



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)



Université François Rabelais - Tours
UFR Arts et Sciences Humaines
Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

Année Universitaire 2009-2010

Accompagnement et insertion dans le monde du travail

Le cas particulier des jeunes d'un centre de formation continue

Présenté par
David Bontemps

Sous la direction de

Hervé Breton, Maître de Conférences associé
Catherine Guillaumin, Maître de Conférences

En vue de l'obtention du
Master Professionnel 1ère année ó Art, Lettres & Langues
Mention ó Langues, Education et Francophonie
Spécialité ó Sciences de l'Education
Mention Professionnelle Ingénierie de la Formation

Sommaire

Sommaire	2
Introduction	3
1. D'un désir d'enseigner à un projet d'accompagnement	3
2. La question de l'insertion des jeunes	5
3. Contexte socio-institutionnel	5
I. L'accompagnement en vue d'insertion	10
I.1 Les concepts	10
I.2 L'accompagnement des jeunes vers un projet d'orientation professionnel	42
II. Le terrain de recherche et les données	44
II.1 Contexte local	44
II.2 Présentation et choix méthodologique de recueil de données	46
II.3 Présentation et analyse des données	53
II.4 Interprétation des données	64
Conclusion	90
Annexes	92
Grille d'entretien	92
Norme d'écriture	93
Entretien n°1	94
Entretien n°2	107
Entretien n° 3	149
Entretien n° 4	187
Références et Index	276
Table des Figures	276
Références Bibliographiques	276
Table des Matières	278

Introduction

1. DUN DESIR D'ENSEIGNER A UN PROJET D'ACCOMPAGNEMENT

Pour comprendre un peu comment nous en sommes arrivés à faire ce master, il est bon de présenter notre parcours et les attentes que nous avons vis-à-vis de notre futur métier. Depuis de nombreuses années nous nous destinions au métier de professeur des écoles. Ceci dans un désir de reproduire le modèle que nous avons eu lorsque nous étions simple écolier. L'instituteur que nous avons en face de nous à cette époque nous a donné envie d'être un jour à sa place pour qu'à notre tour nous puissions transmettre un savoir mais surtout avoir cette proximité sociale avec les jeunes, faire en sorte de les aider dans un domaine ou dans un autre. En y réfléchissant, nous voulions surtout reproduire ce paradoxe qui était à la fois une complicité enseignant-écolier et la distance due au statut de chacun. C'est donc pour cela que des études permettant de concrétiser ce projet professionnel furent conduites. Après avoir obtenu une licence de chimie à Tours, ce qui explique la rédaction et les raisonnements teintés de sciences, nous avons alors intégré l'Institut Universitaire de Formation des Maîtres (IUFM) à Tours puis passé pour la première fois le Concours de Recrutement de Professeur des Ecoles (CRPE). Lors de cette année à l'IUFM, nous avons pu faire des stages dans les différents cycles de l'école primaire. Ces stages ont confirmé l'envie de faire ce métier, d'avoir en face de soi des enfants que nous pourrions aider par la transmission de savoirs que nous avons en tant qu'adulte. L'échec au CRPE, les réformes et la frustration due à cet échec ont fait nous avons souhaité poursuivre dans cet optique de carrière mais d'une manière différente. Nous avons alors cherché un master dans le domaine de l'éducation c'est ainsi que nous nous sommes retrouvés devant la porte du département des sciences de l'éducation. Le monde de la formation s'ouvrait devant nous.

Dans les premiers temps de la recherche et de la compréhension de ce qui était demandé pour l'élaboration de ce mémoire, la partie intitulée « du trajet au projet » semblait plus que mystérieuse. Nous nous sommes tout d'abord questionné sur les raisons de notre choix du Master Sciences de l'éducation. Quelles étaient les raisons qui nous ont mené jusqu'à cette porte et à ses multiples possibilités ? Par la suite, quel sujet aborder ? Quel était celui qui nous motivait assez et auquel nous portions suffisamment d'intérêt

chir et travailler en profondeur durant plusieurs mois de l'accompagnement des jeunes à la fois à travers les outils et les stratégies semblait alors être la raison principale que nous recherchions dans la professionnalisation de cette vie étudiante. De fils en aiguille, le trajet s'est fait jusqu'à la formulation concrète de notre projet : trouver une profession permettant d'accompagner les jeunes. Mais quels jeunes ? De quelles catégories sociales ? De quels âges ? Avec quel but ?

Une partie importante de ce trajet fut la validation de ce projet professionnel envisagé. Celle-ci s'est faite à travers le stage. En effet, ce Master est basé sur une alternance : les cours théoriques pour se construire une culture savante qui aide à l'écriture du mémoire afin de répondre à un problème posé et comprendre l'ensemble des notions exploitables en sciences de l'éducation, et un stage d'immersion dans le monde professionnel pour observer, accomplir des missions et faire des recherches sur le terrain pour alimenter à la fois nos expériences personnelles et le mémoire.

Cette découverte du monde de la formation a permis de réaliser ce que nous attendions de notre profession. Ce n'était pas simplement la transmission de savoir quel qu'il soit mais surtout l'accompagnement d'un jeune avec une concrétisation de ses objectifs. De plus contrairement à ce que nous vivions lors de stage en école primaire, les jeunes avec lesquels nous travaillons fournissent un retour sur notre pratique. Exemple simple illustrant cette différence : un enfant qui ne comprend pas ne va pas forcément le dire alors qu'un jeune dans un contexte d'insertion ose s'exprimer librement même si les formes ne y sont pas.

Nous avons eu la possibilité de faire nos premiers pas en tant que formateur en mathématiques. Cette expérience permis de nous rendre compte que ce domaine de métier était ce que nous recherchions : une certaine complicité dans le relationnel avec les jeunes du centre mais également une certaine distance en tant que représentant de l'autorité dans la salle de cours. Cette autorité relative est souvent remise en question par ce type de public. Cela permet rapidement de reconsidérer notre place. L'accompagnement de ces jeunes se fait alors plus justement et avec une meilleure légitimité.

INSERTION DES JEUNES

La question de départ implique une réflexion sur nos motivations. Cela nous fait donc avancer dans nos différentes démarches de recherche sur les raisons de notre présence dans ce Master et les questions auxquelles nous souhaitons répondre. La question de départ a un rapport intime avec le contexte. Elle se doit d'être problématisée pour apporter un savoir, une connaissance. Son but n'est pas de trouver une solution à un problème mais d'obtenir des informations afin de construire des savoirs dans ce domaine et de répondre à un ensemble de questions que nous nous posons, qui nous motive et nous incite à suivre ce trajet et non un autre. La question de départ que nous souhaitons explorer concernait la notion de l'insertion des jeunes lorsque ces derniers sont sans diplômes, voir quels sont les moyens à leur disposition, les stratégies suivies. A quel niveau nous les accompagnons et jusqu'où ? D'où cette simple question de départ :

Comment insérer les jeunes dans le monde professionnel ?

3. CONTEXTE SOCIO-INSTITUTIONNEL

Dans cette partie il sera question de tout ce qui régit la structure dans laquelle le stage de douze semaines de M1 s'est déroulé et qui nous a surtout permis de découvrir le monde de la formation. Nous souhaitons remercier l'ensemble des personnes qui nous ont accueilli, encadré, offert des opportunités, et la possibilité de s'épanouir ainsi que de faire nos premiers pas dans ce monde professionnel. Grâce à ces personnes et à leurs connaissances dans différents domaines, nous avons pu répondre à quelques unes de nos hypothèses et à de nombreuses questions tant personnelles que professionnelles.

Le lieu en question est un Centre de Formation Continue (CFC) en partenariat avec un lycée privée. Cette structure ne dépend pas de l'Education Nationale. Puisque le centre n'est pas financé par l'Etat, du moins de façon directe, il doit trouver d'autres fonds de financement. C'est pour cela que la directrice de l'établissement répond à des appels d'offre envoyées par le conseil régional pour obtenir des subventions qui permettront alors de mettre en place des actions de formation.

e aux accords de 1970 sur le droit à la formation continue sont des établissements proposant des formations professionnelles subventionnées par l'État. Ils sont en partenariat avec les conseils régionaux et les entreprises ainsi que les organisations professionnelles, syndicales et familiales.

La formation professionnelle continue est construite de façon originale. Cela permet de laisser une place importante à la négociation collective. Cette formation comporte des modalités d'accès variant en fonction du statut des individus. Les dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont le résultat d'initiatives des partenaires sociaux dans des accords collectifs et de l'État dans des lois et des décrets.

Les CFC proposent des formations en alternance, des contrats, des périodes de professionnalisation ainsi que le droit individuel à la formation (le DIF). En 2001, le secteur de la formation professionnelle continue représentait 1,5 % du produit intérieur brut français faisant de lui un secteur économique important.

3.1 Le rôle de la Mission Locale d'Insertion

La Mission Locale d'Insertion, dispositif du service public créé en 1982, permet aux jeunes ayant des difficultés d'insertion professionnelle et sociale de rencontrer un conseiller lorsqu'ils ont besoin d'aide. Les conseillers sont là pour les informer, les orienter et les accompagner pour une élaboration de projet professionnel. Ils suivent les jeunes tout au long de cette création. Le jeune ne change pas de conseiller, sauf cas exceptionnel. En l'occurrence dans le contexte présent, la mission locale angevine envoie les jeunes au centre dans le but que ces derniers suivent l'une des formations proposées pour s'insérer dans un avenir plus ou moins lointain dans le monde du travail. Ce n'est pas parce que les jeunes sont au centre que la relation entre le conseiller mission locale et le jeune est stoppée. Au contraire, celle-ci est maintenue durant l'avancée de la formation. Ce contact est important car il constitue une porte sur le monde externe au CEFOC, un lien avec la réalité en dehors de la mini-société installée au centre. Lorsque le jeune quitte le centre avec son projet validé et s'oriente alors vers un parcours professionnel bien défini, l'objectif premier de la mission locale d'insertion est alors en partie rempli.

un rôle de médiateur entre les centres de formation où
ché du travail où ceux-ci doivent être insérés pour quitter
cet organisme. Ce type d'établissement permet à l'État d'avoir un encadrement juvénile.
En effet, puisque les missions locales sont présentes dans les régions afin de les aider
lorsqu'ils se sentent perdus dans le système d'accès au travail ou à l'écart de la société.
Elles aident les jeunes à s'insérer à la fois socialement et professionnellement. Celles-ci
sont importantes en ce qui concerne les enjeux locaux puisque ces structures reposent sur
des principes d'accueil, de suivi et d'encadrement des jeunes. Lorsque les objectifs de la
mission locale sont atteints, les jeunes sortent de l'exclusion de la société qu'ils peuvent
ressentir de part leur mauvaise insertion dans le monde du travail. Ils entrent alors dans un
contexte d'employabilité puisque leur projet professionnel est élaboré. Leur vision du
monde de l'emploi et de leur utilité dans celui-ci est alors modifiée. La mission locale a
alors permis, aux yeux des jeunes, de réinventer le travail et d'avoir alors un sentiment de
reconnaissance envers les structures les ayant aidés à s'intégrer dans la société dans
laquelle ils vivent.

