



PROJET PEDAGOGIQUE

PREAMBULE

Passer de la Pratique à la Théorie, de la Théorie à la Pratique,
Poser un regard distancié sur nos actions, nos méthodes,
Questionner l'impact de nos actes sur les bénéficiaires et le territoire,
Partager nos difficultés et nos réussites,
Nous réinterroger sur le sens de nos projets, nos valeurs,
Respecter les principes de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances,

Tels furent les principaux objectifs qui ont guidé cette démarche entre l'équipe encadrante et les membres du bureau de l'association ADESION.

Dans un contexte contraint où l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) doit aujourd'hui plus que jamais s'adapter à un environnement particulièrement mouvant, il nous faut relever le défi de l'impératif économique sans pour autant en oublier notre objet social : l'insertion.

Cette nécessité, d'articuler au mieux entre logique économique et projet social, constitue bien un des enjeux majeurs actuels qui s'impose à nous : développer une situation économique viable au profit d'un projet d'utilité sociale.

OUI, c'est difficile, mais n'oublions pas ce précepte dicté par Sénèque : « *Ce n'est pas parce que c'est difficile que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas que c'est difficile.* »

Nous pourrions être tentés de privilégier l'aspect économique plutôt que les réelles compétences en matière d'accompagnement, de construction et suivi de parcours des personnes. Et par voie de conséquence de dériver de notre objet initial, opérant des choix dans les personnels que nous recrutons et/ou que nous souhaitons conserver ! Notre réel

souhait est de pouvoir mener une réflexion autour de la dynamique de territoire à impulser en terme de possibilité d'emploi post « Contrat Unique d'Insertion » au risque de maintenir l'inscription des personnes dans une forme de prolétariat.

Face à de telles contraintes, il nous a paru important de confirmer que notre objectif n'est pas de faire de l'argent et d'affirmer que notre fil conducteur consiste à re-mobiliser (ou re-dynamiser) par la mise en situation de travail des personnes confrontées à des difficultés sociales et professionnelles et de mettre en place en parallèle, un accompagnement pédagogique personnalisé.

Aussi, il nous faut attacher une grande importance au management de l'équipe encadrante, à la cohésion de l'équipe. Nous référant à Péter Veres, nous pouvons affirmer que « *Des personnes qui travaillent ensemble ne forment pas nécessairement une équipe. Encore faut-il qu'elles soient animées par une communauté d'esprit, d'âme, de pensée et de goût et qu'il existe une cohésion morale entre elles.* »

Cette démarche interne engagée en 2011-2012 a permis de cheminer ensemble, de co-construire ce projet pédagogique autour d'une vision et de valeurs partagées.

Comme toute production, l'outil est perfectible et continuera à s'enrichir chaque jour si chaque jour nous nous efforçons aussi de co-construire avec les personnes accueillies en favorisant leur participation à la vie de l'association.

« *Se réunir est un début ; rester ensemble est un progrès ; travailler ensemble est la réussite.* »
Henri Ford

Mélanie Landwerlin
Secrétaire

Nicole Felly
Présidente

I PRESENTATION DE L'ASSOCIATION

1-1 NAISSANCE, CONTEXTE ET OBJET DE L'ASSOCIATION

L'association ADESION (Association de Développement pour l'Emploi, les Services et l'Insertion) a été créée le 17 Mars 1998, par des élus de la Communauté de Communes du Bassin Potassique (CCBP).

Elle avait comme objet d'être un outil au service de la CCBP et de son territoire en s'appuyant sur quatre objectifs généraux :

- ❖ Promouvoir tout projet susceptible de concourir au développement de l'insertion sociale et professionnelle au bénéfice des demandeurs d'emploi et autres personnes en voie d'exclusion, résidents des communes composant la CCBP.
- ❖ Fédérer des initiatives et susciter un partenariat entre les acteurs publics et privés concourant à l'insertion des publics en rupture professionnelle et/ou sociale.
- ❖ Rassembler des conditions permettant de développer la création d'activités adaptées au public visé.
- ❖ Assurer la mise en place pour le compte de tiers, d'opérations d'insertion nécessitant l'intervention d'une technicité spécifique.

La disparition de la CCBP en 2004 et l'entrée dans la CAMSA (Conseil d'Agglomération Mulhouse Sud Alsace), puis la création de la M2A (Mulhouse Alsace Agglomération), nouvelle intercommunalité, ont amené l'association ADESION à agrandir son territoire d'intervention aux communes de la M2A.

