

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Pour les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les personnes qu'elles accueillent, la formation professionnelle est appréhendée comme un vecteur aussi déterminant qu'efficace d'insertion dans un emploi durable.

Partant du constat que les salariés en insertion rencontrent des difficultés à accéder aux actions de formation, souvent pour des problèmes de financement, alors même que ces formations semblaient pouvoir répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises de leur territoire, 7 SIAE de l'agglomération de Périgueux ont mené en 2014 une étude coopérative sur les compétences et les formations à promouvoir en SIAE. Dans ses recommandations pour améliorer l'accès à la formation, cette étude insistait sur la nécessité de mieux soutenir les salariés en insertion dans leur choix de formation.

En effet ces travaux ont mis en exergue des disparités dans les pratiques des SIAE en matière d'accompagnement des projets de formation. Au-delà des pratiques elles-mêmes, la définition du projet de formation se révèle variable selon les acteurs. Tantôt assimilé au projet d'insertion et sans existence autonome, tantôt au contraire distinct de lui et spécifié dans le projet d'accompagnement de la SIAE, la conception des projets de formation apparaît très instable.

Par ailleurs, lors du forum local du 26 mars 2014 les salariés en insertion présents ont appelé les professionnels de l'insertion à des pratiques plus transparentes et plus équitables dans le traitement et la gestion des projets de formation.

Sur les bases de ces constatations, mais aussi de la rareté, de l'absence d'accompagnement des pratiques professionnelles, quelles recommandations professionnelles...

**” ACCOMPAGNER LE
PROJET DE FORMATION
DES SALARIÉS EN
INSERTION DANS LE
CADRE DE LEUR
PARCOURS EN SIAE ”**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
La méthodologie	6
Le groupe d'élaboration des recommandations des bonnes pratiques	7
Le groupe d'animation et de coordination des travaux	8
Le groupe de lecteurs	8
L'exploration documentaire	9
Périmètre et objectifs de la recommandation	12
THÈME N°1	13
Les finalités du projet de formation	
Recommandations de bonnes pratiques	14
Repères de bonnes pratiques professionnelles	14
THÈME N°2	15
La temporalité du projet de formation	
Recommandations de bonnes pratiques	16
Repères de bonnes pratiques professionnelles	17
THÈME N°3	19
Le processus d'accompagnement du projet de formation	
LA PHASE D'ELABORATION DU PROJET DE FORMATION	20
Recommandations de bonnes pratiques	20
Repères de bonnes pratiques professionnelles	21
LA PHASE DE VALIDATION DU PROJET DE FORMATION	21
Recommandations de bonnes pratiques	21
Repères de bonnes pratiques professionnelles	22
LA PHASE DE REALISATION DU PROJET DE FORMATION	22
Recommandations de bonnes pratiques	22
Repères de bonnes pratiques professionnelles	23
THÈME N°4	25
Les déterminants du projet de formation	
Recommandations de bonnes pratiques	26
Repères de bonnes pratiques professionnelles	27
THÈME N°5	29
L'environnement et les acteurs du projet de formation	
Recommandations de bonnes pratiques	31
Repères de bonnes pratiques professionnelles	31
GLOSSAIRE	32
ANNEXE 1 Financement de la formation des adultes	33
ANNEXE 2 Inventaire d'entrée en formation	34

INTRODUCTION

Pour les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les personnes qu'elles accueillent, la formation professionnelle est appréhendée comme un vecteur aussi déterminant qu'efficace d'insertion dans un emploi durable.

Partant du constat que les salariés en insertion rencontrent des difficultés à accéder aux actions de formation, souvent pour des problèmes de financement, alors même que ces formations semblaient pouvoir répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises de leur territoire, 7 SIAE de l'agglomération de Périgueux ont mené en 2014 une étude coopérative sur les compétences et les formations à promouvoir en SIAE. Dans ses recommandations pour améliorer l'accès à la formation, cette étude insistait sur la nécessité de mieux soutenir les salariés en insertion dans leur choix de formation.

En effet ces travaux ont mis en exergue des disparités dans les pratiques des SIAE en matière d'accompagnement des projets de formation. Au-delà des pratiques elles-mêmes, la définition du projet de formation se révèle variable selon les acteurs. Tantôt assimilé au projet d'insertion et sans existence autonome, tantôt au contraire distinct de lui et spécifié dans le projet d'accompagnement de la SIAE, la conception des projets de formation apparaît très instable.

Par ailleurs, lors du forum local du 26 mars 2014 les salariés en insertion présents ont appelé les professionnels de l'insertion à des pratiques plus transparentes et plus équitables dans le traitement et la gestion des projets de formation au sein des SIAE.

Sur les bases de cette analyse, mais aussi du constat de rareté, voire d'absence de bonnes pratiques auxquelles les professionnels peuvent se référer, les SIAE participantes ont décidé de s'engager dans la formulation de repères communs pour harmoniser les pratiques professionnelles, afin de mieux répondre aux attentes exprimées par les salariés en insertion.

Ce document est donc le produit de cette démarche d'élaboration de recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) dans le domaine de l'accompagnement à la formation des salariés en insertion.

La méthode retenue dite « par consensus simple » a permis la participation d'un groupe projet composé de 23 professionnels au cours de 6 séances de travail. Le document a été confié à un groupe de lecteurs qui a accepté de nous faire part d'une série de remarques sur la forme et le fond du document. Celles-ci ont été prises en compte dans la rédaction finale du document

Cette recommandation comprend 6 thèmes jugés structurant pour l'élaboration de bonnes pratiques professionnelles. Pour chaque thème, le groupe projet a formulé des principes généraux en rapport avec l'accompagnement aux projets de formation, ainsi que des repères de bonnes pratiques non exhaustifs, découlant de ces principes. Les utilisateurs pourront avantageusement les compléter.

Ces principes et repères ont vocation à aider les professionnels des SIAE, mais également les partenaires de ces structures d'insertion, dans leurs pratiques quotidiennes d'accompagnement des projets de formation des salariés en insertion. Ils se définissent comme une référence accessible et partagée, comme un appui disponible et non comme une norme ou un modèle qui se voudrait opposable.

En tant que coordonnateurs de cette initiative, nous tenons à remercier tous les participants qui ont contribué à l'élaboration de ces recommandations de bonnes pratiques. Nos remerciements vont également au Conseil Régional d'Aquitaine qui a soutenu financièrement ce travail.

Stéphanie Faucher
DIRECTRICE MÉNAGES SERVICES

Jean-Louis Reynal
DIRECTEUR ASD

LA MÉTHODOLOGIE

La méthodologie d'élaboration de ces recommandations s'est appuyée sur les principes et étapes suivants :

- La constitution d'un groupe d'animation et de coordination des travaux ;
- Une exploration documentaire de la littérature sur la question de l'accompagnement du projet de formation et sur les définitions et les réflexions proposées par une série d'auteurs d'ouvrages ou d'articles ;
- Un cadrage des objectifs et du périmètre des recommandations à élaborer ;
- La constitution d'un groupe d'élaboration des recommandations composé de professionnels et d'organismes conduits directement ou indirectement, dans le cadre de leurs compétences, à contribuer à la concrétisation des projets de formation des salariés en SIAE ;
- L'animation de séances d'élaboration sur 5 thèmes définis par le groupe d'animation et de coordination : la finalité du projet de formation, sa temporalité, son processus, ses déterminants et son environnement ;
- La validation des recommandations des repères de bonnes pratiques par consensus entre les membres du groupe ;
- Le recueil de l'avis d'un groupe de lecteurs sur une première version du document
- Une reformulation et une rédaction finale assurées par le groupe d'animation et de coordination des travaux
- Une présentation générale des travaux au cours de la séance publique du 30 juin 2016 au 61 rue Lagrange Chancel à Périgueux

LE GROUPE D'ÉLABORATION DES RECOMMANDATIONS DES BONNES PRATIQUES

NOMS ET PRÉNOMS	STRUCTURES
Fabrice AMBLARD	3S
Manuella ANDREU	ASD
Gaëlle BERTRAND	AFPA
Maité BORDENANE	CFPPA
Laetitia CHAUME	CD 24
Géraldine DAYES	AFPA
Martin FARCY	ENTRETIEN 24 ASD
Stéphanie FAUCHER	Ménages Services
Agnès FLAMERION	3S
Jean Michel LALLIER	CR ALPC DFPC MFE Périgueux
Séverine VOISIN	CD 24
Olivier ROLLIN	Pôle Emploi
Sylvie LECHEVALIER	ARTEEC
Fabienne MAUGUE	FNARS Aquitaine
Corinne PIGLER	ASD
Anne RAFFIN	SAGESS
Jean-Louis REYNAL	ENTRETIEN 24 ASD
Sylvie RODRIGUES	MÉNAGES SERVICES
Florence UNCITI	CD 24
Véronique VALBOUSQUET	CFPPA

