

# L'accompagnement à IDÉE 53 : des investissements multiples

Michèle Hubin

Avec la collaboration de l'équipe de la cellule pédagogique de l'asbl IDÉE 53

**L'asbl IDÉE 53 mise sur un accompagnement pluriel dès l'entame du processus de formation. Un travail d'équipe qui implique un investissement des travailleurs qui s'entourent de partenaires et s'assurent de la coopération des stagiaires.**



L'asbl IDÉE 53 dispense trois formations en atelier de formation par le travail en HoReCa, bureautique et aide-ménager(e), toutes trois d'une durée d'environ un an. En formation qualifiante, l'asbl travaille en partenariat avec Gammes pour former des gardes à domicile et avec les Missions Locales de Saint-Josse et d'Etterbeek pour la formation de titres-services. Au total, IDÉE 53 assure 62.000 heures de formation par an. « *La particularité de notre public est qu'il ne dépasse que rarement le niveau CEB, parfois avec un très faible niveau de connaissances de base, notamment de la langue française* ».

A IDÉE 53, on pousse assez loin les tests de sélection. L'enjeu du test, « *c'est de détecter si la personne a un projet, si la personne veut vraiment s'orienter vers le métier. Hormis le testing adapté au métier, les sélections se font en binôme comme l'ensemble de notre travail pendant la période de formation. Il ne faut pas se leurrer, nous n'avons pas un public homogène. Mais ce qu'on constate, c'est que nous avons peu de désistements et d'abandons une fois la formation entamée* ».

## C'est quoi « un public prêt à être accompagné » ?

La démarche d'engagement, la notion de projet professionnel et la volonté d'apprendre pour s'insérer professionnellement parlant sont vraiment les maîtres-mots de l'équipe. Les tests de sélection sont effectivement orientés vers la détection de ces aspects. Cela passe par l'acceptation de certaines contraintes : le respect des horaires (journalier et hebdomadaire), la mise en place d'une organisation familiale compatible avec les horaires de formation, l'évacuation des appréhensions de l'apprenant. « *Notre public éprouve des difficultés à se (re)mettre dans une posture d'apprentissage soit à cause de l'âge, soit à cause de leurs échecs précédents dans différents systèmes scolaires, etc. La motivation de la personne à rentrer dans un processus d'apprentissage assez long est essentielle* ».

## Comment décrivez-vous la méthodologie de l'accompagnement réalisé à IDÉE 53 ?

Chaque formation est encadrée par un coordinateur et un référent pédagogique qui travaillent en binôme. Le référent pédagogique est un membre de la cellule psychosociale. « *Sur base de ce principe en binôme, une équipe intégrée, pluridisciplinaire prend en charge les stagiaires et intervient à tous les moments du processus de formation. Le processus d'accompagnement, ce n'est pas que de l'accompagnement, c'est au cœur-même du processus de formation qu'il se fait. Notre travail vise à amener les stagiaires vers la validation des compétences, sans que cela soit forcément une obligation. Nous n'en faisons pas une contrainte* ».

## Une réactivité immédiate nécessaire

A IDÉE 53, l'accompagnement est individuel et collectif : accueil, guidance, accompagnement socioprofessionnel, aide à la recherche d'un stage ou d'un emploi. Cela forme un tout. « *Notre mot d'ordre est que la porte de la cellule Insertion est toujours ouverte. Nous essayons de traiter le problème dès que le stagiaire vient nous en faire part. Pourquoi ? Parce qu'avec notre public, tout est urgent. Et puis, on sait que si le problème n'est pas pris en charge tout de suite, la personne ne peut se concentrer sur sa formation. Les problèmes sont d'ordre divers : statut social, endettement, santé, situation familiale, logement, etc* ».

« *Il est important que nous soyons très réactifs pour pallier le problème dès qu'il se présente et ne pas freiner le processus d'apprentissage. Le contact continu avec les stagiaires permet une détection quasi systématique des problèmes auxquels nous tentons de donner une réaction immédiate et adéquate* ».

## La liberté méthodologique doit s'accompagner de moyens adéquats

L'équipe d'IDÉE 53 estime disposer d'une liberté méthodologique pour accomplir son travail. « *Mais elle est liée à l'investissement que nous consacrons à l'accompagnement* ». Si ce point positif est relevé, les moyens à déployer sont d'emblée pointés. « *On peut mettre un dispositif en place mais les moyens tant financiers qu'humains sont insuffisants. Parce qu'au travail d'accompagnement, s'ajoute un volume de travail administratif (encodage dans les bases de données, rapportage, etc) qui est en constante augmentation. Cela représente environ 20% du temps de travail. Donc c'est 20% de temps dont les stagiaires sont privés* ».