De plus, au fil des années et avec l'arrivée successive de ses Présidents¹ (élu puis acteurs de l'insertion ou de l'action sociale), l'association et son objet ont quelque peu évolué pour se concentrer essentiellement sur des actions concrètes d'insertion et proches du terrain, en lien aussi avec l'évolution de la législation...

1 (Jo Spiegel en mars 1998, Jo Roth en mai 2000, Nicole Felly en juin 2003, Elisabeth Siegwalt en septembre 2003, et Nicole Felly en juin 2010)

ADESION porte aujourd'hui deux chantiers d'insertion :

- *L'Atelier du Vert*
- *L'Atelier du Beau*

1-2 LES VALEURS DE L'ASSOCIATION

ADESION est une association inscrite dans le domaine de l'économie sociale et solidaire.

Tout d'abord dans les références qu'elle se donne, les visées et les espérances qu'elle poursuit.

« Dans la vie, il y a deux catégories d'individus : ceux qui regardent le monde tel qu'il est et se demandent pourquoi. Ceux qui imaginent le monde tel qu'il devrait être et se disent : Pourquoi pas ? » George-Bernard SHAW

D'autre part, elle place l'homme au cœur de ses préoccupations et axe ses actions économiques vers les initiatives de développement local, d'insertion et d'inclusion.

ADESION adhère à la charte régionale de l'Economie sociale et solidaire. (cf. Annexe)

❖ Le respect des personnes et de l'environnement

Ces deux valeurs fortes s'inscrivent directement dans la lignée du développement durable. Le développement est un *processus conduisant à l'amélioration du bien-être des humains. Pour être durable, le développement doit concilier trois éléments majeurs* :

- **l'équité sociale,**
- **la préservation de l'environnement**
- **l'efficacité économique.**

Le respect des personnes dans la reconnaissance de la valeur ajoutée de chacune de nos différences est pour nous, une ligne de conduite. Nos actions véhiculent au quotidien, différents gestes simples qui viennent participer à la protection de la nature et de l'environnement qui nous entourent.

❖ La solidarité

Notre intervention associative se base de manière primordiale sur la solidarité. Nous ne pouvons parler de solidarité sans partir de la thèse de Durkheim sur les fondements de la solidarité, patrimoine conceptuel de la sociologie. La *solidarité mécanique* et la *solidarité organique* sont deux concepts clefs qui constituent notre compréhension du monde

social.² Dans la vision de Durkheim c'est par le travail que les individus peuvent apprendre à coopérer et participer à la construction d'un ensemble. L'après-guerre amène le concept de la solidarité vers une ouverture que sont les protections sociales basées sur l'emploi ; dans la visée de permettre à chaque individu de s'inscrire dans un même contrat social. Finalement l'histoire démontrera qu'au lieu d'encourager le lien social tel que cela avait pu être pensé, cette protection de l'État a, petit à petit encouragé le délitement social.

A travers les différents chantiers d'insertion mis en œuvre nous encourageons chaque individu à repenser le lien social et à participer à un projet commun qu'est ADESION. C'est à travers les actes de chaque jour que les personnes investies développent des liens de solidarité basés sur les compétences et non sur les manques venant démontrer que chacun a une place.

❖ L'entraide

Convaincu par le fait que toute personne a des compétences et doit pouvoir les mettre en œuvre, nous nous basons sur la valeur de l'entraide pour assurer une dynamique d'échanges au sein de notre équipe ainsi que dans nos interactions avec nos partenaires.

❖ La confiance

Dans les sciences sociales la confiance est perçue comme un mécanisme de réduction du risque et de la complexité, qui instille un sentiment de sécurité propice au développement de la sociabilité. Lorsque nous parlons de la valeur confiance, nous pensons à la forme de confiance réciproque entre les personnes, dans l'idée que nous pouvons nous fier les uns aux autres. Cela implique la volonté d'entrer en relation, de se connaître, de créer des liens avec une croyance implicite en l'Homme et estimé qu'il puisse être à la hauteur de nos attentes et/ou de nos besoins.

2 (Serge Paugam (sous la direction de), *Repenser la solidarité*, 2007.)