3.2 Les semaines de stage

Ces semaines de stages furent enrichissantes d'un point de vue professionnel et
personnel. Grâce à elles, nous avons pu nous immerger totalement dans ces corps de
métiers que sont la formation et l'éducation. De plus, durant ces semaines de stage, nous
avons pu ainsi découvrir pleinement l'étendue et la concrétisation des concepts étudiés par
la suite.

Durant les quelques semaines de stage passées au CEFOC, différentes missions
nous ont été confiées. Evidemment, les premiers jours de stage ont principalement été de
l'observation et de la familiarisation avec le milieu dans lequel nous nous trouvions. Par la
suite une première mission nous fut confiée : la création d'un « Passeport Formation »
permettant aux stagiaires de cerner l'étendue des modules abordés tels que « Technique de
Recherche d'Emplois (TRE) ou « Vie Sociale et Professionnelle » (VSP) et de suivre
l'évolution du projet personnel. La première partie de ce passeport sert à présenter le but de
la formation et son contenu. La deuxième indique les ingénieries mises en jeu par
l'approche du passé des candidats ou encore les entretiens que ce soit pour les bilans
personnalisés ou de suivi d'élaboration du projet professionnel. Des fiches d'entretiens sont
disponibles dans ce classeur afin de savoir où en est le jeune en ce qui concerne son projet.

détecter et de discuter lorsqu'il y a des interférences à la professionnel du stagiaire. Ces fiches sont utilisées lors d'entretien entre le jeune et un responsable du centre. Parfois d'autres personnes peuvent être présentes comme un partenaire du centre, le conseiller mission locale du stagiaire par exemple.

Durant la semaine de stage du jeune, un suivi des stagiaires est réalisé. Le centre contacte par téléphone les personnes encadrant les jeunes au moins deux fois dans la semaine. Les points importants des appels sont notés sur une feuille de suivi téléphonique. Le premier appel a lieu peu de temps après l'accueil du jeune dans l'entreprise. Celui-ci a pour but de savoir si le stagiaire prend facilement ses repères dans le monde de l'entreprise. Le second appel à lieu en fin de semaine afin de faire un premier bilan rapide sur le ressenti global et les choses à noter en ce qui concerne les compétences du jeune à s'insérer dans le monde de la profession envisagée. Le point de vue du professionnel est important pour déterminer si le stagiaire a les capacités nécessaires pour poursuivre dans cette voie. Ce qui ressort de ces appels permet au centre d'accompagner le jeune dans son relationnel avec le monde de l'entreprise.

Lors du second semestre nous avons eu l'opportunité de remplacer un formateur en mathématiques. Cette expérience nous permis d'explorer un autre type d'accompagnement : l'enseignement, assez différent et moins concret. Nous l'avions déjà expérimenté par le passé mais une modification importante était nécessaire. L'enseignement ne consistait pas à « faire des maths pour faire des maths ». Il était essentiel de donner aux jeunes la raison d'un tel enseignement, dans quelles circonstances cette matière pouvait leur être utile. C'était, en quelque sorte, une « professionnalisation des mathématiques ». Dans quelles circonstances le calcul et la géométrie sont-ils utiles pour un futur coiffeur ou pour un futur paysagiste ? Ce fut la première remise en question de notre pratique de l'enseignement de mathématiques.

Lors de la rédaction de ces lignes, le dernier cours a été donné il y a une semaine et c'était un positionnement pour voir ce qu'ils avaient assimilé. Ce qui en ressort n'est pas à la hauteur de nos espérances. Le manque de réponse et de travail sur certains exercices nous ont fait nous poser énormément de questions. Sommes-nous allés trop vite lors de nos explications ? Le travail que nous avons demandé était-il trop difficile ? Au final, pourquoi on-t-ils si peu réussi les exercices ? Les avons-nous mal accompagnés dans leur

tiques ? Cette série de questions est tout simplement un
professionnelle en tant que formateur de mathématiques.

En considérant les différents éléments, il en est ressorti malheureusement que la cause en été tout simplement un manque de travail flagrant de leur part. Leur faible motivation envers cette matière a eu un retour sur la nôtre. Malgré le manque apparent de travail et de motivation détecté à travers les copies, nous pensons que nous devons en prendre note et évidemment en tenir compte pour les situations pratiques à venir et en influencer notre accompagnement par la transmission de savoirs.

Nous avons utilisé le lieu de stage pour faire notre recueil de données. Nous avons fait appel au début de réseau que nous nous sommes construit au fil des semaines. C'est pour cette raison que nous avons demandé à des collègues s'ils souhaitaient réaliser un entretien avec nous sans pour autant leur expliquer que le thème en était l'accompagnement. De manière générale, en conclusion à l'entretien, hors enregistrement, les personnes interviewées nous ont fait part de leurs ressentis. Les questions que nous leur soumettions les faisaient douter sur leur façon de voir et les obligeaient à se questionner sur leur pratique professionnelle et sur les conséquences que cela avait sur les jeunes.

Accompagnement en vue d'insertion

I.1 LES CONCEPTS

Pour pouvoir explorer le sujet de l'accompagnement des jeunes, le comprendre et exploiter les données recueillies par la suite, les concepts liés à la question de recherche doivent être eux aussi étudiés et compris dans l'ensemble de leur champ d'application. Voici donc ce que nous tirons des concepts liés au travail que nous avons effectué durant l'année à l'aide de sous-concepts. Une première approche sur les différents domaines des sciences de l'éducation est nécessaire pour percevoir l'étendue de chaque concept. Cette étude s'appuie donc sur une lecture d'ouvrages nourrissant notre culture savante sur l'accompagnement et sur les concepts associés lorsque l'insertion des jeunes se veut de qualité. Il nous semble donc essentiel, dans un premier temps, de développer le concept d'accompagnement puis par la suite, ceux qui y sont liés.

I.1.1 Accompagnement

Dans le langage courant et dans l'esprit de la majorité des gens, le terme « accompagner » a pour synonyme « aller avec ». Une démarche étymologique de ce terme nous donna pour résultat :

« Diriger, suivre, guider, tutorer, former, soutenir, coacher, superviser, étayer, cheminer avec, conduire, mener, parrainer, escorter, faire alliance, superviser, accueillir en groupe de paroles, d'analyse de la pratique ou en espaces de médiations¹ sans oublier l'accompagnement musical qui est censé soutenir la voix du soliste, du chœur ou du danseur, et même le soutien au soutien »¹

L'accompagnement implique de se poser la question de la place des acteurs dans une situation donnée. Celui-ci se fait sur la manière de parcourir le trajet et non uniquement sur le trajet lui même. Nous sommes là pour soutenir, aider et avoir une relation de collaboration.

¹ Levine, J. *La motivation, désir de savoir, décision d'apprendre* (1997) de Cécile Delannoy

s structures, différents outils et stratégies comme les antécédents, les choses faites et apprises tout au long d'une vie ou encore des accompagnements à la pratique, des suivis distanciés comme l'appel téléphonique et bien d'autres encore.

Une des stratégies d'accompagnement est l'écoute. Il faut savoir écouter lorsque des éléments parasitent la progression d'une formation ou la motivation d'une personne. Cela permettra de combler un manque de motivation ou de conseiller lors d'une volonté de changement de cap professionnel. Comme expliqué précédemment, l'accompagnement n'est pas prendre une décision pour quelqu'un mais être là pour cette personne et lui montrer le chemin à suivre tout en restant à ses côtés.

Professionnellement, en termes d'accompagnement, il existe différents spécialistes. Ils sont spécifiques au type d'accompagnement, tels que les psychologues, les enseignants ou encore les assistantes sociales. Il semble bon de faire remarquer que le terme d'accompagnement est bien souvent associé à un adjectif qualificatif, ce qui détermine son cadre ou son référentiel d'action ainsi que son objectif.

1.1.1 Accompagnement éducatif

Dès les premiers jours de notre vie, nous sommes accompagnés par nos parents. Notre famille nous accompagne en nous éduquant les rites, les règles et la morale de la société dans laquelle nous vivons. L'éducation évolue ensuite en fonction de nos propres expériences. Notre environnement nous accompagne dans ce sens où elle nous influence. C'est une question d'interactions. Dans ce cas là, l'accompagnement éducatif n'est pas du domaine du « face à face », c'est-à-dire une personne ou une situation déterminante donnant un enseignement de l'ordre de l'éducation. C'est un ensemble de choses qui interagissent pour donner une éducation sans que l'on en prenne conscience.

1.1.2 Accompagnement pédagogique

L'accompagnement pédagogique suppose la reconnaissance du travail accompli, et implique un certain respect de celui qu'on accompagne. C'est un échange, qui a pour conséquence une individualisation, c'est-à-dire une prise en compte des difficultés rencontrées pour faire alors une différenciation. En utilisant les mots de Boutinet,

est « un encadrement professionnalisé des parcours

« Ce que nous appelons démarche d'accompagnement est constitué d'un ensemble de comportements et de conduites, étayé par des savoirs, théoriques et pratiques, constituant un type de professionnalité [1] aux fins d'une évolution des relations intersubjectives »²

L'accompagnement pédagogique se différencie des autres par son type d'organisation. Les outils utilisés sont le suivi, le tutorat ou l'aide individuelle (ou par petits groupes) afin d'organiser et proposer des méthodes de remédiation.

1.1.3 Accompagnement scolaire

Ce type d'accompagnement est spécifique de par la structure qui l'institue : l'école. Par contre il n'est nullement obligatoire dans ce lieu et fait par le professeur. Deux situations sont alors possibles : l'accompagnement peut se faire par un professeur suivant un élève ou par une aide extérieure comme un organisme spécialisé, un jeune donnant des cours particuliers etc. On obtient alors deux points de vue différents : celui du professeur et celui de la personne extérieure.

Par le professeur suivant l'élève

Lorsqu'un professeur suit un élève, l'accompagne dans une démarche particulière, c'est alors de l'individualisation de son enseignement premier. C'est ce que le gouvernement a mis en place par le dispositif d'aide aux enfants en difficulté, ou « aide individualisée », dans les écoles primaires depuis 2008. Ces dispositifs permettent à l'enseignant de revenir sur des points importants du programme scolaire afin que l'élève puisse suivre la suite de sa scolarité. Ce petit groupe d'élèves peut ainsi être accompagné tout en conservant le même référent en la personne de l'enseignant lui-même.