LE

GROUPE D'ANIMATION ET DE COORDINATION DES TRAVAUX

NOMS ET PRÉNOMS	STRUCTURES
Martin FARCY	ENTRETIEN 24 ASD
Stéphanie FAUCHER	MENAGES SERVICES
Jean-Louis REYNAL	ENTRETIEN 24 ASD

LE

GROUPE DES LECTEURS

NOMS ET PRÉNOMS	STRUCTURES
Anne ALBARET	Chargée de mission formation emploi Conseil Régional ALPC
Cécile CHAMBON	Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
Roselyne DELAPCHIER	Directrice infrep
Natacha FIETKO	Conseillère emploi Pôle Emploi Dordogne
Aurélia GIL	Directrice SIAE
Marianna HENNAF	Conseillère emploi Pôle Emploi Dordogne
Clémence JOUVELET	Chargée de mission GARIE Aquitaine
Patricia MASSONI	Consultante Formation APEC
Thierry RAVEL	Chargé de Mission ESS 24 Conseil Régional ALPC
Renaud RIBAYROL	Responsable Adjoint Insertion CD 24
Antoine SIOSSAC	Inspecteur DIRECCTE d'Aquitaine Limousin Poitou-Charentes

L'EXPLORATION DOCUMENTAIRE

La notion «d'accompagnement au projet de formation» est peu évoqué par les textes légaux ou réglementaires.

Le mot «accompagnement» apparaît dans 194 articles du Code du Travail, principalement dans ceux concernant la formation professionnelle, le CAE, Pôle Emploi ou l'IAE.

Concernant cette dernière, la notion d'accompagnement est notamment évoquée dans l'article L5132-1 qui définit l'IAE comme ayant pour objet *«de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. [L'IAE] met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.»*

La notion de «projet de formation» est évoquée dans 60 articles du code du travail. Il s'agit des articles qui ne concernent pas directement l'IAE mais les sujets suivants :

- le congé individuel de formation (Article L6333-3)
- le bilan de compétence (Article L6313-10, Article R6322-35)
- le compte personnel de formation (Article L6323-5, Article L6323-22)
- les aides d'Etat aux actions de formation pour l'adaptation des salariés (Article R5121-20)
- la loi sur la formation professionnelle continue (Article L900)

La notion «d'accompagnement au projet de formation» n'apparaît pas en tant que telle dans la littérature universitaire.

Parmi les thèmes soulevés par les chercheurs en sciences sociales, on trouve :

- l'accompagnement dans la formation (notamment la VAE)
- l'accompagnement des parcours de professionnalisation
- l'accompagnement et l'individualisation
- l'accompagnement vers l'emploi
- l'éthique de l'accompagnement
- la formation tout au long de la vie / la formation professionnelle continue
- l'employabilité / l'insertion

La notion qui se rapproche le plus de «l'accompagnement au projet de formation» est celle «d'accompagnement des parcours de professionnalisation». Ainsi, l'ANI de 2003 sur la formation tout au long de la vie se donne pour objectifs de rendre le salarié partie prenante de son parcours professionnel et de favoriser la reconnaissance de l'expérience.

Dans ce cadre, l'accompagnement au projet de formation participe à la prise en main par les salariés de leur propre parcours. Cependant, cette idée trouve ses limites dans l'IAE, car bien que les salariés en insertion soient salariés et que les CDDI soient désormais inclus dans le calcul de la masse salariale brute de la structure, ils n'ont pas de perspectives d'évolution professionnelle durable au sein de la SIAE et ne disposent pas du temps de contrat nécessaire leur permettant d'activer des dispositifs comme le CIF. De plus peu d'OPCA ont pris en compte la spécificité des SIAE au regard de la question du financement de la formation (contrats à temps partiel et à durée déterminée non reconductibles au-delà de deux ans, faible niveau de qualification des salariés, réticence à la formation...).

A ce sujet, l'article de Coralie Perez intitulé *Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation continue ?*, est très instructif. Pour l'auteur, «l'inégalité face à l'accès à la formation est consubstantielle au système institutionnel qui, depuis la loi de 1971, n'a jamais consacré un "droit à la formation", mais un "droit d'accès aux dispositifs de formation"». Or ce principe met particulièrement en difficulté les travailleurs précaires, dont font partie les salariés des SIAE. Coralie Perez explique que les facteurs expliquant les difficultés d'accès à la formation des travailleurs précaires ne peuvent pas être résumés à des difficultés d'ordre personnel (passé d'échec scolaire, difficultés matérielles...). Elles sont aussi liées à leur rapport au travail et au fait que, bien qu'il soit «généralement présumé que se former est d'avantage souhaitable que de ne pas se former», cette vision s'applique plutôt aux situations d'emploi stable.

Pour Stéphane Vince, Jean-Paul Martin (2014) *Formation professionnelle - S'approprier la réforme*. Broché. La réforme récente de la formation professionnelle, qui a notamment créé le Compte Personnel de Formation, n'a pas réussi à corriger le problème de l'inégalité d'accès à la formation. « *La loi du 5 mars [sur la formation professionnelle] est une occasion manquée. En se situant dans le prolongement des réformes précédentes, elle ne traite pas le mal français qu'est l'inégalité d'accès à la formation. Elle n'a ni revisité les grands principes de la formation des adultes, ni intégré la perspective de l'équité, seul levier pouvant transformer en profondeur le système formation* ».

Cédric Frégné va même plus loin concernant le système de formation professionnelle en France. Ainsi, il défend l'idée que l'évolution de la loi va dans le sens d'une individualisation toujours plus importante de l'accès à la formation. Ce que Pierre-Yves Bernard résume ainsi : *à une vision sociale et institutionnelle, traduite dans la loi par l'obligation de toutes les entreprises de financer la formation (loi de 1971), se substituerait une vision individuelle et adaptative, dont le droit individuel à la formation serait la manifestation*. Frégné, C. (2007) *L'appétence pour la formation. Une entreprise de rationalisation du flou*. Paris, MHE.

Pour Cédric Frégné, l'organisation de la formation professionnelle et la référence constante des experts¹ au terme d'appétence traduisent une «nouvelle vision du social (...), où tout acte peut-être en dernier ressort imputé à la seule responsabilité individuelle».

Cette vision de l'individualisation de la société est partagée par d'autres chercheurs qui s'attardent sur la signification du développement de la notion d'accompagnement et sur ses travers.

Selon G. Le Bouëdec, le développement des dispositifs d'accompagnement individuel est la conséquence d'une individualisation de la société. *La démarche d'accompagnement trouve son origine dans [...] une mutation de civilisation marquant la fin du rôle joué par les grands intégrateurs sociaux (la religion, la famille et l'école). Cette mutation trouverait son origine dans une série d'ébranlements qui aurait peu ou prou promu le développement d'une idéologie libérale et d'un certain individualisme*. In Boulayoune A. (2008) *De l'accompagnement social à la généralisation de l'accompagnement : une mise en perspective*. Formation et territoire (n°12)

Pour Maela Paul, le rôle de l'accompagnement tente de remplacer les relations humaines éducatives traditionnelles. *Dans notre société actuelle, de plus en plus désacralisée, les fondements de la notion d'accompagnement sont au centre d'une tentative de réponse à cette désacralisation et de remède à la perte d'une « tierce référence »*. *L'accompagnement se place alors comme tentative de fédérer, autant que de diluer, les relations humaines, éducatives traditionnelles*. Maela Paul (2004) *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, Paris, L'Harmattan.

Pour Serge Ebersold, face à une situation économique qui ne s'améliore pas, il y a un risque de culpabilisation des personnes. Ainsi, les politiques d'insertion (par le biais de l'accompagnement individuel)

se concentrent sur la restauration de l'employabilité des personnes plutôt que sur une gestion collective de l'inactivité. *Loin d'entrevoir l'absence d'emploi comme une communauté de destin ancrée dans une question sociale trouvant sa source dans des mécanismes macro-sociologiques et macro-économiques, elles l'ont réduite à une affaire individuelle qui trouve sa source dans des « déficits » professionnels, relationnels et sociaux mettant les intéressés à distance des règles et des critères en vigueur sur le marché de l'emploi et de l'insertion, à une incapacité à réunir les conditions pour construire les contextes favorables à l'accès ou au maintien dans l'emploi.* Serge Ebersold (2004) L'insertion ou la délégitimation du chômeur, Actes de la recherche en Sciences sociales (n°154).

Maela Paul conclue en disant que la notion d'accompagnement porte effectivement ces travers, mais qu'elle est aussi le reflet d'une réelle volonté d'être dans une relation d'aide, et évoque l'éthique liée à cette relation.