(Castel Robert, *L'insécurité sociale, Qu'est ce qu'être protégé ?*, 2003)

❖ Les principes éthiques

Ils sont ancrés dans ceux de la constitution des droits de l'Homme et du Citoyen, sur une relation fondée sur l'échange et la confiance, un engagement réciproque et un développement de la responsabilité dans les actes quotidiens.

1-3 LES ACTIONS DE L'ASSOCIATION

À ce jour, ADESION porte deux chantiers d'insertion : *l'Atelier du Vert et l'Atelier du Beau*.

1-3-1 Quelques notions de rappel

❖ **La loi de lutte contre les exclusions : Un cadre pour les chantiers d'insertion**

L'Etat a défini, à travers la loi de lutte contre les exclusions, les décrets et les circulaires qui cadrent sa mise en œuvre, le principe de l'Insertion par l'activité économique, et au sein de celle-ci, celui des chantiers d'insertion.

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

Ces personnes sont orientées vers des structures spécialisées en insertion sociale et professionnelle (Entreprises d'Insertion, Associations Intermédiaires, Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion, Ateliers et Chantiers d'Insertion).

Un agrément est formalisé par un document rempli par Pôle Emploi.

❖ **C'est quoi un chantier d'insertion ? A quoi sert-il ?**

Le chantier d'insertion est mis en place par des structures dites "d'insertion par l'économique" et couvre le plus souvent des activités d'utilité sociale.

Le chantier d'insertion est une étape dans un **parcours global**.

En effet, il doit être l'occasion d'une véritable expérience de travail permettant une réadaptation professionnelle et l'acquisition de compétences.

Il a pour objectifs de :

❖ ***Développer les compétences sociales*** indispensables pour accéder à un emploi : autonomie dans le travail, motivation, mobilité, sens des responsabilités, capacité à travailler en équipe, adaptabilité. Persuadé de l'analyse de Bertrand Schwartz, l'insertion sociale est un préalable à l'insertion professionnelle.

❖ ***Acquérir ou réactualiser ses connaissances techniques, savoir-faire, méthodes de travail*** pour évoluer vers de meilleures performances en qualité et en productivité.

❖ ***S'engager dans une démarche de formation ou de recherche d'emploi.***

❖ ***Prendre conscience des difficultés sociales, voire médicales,*** en vue d'une prise en charge ou d'un relais en dehors du chantier.

Le chantier d'insertion permet une **mise en situation**, l'objectif étant une re-mobilisation ou re-dynamisation par la mise en situation de travail et, en parallèle, est mis en place un accompagnement pédagogique personnalisé (acquisition de savoir faire, savoir être, émergence d'un projet professionnel réaliste).

1-3-2 Présentation des deux chantiers d'insertion

❖ **Le chantier « Environnement, Espaces Verts » a été créé en 2003.**

À l'origine, les professionnels de l'insertion du Bassin Potassique font le constat des difficultés croissantes d'accès à l'emploi pour les publics les plus fragiles et de la nécessité de développer des actions en amont de leur propre action. Le public accueilli en entreprise d'insertion n'est

pas toujours en capacité de s'intégrer dans un milieu certes moins exigeant que celui de l'entreprise traditionnelle mais où des contraintes fortes existent cependant. Il paraît judicieux pour ces personnes de mettre en place un sas, un lieu au sein duquel c'est l'homme qui est au cœur du projet. Le choix de l'activité « environnement, espaces verts » a été défini en partenariat avec les communes et les collectivités, permettant ainsi de répondre à leurs besoins tout en offrant un travail valorisant à nos salariés.

Ce chantier devenu **L'Atelier du Vert** réalise des prestations pour des communes et des collectivités ainsi que pour des associations. Ces travaux nous sont confiés soit par appel d'offres soit par bons de commande en fonction des montants et des procédures internes de nos partenaires.

Au fil des années, grâce à son professionnalisme, ce chantier a su fidéliser ses clients et se développer. Cela permet aujourd'hui une activité sur l'ensemble de l'année et de moins subir la saisonnalité inhérente à cette activité.

❖ « L'Atelier du Beau »

Constatant que l'activité « environnement, espaces verts » intéressait assez peu le public féminin éloigné de l'emploi, pourtant très nombreux, ADESION a mené dès 2006 une étude de faisabilité pour mettre en place une activité complémentaire plus attractive et adaptée au public féminin.