En soit ce dispositif est positif. La critique principale est le moment choisi pour le faire. Bien souvent il est à la fin de la journée d'école de l'enfant ou à la pause déjeuner avec une durée variant de trente minutes à une heure. Ces moments ne correspondent pas au meilleur de l'attention de l'élève. A la fin de la journée il est fatigué de ce qu'il a fait durant le temps de classe et le midi, sa pause est réduite. Bien souvent il perçoit ça comme une punition. Pourquoi lui et pas un autre.

² Ardoino, *De l'accompagnement comme paradigme*, 2000

, organisme spécialisé)

L'avantage et l'inconvénient de cette méthode est le fait que le référent change. C'est un inconvénient car la personne qui accompagne l'élève ne sait pas forcément ce qui a été vu et comment ça a été vu. Les méthodes diffèrent ce qui peut embrouiller l'élève apprenant. Mais cela peut être un avantage si au contraire ça éclaircit les choses et que l'apprenant acquière le savoir. Le fait que le référent change implique un point de vue différent et donc une autre méthode d'explication de la situation. L'accompagnement scolaire s'en trouve renforcer.

Ces deux méthodes peuvent être tout à fait complémentaires. Le professeur accompagnant dans un premier temps l'élève dans son apprentissage fondamental puis un accompagnement totalement individuel de la part d'une personne extérieure pour consolider ces connaissances.

I.1.4 Accompagnement psychologique

L'accompagnement psychologique est vraiment un accompagnement particulier. Lorsqu'on parle de celui-ci, l'aspect psychologique fait appel aux professionnels que sont les psychologues. La question se pose alors : l'accompagnement psychologique se fait-il automatiquement à l'aide d'un thérapeute ? Un professionnel est-il forcément nécessaire ?

Il existe différentes dimensions de l'accompagnement psychologique. Si l'intervention d'un thérapeute n'est pas nécessaire, une personne extérieure à cette profession peut aider. D'ailleurs, le Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale de 2006, demandait aux professeurs des écoles de développer l'aspect psychologique de leur métier.

I.1.5 Accompagnement social

RSA, RMI, assistante sociale ou dans le cas des jeunes en situation d'insertion, le conseiller mission locale, sont des dispositifs mis en place par l'État pour accompagner les personnes en marge socialement soit à cause d'une difficulté financière ou plus particulièrement ici des problèmes à s'insérer dans la société. Ces accompagnements sociaux ne sont pas des modèles strictes à suivre, c'est-à-dire « dans telle situation, faire ça ». Ils fonctionnent uniquement en faisant du cas par cas. Chaque individu étant différent, les réactions, les logiques et les comportements vont être différents. Les conseillers sociaux vont permettre de les guider par rapport au cadre dans lequel ils vivent.

financières, d'un coach de vie ou d'une formation leur
nellement.

Cela mène à faire la distinction entre accompagnement, suivi et prise en charge. D'un point de vue social, ici, lorsque les personnes font appel à des aides financières telles que le RSA, nous sommes dans le cas d'une prise en charge. C'est-à-dire qu'une personne extérieure intervient afin d'assurer une cohésion selon un principe de solidarité. Le suivi quant à lui est un élément plus discret de l'accompagnement :

« Ces traces ne peuvent se saisir qu'au travers de faits de comportement suffisamment marqué pour être repérables. »³

I.1.6 Compagnonnage

Nous ne pouvons parler d'accompagnement sans parler du compagnonnage puisque Tours en est la ville représentative. D'ailleurs, en guise d'anecdote, il faut savoir que le musée du Compagnonnage est à deux pas de l'université.

Celui-ci est d'abord basé sur l'idée de compagnie dans le sens d'accompagnement solidaire. Le principe de compagnonnage est de former un apprenti par la transmission des savoirs-faires du tuteur tout en acceptant une vie en communauté. C'est une méthode spécifique aux « Compagnons du devoir ». Le tutorat ne se fait dans une entreprise mais sur des chantiers que le jeune peut rencontrer en faisant le « tour de France des compagnons ».

L'apprenti est le premier niveau de formation chez les Compagnons du Devoir. Mais il en existe deux autres : les aspirants, c'est-à-dire des jeunes en cours de perfectionnement sur le « tour de France », et les Compagnons, qui ont terminé et démontré leurs capacités professionnelles.

En conclusion, au sujet de l'accompagnement, il ressort que son but premier, quel que soit le type, est de permettre à l'accompagné d'être autonome en améliorant un élément particulier de sa vie. Il permet donc de combler un manque que ce soit de l'ordre de la sphère privée ou professionnelle.

³ Danancier, J. *Le projet individualisé dans l'accompagnement éducatif*. (1999) p. 49

Maintenant que nous avons vu le concept d'accompagnement, nous allons passer à celui de projet. Ce second concept est sous-entendu dans la problématique posée et totalement perçu en vue du contexte de terrain de recherche. Pour cette étude, nous allons décliner le projet en sous-concept tels que la pédagogie du projet et la validation. Tout d'abord, nous allons voir comment est défini le projet chez deux auteurs : Jean-Pierre Boutinet et Jean Vassileff.

Dans Psychologie des conduites à projet, Boutinet nous explique qu'il existe différents types de projets. Ceux-ci sont fonction soit de l'âge, de l'organisation ou bien encore de la société dans laquelle ils se développent. Les projets en fonction de l'âge se déclinent en trois catégories, correspondant aux âges de la vie. C'est-à-dire celui du jeune, de la vie adulte puis de la retraite. Par la suite, l'auteur présente les projets d'action ou d'objets, ceux organisationnels, et finalement les projets de société, qu'ils soient sectoriels ou globaux. Voici en détails les conduites à projet définies par Boutinet :



Projets liés aux âges de la vie :

Projet du jeune

- projet d'orientation
- projet d'insertion : sociale / professionnelle
- projet de vie

- Projet de la vie adulte

- projet professionnelle : d'emploi / identitaire / de carrière
- projet familiale
- projet personnel
- projet latéral

- Projet de retraite

- projet de retraitement
- projet de retrait

2) Projets d'objets et projets d'actions

- Projet architectural
- Projet d'innovation technologique
- Projet de développement
- Projet pédagogique
- Projet thérapeutique⁴

3) Projet organisationnel

- Projet de référence
- Projet participatif
- Projet de service
- Gestion par projet

4) Projet de société

- Sectoriel :
 - Projet éducatif
 - Projet culturel
 - Projet urbanistique
- Global :
- attestataire :
 - projet réformiste
- contestataire :
 - projet révolutionnaire
 - projet autogestionnaire
 - projet alternatif

Les conduites à projet⁴

⁴ Boutinet, J-P, *Psychologie des conduites à projet* (1993) p. 54

t le partenariat

La formation permanente est fondée sur les projets de trois acteurs principaux que sont les stagiaires, les formateurs et les organisations. Lors du stage d'immersion dans le monde professionnel de la formation, l'ensemble de ces trois acteurs a été identifié comme un système. Les stagiaires et les formateurs sont définis rapidement et assez logiquement. Pour ce qui est de l'organisation, plusieurs éléments la constituent. Il y a tout d'abord celle du centre, interne, qui permet un bon suivi des stagiaires soit par les formateurs ou le personnel encadrant, tels que le responsable de dispositif d'orientation ou encore la directrice de l'établissement. Une autre organisation est identifiable : le partenariat.

Le partenariat est un système faisant appel à un réseau. Il existe à différentes échelles comme par exemple dans le monde de l'entreprise ou encore au sein de l'État. Partenaires et partenariat sont des termes fréquents et rencontrés dans de nombreuses situations de la vie quotidienne. Le partenariat se définit comme suit dans les dictionnaires de la langue française :

« Système associant des partenaires sociaux ou économiques, et qui vise à établir des relations d'étroite collaboration (exemple : l'entreprise et ses fournisseurs ou sous-traitants). »⁵

En s'appuyant sur cette définition assez simple de ce concept on peut en déduire que le partenariat est avant tout un travail d'ensemble dans le but d'aboutir à une certaine organisation, à un projet commun. Les façons de travailler sont nombreuses et diverses. Le travail peut s'effectuer en coopération, en sous-traitance ou encore en réseau.

La notion de partenariat renvoie directement au principe de « bonne distance » car une distance existe entre les partenaires. La question est de savoir quand est-ce qu'elle est considérée comme idéale. Une distance trop grande ou une proximité trop importante auront toutes deux des conséquences sur le bon fonctionnement du partenariat et donc une influence sur l'objectif à atteindre. A la distance s'associe les interactions. Celle-ci sont des actions conjointes. On dit qu'il y a interaction lorsqu'il y a une action à double sens et que celle-ci modifie les comportements des différents intervenants. Si l'influence ne se produit que dans un unique sens, il y a alors relation causale. Ce système ne fonctionne que dans certaines conditions, par exemple dans le cas des cours magistraux. Si la distance est trop grande alors il ne peut y avoir d'interaction. Au contraire, lorsque la proximité est trop

⁵ Larousse.fr

fusionnelle, ce qui n'est pas nécessairement le meilleur
distance raisonnable entre l'ensemble des partenaires et les
autres membres du partenariat. C'est le seul moyen pour obtenir des interactions de
qualités et que le partenariat fonctionne.

Aux conditions citées ci-dessus, nous pouvons associer le respect d'un contrat
partenarial, c'est-à-dire le respect de la place et des objectifs de chacun des membres pour
obtenir le projet souhaité. Si tout cela est réuni, le partenariat peut fonctionner.

Dans le cadre du centre de formation, la notion de partenariat est très forte étant
donné que la Région finance les formations mises en place au centre. Il existe notamment
un système. Les membres formant ce partenariat sont le CEFOC, le lycée privé Sacré
Cœur, la Mission Locale Angevine et le conseil régional. Chacun a pour projet l'insertion
des jeunes dans le monde du travail grâce à l'élaboration d'un projet professionnel
personnalisé.

Au premier regard, on pourrait croire que ce partenariat fonctionne de manière
pyramidale avec le conseil régional finançant les formations au sommet et le CEFOC
rendant des comptes à l'ensemble des partenaires à la base. Evidemment, la Région attend
des résultats indiquant un bon investissement. Mais justement ces résultats obtenus par le
centre permettent à la Région d'atteindre l'objectif visé. Sans le CEFOC, le conseil
régional ne peut rien faire. Ils s'influencent donc mutuellement. La distance existe entre les
membres. Chacun est informé des missions que les autres se fixent afin de résoudre le
problème rencontré par les jeunes lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail. Mais ils
n'interviennent pas pour autant dans le déroulement des missions.

