de vie des travailleurs. Vous devez vous rendre Avenue Bollée afin de vous informer auprès de cet organisme.

Documents à rapporter : Imprimés de déclaration d'accident du travail ; Brochure concernant les droits de l'assuré. »

COMMENTAIRES DES COORDONNATEURS

Pendant la demi-journée de restitution, les jeunes doivent présenter les résultats de leurs enquêtes et les documents retirés. Il est demandé à chacun de présenter un document et de transmettre les informations recueillies à ses camarades. Cet exercice de communication permet, d'évaluer la capacité à transmettre, de démystifier certains documents pour une meilleure compréhension (Exemple : demande d'attribution d'un logement HLM).

Un petit concours où les jeunes sont eux-mêmes jury, renforce l'intérêt de tous par l'aspect ludique.

L'implication des jeunes est relativement inégale, certains jeunes se contentant de suivre le leader du groupe. Aussi est-il envisagé d'expérimenter une nouvelle pratique en organisant les équipes sous forme de binômes. Il s'agira alors de renforcer la prise de décision pour chacun.

Il apparaît que le rallye permet d'atteindre les objectifs poursuivis car certains partenaires nous informent par la suite de démarches personnelles effectuées par les jeunes.

* Conçu par Gilles Mançon et Annick Guilleux, coordonnateurs CIPPA en Sarthe.

❑ ACCOMPAGNEMENT

L'année de CIPPA est avant tout le temps d'un parcours pour s'ouvrir à la société, se mobiliser sur un projet professionnel. Dans ce contexte quel est le rôle du coordonnateur (et des autres formateurs) ? Il n'est pas seulement un enseignant chargé de transmettre un savoir, il n'est pas seulement un organisateur de la formation et de l'alternance, il est un « accompagnateur » de chaque jeune.

➤ Cheminer avec...

Même si un référentiel désigne les savoirs qu'il serait important que le jeune maîtrise à la sortie, le coordonnateur s'aventure avec le jeune sur un chemin dont le point d'arrivée n'est pas défini dès le départ, l'essentiel est que l'intéressé avance en définissant le but qu'il veut atteindre : chaque cheminement est ainsi singulier.

Il ne s'agit pas pour le formateur de marcher devant comme si le chemin était déjà tracé, ni de marcher derrière se contentant de contrôler où le jeune met les pieds. Le formateur « marche avec, à côté », apportant l'appui nécessaire, mais sachant retirer cet appui quand la personne peut marcher seule.

➤ Positiver

Le coordonnateur amène le jeune à mettre à plat ses difficultés, à les exprimer, les analyser, mais sans verser dans la morosité.

Positiver, c'est :

- faire retomber la tension des échecs, des incompréhensions,
- repérer les acquis, identifier des réussites,
- ouvrir de nouvelles portes : autre chose est possible.

➤ Donner des repères et être un repère

- Pour structurer le temps :
 - le temps qui passe : le coordonnateur est le témoin de la progression effectuée, des changements apparus ;
 - la mémoire du jeune : le coordonnateur lui rappelle ce qu'il a dit, écrit, fait. La capacité d'oubli est immense, elle évite d'assumer ses paroles et ses actes.
- Pour développer la rigueur, la cohérence entre les paroles et les actes, entre les engagements et la mise en œuvre, entre les intentions et les moyens, entre ce que l'on est et ce que l'on donne à voir... Le coordonnateur est ce miroir qui remet le jeune face à lui-même.

Il n'est pas nécessaire pour jouer ce rôle de toujours conseiller, approuver ou désapprouver... parfois certaines questions, posées sans attendre de réponses immédiates, conduisent à réfléchir et à décider par soi-même.

➤ Avec les parents

Vu l'âge des jeunes de CIPPA, les parents ont un rôle et une responsabilité essentiels.



L'accompagnement ne se réalise pas dans une relation duale, mais dans un triangle parents-jeune-formateurs où chacun influe sur les autres et est conditionné par eux.

A l'égard des parents, le coordonnateur rend compte du travail fait dans le CIPPA, écoute les parents, parfois les soutient, retransmet au jeune des choses dites par les parents. Il a un rôle de médiateur.

Mais le rapport aux familles n'est pas toujours simple : la complémentarité de rôle sur le plan éducatif à l'égard du jeune peut se transformer en conflit quand les principes, les valeurs, les références sont différentes (par exemple concernant la liberté de choix des jeunes filles avec des milieux musulmans traditionalistes). Comment gérer ces décalages et comment permettre au jeune de les gérer ? C'est un travail délicat où le coordonnateur cherche à maintenir des ponts, à éviter d'élever plus haut les barrières.