Contaminé par toutes formes de technologie, tenté de répondre à l'injonction contemporaine qui est faite à chacun d'être autonome et intégré socialement, l'accompagnement peut être suspecté d'appartenir à une nouvelle forme de contrôle des subjectivités. Mais il est aussi fondé sur des valeurs éthiques humanistes. Dès lors, il obéit à la fois à un ordre extérieur à soi mais qui trouve écho en soi, [et] il peut être considéré comme « coexistence du pire et du meilleur ». Paul (2004) L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique, Paris, L'Harmattan

Maela Paul parle de la double exigence à laquelle doivent faire face les accompagnateurs/trices, à savoir les attentes des institutions publiques et les attentes des personnes : *Cette ambivalence dans laquelle la société place les individus tantôt à l'intérieur du système social tantôt face à eux-mêmes et à leur propre capacité à répondre aux crises (...) dote l'accompagnement d'une double exigence: répondre à une commande sociale via l'institution en terme de placement et savoir créer les conditions d'aménagement d'une expérience personnelle de rupture dans la continuité. Or celle-ci oppose un « temps mort » signifié par le chômage et les ingrédients du deuil à des « temps trop pleins » d'une incitation à l'action qui tourne à l'agitation dans laquelle les conseillers à l'emploi sont pris et prennent à leur tour.*

Maela Paul, «L'accompagnement dans le champ professionnel», Savoirs 2009/2 (n° 20), p. 37 parle également de deux « pôles » cachés dans cette notion : celui de la relation à autrui et celui de la situation sociale spécifique.

D'un côté, la dimension anthropologique de l'accompagnement, fondée sur une disposition humaine à être en relation avec autrui, et les figures qui interrogent le sens et de l'éthique de ce rapport ; de l'autre, la dimension conceptuelle de l'accompagnement, ses problématiques actuelles et les logiques qu'elle combine, comme autant de critères d'adéquation à une situation sociale spécifique. Maela Paul (2004) L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique, Paris, L'Harmattan.

Guy Bourgeault, pour sa part, insiste sur la part de subjectivité qui se développe dans l'accompagnement et qui entre en résonance avec le contexte de celui-ci. Il évoque l'obligation pour l'accompagnateur de s'interroger : *Quelles sont mes adhésions ou mes allégeances, mes solidarités premières ? Comment puis-je articuler entre elles des allégeances multiples (familiales et amicales, professionnelles, institutionnelles, etc.), inconciliables peut-être ? Quelle est, au fil de ma pratique professionnelle, la part respectueuse faite à l'adhésion, voire à la soumission au consensus, et à l'affirmation de la dissidence jugée requise ?* Guy Bourgeault, Les pratiques d'accompagnement de formation : enjeux éthiques, Ed. du CARIF Poitou Charentes

Pour résumer, si la recherche universitaire aborde séparément les notions de projet de formation et d'accompagnement, elle nous éclaire cependant sur leurs relations. Cette exploration documentaire nous conduit à retenir les points suivants :

- L'organisation de la formation professionnelle en France met l'accent sur l'initiative du salarié pour se former.

- L'individualisation de la formation professionnelle désavantage ceux pour qui la formation représente des coûts importants (financiers, psychologiques, organisationnels...) comparés aux avantages qu'elle apporte (évolutions professionnelles difficiles). C'est le cas des salariés en SIAE.
- Les difficultés auxquelles se retrouvent confrontés les salariés en SIAE face à la formation nécessitent qu'ils soient accompagnés pour accéder à la formation.
- Cet accompagnement doit prendre en compte deux contraintes : la subjectivité de l'accompagnateur (qui doit veiller à ne pas projeter son désir sur la personne accompagnée et à ne pas tomber dans «une nouvelle forme de contrôle» [Maela Paul] et le contexte social.
- Le contexte social est lui-même une injonction contradictoire puisqu'il s'agit d'une «injonction contemporaine qui est faite à chacun d'être autonome et intégré socialement» [Maela Paul] dans un contexte économique où il est de plus en plus difficile d'être inséré professionnellement.

PÉRIMÈTRE ET OBJECTIFS DE LA RECOMMANDATION

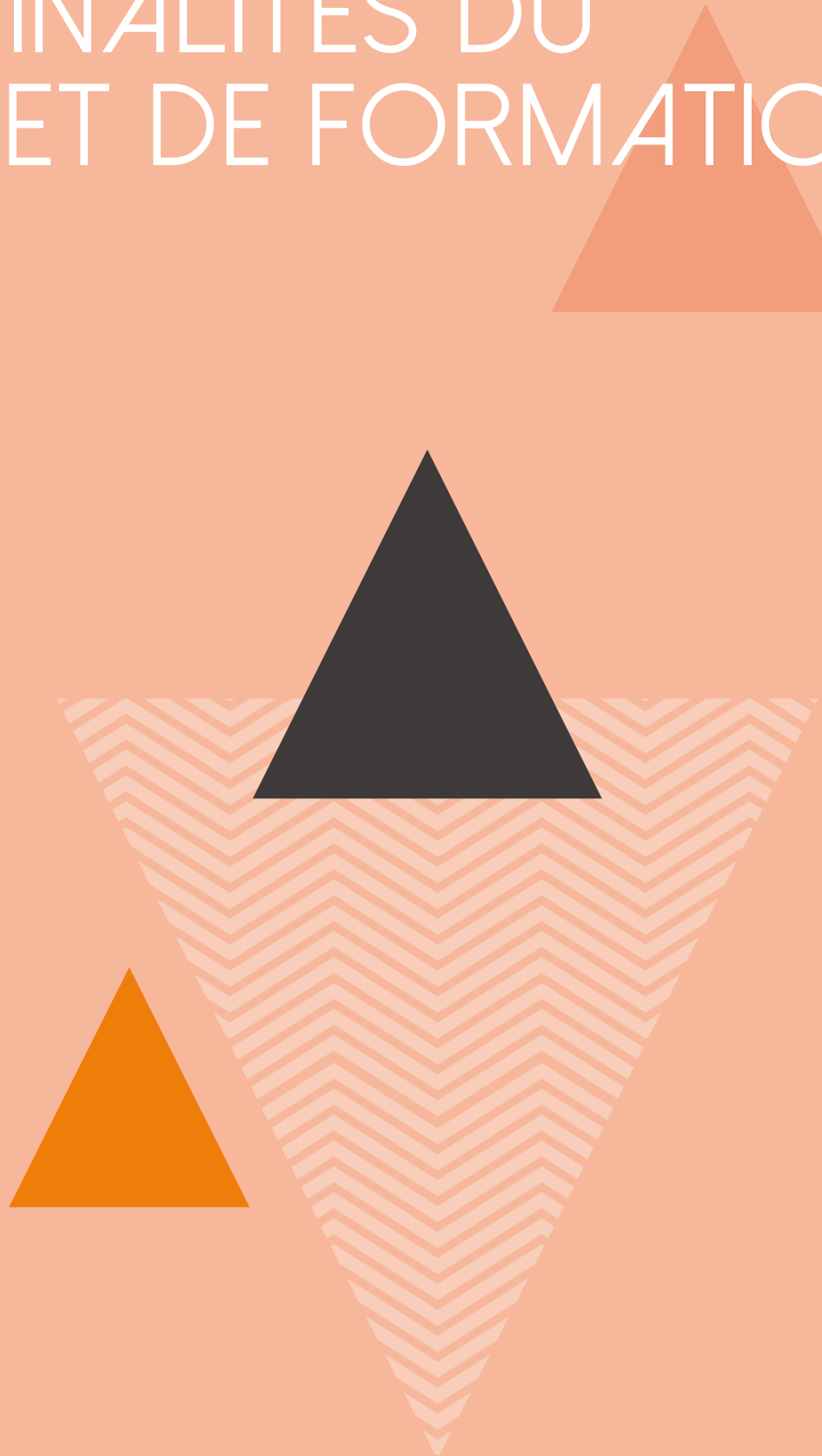
Ces RBPP sont destinées aux professionnels de l'insertion : accompagnateur/rices socioprofessionnel/les dans les SIAE, conseiller/ères Pôle Emploi, référent/es RSA, conseiller/ères Mission Locale et les autres acteurs contributifs de l'accès à la formation des salariés en insertion.

L'objectif de ces RBPP est de permettre aux différents professionnels de l'insertion :

- De disposer d'un référentiel commun pour l'accompagnement à la formation des salariés en insertion, support d'échanges et d'amélioration de leurs pratiques,
- D'augmenter la pertinence et la transparence du choix de la formation pour un ou une salarié(e) en insertion, au regard de ses capacités, de sa motivation et des débouchés sur le marché de l'emploi
- De prévenir les ruptures dont font état les salariés en insertion concernant leur accompagnement, comme facteur d'abandon ou de démotivation.