Par exemple, le CEFOC met en place un bilan intermédiaire au milieu de la
formation. Celui-ci est une présentation faite en présence de représentants de la région et
de la mission locale. Cette présentation a pour enjeu premier le renouvellement des
financements mais également d'expliquer le déroulement et l'avancée de la formation.

Le centre de formation a pour partenaire la mission locale Angevine puisque c'est
elle qui envoie les jeunes pouvant être recrutés pour suivre une formation de six mois au
sein du CEFOC. De même, un lien est conservé entre le centre et la Mission Locale une
fois le jeune intégré à la formation, que ce soit pour un absentéisme fréquent ou pour le
suivi du déroulement de la formation. Pour cela, des entretiens avec les conseillers mission

partenariat se construit un réseau de partenaires sociaux
et, dont voici une illustration :

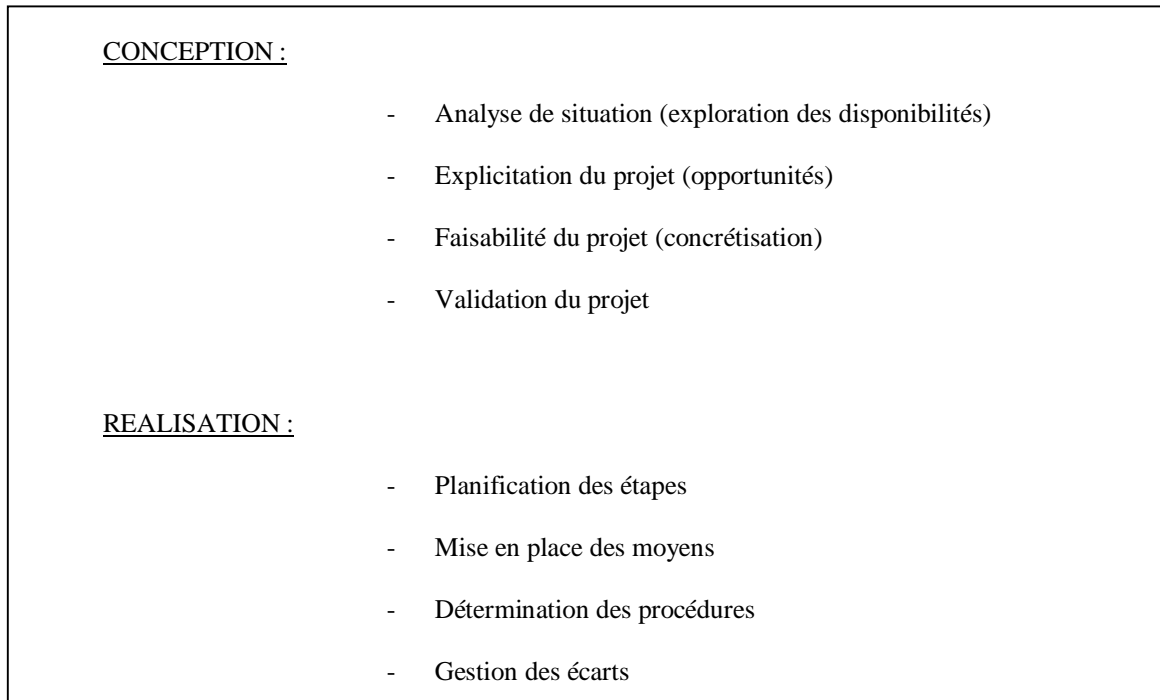


Figure 1 É Déroulement d'un projet⁶

La distinction entre projet en pédagogie et projet en formation est réelle. Cependant, celui-ci est mieux intégré dans la formation d'adulte. De plus le concept de formation permanente est un concept clé pour Boutinet. Celui-ci est très récent puisqu'il date de 1971. Selon l'auteur, le projet de formation s'articule autour de trois composantes : le projet des stagiaires adultes, le projet du formateur et celui de formation de l'établissement. D'où les PIF, PAF, POF présentés dans l'ouvrage *Eduquer et Former* lors d'un entretien entre Martine Fournier et Jean-Pierre Boutinet :

⁶ Boutinet, J-P. *Psychologie des conduites à projet* (1993) p. 96

l de Formation du stagiaire adulte qui arrive toujours
ment significatif de déstabilisation dans sa vie, il faut
donc l'aider à s'approprier un projet individuel de formation qui est souvent
mal explicité, et à l'articuler sur son projet de carrière ou itinéraire, son
devenir, au-delà de la formation ;

Le Projet d'Animation de Formation concerne la professionnalité des
formateurs : le créneau de leurs compétences, des méthodologies qu'ils
maîtrisent, des conceptions qu'ils se font de la formation. Toute session de
formation préparée par les formateur est finalisée par un projet ;

Mais ce projet ne peut exister sans une commande sociale qui renvoie à la
politique et aux stratégies de formation qu'une organisation entend se
donner et qu'elle consigne dans son plan de formation, c'est ce qu'on
appellera le Projet Organisationnel de Formation, celui de l'entreprise , de
l'établissement qui décide du rôle attribué à la formation dans ses
orientations. »⁷

Donc, selon ces trois variantes, nous pouvons en déduire que ce qui est appelé
projet de formation est le système reliant les trois types de projet. Une négociation entre les
différentes parties est nécessaire pour obtenir une bonne articulation. Le projet
d'organisation et celui individuel permet l'élaboration d'un plan de formation. Le projet
d'animation relève du choix des formateurs pour une bonne organisation. La troisième
négociation se passe entre le formateur et le stagiaire dans le but d'évoluer dans les
différents projets pour aboutir à celui de formation.

Selon le second auteur, Jean Vassileff, l'élaboration du projet se déroule en
plusieurs étapes, différents stades institués par la structure formatrice :

- Module d'émergence du projet (souhaits, points forts...).
- Module acquisition des connaissances alternées avec périodes en entreprises
pour la réalisation du projet.
- Phase de remise à niveau.⁸

⁷ Entretien avec J.P. Boutinet, propos recueillis par Martine Fournier pour *Sciences Humaines*, hors-série
n°12, février/mars 1996, revu et actualisé, décembre 2000, dans *Eduquer et Former*, 2001, p63

⁸ Vassileff J. (1995). *Histoires de vie et pédagogie du projet*. Lyon : chronique sociale. 187p.

exactement à ce qui est mis en place dans le centre de
ure sert de terrain de recherche où la formation pour
l'élaboration du projet professionnel s'effectue. Le rôle des formateurs du CEFOC est de
juger si le projet des jeunes stagiaires est réaliste.

1.2.2 Pédagogie du projet

Lorsque le concept de projet est perçu par le stagiaire, le formateur utilise la pédagogie du projet. Celle-ci contient le projet lui même mais également le principe de projection. La projection est une action attachée au présent et à la personne elle-même contrairement au projet qui est en lien avec l'avenir et par définition se détache de la personne. A ce niveau, la distinction semble nécessaire.

Mais il est bon de noter que l'initiateur de la pédagogie du projet est John Dewey (1859-1952). Il a conçu l'enseignement « learning by doing ». Dewey a mis en place des « écoles laboratoires » afin d'expérimenter ses idées sur l'éducation. La clé du système étant les besoins des enfants de la société dans le but de les préparer à la vie sociale. Il fait donc la distinction entre les faux intérêts et les vrais besoins. Les activités manuelles sont le support de celles considérées comme intellectuelles. La finalité des apprentissages est donc que toute leçon doit être une réponse aux différents questionnements de l'enfant.

La pédagogie du projet se compose de cinq fonctions :

- une fonction de motivation : perception du sens de l'activité ce qui fait naître un intérêt.
- une fonction didactique : celle-ci est liée à l'action du projet.
- une fonction économique : moyens et aides d'ordre économique pour financer les projets.
- une fonction sociale : interventions des partenaires sur les projets.
- une fonction politique : participation pour l'élaboration des projets dans une perspective d'entrée dans la vie de la cité.⁹

⁹ Fournier, M. *Eduquer et Former* (2001) p65

La validation d'un projet est une étape essentielle. Un projet est un but à atteindre avec différentes étapes et renouvellements possibles. Mais attention, la validation n'est en rien la finalité. C'est le moment qui permet de dire si le projet est concret, réaliste et réalisable. Quand la validation est effectuée, c'est que nous avons fait le choix de le mener jusqu'à l'aboutissement. En revanche, celle-ci ne donne aucune garantie sur le fait que le projet sera mené à son terme. La validation n'est qu'une étape qui sert à légitimer l'existence du projet.

En conclusion concernant le concept de projet, nous avons vu qu'il est important de préciser quel type de projet nous souhaitons mener. De plus, ce concept est difficile à percevoir de par sa nature. Est-ce un objectif ou un trajet ? Un élément essentiel en est ressorti. Le projet est composé d'étapes que ce soit lors de la « conduite à projet » évoqué par Jean-Pierre Boutinet ou les stades proposés par Jean Vassileff.

I.3 Orientation

Concernant l'évolution de cette notion, nous pouvons citer une date clé : 1928, considérée comme le point de départ. A l'époque, la formation de conseillers d'orientation était dispensée à l'Institut de Psychologie de Paris. Malgré une évolution importante, il existe encore de nos jours une grande diversité de centres d'orientation tel que Pôle Emploi, les Centre d'Informations et d'Orientation (CIO) ou encore les entreprises spécialisées dans les bilans de compétences.

Ce concept est essentiel sur le terrain de recherche, en particulier avec les jeunes des groupes « élaboration du projet professionnel » puisque le but premier est de se diriger vers une voie professionnelle appropriée l'année suivante. Certains jeunes utilisent cette voie pour se ré-orienter. En effet, plusieurs d'entre eux ont eu une expérience professionnelle dans un domaine d'activité mais se sont finalement aperçus d'un manque d'affinités avec ce métier et ont donc une qualification parfois inutile.

En ce qui concerne les jeunes suivant la formation « pré apprentissage », l'orientation est également importante puisqu'ils doivent se fixer des objectifs de carrière, et vérifier à l'aide des stages, si l'orientation choisie n'est pas un leurre. Donc, ils ont, dans un

orientation de carrière. Mais, en ce qui concerne le second point de cette formation, c'est à dire par l'obtention d'un contrat d'apprentissage pour l'année suivante. Ce point de leur orientation est obligatoire pour un bon déroulement de leur avenir professionnel et pour que les six mois passés au centre ne soient pas inutiles.

En résumé, ce concept sera principalement exploré à travers le projet d'orientation et son aspect psychologique.