► Dans l'école

Le jeune en CIPPA n'est pas totalement sorti du système scolaire.

Il se retrouve dans des locaux scolaires, il a encore à faire à des enseignants du collège, il conserve assez naturellement des attitudes de « potache » à l'égard de ceux qui l'accompagnent.

► Au cœur de la société

Tout ne se joue pas dans la relation éducateur/formé. Les problèmes de société se répercutent sur l'accompagnement des personnes et des groupes :

- les comportements déviants, délinquance, marginalisation...,
- le racisme,
- la banalisation du travail au noir, etc.

Ce constat conditionne et relativise l'action éducative.

► Une implication personnelle

L'accompagnement porte sur différents aspects : scolaire, social ou insertion professionnelle. L'accompagnement qui pose le plus de questions aux coordonnateurs, est l'accompagnement de type social (problèmes de papiers, de logement, de drogue, de rapports avec les parents...). Le coordonnateur y investit beaucoup de lui-même. Jusqu'où aller pour ne pas sortir du champ de ses compétences (et risquer d'orienter sur des solutions non pertinentes) et pour conserver la distance nécessaire à un travail éducatif ?

Deux règles :

- Connaître ses limites : le coordonnateur ne traite pas tout et renvoie à d'autres intervenants sociaux.
- Garder du recul : l'accompagnateur a besoin de distance à l'égard des problèmes qu'il entend contribuer à résoudre. Ce n'est pas en « collant » à la difficulté, en partageant l'anxiété, en prenant sur soi les tensions qu'il pourra apporter l'appui le plus efficace. Une approche objective des situations lui permettra de faire des propositions utiles.

Ces règles, chacun les vit de façon personnelle, en fonction de son expérience et de ses convictions. Cependant il est parfois utile de ne pas être seul juge et de disposer de lieux et de temps où un échange entre collègues est possible et permet de prendre du recul.

Réflexions d'un groupe de formateurs de GRETA sur le concept d'accompagnement dans les formations pour l'insertion.

RENDRE AUTONOME...

Nous sommes partis de la question « **accompagner, c'est quoi...?** » et très vite nous nous sommes rejoints sur l'idée d'accompagnement comme :

« **ce qui rend autonome la personne...** » ou encore « **ce qui l'aide à se situer dans son parcours...** ».

A cette conception de l'accompagnement s'est associée l'**attitude correspondante** à la fonction : savoir garder une certaine distance dans la relation pour être davantage présent et efficace dans la fonction d'accompagnement (attitude « **rogérienne** »).

C'EST D'ABORD CROIRE À CETTE AUTONOMIE POSSIBLE...

Le regard porté sur la personne à accompagner doit être délibérément positif. Croire que les personnes peuvent évoluer, changer...

ET FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DE L'ÉCHANGE POSSIBLE...

croire que les personnes ont quelque chose d'essentiel à échanger...

Reconnaître ce que chacun peut apporter et faire l'inventaire des ressources de l'environnement.

« Voyons ensemble ce que tu peux donner, négocier, proposer... ».

ENCORE FAUT-IL QUE CETTE FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT SOIT « FONDÉE »

Faut-il une demande pour accompagner... ? Sinon ne va-t-on pas tout droit vers l'assistanat ? Encore que l'assistanat puisse être momentanément nécessaire...

Mais de toutes façons, en tant que formateur salarié, « on » me demande d'accompagner sans qu'il y ait eu le plus souvent « demande d'accompagnement ».

D'OÙ LA QUESTION DE L'ÉMERGENCE DE LA DEMANDE D'ACCOMPAGNEMENT...?

Ainsi l'accompagnement peut être « programmé », « institué » dans le cadre d'une politique d'insertion des gens en difficulté...

Le risque est grand alors que cette « naissance forcée » nous conduit tout droit à l'assistanat, à la passivité... et à la dépendance renforcée.

D'où l'idée de laisser **émerger le « moment fondateur » d'une demande d'accompagnement.**

« Accompagner » une personne, « accompagner » un groupe serait d'abord accepter qu'il n'y ait pas tout de suite de demande, créer les conditions de respect des uns et des autres sans lesquelles une demande vraie d'accompagnement ne peut s'effectuer.

C'est d'ailleurs souvent à propos d'un événement voire d'un conflit qu'une proposition d'accompagnement peut prendre tout son sens.