En 2008, l'activité de l'Atelier du Beau a été lancée dans le cadre d'un travail de rénovation et de décoration de mobilier.

En 2012, près de 90% du personnel était féminin au sein de ce chantier.

L'Atelier du beau donne une seconde vie à des meubles usagers, en les remettant au goût du jour, tout en permettant à des personnes sans emploi de se réinvestir dans une activité professionnelle porteuse de créativité et de solidarité.

Les meubles réalisés sont vendus en direct en nos locaux ou encore sur le site du Bon Coin. Cependant, déjà en 2011, la commande de travaux concernant le mobilier appartenant à nos clients, a largement dépassé les ventes de notre mobilier en stock.

II- DEMARCHE D'ELABORATION DU PROJET PEDAGOGIQUE

Une démarche participative entre les élus du Bureau de l'association et les salariés

1. Au début de l'année 2011, un premier travail a démarré entre les élus du Bureau et les salariés permanents.

Celui-ci nous a permis de revisiter l'histoire de l'association voire la faire connaître aux personnes qui ont rejoint la structure au fil du temps, puis dans un second temps d'analyser, à partir d'un outil d'analyse stratégique, les forces, les faiblesses de l'association ainsi que les opportunités et les menaces.

Ce chantier, qui s'est réparti en 7 séances de travail en 2011, a abouti à la définition **d'un plan d'actions et d'un échéancier de travail.**

Il a été aussi l'occasion de **REAFFIRMER** les valeurs qui sous-tendent nos actions à savoir **l'entraide, le respect des personnes et de l'environnement, la solidarité, la confiance et l'éthique.**

2. En 2012, un travail a été lancé afin d'élaborer le projet pédagogique de l'association ADESION.

Le projet pédagogique est une composante du projet associatif, qui est le projet politique de l'association dans le sens où il décline les intentions de l'association, ses finalités et les grands objectifs généraux.

Le projet pédagogique décrit, quant à lui la philosophie du projet associatif et affirme le choix pédagogique porté par l'association et ses membres.

Il constitue de ce fait la référence commune de l'équipe ainsi que le liant entre tous les membres de l'équipe.

Ce projet a pour **finalité de viser à une**

meilleure qualité de service.

Par une méthode participative, tous les salariés permanents se sont impliqués pour décrire leur journée de travail, leurs méthodes, réfléchir à leurs engagements professionnels, faire état de leurs outils et références pédagogiques.

Les membres du Bureau, quant à eux se sont engagés à animer les réunions, questionner les permanents sur leurs démarches, leurs outils, faire des recherches théoriques pour les confronter aux pratiques professionnelles.

Ces débats constructifs et riches ont alimenté la réflexion et permis de construire le projet et de lui donner sens.

III- PRESENTATION DU PROJET PEDAGOGIQUE

3 -1 LE PUBLIC ACCUEILLI :

Les personnes accueillies au sein d'ADESION sont engagées en qualité d'agent polyvalent par un contrat de travail et une convention CUI établi entre l'employeur (ADESION) et l'autorité signataire (Etat ou CG). Cela signifie que les personnes embauchées à l'association répondent systématiquement aux conditions d'éligibilité du Contrat Unique d'Insertion (CUI). Le CUI en chantier d'insertion est destiné aux personnes reconnues par les institutions comme les plus éloignées de l'emploi. Le contrat a donc pour but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Ces personnes recensées comme éloignées de l'emploi remplissent un ou plusieurs des critères suivants :

- ❖ Bénéficiaires des minimas sociaux :
- ❖ Revenu de Solidarité Active (RSA)
- ❖ Allocation de solidarité spécifique (ASS)
- ❖ Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- ❖ Sans emploi depuis au moins 1 an (inscrit ou non à Pole Emploi)
- ❖ Caractéristique de l'âge : moins de 26 ans ou plus de 50 ans
- ❖ Quartier de résidence ZUS – (Zone Urbaine Sensible)
- ❖ Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- ❖ Primo-arrivants (ex : 1^{er} emploi en France)
- ❖ Sortant de prison (ex : aménagement de peine)

Il faut noter que les critères d'éligibilité relatifs aux contrats aidés sont fixés par le Préfet de la Région Alsace et peuvent donc régulièrement varier en fonction de l'arrêté préfectoral en vigueur.