Le choix de son orientation est souvent le reflet de ce que la personne souhaite accomplir, l'image sociale qu'elle souhaite avoir. Par son orientation une personne a le sentiment de s'intégrer dans une classe bien définie. Elle permet donc d'obtenir un sentiment d'appartenance à un groupe ou à un milieu. A ce doux rêve s'oppose bien souvent une dure réalité, celle des compétences nécessaires à l'obtention de cette voie professionnelle où notre choix d'orientation nous mène.

I.3.1 Le projet d'orientation

Ce type de projet a pour but de positionner le jeune vis-à-vis de sa recherche de carrière. Boutinet rappelle que jusque dans les années 1970, le jeune était orienté. Il n'était pas acteur de la recherche mais en subissait le résultat décidé par le conseiller, les professeurs et les parents. Boutinet nomme ce procédé : mode activo-passif¹⁰.

De nos jours, le jeune est acteur de son orientation. Lui-même fait les recherches et les choix qui en découlent. Le rôle du conseiller n'est pas pour autant absent. Il est là pour, comme son titre l'indique, éclairer et conseiller le jeune avant de se lancer vers l'inconnu. Vu que ce dernier est responsable de son orientation, il doit penser et visualiser les conséquences que ses choix pourraient avoir, c'est-à-dire anticiper l'avenir. Il doit également s'interroger sur ses propres compétences, à la fois scolaires et personnelles comme l'adaptation à un nouveau milieu, pour savoir s'il est capable de suivre la voie envisagée.

I.3.2 Les compétences

¹⁰ Boutinet, J-P. *Psychologie des conduites à projet*, (1993) p. 38

compétences en orientation, on pense principalement à l'adolescence scolaire. Pourtant, les compétences d'un jeune concernant ce concept sont plus étendues que celui du simple stade scolaire. Exemple simple et significatif : le jeune est-il capable de s'adapter s'il doit changer de ville et donc s'éloigner de sa famille ? Nous pensons que cette question démontre la présence de compétences autres que scolaires. Ces dernières relèvent plutôt du mode de vie de la personne et de sa maturité.

Les compétences sont des étapes successives permettant de construire une carrière ou un projet professionnel. C'est ce qui permet d'évoluer au sein d'un métier. Ce principe de compétence est donc lié à l'avenir professionnel d'une personne.

Le concept d'orientation est une chose que nous avons tous vécu un jour ou l'autre, ne serait-ce que lorsque nous étions dans un processus scolaire. Dans les points précédents, nous venons de voir que l'orientation se forme souvent autour d'un projet où il nous faut savoir si nous avons les compétences pour le mener à bien.

I.4 Insertion

Le stage a aidé à percevoir ce que le concept de l'insertion impliquait grâce à la formation « insertion par l'élaboration du projet professionnel ». L'insertion est une méthode favorisant l'entrée dans un domaine lorsque la personne est en marge, à l'extérieur de ce processus. Elle peut être professionnelle mais également sociale. La lecture d'ouvrages tels que *Les jeunes, l'insertion, l'emploi* complète la vision du concept. Dans le cadre de la recherche, en ce qui concerne cette question, les jeunes sont exclus du monde du travail, à cause de leur manque d'expérience ou, plus précisément ici, en raison d'un manque de qualification, de diplôme et de reconnaissance. Ce type de formation sert donc à les insérer dans le monde professionnel et de perdurer dans celui-ci.

La notion d'insertion condense 2 dimensions :

- le passage d'un état à un autre : celui de jeune à adulte et également celui d'inactif en formation à actif en emploi durable. La spécificité de la jeunesse en insertion au regard des adultes actifs provoque un effet d'âge.

er qu'un jeune est inséré lorsque ses caractéristiques
s à celle de l'ensemble de la population active perdent
leur singularité initiale.

- la forme historique de ce passage: l'accès à la relation salariale
provoque un effet de génération.¹¹

D'un point de vue sociologique, l'insertion est souvent associée à l'exclusion ce qui
provoque une division sociale. Avant 1970, elle était simplement considérée comme une
étape à la fin de l'adolescence selon Piaget. Après cette décennie, l'insertion est devenue
un enjeu politique et un problème social. La question de la transition école-marché du
travail est l'essence de ce problème social qui se décline en trois parties :

- l'insertion professionnelle (transition complexe étude-emploi)
- l'insertion sociale
- l'intégration

La difficulté de l'insertion n'est pas spécifique au jeune, ce qui est prouvé lors de
l'instauration en 1988 du Revenu Minimum d'Insertion (R.M.I.). Une série d'institutions
telles que l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), l'Association pour la Formation
Professionnelle des Adultes (AFPA) ou la Mission Locale d'insertion sont créés pour
pallier à ce problème en France. Ces organismes sont créés pour tous les âges d'actifs
concernés par cette difficulté.

Pour mieux comprendre le concept d'insertion il est bon de définir quelques
principes fondateurs de celui-ci tels que la qualification, la reconnaissance et ce que sont
l'insertion professionnelle, sociale et éducative.

1.4.1 Qualification

Un problème d'articulation existe entre situation de travail et situation de
formation. Cela a pour conséquence la dégradation de la valeur des diplômes. Afin
d'obtenir une meilleure articulation, une rencontre tri partite est alors mise en place : jeune

¹¹Charlot, B. *Les jeunes, l'insertion et l'emploi* (1998)

Ce modèle est devenu récurrent dans les centres faisant t essentiel de faire en sorte que le jeune se sente acteur de sa formation. Pour cela une implication importante de sa part est obligatoirement nécessaire.

La dégradation de la valeur des diplômes entraine un questionnement profond sur la valeur de la qualification. S'acquière-t-elle par l'expérience ou par le savoir théorique ? La sagesse conduit à répondre que la qualification fait appel à l'ensemble. Mais, en France, un paradoxe est notable. On nous demande d'être de plus en plus qualifié en terme de diplôme. L'exemple actuel est la réforme concernant le niveau d'étude pour pouvoir se présenter au concours de recrutement de professeur des écoles. Il y a encore deux ans de ça, les candidats devaient obtenir une licence, soit un niveau bac + 3, pour pouvoir se présenter. Désormais un niveau master, soit bac + 5 est obligatoire. Le niveau de l'enseignement prodigué aux enfants est-il en cause ? Nullement. Le paradoxe reste entier lorsque les diplômés se présentent sur le marché du travail puisqu'on leur demande d'avoir de l'expérience. Chose relativement rare puisqu'ils sortent juste du circuit scolaire. Sans elle, ces jeunes sont considérés comme n'étant pas assez qualifiés d'un point de vue expérimentiel.

I.4.2 Reconnaissance

La reconnaissance est en lien avec la vision extérieure à la nôtre et au retour que cela produit sur les personnes avec qui nous travaillons. La façon dont est perçu par les autres ce que nous faisons est important car si ce travail est bien réalisé et apporte un plus au système auquel nous appartenons, alors le reste du système a une reconnaissance envers nous.

La reconnaissance est un sentiment de gratification. De prime abord, cela peut sembler égoïste mais elle fait partie des facteurs influençant notre motivation. Un retour positif de la part des acteurs environnant nous permet donc, en quelque sorte, d'avancer et d'évoluer.

I.4.3 Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est un passage, une transition entre la sortie du monde de l'apprentissage de la théorie et de l'entrée dans le monde professionnel, qui est celui de

La situation telle est conditionnée par la réalité socio-économique et le marché du travail. Elle fluctue donc au fil des ans selon la situation socio-économique du pays et des dispositifs mis en place pour accéder au marché du travail.

Ces dernières décennies, les rapports sur les études concernant l'insertion professionnelle tend à présenter un allongement de la période transitionnelle. Il y a un éclatement des représentations traditionnelles en termes d'emploi et de travail.

Afin de réaliser une meilleure insertion dans le monde professionnel, les centres de formation, que ce soit pour adulte (CFC) ou pour apprenti (CFA), élaborent des outils permettant le suivi de l'itinéraire de la personne. Celui-ci aide alors les accompagnateurs à suivre chaque étape de la personne qu'ils accompagnent dans le but de les guider et de les conseiller dans cette difficile transition qu'est l'insertion professionnelle. Celle-ci est si complexe que l'on peut parfois la qualifier d'intégration à la sphère du travail. Les centres de formation ont un outil très efficace pour insérer dans le monde professionnel : l'immersion par des stages de plus ou moins longue durée. Ces stages permettent à l'individu de remplir des missions concernant le métier à découvrir sous différentes facettes. Ils ont pour principal avantage d'acquérir de l'expérience et de construire un début de réseau social et professionnel qui pourrait par la suite permettre une meilleure insertion dans ce corps de métier et également d'un point de vue social. L'accueil d'un jeune dans une entreprise pose la question du tutorat. En résumé, une insertion réussie dans le monde de l'entreprise, s'obtient-elle obligatoirement grâce à un bon accompagnement professionnel ?

1.4.4 Insertion éducative et sociale

Dans un premier temps, l'éducation est un rôle rempli par les parents puis par la société à travers l'école et les institutions rencontrées au fur et à mesure de sa vie. L'éducation est un héritage que la famille lègue et que nous modelons avec nos propres expériences. En ce qui concerne ce type d'insertion, nous pensons que le parfait exemple est le module « attitudes et comportements » que les stagiaires suivent au centre de formation. Ces deux aspects sont une question d'éducation. Une fois maîtrisés, ils permettent une insertion éducative.

introduire un lien social. Ce lien social est « un contenant social qui délimite trois types d'appartenance »¹². Celles-ci sont le contenant social, le contenant culturel et le contenant psychologique. Le contenant social est le lien social lui-même. Le contenant culturel est la famille.

Deux types de rapport existent entre ces différents acteurs. Il y a les « rapports d'inclusion et d'interaction » et les « rapports d'inscription ». Jacques Denancier définit ces rapports de la manière suivante :

« Rapports d'inclusion et d'interaction : la qualité de construction de l'identité psychologique fait effet sur la qualité du contenant social observé à partir de l'individu. (í) Réciproquement, la qualité du contenant social, à un moment historique donné, conditionne en grande partie la qualité de processus mis en òuvre pour que l'individu bâtit son identité psychologique (nature de l'éducation collective, respect des cultures).

Rapports d'inscription : ils marquent à partir de la personne le chemin de son acceptation au lien social. Ce chemin passe par la famille qui elle-même doit « occuper » le champ social. »¹³

Selon le même auteur, la socialisation est la rencontre de deux mouvements :

- le mouvement de l'individu dans sa quête d'inscription ;
- le mouvement du groupe pour lequel l'acceptation d'un nouveau membre est l'occasion de vérifier sa cohérence et la validité de son organisation sociale.¹⁴

Le cas particulier d'aide à l'insertion sociale : les organisations.