THÈME N°1

LES FINALITÉS DU PROJET DE FORMATION



THÈME N°1

LES FINALITÉS DU PROJET DE FORMATION

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES

Le projet de formation a pour vocation d'améliorer l'employabilité des salariés en SIAE en vue de leur insertion professionnelle. Pour chaque salarié en insertion, l'accompagnement du PF doit permettre d'articuler au mieux ces deux dimensions (employabilité et insertion professionnelle) dans un contexte économique et social donné et évolutif.

Le projet de formation n'est pas une fin en soi. C'est un moyen au service de la conscientisation de l'exigence d'employabilité par la personne salariée en SIAE. L'accompagnement est le catalyseur devant l'aider à se projeter dans un horizon professionnel, en passant par différents biais et étapes (ex. se former permet d'aider ses enfants à faire ses devoirs, obtenir son permis de conduire...).

Le PF et sa réalisation constituent un processus qui s'élabore ou se poursuit (s'il y a déjà un projet en cours) tout au long du contrat de travail et, au-delà, au cours du parcours IAE. Si l'existence d'un projet professionnel et d'un PF sont un atout pour le recrutement d'une personne en SIAE, ils ne doivent pas être posés comme un prérequis. En effet, le contrat de travail constitue une expérience à partir de laquelle ces projets pourront émerger, s'élaborer, s'amender et se déployer.

REPÈRES DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

1-1

Au cours de la phase de recrutement, il est important d'informer clairement et précisément les salariés en insertion des finalités de l'accompagnement du projet de formation et de ses modalités durant le contrat.

1-2

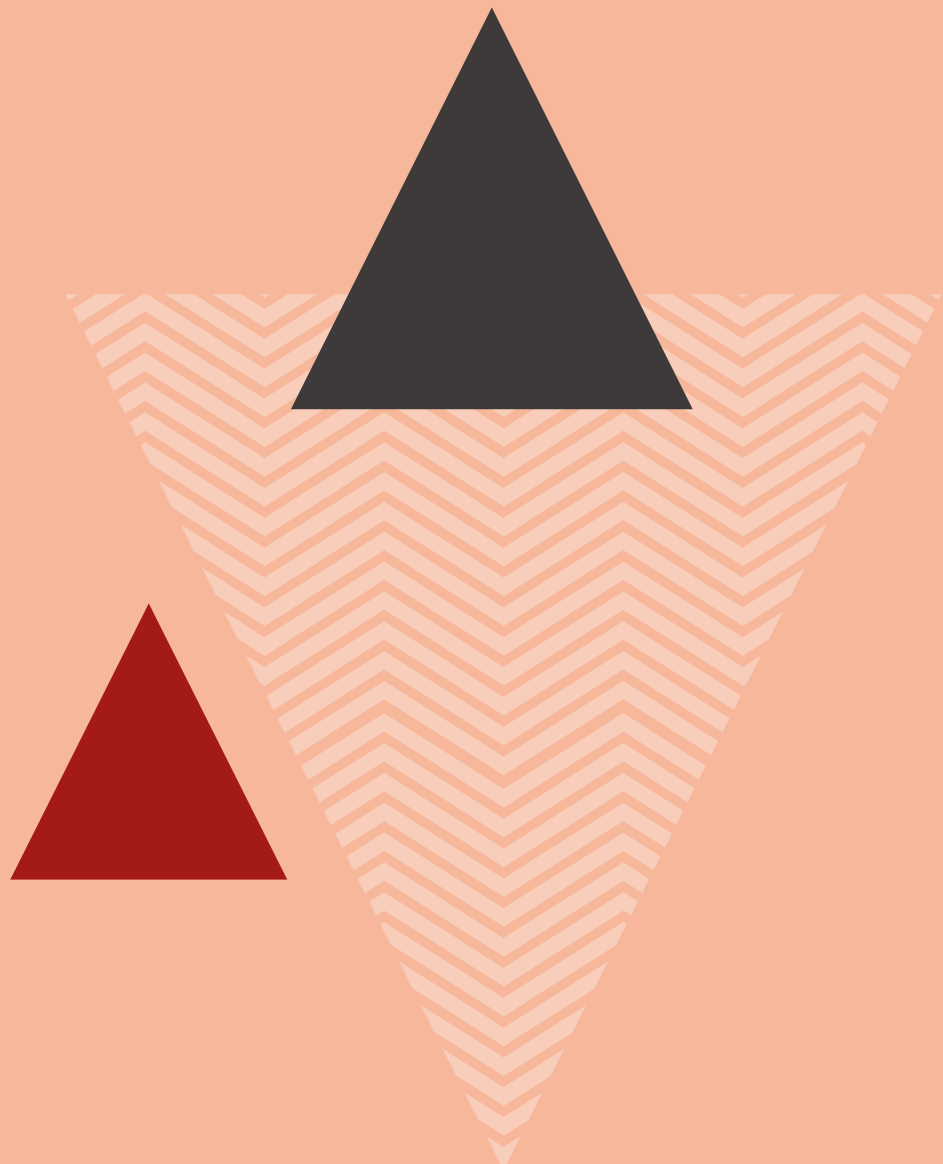
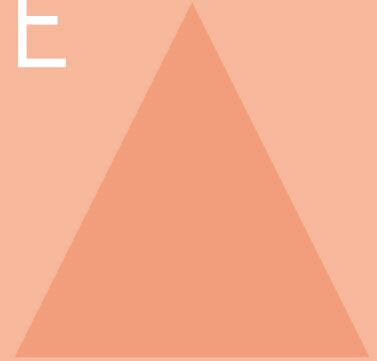
Afin de développer la capacité d'agir des salariés en insertion, l'information dispensée pendant l'accompagnement au PF doit inclure une présentation du dispositif de l'IAE dans lequel son contrat de travail s'inscrit (acteurs, objectifs...), et des dispositifs de financement de la formation professionnelle.

1-3

Il est préconisé d'utiliser des supports pour que ces informations puissent être délivrées, expliquées et conservées par les salariés en insertion¹.

THÈME N°2

LA TEMPORALITÉ DU PROJET DE FORMATION



THÈME N°2

LA TEMPORALITÉ DU PROJET DE FORMATION

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES

La temporalité du PF comprend trois séquences essentielles : la définition et l'élaboration du projet, la validation du projet, la réalisation du projet par la formation effective.

Ces séquences doivent s'articuler avec d'autres contraintes de temps :

- le rythme de la personne pour porter une demande de PF et s'engager dans sa réalisation.
- le calendrier de l'offre de formation : sélection, entrée et délivrance de la formation proposées par les organismes de formation.
- la durée du contrat de travail entre le salarié en insertion et la SIAE, avec ses possibilités de renouvellement dans la limite de 24 mois.
- la durée de l'agrément IAE limitée à 24 mois (sauf dérogation)

L'accompagnement du PF doit s'efforcer de concilier le temps métrique qui s'impose à la SIAE et au salarié, avec le temps psychologique de ce dernier qui demeure singulier. La construction du PF est un enchaînement de validations et d'invalidations par le salarié en insertion en lien avec l'accompagnateur et les partenaires.

A l'exception des formations réalisées dans le cadre du plan de formation de la SIAE, la plus grande part des PF élaborés durant le contrat de travail ne peuvent se concrétiser qu'après le terme du contrat, parfois plusieurs semaines ou mois après. Il est donc important de penser l'accompagnement au-delà du contrat de travail lui-même, dans une perspective de relais à mobiliser auprès d'une série de partenaires, afin de favoriser la continuité du projet et offrir à la personne en insertion des appuis pour maintenir et déployer son projet.

Cette logique doit intégrer la préoccupation de la capitalisation des étapes de construction du projet menées par les salariés en insertion de telle façon qu'ils puissent en rendre compte et s'en prévaloir auprès des partenaires et autres acteurs pertinents par rapport à leur cursus de formation.

REPÈRES DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

2-1

Les salariés en insertion doivent recevoir une information claire de la part de la SIAE sur la durée du contrat, les possibilités de renouvellement, les conditions du renouvellement et la part du PF dans la décision de renouvellement du contrat.

2-2

Pour aider les personnes accompagnées à se projeter, il est recommandé de formaliser un document précisant les modalités d'accompagnement du PF (ex. plan d'accompagnement, contrat d'engagements réciproques...)².

2-3

Ce document doit reprendre le calendrier de la formation envisagée (dates d'inscription, de sélection, de la formation en elle-même...) ainsi que les attentes de la SIAE vis-à-vis de la personne accompagnée et les appuis que la SIAE peut lui apporter. Le document doit être actualisé au fur et à mesure des avancées du PF, des décisions de validation ou d'invalidation et choix de réorientation.

Ce document peut être un support de contractualisation de la relation d'accompagnement. Afin d'aider les salariés en insertion à se repérer dans le temps, le document doit préciser les trois séquences d'accompagnement du PF : élaboration, validation et réalisation.