Les demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification (V, V bis et VI) sont particulièrement exposés aux parcours précaires et au chômage récurrent. C'est pourquoi la

majorité (2/3) des personnes accueillies au sein de notre structure relèvent d'un niveau inférieur au BEP/CAP, étant généralement sorties du système scolaire obligatoire ou ayant abandonnées le système éducatif sans qualification.

Dans ce contexte, l'insertion professionnelle est problématique, c'est pourquoi le chantier d'insertion constitue un premier ou un nouveau pas vers la vie active, ce qui explique que le CUI prend la forme d'un Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi (CUI-CAE).

En terme quantitatif, nous accueillons davantage d'hommes que de femmes sur un ratio de 2/3 et 1/3. Ces chiffres ne reflètent pas le taux de chômage sur notre bassin d'emploi mais expriment plutôt le développement de l'activité d'espaces verts par rapport à l'activité de relooking de meubles et donc l'accroissement des équipes de travail. En 2012, ADESION a accueilli 38 personnes, tout public confondu.

3-2 NOTRE COEUR DE METIER :

- l'accompagnement

Le terme « **Accompagnement** » est utilisé dans de nombreux secteurs professionnels que sont, la santé, la formation, l'action sociale, aussi il paraît important de pouvoir qualifier et définir ce qu'il signifie dans le secteur de l'activité économique.

Ce terme d'accompagnement désigne l'ensemble des actions mises en place par les acteurs des chantiers d'insertion pour favoriser, soutenir la progression et l'évolution des personnes dans leur parcours social et professionnel.

Cet accompagnement dans une association d'insertion se caractérise par la coordination de plusieurs fonctions ³

³ association nationale, les acteurs du chantier école, l'accompagnement dans la pédagogie du chantier-

- une fonction d'employeur qui s'inscrit dans une démarche pédagogique
- une fonction de production utile sur un territoire donné
- une fonction de formation
- une fonction d'accompagnement social et professionnel

- **l'accompagnement socio-professionnel**

Nous référant à des travaux réalisés dans le domaine des SIAE⁴, il nous est possible d'affirmer que notre cœur de métier c'est **l'accompagnement socio professionnel. (ASP)**

« L'ASP mis en œuvre dans les structures d'insertion par l'économique se démarque des autres formes d'accompagnement par sa **finalité première : favoriser l'accès à l'emploi à des personnes qui connaissent des difficultés sociales et professionnelles particulières.** »

« Les SIAE utilisent le travail salarié pour accompagner individuellement, re-dynamiser socialement et re-qualifier professionnellement les personnes privées d'emploi et, de ce fait, exclues durablement de toute participation à la vie sociale et économique de notre société.

Elles proposent à ce titre une offre d'insertion fondée sur **l'emploi salarié, la formation par le travail** et l'ensemble **des actions associées** à la mise au travail, le tout qualifiant l'accompagnement socioprofessionnel. »

Cette fonction d'accompagnement se décline en **plusieurs étapes** que l'on peut schématiser ainsi :

- l'accueil et le repérage des potentialités de la personne
- la mise en œuvre du parcours d'insertion
- la préparation à la sortie de la structure

Cet accompagnement socio-professionnel, bien identifié dans les structures, présente une spécificité. En effet, il ne se limite pas à une

école, guide-repères, 2004

4 Cahier IRIS « l'insertion par l'activité économique, un métier » -Edition CARIF Poitou-charents-2000

seule personne, il est **assuré par une équipe** même si une personne doit en assurer à la fois le pilotage, la cohérence et la mise en œuvre globale.

ADESION a fait le choix de confier cet accompagnement socio-professionnel à plusieurs intervenants : l'accompagnateur socio-professionnel et plusieurs encadrants techniques.

Ces compétences dites collectives se construisent, se développent par une gestion collective des parcours qui s'appuient sur les responsabilités assurées par chacun dans sa fonction respective, mais aussi par des temps de **travail en commun** : réunions d'équipe, réunion de « régulation pédagogique »,....

Le chantier d'insertion constitue une **étape du parcours** d'insertion sociale et professionnelle et ainsi l'accompagnement doit prendre en compte les actions engagées antérieurement avec la personne et celles qui seront susceptibles de lui succéder.

Le lien permanent entre l'association et les différents partenaires au cours du chantier d'insertion ou à l'issue du chantier (car il y a nécessité de penser les relais), permet d'optimiser cette étape du parcours de la personne.