En France lorsque nous faisons appel aux dispositifs mis en place pour une insertion sociale, un sentiment de malaise et de honte se fait ressentir dans le regard de nos congénères. Pourtant, tout un ensemble d'organisme existe afin d'aider les personnes qui sont en situation de marginalisation économique et sociale. Ces organismes aident des

¹² Denancier, J. *Le projet individualisé dans l'accompagnement éducatif*. (1999) p. 42,43

¹³ ibid

¹⁴ ibid

ment et la collecte de denrées. Ces organismes sont par Familiale, la Banque Alimentaire ou des organismes tels que la Croix Rouge ou Emmaüs. Ce type d'aide à l'insertion est en lien avec la prise en charge que nous avons traité lors de l'étude du concept d'accompagnement.

L'insertion est un concept dans de nombreux domaines. Dès qu'une personne est considérée en marge et qu'elle souhaite réintégrer la masse représentant la « norme », un processus d'insertion est nécessaire. L'insertion se fait souvent à l'aide d'un accompagnement dans le domaine que nous souhaitons intégrer.

I.5 Motivation

La motivation est un concept exploré par de nombreux auteurs et a des conséquences sur beaucoup de nos actions. Que ces dernières soient liées à un projet ou non. Nous allons voir que la motivation se décline dans bien des principes.

I.5.1 La motivation selon Nuttin

D'après Joseph Nuttin, « la motivation, c'est l'aspect dynamique du comportement »¹⁵. En effectuant des recherches bibliographiques, nous avons découvert qu'il existait différents types de motivation. Celle prise en compte ici est celle développée par Murray en 1938, avec une théorie basée sur le besoin d'accomplissement, en d'autres termes la *motivation d'accomplissement*, définie ainsi par l'auteur :

« Désir de faire les choses rapidement et bien, de dépasser les obstacles, de réussir les activités difficiles, et d'atteindre de hauts niveaux d'efficacité »¹⁶

Cette démonstration d'efficacité nommée ici permet la construction d'une image positive de soi. Les auteurs tels que Nuttin et Vassilef avancent deux grandes explications à cette volonté d'exceller. La première étant que l'individu a besoin de se prouver à lui-même qu'il est compétent et la seconde étant qu'il a besoin de prouver aux autres ses compétences et qu'il fait ainsi partie d'une élite.

¹⁵ Nuttin J. *Théorie de la motivation humaine* (1980)

¹⁶ *ibid* p. 253

xiste trois phases dans le processus comportemental de la

1. le sujet est en situation à partir du « donné physique »
2. une phase dynamique ou motivationnelle : le sujet élabore des buts et des projets dans le but de concrétiser un besoin.
3. un comportement d'exécutions (action) où le sujet agit pour réaliser son projet.

Nuttin fait référence à une conception relationnelle de la motivation qui peut se résumer en quelques propositions. Tout d'abord, le système relationnel comme unité de base où l'individu a un potentiel d'action dans un environnement qui sert de matériel de situation. On retrouve alors le sujet en situation de la première phase décrit plus tôt. Ce même système relationnel a un caractère dynamique sous formes d'interactions entre l'individu et son environnement. Ensuite la motivation a un état « précomportemental » qui naît du besoin. De plus il y a une double entrée relationnelle : l'activité prend son origine soit dans les conditions de l'individu soit dans l'objet, symbole d'un besoin latent.

L'auteur fait état de la stimulation faisant naître la motivation en faisant appel au dynamisme du fonctionnement comportemental. Il le définit comme suit :

« Le dynamisme de fonctionnement comportemental ne consiste pas uniquement à réagir à une stimulation ; l'individu prend l'initiative de certaines activités et, surtout, tend à « agir sur » l'état de choses actuel pour le changer dans une direction préférée (résultat projeté et attendu) »¹⁷

I.5.2 La motivation à apprendre

Ce paragraphe prend appui sur l'ouvrage *Eduquer et Former*, tout particulièrement le chapitre intitulé *La motivation : condition essentielle de la réussite* rédigé par Rolland Viau. Cet auteur décrit la dynamique motivationnelle de la façon suivante :

¹⁷ Nuttin, J. *Théorie de la motivation humaine*, (1980) p. 187

déterminante :

- perception par l'élève de la valeur de l'activité ;
- perception de la compétence qu'il a pour accomplir une tâche ;
- perception par l'élève du contrôle qu'il exerce sur l'activité. »¹⁸

Selon si la personne, est motivé ou non, deux stratégies vont s'opposer : celle de la persévérance et celle de l'évitement (le « tout faire pour ne rien faire »). Les techniques utilisées pour l'évitement sont bien connues et reconnues dans les établissements tels que les collèges. Elles correspondent à des demandes d'explications inutiles pour gagner du temps, se lever continuellement pour un rien ou encore, en particulier chez les adultes, l'absentéisme répété.

Pour être motivant aux yeux des adultes, il faut alors modifier les pratiques pédagogiques :

- tenir compte des intérêts ;
- représenter un défi à relever ;
- nécessiter l'utilisation de stratégies de résolution de problèmes ;
- nécessiter l'utilisation de connaissances acquises dans différents domaines ;
- donner l'occasion de faire des choix ;
- conduire à un produit fini.

Pour apprendre, on peut également avoir recours aux jeux, faire un apprentissage ludique. On met alors en place une pédagogie du jeu ou une pédagogie active. Cette pédagogie a pour fondateurs des pédagogues tels que Montessori et Dewey, vu précédemment.

Maria Montessori était une éducatrice italienne qui a mis en place une méthode pour les enfants « anormaux » et souhaite l'étendre aux enfants normaux. Pour cela, elle a créé la « maison des enfants » où les enfants ont une libre utilisation de matériels pour accéder à des compétences intellectuelles. Elle propose alors la théorie des « périodes sensibles ».

¹⁸ Viau, R. *Eduquer et former* (2001) p. 116

t ainsi :

« Sensibilités spéciales, qui se trouvent chez les êtres en voie d'évolution, c'est à dire à des stades de l'enfance. Elles sont passagères et se limitent à l'acquisition d'un caractère prédéterminé. Une fois ce caractère développé, la sensibilité cesse ». ¹⁹

I.5.3 Motivations intrinsèque et extrinsèque et amotivation

La motivation intrinsèque est une motivation qui a pour fondement le plaisir que l'on ressent en effectuant l'activité. Celle-ci est donc volontaire et l'intérêt se situe dans l'activité même. Il n'y a pas de recherche de récompense lorsque la motivation est intrinsèque.

La motivation extrinsèque est son contraire. C'est-à-dire qu'elle est due à la recherche d'une récompense, l'activité que nous effectuons est donc de l'ordre de l'intérêt du résultat.

L'amotivation correspond au niveau zéro de la motivation.

I.5.4 La théorie de l'autodétermination (TAD)

Cette théorie de Deci et Ryan (1985), repose sur l'influence que peut avoir l'environnement social sur la motivation d'un individu de par leur interaction réciproque, ce qui produit un ensemble de sous-théories partageant les mêmes fondements. La théorie de l'évolution cognitive a pour but de montrer que l'environnement social incite à la motivation intrinsèque facilitée par l'autodétermination alors que celle de la l'intégration organismique porte sur l'intégration de la motivation extrinsèque. L'autodétermination est d'autant plus manifeste que les principes tels que l'autonomie, les compétences et l'appartenance sociale sont forts chez l'individu. Elle est donc la base même de la motivation intrinsèque.

« La TAD et ses sous-théories proposent une conception de la motivation intrinsèque et extrinsèque avec un regard particulier sur la dynamique entre l'individu et le contexte social. »²⁰

¹⁹ Montessori, M. *L'enfant*. (1935 / éd. 2006) p.32

²⁰ Carré, P., Fenouillet, F. *Traité de psychologie de la motivation* (2009) p. 53

être présentée par une ligne allant de l'amotivation à la différents degrés d'autodétermination. Quand l'autodétermination est nulle, on dit qu'il y a amotivation. En revanche, au moment où elle atteint son paroxysme, la motivation devient alors intrinsèque. La distinction se fait donc essentiellement lorsque elle se situe dans l'extrinsèque.

Quatre stades se distinguent :

- la régulation externe : motivation extrinsèque la moins autodéterminée. L'action est uniquement motivée par la volonté d'éviter l'échec.
- la régulation introjectée : l'action est motivée par un sentiment interne. souvent celui de culpabilité. L'individu est sous pression et ne souhaite pas être subir la honte.
- la régulation identifiée : la motivation fait alors partie du comportement. Les activités sont considérées comme importantes même si le goût de la chose à effectuer n'est pas présent.
- la régulation intégrée : Articulation de différentes régulations identifiées qui forme alors un tout où l'individu perçoit la cohérence et est alors motivé dans ce sens.

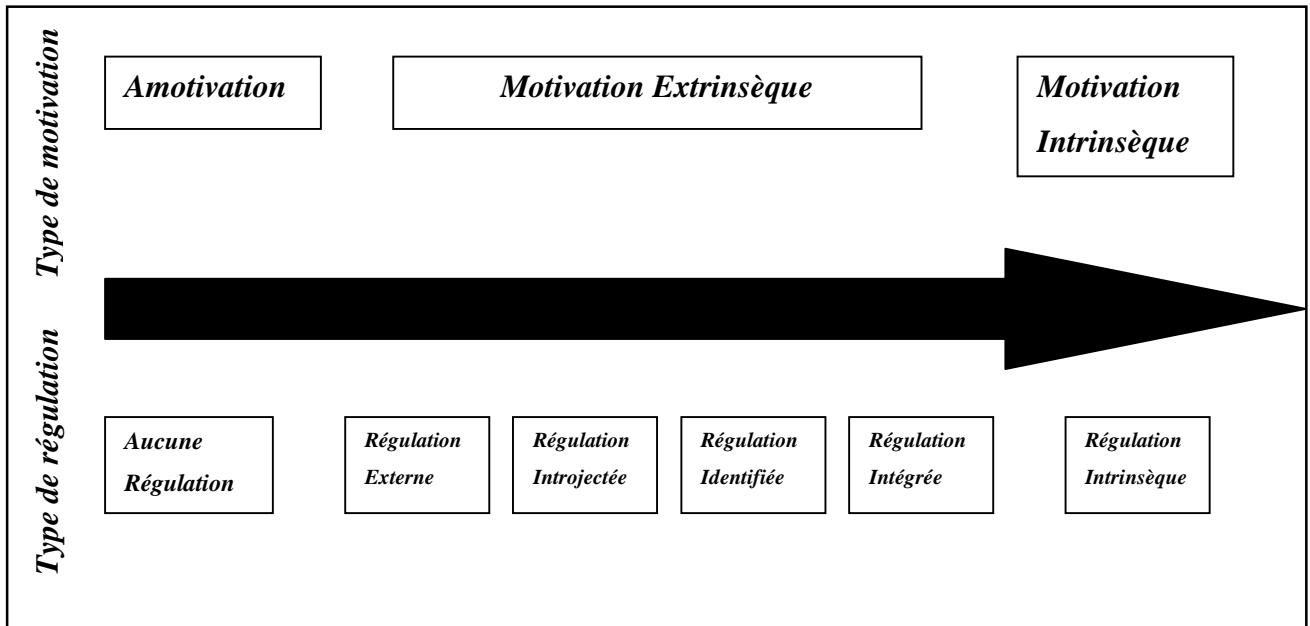


figure 2 - Le continuum d'autodétermination²¹

I.5.5 Motivation d'accomplissement

John William Atkinson a voulu présenter la motivation d'accomplissement sous forme mathématique : « Ta ». « Ta » se mesure à l'aide de deux autres grandeurs que sont « Ts » et « Taf », respectivement « *tendance à convoiter un objectif de succès* » et « *tendance à éviter l'échec* ». Atkinson en déduit alors les équations suivantes :

$$Ts = Ms \times Ps \times Is \quad \text{avec} \quad Ms : \text{besoin d'accomplissement}$$