2-4

Il faut définir le temps consacré à l'accompagnement du PF et le préciser à la personne accompagnée. Ce temps peut être durant les heures de travail ou en dehors des heures de travail. Il faut qu'il y ait un référent dans la SIAE qui s'occupe du PF, qui soit identifié par les salariés en insertion, par la SIAE et par les partenaires.

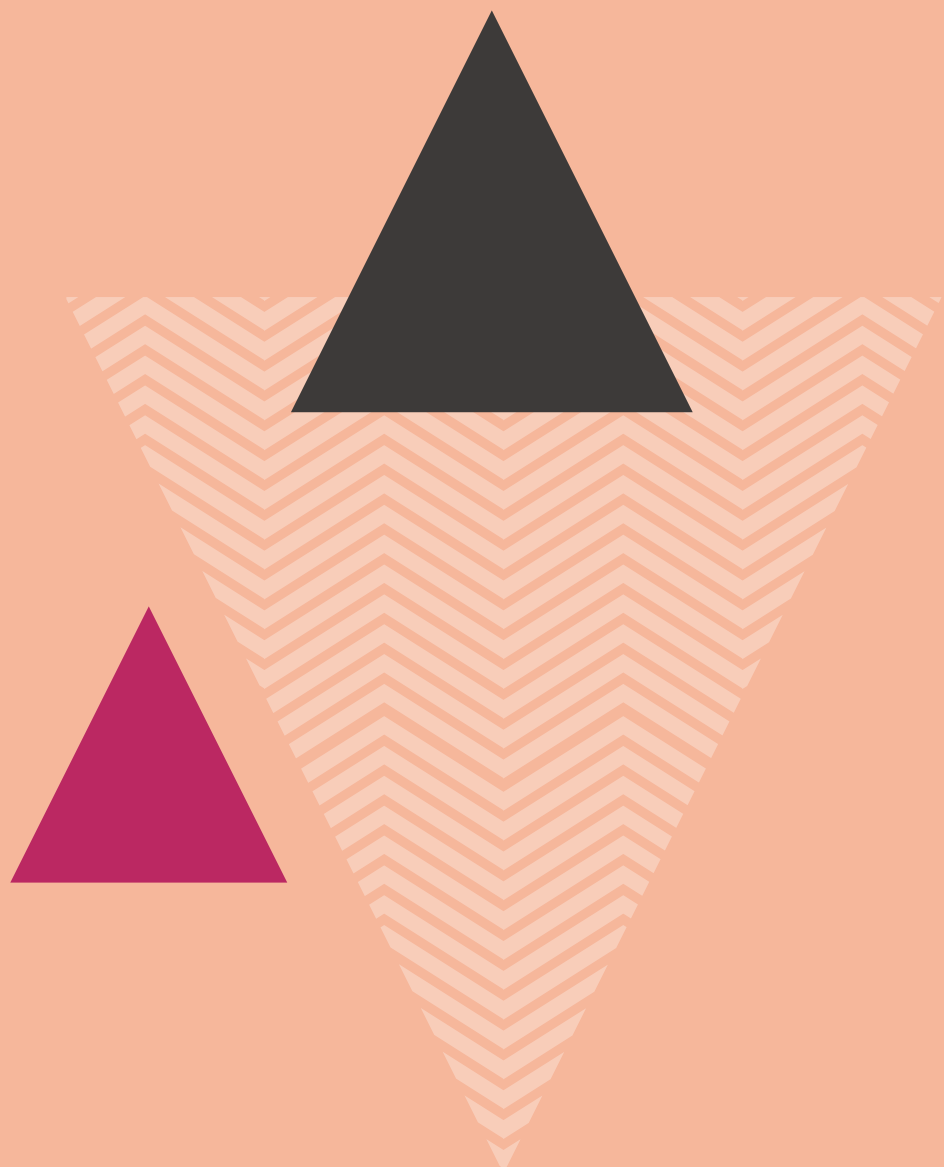
2-5

Dans un souci de conciliation des temporalités, il est possible de demander le renouvellement de l'agrément IAE jusqu'à la date d'entrée effective en formation.

² Voir exemple de document fourni par Pôle Emploi

THÈME N°3

LE PROCESSUS
D'ACCOMPAGNEMENT
DU PROJET
DE FORMATION



THÈME N°3

LE PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET DE FORMATION

Comme précisé dans la partie sur la temporalité, le PF se déroule en trois phases :

- L'élaboration,
- La validation,
- La réalisation.

Le processus d'accompagnement du PF doit prendre en compte ces phases, tout en respectant la temporalité des salariés en insertion. Ainsi, au moment de leur embauche, tous les salariés en insertion ne sont pas au même niveau d'avancement dans le processus. Certains salariés savent déjà quelle formation ils veulent faire tandis que d'autres ne connaissent que le métier qui les intéresse, sans connaître la formation qui y mène. D'autres, enfin, n'ont ni projet de formation, ni projet professionnel.

Ces trois phases du processus d'accompagnement au PF ne sont pas forcément chronologiques. Il peut y avoir des allers retours entre chaque étape. Par exemple, la phase de validation peut justement consister à invalider un PF. Ce dernier retourne alors à l'étape d'élaboration. Idem pour la phase de réalisation qui peut rester sans suite (échec aux tests d'entrée dans l'action de formation). Elle aboutit alors sur un retour à l'étape de validation (analyse de ce qui a mené à l'échec), voire d'élaboration (abandon du PF initial). Le processus du PF s'inscrit dans une logique de construction du type « essai / erreur ».

L'existence d'un PF (ou d'un PF réaliste) n'est pas un préalable à l'embauche en CDDI.

LA PHASE D'ÉLABORATION DU PROJET DE FORMATION

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES

Cette phase est avant tout une phase de mobilisation des salariés en insertion qui n'ont pas de PF. Il s'agit alors de redonner confiance aux salariés en insertion pour qu'ils puissent à nouveau se projeter dans l'avenir et porter des projets. Il s'agit de « rendre la parole » aux salariés en insertion, de dialoguer avec eux. Il s'agit de leur donner envie d'être acteur et auteur. Cet accompagnement est d'ordre psycho-affectif, c'est-à-dire que la remobilisation passe par l'instauration d'une relation d'accompagnement visant la restauration de l'estime de soi des salariés en insertion.

Cette phase a notamment pour but de sensibiliser les salariés en insertion à l'intérêt d'apprendre. Il s'agit de leur redonner le désir de faire une formation, en insistant sur le fait que celle-ci n'a pas pour seule utilité de délivrer un diplôme. La formation sert également à être plus autonome dans sa vie personnelle.

Dans un premier temps, cette phase peut se dérouler sans aborder la question de la formation. Il sera alors fait usage d'autres outils s'appuyant sur le support d'activité de la SIAE. La phase d'élaboration prend fin avec l'émergence d'un PF, c'est-à-dire lorsque le salarié a le désir de se former et une idée du domaine dans lequel il aimerait se former.

REPÈRES DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

3-1

Pour les salariés en insertion qui n'ont pas de projet de formation, la remobilisation peut s'appuyer sur des outils liés au support d'activité de la SIAE :

- Livret d'évaluation des compétences et des capacités sur chantier : grâce au croisement de l'évaluation de l'encadrant/e technique et de l'auto-évaluation des salariés en insertion, cet outil peut notamment aider ces derniers à conscientiser leurs compétences et leurs capacités (travail sur l'estime de soi).
- Livret de parcours : un suivi des évaluations successives des salariés en insertion permet de mettre en avant leurs progrès.

3-2

Pour les salariés en insertion qui n'ont pas de projet de formation, la remobilisation peut s'appuyer sur d'autres outils :

- Lecture détaillée et analyse du CV : pour valoriser les expériences passées, mettre en exergue celles qui ont le plus intéressé la personne.
- Remplissage de fiches de compétences : pour expliciter les savoir faire acquis, et les croiser avec les fiches métiers du Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME).

LA PHASE DE VALIDATION DU PROJET DE FORMATION

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES

Cette phase consiste à aider les salariés en insertion à identifier et apprécier la faisabilité du PF. Les étapes de cette phase sont les suivantes (pas de chronologie obligée) :

- Evaluation de la connaissance du métier visé
- Vérification de la pertinence du projet au regard des débouchés en termes d'emploi
- Recherche d'une session de formation accessible dans le temps et l'espace
- Evaluation de la motivation de la personne par rapport aux contraintes de la formation
- Evaluation de l'acquisition des prérequis à l'entrée en formation

L'évaluation de la connaissance du métier peut se faire par des immersions professionnelles (PMSMP= Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel).

L'évaluation de la motivation peut se faire par la visite du centre de formation : découverte de l'offre

de formation, rencontre avec les formateurs et les stagiaires...