- **La formation : un levier important des SIAE**

« S'adapter, c'est survivre mais vivre, c'est se projeter », Vassileff Jean, 1995, Histoire de vie et pédagogie du projet, Chronique sociale

Le projet est le résultat d'une démarche de projection, d'une représentation de l'avenir. Cette action est la plus difficile à mettre en place avec notre public puisque si les salariés ont envie de s'investir et de s'insérer professionnellement, ils peuvent être freinés par les perspectives d'avenir du contexte économique qui leurs sont offertes.

L'accompagnatrice socio-professionnelle (ASP)

éclaire le salarié dans sa démarche, mais en aucun cas ne lui facilite la mise en œuvre de son projet sans quoi celui-ci perdrait de son authenticité et se traduirait en échec.

Pour ce faire, nous disposons d'un **logiciel d'aide à la construction de projet (Pass'Avenir)**, que les salariés peuvent utiliser en toute autonomie ou avec l'appui de l'ASP. Afin de valider le projet de la personne, les salariés ont accès à **l'offre de service de Pôle Emploi** pour préparer ou sensibiliser les personnes à la formation.

En opposition à l'enfant, l'adulte s'engage en formation suivant des principes spécifiques qui lui sont propres : importance du contexte, l'aspect hétérogène des groupes en formation tant au niveau des objectifs que de la forme d'apprentissage mais également la nécessité de connaître la finalité de la formation dans laquelle il s'est engagé. Chez l'adulte il est aussi question de motivation puisqu'on ne peut pas le forcer à apprendre s'il n'en comprend pas le sens.

Le projet de formation chez l'adulte peut être expliqué par un désir de changement. Cette volonté lui permet de s'engager pleinement puisqu'elle l'aide à donner sens à la formation qu'il ambitionne d'entreprendre. L'ambition de changement influence également la place que tient l'adulte dans le groupe de telle manière que plus son intention de changement est forte, plus il va prendre part à l'enseignement auquel il participe. Cependant ce qui motive l'entrée en formation n'est pas toujours en lien avec la détention de connaissances nouvelles mais, peut être lié à des enjeux d'ordres sociaux ou plus personnels comme l'acquisition d'une plus grande confiance en soi par exemple. C'est pourquoi on parle de « moments de tournants, de mutations, de rupture d'équilibre, de crise »

Prendre en compte les besoins des salariés en insertion et adapter la pédagogie étant nécessaire, des rencontres sont organisées par **l'URSIEA** (Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Activité Economique) afin de construire ensemble le **programme de**

formation à destination des salariés en insertion.

L'engagement dans un contrat aidé accorde également à nos salariés l'accès au **Programme Régional de Formation**. Ces actions sont notamment utiles dans le cadre d'une **remise à niveau** (ex : Ateliers de Pédagogie Personnalisée) ou d'une **entrée en formation qualifiante**.

Dans le cadre d'un **projet individualisé** et si l'action n'est pas prise en charge dans le programme régional de formation, alors nous pouvons faire appel à notre **OPCA** (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)

La formation est une composante importante du CUI et s'apparente presque à une obligation dans le cadre de ce type de contrat. Ainsi, tout au long de leur parcours les salariés profiteront de formation en externe comme cité ci-dessus ou en **interne**.

Dans ce cas, il peut s'agir de **formations en groupe** sur les **Techniques de Recherche d'Emploi** (TRE) mises en place par **l'accompagnatrice socio-professionnelle** ou sur des **thèmes plus spécifiques** répondant à leurs attentes (ex : les secteurs d'activités, l'utilisation de l'outil informatique, etc.).

Tout au long du parcours, l'encadrant veille à prendre en compte les différences de chacun et à activer le potentiel de chaque individu. Chacun apprenant progressivement en fonction de ses connaissances, de ses capacités cognitives ou bien encore de ses habiletés et sa capacité à les mobiliser, les **encadrants techniques** peuvent également mettre en place des **temps de formation spécifique à l'emploi proposé sur le chantier** (ex : connaissances des différents types de bois pour la taille). Ces moments privilégiés offrent aux salariés en insertion des outils supplémentaires pour faire face à une situation problème.