Ps : probabilité de réussite

Is : valeur incitative de réussite

²¹ Carré, P., Fenouillet, F. *Traité de psychologie de la motivation* (2009) p. 53

Maf : anxiété générée par la perspective d'échec

Paf : la probabilité d'échec

Iaf : valeur incitative de l'échec

$$Ta = Ts \text{ ó } Taf$$

$$= (Ms \times Ps \times Is) \text{ ó } (Maf \times Paf \times Iaf)$$

En considérant que :

- $Ps + Paf = 1$
- $Is = 1 \text{ ó } Ps$
- $Iaf = 1 \text{ ó } Paf$

alors $Is = Paf$ et $Iaf = Ps$

$$\text{d'où } Ta = (Ms \text{ ó } Maf) [Ps \times (1 - Ps)]^{22}$$

Ce que l'on peut déduire de ce jargon mathématique est que la motivation d'accomplissement dépend principalement du besoin d'accomplissement et de la probabilité de réussite. Elle est à son niveau le plus élevé lorsque le besoin d'accomplissement est à son paroxysme et quand l'anxiété générée par l'échec le plus bas.

I.5.6 Courbe d'attention

Par observation personnelle pendant le stage, nous avons noté que la motivation fluctue en fonction des périodes de l'année. De plus, elle est intimement liée à la volonté. La fatigue tant physique que morale joue un grand rôle. La motivation est un sentiment qui nous donne l'envie d'avancer et qui est conservé lorsque cette progression reste consciente. Lorsque nous débutons une action, un projet, nous sommes vraiment motivés, et cette motivation reste parfois tout au long de ce qu'on entreprend à condition de savoir la conserver. Bien souvent, la période du début de l'année, c'est à dire en janvier, est éprouvante et une baisse de motivation se fait souvent ressentir. Est-ce dû aux fêtes de fin d'année où les trajets pour aller voir la famille s'ajoutent aux festivités elles-mêmes ? Ou est-ce dû à notre rythme biologique qui est légèrement plus faible ?

²² Fenouillet, F. *La motivation* (2003) p32



ne de janvier, sur le terrain, nous avons remarqué que les motivations de départ. Les raisons en sont diverses : Le groupe est soudé. Mais ne se serait-il pas soudé un peu trop tôt ? L'effet inverse de ce qui était attendu s'est produit. L'ensemble de l'équipe des formateurs pensait que la cohésion du groupe avec un petit noyau dur composé de cinq stagiaires allait vite progresser. Ce noyau dur était sensé « tirer le groupe vers le haut » mais en fait, à cause de ce manque de motivation, le groupe a été ralenti dans sa progression vers l'élaboration de leur projet professionnel. Il faut croire que les obstacles ont eu raison de l'efficacité de ces jeunes. Nous avançons l'hypothèse personnelle que le groupe de ces cinq jeunes a prouvé qu'il était compétent vis à vis des autres jeunes composant le groupe des IEP et que ce noyau forme l'élite. Ils n'ont donc plus rien eu à prouver et leur motivation de départ s'est effacée, n'étant pas assez fixée sur la tâche.

En résumé, la motivation se décline en quatre niveaux :

- homéostatique : réduire un besoin par la recherche d'un équilibre.
- interactionniste : activer une recherche de mobiles d'action à buts intellectuels et sociaux.
- cognitif : processus cognitif porteur de la motivation et en lien avec l'environnement.
- humaniste : motivation relevant de l'homme.

I.6 Groupe

Le groupe est un concept que chacun d'entre nous vit et de façon quotidienne. Depuis l'enfance, nous passons de groupe en groupe, le groupe classe, le groupe d'amis, le groupe sportif. Une fois adulte nous appartenons toujours à des groupes : celui de travail ou même ceux de gens avec qui nous avons des infinités que ce soit vis-à-vis d'une idée, comme par exemple, religieuse ou politique.

Les idées qui suivent sont tirées de prise de notes personnelles écrites lors de l'intervention de Sylvie Gaulier en octobre 2009.



a un lien, un but commun où les individus s'influencent
ste 5 catégories de groupe :

- La foule : un grand nombre en un même endroit en un temps donné avec une motivation individuelle commune où il y a peu de contacts sociaux d'où une contagion rapide des émotions.
- La masse : concept virtuel comme les médias ou l'opinion publique qui est difficilement contrôlable car non raisonnable.
- La bande : des individus se réunissant volontairement pour le plaisir d'être ensemble avec des liens infinitaires où ces derniers se conforment à un certain nombre de codes. La bande est généralement éphémère.
- Le groupement : un grand nombre de personne à objectif permanent dont le but est l'intérêt commun. Ce groupe est crée à l'aide de représentants, d'où les syndicats ou les groupes de consommateurs.
- Le groupe restreint : avec un nombre restreint de membres ayant un but commun fondé sur des valeurs communes avec une différenciation implicite des rôles et des statuts.

Pour qu'un groupe puisse bien fonctionner, il doit répondre à certains critères tels que la circulation de la parole, la capacité d'accueillir un nouveau membre en y acceptant une remise en jeu des places. Une bonne ambiance est également nécessaire afin de pouvoir coopérer dans un travail commun ou obtenir de l'aide lorsque nous sommes dans une impasse lors d'un travail individuel.

I.6.1 Les relations éducatives

Dans le domaine de la formation, à part avec les nouvelles formes de formation telles que le coatching qui est l'une des formes individualisées, le travail se fait essentiellement à plusieurs. Le groupe est donc un point important lorsqu'on étudie la théorie de l'ingénierie de la formation. C'est aussi pour cette raison que la dynamique de groupe est une notion importante et un module à part entière dans le centre de formation servant de terrain de recherche.

le développement d'éléments tels que le langage écrit et sont accessibles à l'enfant « que dans le cadre de la communication avec l'adulte et la collaboration avec les camarades »²³

Pour consolider un groupe, il faut connaître les éléments préhistoriques de chaque membre afin d'établir des relations éducatives. Chaque partie comprend le tout, chaque personne du groupe comporte le tout du groupe. C'est une notion identitaire.

Au sein du groupe il faut savoir se situer, se placer. Chacun a sa place, se situe par rapport au groupe lui-même et par rapport aux autres membres. La structuration du groupe ou de sous-groupes dépend des statuts de chacun et du rôle de ces derniers. Le statut est la place dans un groupe alors que le rôle est le comportement dû au statut dans ce dit groupe. Il existe donc différentes places : Le leader, le leadership qui investit l'énergie dans le groupe, le caïd ou encore le populaire. Lorsque l'individu assume sa place au sein du groupe la relation se renforce. Une fois ces places perçues, le formateur doit faire attention à ne pas mettre de côté le reste du groupe qui représente en réalité la majorité.

Pour résumer, voici la structuration de la vie d'un groupe :

1. Observation et présence du formateur. Sa présence est nécessaire sinon l'émergence d'un leader dans le groupe avec une possibilité d'étouffement du reste du groupe se ressentira.
2. Prise des places de certains membres. Le groupe passe alors du « on » au « je » de chaque individu.
3. Les formateurs reposent alors le cadre.
4. Une bonne ambiance provoque une bonne attractivité du groupe.

Le principal intérêt du groupe est de favoriser les rencontres, de créer un réseau. Ce qui structure un groupe c'est de construire ensemble et pas simplement d'être ensemble. Gaston Pineau résume bien la situation par cette simple phrase :

« La formation c'est la mise ensemble des morceaux éparpillés de notre vie pour la mise en sens. »²⁴

Le groupe est à la fois attractif et angoissant. Le sentiment de progression avec la diversité de chacun, qui est alors une richesse, le travail d'équipe et le sentiment d'utilité

²³ Citation tirée des textes de Vygotsky publié dans *Vygotsky aujourd'hui*, Delachaux et Niestlé, 1985

²⁴ Pineau, G. *Histoires de vie* (1989)

groupe angoisse également par la peur de la perte
 isse d'absorption. Il y a une crainte de dépersonnalisation
 où le membre est un « morceau » ayant peur de la pensée unique et de l'aliénation. Il y a
 aussi une angoisse de l'évaluation suivie de la peur d'être détruit par le formateur ou encore
 un autre membre. La dernière crainte est celle de socialisation avec une envie d'aller vers
 l'autre tout en le craignant. Connaître ces angoisses permet au formateur d'organiser son
 ingénierie afin d'essayer de sécuriser l'ensemble du groupe. En reconnaissant les
 singularités, on peut lever les craintes en mettant en place une ingénierie pédagogique tout
 en donnant à chacun la possibilité de s'exprimer.

I.6.2 La place du formateur

La pédagogie mise en place par le formateur est différente puisque les craintes sont
 prises en compte. Le formateur a tout à voir avec le groupe puisqu'il l'encadre mais
 également rien à voir avec afin de préserver son intimité. Il doit faire le deuil sur ce que
 pense le groupe. La posture du maître est différente selon que la pédagogie est soit
 alternative soit institutionnalisée. La pédagogie alternative fait appel à une vision socio-
 constructiviste c'est-à-dire en utilisant les centres d'intérêts des élèves pour les motiver,
 prendre en compte l'environnement dans lequel l'enfant évolue. Un apprentissage est le
 résultat d'une construction dans un contexte social. Le professeur doit reconsidérer sa place
 et son rôle. Le maître n'est-il pas tout simplement un animateur ? Il a fallu du temps pour
 admettre que l'apprentissage par les centres d'intérêts était concluant et pas uniquement une
 idéologie politique. La pédagogie alternative n'est pas définie par le rapport à l'autorité.
 Dans une classe institutionnalisée, l'estrade donne un sentiment et une posture de
 supériorité. Si l'estrade est absente, le formateur est parmi les formés. C'est alors qu'une
 proximité est installée, ce qui peut symboliser une volonté de mini-démocratie. Ceci a été
 prouvé par Célestin Freinet dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle.