La validation du PF peut passer par des enquêtes métiers pour vérifier la pertinence d'obtenir un diplôme en fonction du métier visé.

Lors de cette phase, il est important d'évoquer avec la personne la question du financement de la formation qui peut peser sur l'aboutissement du PF.

La phase de validation du PF s'arrête lorsque :

- Le choix de la formation est éclairé et consenti par la personne
- Les freins matériels à l'entrée en formation ont été repérés et levés
- Les pré-requis à l'entrée en formation pourront être satisfaits

REPÈRES DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

3-3

Il faut s'assurer du consentement et de la motivation de la personne accompagnée avant de clore la phase de validation. Ce consentement peut éventuellement être formalisé par un document écrit. Pour évaluer la motivation, l'ASP dispose de différents indicateurs : présence de la personne aux entretiens, investissement dans les recherches, réponse aux demandes de l'ASP...

3-4

L'ASP doit s'assurer que tous les freins sont levés pour l'entrée en formation. Pour cela, l'ASP dispose d'une « liste de vérification » que nous proposons en annexe 1.

3-5

Il faut éviter une rupture entre la phase de validation et la phase de réalisation, au risque de perdre la motivation du salarié concerné. Pour cela, il est possible de :

- inscrire les salariés en insertion à la session de formation la plus proche dans le temps
- renouveler le CDDI jusqu'au plus près de la date d'entrée en formation (voir RBPP 3-7)
- inviter les salariés en insertion à faire une ou plusieurs autres PMSMP afin de maintenir la dynamique enclenchée avant l'entrée effective en formation

LA PHASE DE REALISATION DU PROJET DE FORMATION

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES³

Les étapes de cette phase sont les suivantes :

- Inscription,
- Sélection,
- Recherche de financement,
- Mise en place de relais.

Lors de cette phase, l'ASP doit rester vigilant à ce que les freins repérés au cours de

l'accompagnement soient levés durablement après l'entrée en formation. Il est souhaitable de transmettre les « points de vigilance » aux professionnels prenant le relais de l'accompagnement. Pour cela, il est nécessaire de s'assurer du consentement de la personne.

Cette phase se conclue lorsque la personne entre en formation.

REPÈRES DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

3-6

L'ASP doit maintenir une veille technique sur la formation : connaissance de l'offre et de ses pré-requis, connaissance de l'évolution des financements...

3-7

Il faut encourager le renouvellement du contrat du salarié en insertion pour l'amener au plus près de l'entrée en formation.

3-8

L'ASP doit s'assurer que la personne a connaissance des délais avant la formation (jour et heure du début de la formation) et des préparatifs indispensables avant cette entrée en formation (matériel, tenue, organisation, constitution du dossier administratif, ouverture de droits ARE...)

3-9

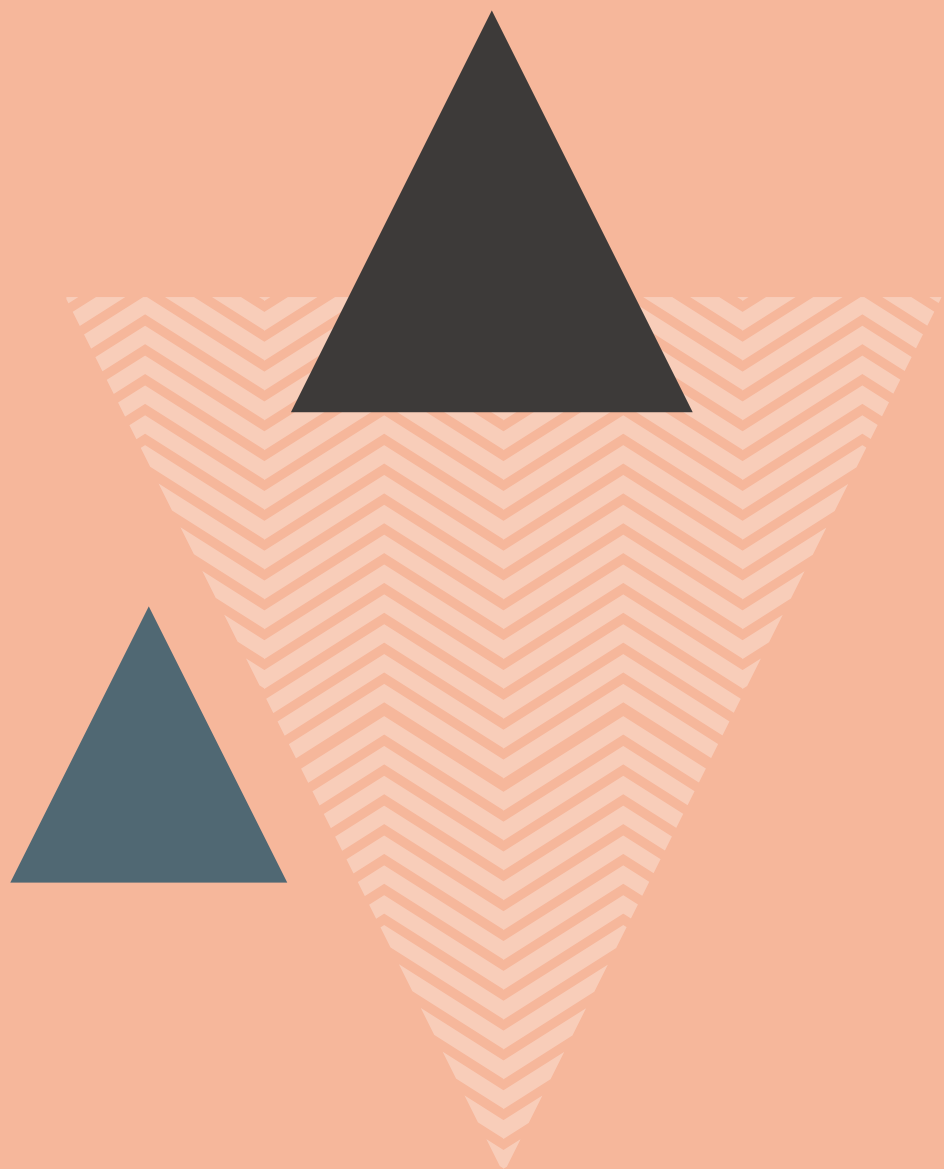
L'ASP doit mettre en place des relais pour que l'accompagnement perdure au-delà de l'entrée en formation : soit au sein de l'organisme de formation que les salariés ont intégré, soit auprès d'un autre professionnel de l'insertion (Assistante sociale du Conseil Départemental, Pôle Emploi, PLIE, etc.) lorsque la personne quitte la SIAE pour entrer en formation.

3-10

L'ASP peut, avec le consentement des salariés en insertion, préciser les points de vigilance à avoir sur l'accompagnement lorsqu'il passe le relais à un autre professionnel.

THÈME N°4

LES DÉTERMINANTS DU PROJET DE FORMATION



THÈME N°4

LES DÉTERMINANTS DU PROJET DE FORMATION

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES

Les déterminants du PF peuvent être définis comme les contraintes et facteurs extérieurs susceptibles de peser sur l'élaboration et la réalisation du PF.

Notre groupe de travail en a identifié cinq principaux :

- Les débouchés sur le marché de l'emploi
- Le niveau d'entrée en formation requis
- Le financement de la formation / l'impact matériel de la formation
- L'impact familial / social
- La santé physique / mentale

L'identification et la prise en compte par le salarié en insertion de ces déterminants sont nécessaires pour assurer l'ancrage de son projet dans la réalité économique et sociale, mais aussi pour réunir les conditions de sa faisabilité et de sa réussite.

Cette recherche de prise en compte et d'appropriation de ces déterminants par le porteur de projet est une préoccupation à toutes les étapes de l'accompagnement du projet de formation par l'ASP.

Lorsque la demande d'un salarié en insertion réfute ces contraintes et déterminants, il est important de ne pas barrer à priori son projet. Il est pertinent de dialoguer pour comprendre ses attentes et désirs, notamment ses motivations en termes d'accomplissement ou d'épanouissement personnels dans le projet qu'il formule. Il est indiqué d'accompagner le salarié dans sa demande afin de lui faire découvrir les raisons concrètes et objectives qui hypothèquent le succès de son projet de formation afin de l'aider à le réorienter.

Deux types de déterminants s'entremêlent de façon permanente dans la démarche d'accompagnement :

- Ceux sur lesquels l'ASP est légitime à vouloir agir avec le salarié en insertion, qui appellent de sa part une attitude proactive pour les rendre plus favorables ;
- Ceux sur lesquels l'ASP n'est pas légitime à agir, pour lesquels son rôle se limite à l'information et à une attitude préventive vis-à-vis du salarié en insertion afin d'éclairer sa décision.