« Les savoirs s'acquièrent donc à l'occasion et en fonction des situations, expériences relations

humaines que rencontre chacun », *Dartois Colette, 2000, Former les publics peu qualifiés, Chronique sociale.*

3-3 DES PRINCIPES D'ACTION QUI DONNENT DU SENS A NOTRE ACTION :

Le travail s'inscrit dans une démarche pédagogique

Cet accompagnement dans cette démarche d'insertion prend en compte plusieurs paramètres constitués par la pédagogie du contrat, l'appréhension des droits (à la santé, à la formation, ..) mais aussi des devoirs liés au contrat de travail et au règlement intérieur de l'association ;

La personne est au cœur de la démarche

« L'économie sociale et solidaire est une économie qui place la personne, et non le profit, au centre de sa démarche... » : cet article de la Charte régionale de l'Economie Sociale et Solidaire en Alsace souligne que l'action menée n'a de sens que si elle est organisée avec et pour les personnes.

Cette place de la personne au sein de l'accompagnement est à construire dans toutes les actions mises en œuvre dans la structure : lui permettre d'exprimer ses choix, l'aider à formuler ses attentes, définir des objectifs partagés, créer les conditions lui permettant d'être acteur de son projet...⁵

La prise en considération de tout ce qui fait la personne : le citoyen, le salarié, la personne

L'embauche d'une personne en chantier d'insertion permet l'accès immédiat au statut de salarié par un contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel. Les personnes sont embauchées en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou contrat d'avenir, pour le temps du chantier.

Cette mise au travail met en jeu plusieurs dimensions liées aux différents statuts de la personne et le chantier lui donne l'opportunité

d'articuler trois postures⁶

- Celle de salarié : lui permettre de progresser sur le plan professionnel, de gérer sa relation salarié/employeur
- Celle de citoyen : lui permettre de découvrir son environnement, d'accéder à un certain nombre de droits, se construire une place,
- De personne : aider la personne à intégrer ces changements et à devenir acteur.

Une démarche d'enseignement : l'andragogie

L'andragogie est une démarche d'enseignement qui par définition tient compte des caractéristiques propres de l'adulte apprenant. Le terme Andragogie vient du grec *andros* : homme^[1] et *agogos* : guide

« L'expérience des apprenants est l'élément clé de l'éducation des adultes. Si l'apprentissage, c'est la vie, alors la vie est également source d'apprentissage. »⁷

L'équipe d'accompagnant est centrée sur l'apprenant, sur sa motivation et sur les émotions qu'il vit dans sa démarche d'apprentissage et de changement. Du point de vue de l'andragogie, l'apprentissage est d'abord émotif avant d'être intellectuel et cognitif.

- L'andragogie se préoccupe de prévoir, de créer et de maintenir les conditions favorables aux apprentissages et au changement, sous tous les aspects : les facteurs physiques, émotifs, sociaux, économiques, etc. ; le lieu, l'environnement, le groupe, le milieu, les outils, le matériel, etc. ; les valeurs, la culture, le sens, le symbole, etc.
- L'andragogie reconnaît que le défi et le projet d'apprendre et de changer mobilisent les ressources intellectuelles, émotives et physiques de l'apprenant.
- L'andragogie implique et responsabilise

⁵ association nationale, les acteurs du chantier école, l'accompagnement dans la pédagogie du chantier-école, guide-repères, 2004

⁶ association nationale, les acteurs du chantier école, l'accompagnement dans la pédagogie du chantier-école, guide-repères, 2004

⁷ Lindeman dans *The meaning of adult education* (1926)

l'apprenant dans ses apprentissages et dans son processus de changement.

- L'andragogie valorise les connaissances et les expériences déjà acquises par ceux qui entreprennent de changer et d'apprendre :

L'autonomie : on s'appuie sur le travail en réseau familial, amical, environnemental

« L'autonomie vient du grec « *autonomia* », pouvoir de celui qui est « *autonomos* », c'est-à-dire qui fait lui-même la loi à laquelle il obéit. »⁸

« L'autonomie consiste à se faire soi-même sa loi et à disposer de soi dans les diverses situations pour une conduite en harmonie avec sa propre échelle de valeurs. »⁹

L'autonomie n'est pas à confondre avec l'indépendance. On pourrait qualifier une personne « d'autonome » si elle sait solliciter une aide extérieure adaptée à son besoin pour atteindre son objectif. Ainsi, un individu autonome est un individu capable d'utiliser de façon adéquate les différentes composantes de son environnement pour atteindre son objectif. Perrenoud a identifié « huit compétences qui permettent à un acteur de construire et de défendre son autonomie dans divers champs sociaux ou diverses organisations :

