

RENDRE LES SITUATIONS DE TRAVAIL FORMATIVES

La formation est un levier majeur dans les parcours d'insertion, car les personnes éloignées de l'emploi sont très majoritairement de niveau 5 et infra. Dans certains PLIE (1), les analphabètes et illettrés, les personnes scolarisées dans leurs pays d'origine mais non francophones représentent un quart des effectifs, et même davantage. De ce fait, l'accès aux formations qualifiantes, voire pré-qualifiantes, n'est pas aisé si ne s'enclenche pas, en amont, un processus d'apprentissage dans la durée, notamment des savoirs de base.

Les nouvelles dispositions mises en place dans le cadre des contrats aidés ne facilitent pas le développement de la formation. Les moyens mobilisables sont réduits ou disparaissent, selon les lignes de financement. Quand ils existent, ils sont orientés vers des approches collectives, et au regard quasi-exclusif des besoins des secteurs d'activité en tension.

Trouver des solutions de financement des formations n'est pas le seul enjeu. Dans les parcours d'insertion, il faut arriver à donner le goût d'apprendre et à développer des conditions pédagogiques favorables (2). La majorité des PLIE s'appuient sur les SIAE (3). Dans ces structures-là notamment, les situations de travail peuvent être, pour des personnes éloignées de l'emploi depuis longtemps, une source d'apprentissage permanente. « Rendre les situations de travail formatives », c'est donc faire travailler en donnant les moyens de réussir, favoriser la prise de distance, le questionnement. L'expérience de chaque salarié, réfléchi, débattue, devient pour lui source de connaissances.

Cette démarche a donné lieu à des expérimentations qui ont démarré avec un groupe d'accompagnateurs. Une équipe du CAFOC de Marseille, autour de Claude Haezebrouck, a ainsi élaboré un

référentiel d'activités et de banque d'objectifs possibles pour le salarié, ainsi que des documents de suivi. Ce référentiel est conçu pour préparer les entretiens avec les salariés, pour négocier des objectifs qui fassent sens pour eux, et qui soient réalistes avec la situation de travail, qu'il s'agisse de celle du chantier, de leur participation à la vie de la structure, des activités liées à la situation d'insertion ; autant d'éléments qui constituent des occasions de se former. Ce référentiel devrait aussi permettre d'éviter les jugements de valeur sur les salariés. Il est à faire évoluer, à compléter, à enrichir (4).

À l'heure où les financements de formation se font de plus en plus rares, cette formation assise sur les situations de travail devrait faire l'objet d'une meilleure prise en compte par les partenaires, car elle exige un investissement en réflexions, conceptions d'outils, et des échanges réguliers entre encadrants et accompagnateurs. Un PLIE peut encourager cette approche, la faire partager, tant par les SIAE que par les financeurs, dans le cadre d'une organisation territoriale de la gestion de parcours. Le processus d'intégration dans une entreprise classique pourrait s'inspirer de ces méthodes, afin de participer au maintien dans l'emploi des personnes plus fragiles.

Claudine Camilleri

Présidente d'EUROPLIE

(Association des directeurs de PLIE)

c.camilleri@plie-grandavignon.fr

(1) Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi.

(2) La question du rythme des apprentissages est une donnée importante, quelle que soit l'étape d'insertion.

(3) Structures d'Insertion par l'Activité Économique.

(4) Par ailleurs, une fiche de suivi formalise les décisions prises à chaque entretien, le sens qu'elles ont pour le salarié et pour l'équipe, la date de l'évaluation suivante. Une fiche de progression du salarié permet de prendre acte de son évolution. Elle peut être utilisée pour une autre étape dans le PLIE, mais aussi pour élaborer un portefeuille de compétences.