L'équipe va plus loin dans sa réflexion et fait une proposition concrète : « *adjoindre à l'équipe d'accompagnants, un mi-temps administratif serait une solution profitable pour un OISP comme IDÉE 53 qui assure tant d'heures et prend en charge tant de stagiaires par an (12 stagiaires deux fois par an pour chaque formation)* ».

## La sensibilisation des employeurs doit faire partie intégrante du processus d'accompagnement

« *La sensibilisation des employeurs, c'est le boulot des agents d'insertion. Au fil du temps, une association comme IDÉE 53 a construit des partenariats et s'est mise en réseau avec des employeurs, en particulier pour les placements en stage. Cela fonctionne bien !* ». Le stage doit être une réelle expérience de mise en situation professionnelle et, si possible, à un niveau de compétences à hauteur de leur formation. « *Mais certains employeurs ne jouent pas toujours le jeu. Ils privilégient la mise au travail des stagiaires dans des tâches peu qualifiées ne leur permettant pas de déployer les compétences acquises en formation* ».

Si, en Mission Locale, les missions d'un agent de développement sont consacrées à ce travail de prospection, les AFT n'en bénéficient pas. « *L'idéal serait d'adjoindre au dispositif non seulement un mi-temps administratif comme exposé ci-dessus mais également un mi-temps de détachement auprès des employeurs qui permettrait aussi de faire le lien entre les stagiaires et les employeurs* ».

## En quoi l'accompagnement contribue-t-il à la sécurisation des parcours ?

« *Outre le soin apporté lors de la sélection des stagiaires, une période d'accueil de deux semaines est instaurée en début de formation. On prend le temps de tout expliquer, le stagiaire doit comprendre dans quel contexte il est avant d'entamer la formation. On lui donne la possibilité de rencontrer tous les intervenants de son parcours chez nous* ». Cette méthode de travail assure l'accrochage des stagiaires, renforce la motivation et garantit la sécurisation des parcours de formation.

## Le confinement : quand l'accompagnement prend (encore) plus de sens

« *Il a fallu que nous prenions contact avec les stagiaires à plusieurs reprises. Nous avons ainsi pu mettre en place un travail à domicile avec beaucoup de suivi. Nous voulions rester en contact avec les stagiaires pour les aider à faire face à la compréhension de la situation, leur donner une information adéquate et à leur portée. Notre mission était aussi de pouvoir les rassurer. L'accompagnement pendant cette période a pris le double ou le triple de temps. Sur le plan pédagogique, nous avons mis en place la formation à distance. La fracture numérique fut un frein important. Elle n'est pas que matérielle, le problème, c'est aussi l'accès à Internet ou encore le problème de place pour travailler à la maison. Pour y arriver, nous avons fait revenir les stagiaires individuellement pour venir chercher des documents et équipements. Nous avons également porté des documents aux stagiaires. Pour le matériel, nous avons travaillé avec l'asbl NEVE qui a mis du matériel à disposition, matériel que le stagiaire pouvait même acquérir s'il en avait la possibilité. Nous avons principalement travaillé sur les compétences de base en français, en langues et en calcul* ».

Conséquence collatérale de ce travail particulier, la justification des tâches effectuées pendant le confinement pour donner droit au défraiement du stagiaire a occasionné un surcroît de travail considérable pour l'équipe.

La mise en place de ce dispositif a également induit des changements dans les pratiques d'accompagnement. « *En effet, nous avons mis en place des pratiques de formation à distance que nous avons évaluées. Cela a impliqué des aménagements dans les horaires de travail pour répondre à toutes les demandes. La formation à distance demande un dispositif de vérification des acquis différent de celui des formations présentiels. Il faut récupérer les travaux donnés, les corriger, permettre l'évaluation, s'adapter en équipe* ».

On comprend aisément qu'en AFT, la formation à distance est encore plus compliquée à mettre en place en vertu de la prépondérance de la pratique dans l'apprentissage. « *Le confinement a aussi demandé qu'on gère les peurs des stagiaires. L'équipe a vraiment vécu une situation paradoxale qui imposait des efforts soutenus pour garder les stagiaires en mouvement alors que nous nous trouvions dans une situation de confinement* ».

Pour conclure, l'équipe d'IDÉE 53 insiste sur les vertus d'un travail d'accompagnement soigné : « *en toutes circonstances, nous devons pouvoir garder le lien avec les stagiaires. Cela implique un investissement important des travailleurs au quotidien* ».