REPÈRES DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

LES DÉBOUCHÉS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

4-1

Même lorsque le PF de la personne n'est pas porteur sur le marché de l'emploi, l'ASP ne peut pas s'autoriser à « écarter » son projet. L'ASP doit informer de l'état des débouchés professionnels, mais il n'est pas légitime à valider ou invalider le PF de façon unilatérale.

4-2

Afin que les personnes soient bien informées, l'ASP doit inviter les personnes accompagnées à faire des enquêtes métiers pour se rendre compte de la réalité du marché de l'emploi. Pour cela, l'ASP peut également organiser des rencontres individuelles ou collectives avec des professionnels. Il est également préconisé de réaliser un entretien tripartite avec Pôle Emploi pour apprécier le PF au regard des débouchés à l'emploi.

LE NIVEAU D'ENTREE DANS LA FORMATION

4-3

Si le niveau d'entrée dans une formation est trop élevé, l'ASP informe les salariés en insertion du parcours qu'ils devront suivre pour atteindre le niveau d'entrée requis sur la formation

4-4

Pour permettre aux salariés en insertion d'atteindre le niveau d'entrée en formation, l'ASP peut leur proposer de participer à des modules de remise à niveau.

LE FINANCEMENT / L'IMPACT MATÉRIEL DE LA FORMATION

La formation génère un coût. Il peut être supporté par la SIAE dans le cas où la formation se déroule sur le temps de travail. Il peut être aussi pris en charge à l'issue du contrat de travail dans le cadre de financement public de la formation. Ce coût n'est pas exclusivement économique, car les ressources mobilisées pour partir en formation ne sont pas seulement d'ordre financier. Il peut s'agir de mobiliser un réseau, la famille, des amis... L'impact d'un départ en formation sur la vie des salariés en insertion est souvent mal évalué, ce qui peut amener à un découragement au moment de l'entrée en formation et à des abandons.

4-5

Le financement de la formation n'est pas un préalable à l'accompagnement d'un PF.

4-6

L'ASP doit évaluer le coût total de la formation, au-delà des coûts pédagogiques (rémunération, frais annexes...). Il doit ensuite informer les salariés en insertion des éventuels frais qui resteraient personnellement à sa charge, une fois la prise en charge de l'employeur ou du financeur public déduite.

4-7

L'ASP doit évaluer l'impact matériel de la formation sur l'économie de vie des salariés en insertion et les en informer. Concernant le coût de la formation, l'ASP doit proposer un outil d'évaluation des « avantages / risques », c'est-à-dire un pronostic des incidences matérielles (décalage de la rémunération, coût à long terme). L'ASP a un devoir d'information et même un devoir d'alerte des salariés si le pronostic montre que l'entrée en formation peut déséquilibrer leur budget de façon significative.

4 - 8

L'ASP peut engager des démarches concrètes avec le concours du salarié pour prévenir l'impact matériel de la formation lorsqu'elle n'est pas prise en charge par l'employeur :

- demander une neutralisation de revenu à la CAF pour que la personne puisse cumuler sa rémunération et le RSA le temps que le changement de statut se mette en place.
- inviter la personne à prévenir sa banque d'une perte de revenu à venir.

L'IMPACT FAMILIAL / SOCIAL

Si elle apporte une reconnaissance sociale par l'accès à un statut de stagiaire de la formation professionnelle, l'entrée effective en formation peut modifier le quotidien du stagiaire au point que les relations familiales et conjugales peuvent en souffrir. La formation peut impliquer un éloignement avec le milieu familial ou d'appartenance, susceptible de fragiliser le salarié sur le plan psychoaffectif (désarrimage).

4 - 9

Sans être intrusif vis-à-vis de la vie privée, l'ASP peut évoquer avec le salarié en insertion les possibles incidences de son entrée en formation sur l'équilibre de la situation familiale. Il doit dialoguer avec le salarié, entendre ce qu'il a à dire, évoquer le ressenti de la famille / de l'entourage avec lui...L'objectif est de l'aider à envisager ces points pour l'éclairer dans ses choix.

4 - 10

Pour traiter cette question, l'ASP peut utiliser des outils évoquant les sphères de la vie personnelle qui vont être impactées par le départ en formation (sur le modèle du questionnaire de MOW).

LA SANTÉ PHYSIQUE / PSYCHIQUE

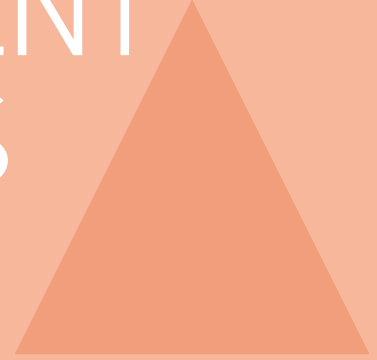
Si elle apporte une reconnaissance sociale par l'accès à un statut de stagiaire de la formation professionnelle, l'entrée effective en formation peut modifier le quotidien du stagiaire au point que les relations familiales et conjugales peuvent en souffrir. La formation peut impliquer un éloignement avec le milieu d'appartenance, susceptible de fragiliser le salarié sur le plan psychoaffectif (désarrimage).

4 - 11

L'ASP doit attirer l'attention du salarié en insertion sur la compatibilité de son état de santé physique / psychique avec les activités et milieux professionnels qu'il cherche à intégrer. Outre son aptitude évaluée par les services de santé au travail, il est pertinent d'être vigilant aux réactions allergiques aux substances ou milieux particuliers, aux restrictions de mouvements ou fragilité psychologiques qui pourraient compromettre l'intégration. Il est recommandé d'encourager les salariés en insertion à dialoguer avec leur médecin traitant afin de prévenir ces risques.

THÈME N°5

L'ENVIRONNEMENT
ET LES ACTEURS
DU PROJET
DE FORMATION



THÈME N°5

L'ENVIRONNEMENT ET LES ACTEURS DU PROJET DE FORMATION

LES PRINCIPAUX ACTEURS DU PROJET DE FORMATION ET LEUR RÔLE

LE/LA SALARIÉ(E) EN INSERTION

Acteur principal. Il doit être partie prenante de son parcours.

LA SIAE (ASP, ET, DIRECTION...)

Son rôle est de faire en sorte que le salarié s'approprie son parcours, qu'il devienne auteur, acteur, dynamique, autonome. La SIAE réunit les conditions favorables à ce que l'émergence du PF de la personne puisse advenir.

LES PRESCRIPTEURS

Leur rôle est d'orienter les personnes vers les SIAE à partir d'un diagnostic. La liste des prescripteurs de l'IAE est arrêtée par le Préfet.

Pôle Emploi délivre également l'agrément IAE.

L'ÉTAT ET LA DIRECCTE

Ils financent les SIAE et président le CDIAE

LES ORGANISMES DE FORMATION

Ils proposent et dispensent l'offre de formation. Ils assurent également la sélection à l'entrée en formation.

LES OPCA

Leur rôle est limité au périmètre temporel du contrat de travail. Ils financent la formation soit sur des fonds réservés à l'entreprise (droit de tirage), soit sur des fonds mutualisés.

LES ENTREPRISES

Elles accueillent les salariés en PMSMP pour valider le PF, ou prennent les personnes en stage pendant la formation. Elles peuvent embaucher les personnes en contrat de professionnalisation et être sollicitées lors de réalisations d'enquêtes «métiers».

LE CONSEIL RÉGIONAL, PÔLE EMPLOI

Ils financent la formation continue (PRF ou AFC).

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Il peut contribuer au financement des frais annexes de la formation. Ils contribuent au financement du parcours des personnes par le financement des ACI et des Ateliers de Remobilisation. En Dordogne, le financement FDI est réservé aux allocataires RSA socle et plafonné à 1000€.

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES

L'accompagnement au PF ne se réduit pas à la durée du contrat en SIAE. Le contrat est englobé dans le parcours d'insertion. De même, un parcours d'insertion ne se résume pas au temps de l'agrément IAE. Une personne peut «sortir» de l'IAE et y «revenir» au cours de sa vie. Il faut prendre en compte le projet de vie de la personne.

Concernant les salariés en insertion suivis par le Conseil Départemental : il n'y a pas de lien mécanique entre le CER et le PF. Le CER est néanmoins un point d'appui en tant que source d'information sur le parcours de la personne.

REPÈRES DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

5-1

Le PF doit être bâti avec le salarié en insertion dans une perspective qui ne se réduit pas au parcours IAE. Le salarié en insertion en est l'acteur principal. L'ASP ne doit en aucun cas se substituer à lui dans ses démarches. Néanmoins, son rôle de facilitateur implique la conduite de médiations avec les autres acteurs intéressés à l'élaboration et la réalisation du PF. Ces médiations doivent être entreprises en toute transparence vis-à-vis des salariés en insertion et avec leur consentement.

Le rôle de l'ASP est de rendre favorables les interactions entre les acteurs du parcours IAE concernés par le projet de formation des salariés en insertion.