1. Savoir identifier, évaluer et faire valoir ses ressources, ses droits, ses limites et ses besoins.
2. Savoir, individuellement ou en groupe, former et conduire des projets, développer des stratégies.
3. Savoir analyser des situations, des relations, des champs de force de façon systémique.
4. Savoir coopérer, agir en synergie, participer à un collectif, partager un leadership.
5. Savoir construire et animer des organisations et des systèmes d'action

8 P.Foulquié (1979) Dictionnaire de la langue et de la pédagogie. PUF.

9 R.Lafont (1973) Vocabulaire de psychopédagogie et de psychiatrie de l'enfant. PUF. 3^e édition.

collective de type démocratique.

6. Savoir gérer et dépasser les conflits.
7. Savoir jouer avec les règles, s'en servir, en élaborer.
8. Savoir construire des ordres négociés par-delà les différences culturelles. »

A travers l'accompagnement technique et socio-professionnel mené au quotidien par notre équipe de 7 permanents nous visons à la consolidation de l'autonomie des personnes salariées de l'association dans le cadre d'un contrat aidé et à une meilleure insertion sociale et professionnelle de manière durable.

La prise de conscience de ses potentialités et de ses compétences

Toutes personnes développent des capacités et des compétences encore faut-il qu'elles en aient conscience pour pouvoir les mettre en œuvre et les développer. Dans un parcours les épreuves et les échecs sont communes à toutes personnes. Nous partons du principe que chacun d'entre nous pourrait se trouver dans la position de signer un contrat aidé. En découle l'idée que, les épreuves et les échecs peuvent être considérés comme positifs s'ils ont été analysés et traités en vue d'une non-reconduction. Cette attitude permet l'apprentissage de nouvelles compétences. Partant de ce constat, tout le travail d'accompagnement a pour premier mot d'ordre de partir des compétences de la personne tout en travaillant sur leur appropriation.

UNE CO-PRODUCTION

L'écriture de ce projet est issue d'une réflexion collective menée avec les permanents de l'équipe d'ADESION : Hubert Hoog, Anne Gutleben, Jean-Claude Bischoff, Lucinda Dos Reis De Oliveira, Célia Baumann, Guillaume Mannheim, Faïk Jahaj.

Piloté par Nicole Felly et Mélanie Landwerlin.

ANNEXE

La Charte Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire en Alsace

Adoptée en 2002 lors de la constitution de la Chambre régionale de l'économie sociale, la charte reprend les principes de la charte nationale, en mettant en exergue les principes et les valeurs qui rassemblent les acteurs de l'économie sociale et solidaire en Alsace, en l'étendant au champ de l'économie solidaire.

« L'économie sociale et solidaire se caractérise par des échanges monnayés ou non, de biens ou services qui génèrent une valeur ajoutée économique. Mais elle se caractérise avant tout par la production d'une autre valeur ajoutée : le lien social qui résulte de l'activité.

Ses valeurs de référence sont :

- **La personne** l'économie sociale et solidaire est une économie qui place la personne, et non le profit, au centre de sa démarche
- **La démocratie** l'économie sociale et solidaire agit à travers des organisations et des projets qui permettent à tout individu de s'exprimer, d'être écouté, d'être acteur de son devenir social
- **La solidarité** les acteurs de l'économie sociale et solidaire agissent solidairement entre eux, et vis-à-vis des porteurs et des bénéficiaires de projets. Les actions menées visent à renforcer la solidarité entre les générations et entre les territoires
- **Les excédents au service des projets** les excédents ne doivent pas servir à enrichir des personnes physiques ou morales au-delà de la rétribution équilibrée de leur participation. Ils doivent être réinvestis dans l'esprit de cette charte : pour développer les activités mais aussi pour améliorer les conditions de revenu et de travail
- **Le développement local** l'économie sociale et solidaire favorise les initiatives qui répondent aux besoins des populations locales en coopération avec les acteurs de terrain
- **Le développement durable** les projets de l'économie sociale et solidaire sont menés dans un esprit de développement durable, dans le respect de l'environnement, et en solidarité avec les générations futures

»