L'ACCOMPAGNEMENT PORTE SUR... ET EST PORTÉ PAR...

La diversité des domaines de l'accompagnement s'impose comme la complexité de la vie elle-même ! Nous ne nous sommes pas attardés à une typologie des champs de l'accompagnement (pédagogique, socio-affective, professionnel...) mais l'idée de diversité des faces de l'accompagnement nous a renvoyés à la diversité des personnes qui accompagnent souvent les jeunes en difficulté.

Entre un jeune « dispersé » parmi ses différents « accompagnateurs » et... un formateur « écartelé » par l'ampleur des champs d'accompagnement à couvrir auprès du jeune qu'il accompagne, quelle solution choisir ?... Dans un premier temps mieux vaut un seul référent auprès du jeune et peu à peu élargir son cadre en lui montrant le réseau de ressources auxquelles il peut avoir accès.

QUAND L'ACCOMPAGNEMENT S'ARRÊTE...

Cette question de la fin de l'accompagnement, on est bien obligé de se la poser ne serait-ce que parce qu'il y aura une fin au contrat de formation... alors mieux vaut, dès l'émergence de la demande et la mise en œuvre de l'accompagnement, introduire de manière irréversible l'idée qu'il y aura une fin au projet, d'autres relations et éventuellement d'autres « accompagnements »...

OÙ LA PÉDAGOGIE DOIT S'ARTICULER À LA FONCTION ACCOMPAGNEMENT...

Plus on aura permis au jeune de vivre des situations pédagogiques riches en possibilités d'échanges réels avec l'environnement, plus la fonction accompagnement sera facilitée pour peu qu'auront été prévues les conditions de transfert du champ pédagogique au champ de l'accompagnement.

Encore faut-il que la communication soit authentique...

ACCOMPAGNEMENT ET AUTHENTICITÉ DE LA RELATION

La mise en œuvre de la fonction d'accompagnement est parfois l'occasion de véritables « dialogues de sourds », de jeux de « chats et de souris », de « bourreau-victime »...

Arriver à la vérité du dialogue entre deux personnes..., accepter de se tromper parce qu'on a été trop exigeant... accepter de s'être « fait avoir » momentanément par le jeune, pour enfin déboucher sur une parole vraie du type « toi et moi, nous n'étions pas sur la même longueur d'onde... », « nous avons failli nous manquer ».

ACCOMPAGNEMENT ET CULPABILITÉ

Connaître nos propres limites d'abord..., savoir qu'on ne mesure jamais complètement ce qu'on a fait... Être plus conscient certes... mais savoir que l'on ne l'est jamais à 100 %... !

Savoir aussi que les choses apparemment négatives recouvrent souvent une réalité positive qui émergera. Peut-être, après...

Et veiller à ne plonger dans le rôle de « sauveur » qu'exceptionnellement !

ACCOMPAGNEMENT ET THÉRAPIE

L'accompagnateur comme le formateur n'est pas en soi thérapeute..., même si, de fait, des déblocages sont rendus possibles par les activités pédagogiques.

ACCOMPAGNEMENT ET SOLIDARITÉ

Le fait qu'on ne peut accompagner que dans les limites de... induit que l'accompagnement implique une « mise en réseau » : « accompagne-toi toi-même au maximum »... « tu peux compter aussi sur les autres comme toi-même, tu peux leur être utile ».

OÙ L'ACCOMPAGNATEUR A BESOIN DES AUTRES

D'abord parce que ce sont les jeunes eux-mêmes qui nous renvoient une certaine vérité de notre relation à eux...

Mais aussi quelle serait la qualité de la relation d'accompagnement d'un formateur qui refuserait consciemment (ou inconsciemment) l'idée qu'il puisse lui-même avoir besoin de faire appel, de prendre conseil, d'être accompagné... ?

ACCOMPAGNEMENT ET DÉONTOLOGIE

Peut-on tout entendre, tout accepter ? Où est la limite entre le rôle de formateur visant à faire progresser, à faire faire et celui « d'accompagnateur », « témoin », de « tuteur » « confident »...

Quand de plus, l'objectif pédagogique est lui-même un objectif de type « rendre autonome », les rôles s'embrouillent...

ACCOMPAGNEMENT ET POUVOIR

En finale, nous avons ressenti toute l'importance, tout le « poids », tout le pouvoir attaché au rôle de d'accompagnateur, à la fonction « accompagnement »... à nous d'être au clair pour ne pas abuser de ce pouvoir.