Il peut s'appuyer pour cela sur des démarches concrètes (entretiens, réunions). Cet accompagnement peut se prolonger si le salarié en insertion ne bénéficie pas de référent pour la suite de son parcours.

5-2

L'accompagnement au PF doit valoriser autant le chemin et ses étapes que le résultat visé. Il est important de bien clarifier et d'actualiser avec les prescripteurs et partenaires internes/externes (financeurs, ETAIE, ASP, salarié, direction SIAE), l'enchaînement des étapes et les résultats attendus de l'accompagnement du projet de formation.

Pour cela, l'ASP dispose de plusieurs moyens :

- Comptes rendus réguliers aux prescripteurs.
- Livret de parcours qui appartient à la personne.
- Bilan intermédiaire et final écrit.

5-3

Il faut s'assurer du consentement et de la motivation de la personne accompagnée avant de clore la phase de validation. Ce consentement peut éventuellement être formalisé par un document écrit. Pour évaluer la motivation, l'ASP dispose de différents indicateurs : présence de la personne aux entretiens, investissement dans les recherches, réponse aux demandes de l'ASP...

L'ASP doit s'assurer que tous les freins sont levés pour l'entrée en formation. Pour cela, l'ASP dispose d'une « liste de vérification » que nous proposons en annexe 1.

Il faut éviter une rupture entre la phase de validation et la phase de réalisation, au risque de perdre la motivation du salarié concerné. Pour cela, il est possible de :

- inscrire les salariés en insertion à la session de formation la plus proche dans le temps
- renouveler le CDDI jusqu'au plus près de la date d'entrée en formation (voir RBPP 3-7)
- inviter les salariés en insertion à faire une ou plusieurs autres PMSMP afin de maintenir la dynamique enclenchée avant l'entrée effective en formation



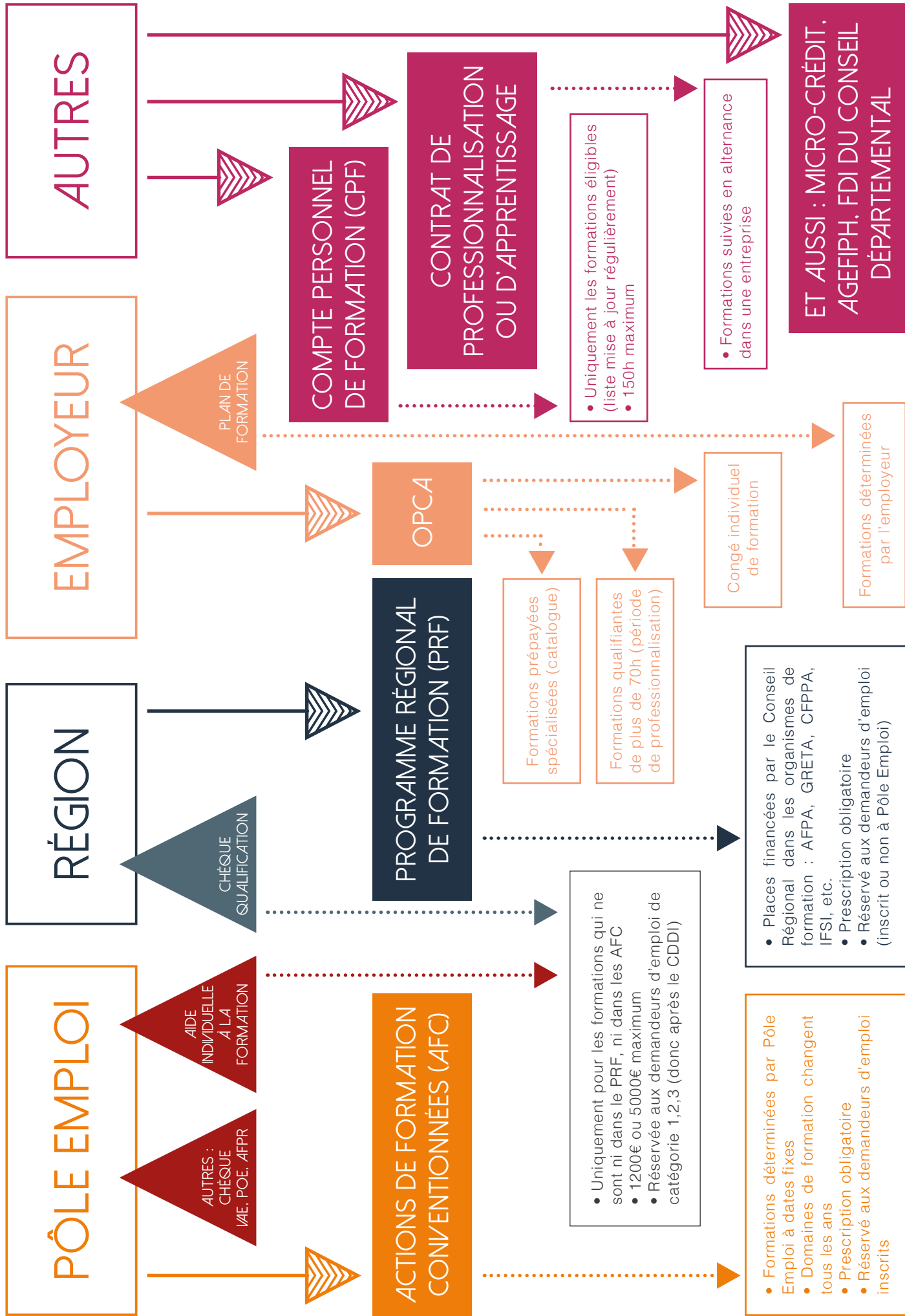
GLOSSAIRE

IAE	Insertion par l'activité économique
SIAE	Structure d'insertion par l'activité économique
ASP	Accompagnateur socio-professionnel
AFC	Action de formation conventionnée
CDIAE	Conseil départemental d'insertion par l'activité économique
CER	Contrat d'engagement réciproque
PF	Projet de formation
PRF	Programme régional de formation

ANNEXE I

FINANCEMENT DE LA FORMATION DES ADULTES





ANNEXE 2

INVENTAIRE D'ENTRÉE EN FORMATION

	FREINS INTERNES / PSYCHOLOGIQUES	OK	FREINS INTERNES / PSYCHOLOGIQUES	OK
BUDGET	Frais de transport		Gestion du budget	
	Frais de repas			
	Frais d'hébergement			
	Frais d'inscription / concours			
	Matériel / fournitures			
	Reste à charge coûts pédagogiques			
MOBILITÉ	Itinéraire transport en commun		Capacité à sortir de son environnement familial	
	Compatibilité horaires formation / transports			
	Itinéraire véhicule personnel		Capacité à conduire	
	Véhicule personnel fonctionnel			
DISPONIBILITÉ	Garde des enfants assurée		Tranquillité d'esprit	
	Absence de rendez-vous médicaux			
	Absence d'obligations liées à la justice			
	Absence d'autres obligations			

	FREINS INTERNES / PSYCHOLOGIQUES	OK	FREINS INTERNES / PSYCHOLOGIQUES	OK
PRÉ-REQUIS	Niveau scolaire		Envie d'apprendre	
	Niveau technique		Motivation	
	Capacités d'apprentissage		Confiance en soi	
	Condition physique			
AUTRES				



Pour les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les personnes qui elles accueillent, la formation professionnelle est appréhendée comme un vecteur aussi déterminant qu'efficace d'insertion dans un emploi durable.

Pourtant du constat que les salariés en insertion rencontrent des difficultés à accéder aux actions de formation, souvent pour des problèmes de financement, alors même que ces formations sembleraient pouvoir répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises de leur territoire, l'SIAE de l'agglomération de Périgueux ont mené en 2014 une étude coopérative sur les compétences et les formations à promouvoir en SIAE. Dans ses recommandations pour améliorer l'accès à la formation, cette étude insistait sur la nécessité de mieux soutenir les salariés en insertion dans leur choix de formation.

En effet ces travaux ont mis en évidence des disparités dans les pratiques des SIAE en matière d'accompagnement des projets de formation. Au-delà des pratiques elles-mêmes, la définition du projet de formation se révèle variable selon les acteurs. Tantôt assimilée au projet d'insertion et sans existence autonome, tantôt au contraire distinct de lui et spécifique dans le projet d'accompagnement de la SIAE, la conception des projets de formation apparaît très instable.

Par ailleurs, lors du forum local du 26 mars 2014 les salariés en insertion présents ont appelé les professionnels de l'insertion à des pratiques plus transparentes et plus équitables dans le traitement et la gestion des projets de formation en faveur des SIAE.

Sur les bases de ces constatations, mais dans un souci de pragmatisme, nous proposons une zone de compétences professionnelles dans lesquelles les projets de formation