Cette grille * présente les étapes du travail fait avec le jeune au cours de l'année de CIPPA, étapes qui correspondent à la construction d'un projet d'insertion.

La grille sert au formateur pour organiser ses activités en fonction de cette progression. En effet au fur et à mesure que la réflexion progresse, le rôle du formateur évolue, ce qu'il demande au jeune change et donc les supports qu'il utilise.

Avoir une démarche structurée est aussi une façon de structurer la démarche du jeune en lui fournissant un cadre, des repères.

C'est un objectif de cette grille, mais chacun sait que la progression n'est pas toujours linéaire et qu'avec certains jeunes on devra fréquemment revenir aux phases précédentes.

... en utilisant des méthodes et des outils comme...	... l'accompagnateur doit...	... favoriser le changement. ... conforter les acquis. ... être « locomotive » pour le jeune (ce qui implique que le tuteur a ait dans le jeune et ses potentialités !).	... effectuer des évaluations intermédiaires, voire « rectifier le tir ».
- l'Education des Chais/Cominacé « la carte d'identité » – fiche n° 12, - des jeux de communication, - l'atelier EXPRECOM (Expression, Communication – voir plus bas), - une revue de presse hebdo produite par deux jeunes, - les visites d'entreprises, d'organismes, - les ARL (Atelier de Raisonnement Logique), - le ballon et soutien scolaire, - l'atelier EXPRECOM (théâtre, vidéo, arts plastiques, sculpture, etc.) - des interventions de professionnels de l'entreprise, de la formation, de l'orientation, du recrutement, etc.), - l'Education des Chais/Cominacé.	... lui permettre de se décrire, se raconter afin de mettre en perspective : - son parcours, - sa structure familiale, etc., reformuler, analyser, synthétiser, faire « dire » afin d'appréhender de façon réaliste et le plus objectivement possible le fonctionnement du jeune. ... effectuer ensuite son propre diagnostic, après analyse, en visant la meilleure objectivité possible encore une fois.	... recommander, anticiper, pronostiquer, avec et pour le jeune. Il doit faire prendre conscience au jeune du marché de l'emploi, de la formation... et de ses réalités. Il doit évaluer les risques que le jeune prend, mettre en place des mesures préventives éventuellement. Il doit hiérarchiser ses recommandations. Il doit clarifier, aider le jeune à fixer des objectifs et les lui rappeler sans cesse.	... effectuer des évaluations intermédiaires, voire « rectifier le tir ».
1. Se connaître ⇒ Faire son état des lieux ⇒ Décrire son parcours ... afin de prendre du recul, développer sa curiosité, s'ouvrir aux autres et à l'environnement social/professionnel.	2. Diagnostiquer ... en repérant ses propres points forts, faibles, ses limites et potentialités.	3. Choisir ... en tenant compte de la faisabilité ainsi que du réalisme de ses choix. ... en essayant de se projeter dans l'avenir. ... en mettant en place des stratégies. ... en se donnant des objectifs.	4. Mettre en œuvre ... faire ce qui a été dit. ... agir, bouger, se mettre en action. ... se donner des échéances, rectifier alors (éventuellement) ses objectifs.
5. Contrôler ... s'auto-évaluer, vérifier ses propres acquis, prendre conscience de ses limites.			

* Grille réalisée par Christel Gaboriau à partir de sa propre pratique – CIPPA Avrillé.

Cette grille fournit un canevas pour réfléchir ensemble sur l'accompagnement à partir de la pratique liée à tel ou tel jeune.

Attention cette réflexion peut prendre deux directions différentes :

- soit analyse de problème : étudier la situation du jeune pour mieux la comprendre ;*
- soit analyse de pratique : s'arrêter sur la façon dont le coordonnateur assure l'accompagnement, les choix qu'il a fait, les principes qui le guident, les questions qu'il se pose.*

TEMPS 1 – DÉCRIRE ET RACONTER

Quel jeune ?

Quel parcours ?

Quelle situation ?

Quel problème ?

Qu'est-ce qui a amené au besoin d'un accompagnement particulier ?

Quel accompagnement ?

Quels acteurs mobilisés ?

Quelles activités d'accompagnement sont mises en œuvre ?

Sur quelle durée ? (éventuellement quelles phases ?)

Quelle implication du jeune ?

TEMPS 2 : ANALYSER

Quels résultats ?

Quelles difficultés rencontrées ? Révélatrices de quel type de problème ?

Quelles interrogations demeurent ?

Quelles pistes d'action sont envisageables ? A quelles conditions ou avec quels moyens ?