I.6.3 Cas particulier : le groupe de formation.

Le groupe est avant tout constitué d'individu. L'ensemble de ces personnes ne
 faisant pas preuve d'individualité va former un groupe, en tant que structure sociale. Il a
 une existence à partir de trois individus. La raison en est la possibilité d'interactions. Le
 nombre d'interactions potentielles doit être supérieur ou égal au nombre d'intervenants.

plus il y a d'inertie (moments sans changements) car le groupe influence également la pédagogie.

En groupe de formation, le but est commun mais les besoins sont individuels. Il y a un courant affectif puissant dû aux infinités mais aussi aux antipathies entre membres d'où la création de sous-groupes. Pour régler les différents dans un groupe afin d'obtenir une meilleure coopération, il vaut la peine de se demander ce que la personne avec qui on a peu d'infinité peut faire de bien. Ce questionnement permet de positiver la relation avec cette personne. Il y a alors passage d'une relation de groupe à la confiance inter-individuelle.

Il est alors important pour son bon fonctionnement de mettre en place une dynamique de groupe. Celle-ci peut se construire autour d'un projet. Ainsi, nous mettrons en avant les enjeux relationnels. Dans ce cas, l'objectif de chaque membre est à la fois individuel et commun. Il est individuel dans la tâche que se voit confier la personne. Mais il est commun car c'est un élément qui fait partie d'un tout, la finalité étant le projet du groupe. Par cette dynamique, les aspects caractéristiques d'une société seront alors discernables.

Au sein d'un groupe s'établit une éthique et une morale. Il est donc nécessaire de faire la distinction. La morale et l'éthique sont deux axes de valeurs. La première est un système de valeurs morales alors que la seconde, de valeurs en actions. Voici quelques unes des règles de l'éthique :

1. Reconnaissance de l'altérité et de l'unicité du sujet : unique et l'autre est le même que moi mais également différent de moi. Ne pas les voir comme objet apprenant et varier les méthodes d'apprentissage.
2. Principe d'éducabilité : capacité à être éduqué et à progresser. L'autre ne se réduit pas à son histoire et à ses difficultés. Croire que l'autre est formable. « Je crois que l'autre vaut plus et mieux que ce qu'il donne à voir de lui aujourd'hui. » selon Avenzini
3. L'exigence : Avoir de l'ambition pour nos formés.
4. Liberté et responsabilité de l'autre. Exemple : l'heure. Assumer ses actes.
5. Non-réciprocité : Le formateur est un médiateur, créateur de liens mais accepte que l'on pose des actes sans accord.

des valeurs : tenter d'intérioriser des valeurs pour elles
dire celles qui vont de soi. Exemple : Il existe une grande
valeur à l'intérieur du groupe : l'exclusion n'est pas une norme sociale.

Lors d'une formation d'adulte, afin d'obtenir une meilleure réussite, le formateur doit expliquer les règles soutenues. En tant que formateur on ne peut réduire la personne au seul rang de sujet ou d'intellect. Celui-ci doit répondre également aux critères de l'éthique. Il a alors sa place dans le groupe.

Un groupe est à la fois homogène et hétérogène. Ces deux principes s'opposent et se complètent. Cette particularité du groupe dépend principalement du point de vue, sur quel critère du groupe on s'appuie pour le définir. Le groupe est hétérogène de part sa structuration. Les membres le composant peuvent être différents de par leurs sexes, leurs provenances sociales ou leurs parcours professionnels par exemple. Dans ce cas le groupe est hétérogène. Mais si ils sont là pour un objectif commun, ont une stratégie commune ou travaille de façon unie et complémentaire alors on peut dire que le groupe est homogène. Ces deux points de vue du groupe coexistent et les membres doivent prendre conscience de la diversité de chacun afin de coopérer et de communiquer. De plus une reconnaissance par l'autre est attendue de la part de chacun.

I.6.4 Un cas particulier de groupe : les catégories socioprofessionnelles (CSP)

Les CSP sont des groupes identifiés et utilisés pour classer une population. La population est un groupe en soit donc on peut considérer les CSP comme des sous-groupes. Ces derniers répondent à des critères stricts comme les revenus perçus, le mode de vie choisi et surtout la catégorie de travail.

Les catégories socioprofessionnelles sont ordonnées de façon hiérarchique selon le pouvoir au sein du groupe population, ou du poids financier qui est fonction de leur condition sociale. Bosc les nomme « les facteurs sociaux et économique »²⁵. Ces conditions sociales sont principalement le reflet du niveau d'étude et de la classe sociale à laquelle les personnes appartiennent.

²⁵ Bosc, S. (1993) 6ème édition (2008). *Stratification et classes sociale ó la société française en mutation*.



ation est classée :

Classe supérieure (ou classe dirigeante)

- Classe ouvrière (ou classe populaires)

Une question se pose alors : quelle est la place des personnes inactives ? Une personne inactive est une personne qui est sans emploi. Lorsqu'un membre de la population est sans emploi il a alors un réel sentiment d'exclusion. La preuve en est l'absence de classe concernant ces individus qui sont en minorités dans la population. Ces personnes sont les parias du groupe « population ». Encore une fois le concept de groupe repose sur le nombre, la place et les acteurs.

Le groupe se définit donc de par ce qu'il représente mais également à travers les relations qu'il cause. Lorsque nous parlons de groupe, il est donc nécessaire de le considérer d'un point de vue interne, c'est-à-dire les liens entre les membres y appartenant, mais également d'un point de vue externe, les répercussions que le groupe peut avoir sur ceux qui n'en font pas parti et les interactions qu'il peut alors exister entre ces deux systèmes.

Nous avons donc étudié différents concepts liés à la question de départ ayant pour sujet l'insertion et l'accompagnement. Désormais nous allons donc utiliser ces savoirs afin de traiter les données que nous avons récoltées.

I.2 L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS UN PROJET D'ORIENTATION PROFESSIONNEL

Initialement, la question de recherche était formulée ainsi : « Comment qualifier les jeunes par la formation lorsqu'ils ont cessé leur scolarité à 16 ans ? » Mais, par cette question, l'une des hypothèses y trouvait sa réponse : La qualification est une des voies aidant à l'insertion. Une nouvelle question de recherche, qui est encore à ce jour la problématique finale, fut reformulée :

« Comment accompagner les jeunes de 16-25 ans vers un projet d'orientation professionnel ? »



che posée sous forme de problématique suppose un certain nombre d'hypothèses. Les hypothèses seront donc sous forme de questionnements ou de thématiques à explorer. Voici quelques hypothèses qui seront à vérifier sur le terrain :

- la reconnaissance de l'expérience ;
- la nécessité des pré-requis ;
- la motivation par le groupe et par l'accompagnateur ;
- qui accompagne ? ;
- Ses motivations et son implication dans le projet personnel de la part du jeune et du formateur ;
- la qualification aide-t-elle à l'accompagnement ? À la formation ? ;
- L'accompagnement est-il la solution au problème des jeunes ? ;
- Le rôle de l'alternance.

II. Le terrain de recherche et les données

II.1 CONTEXTE LOCAL

Le contexte local est le terrain où nous avons pu effectuer nos recherches dans le domaine de l'accompagnement et de l'insertion des jeunes dans le monde du travail lorsqu'ils n'ont pas de diplôme. Ce terrain de recherche est le lieu où nous avons effectué nos semaines de stage, le « Centre de Formation Continue » (CEFOC).

II.1.1 Réglementation de la structure CEFOC

Le centre de formation dans lequel nous avons fait notre stage de professionnalisation s'appelle donc le CEFOC. Celui-ci dépend d'un lycée privé de la région Pays de la Loire. Ce centre propose des formations accessibles pour des personnes sans diplôme ou qui souhaite changer d'orientation, mais également pour des jeunes qui souhaitent poursuivre leurs études jusqu'à un niveau bac + 3. Le point commun à toutes ces formations est la méthode utilisée, celle de l'alternance.

II.1.2 Présentation des formations du centre de formation continue

Au sein du centre, il existe tout un ensemble de formation, que ce soit pour les jeunes qui recherchent un emploi, une formation qualifiante ou même qui recherche une poursuite d'études. Pour être en lien avec le sujet de ce mémoire, nous explorons uniquement celles faites pour aider les jeunes sans diplômes qui cherchent à savoir quel métier ils souhaitent faire. Pour cela il existe alors deux formations d'une durée de six mois décalées dans l'année et basées sur le principe de l'alternance : les « Insertion par l'Elaboration du Projet professionnel » et les « Préparation à l'apprentissage ».

II.1.2.1 Les Insertion par l'Elaboration du Projet professionnel

Cette formation est composée de deux groupes (IEP 1 et 2) de 14 jeunes recrutés en fonction de leurs ambitions et de leur motivation. Le premier groupe démarre en octobre et le second en janvier. Les jeunes sont accompagnés à l'aide de modules tels que

nnel », « Techniques de recherche d'emploi » ou encore », afin de construire leur projet professionnel, pour qu'il soit à la fois accessible et corresponde à leurs capacités et compétences, ainsi qu'à la réalité du marché du travail et de son débouché. Une fois un projet envisagé et entamé, les stages dans ce corps de métier sont recherchés. La période de stage accomplie, un point est fait sur le projet. « Est-ce que cette découverte à travers le stage correspond aux attentes, est-ce que l'envie est toujours là ? » Si oui, le projet progresse et l'élaboration se poursuit. Sinon un autre métier est envisagé. D'autres périodes de stages sont faites par la suite. A chaque retour un bilan est fait jusqu'à ce que le projet soit validé. Quand ce point est effectué, les démarches d'orientations sont engagées. Le but premier de ces formations n'est pas uniquement la recherche d'emploi mais de déterminer vers quel métier se diriger et comment y accéder. C'est donc un dispositif d'orientation. Ces jeunes, une fois la formation de six mois terminée, doivent être en passe d'intégrer un établissement les formant au métier tant recherché.

II.1.2.2 Les Préapprentissage

La formation « préparation à l'apprentissage » diffère essentiellement sur l'objectif de l'année suivante. Comme l'intitulé de la formation l'indique, les PréA souhaitent faire un apprentissage. C'est-à-dire que les jeunes qui suivent cette formation valident également un projet professionnel par les stages mais ont pour objectif supplémentaire de trouver un patron dans le métier qu'ils visent. Cela afin de pouvoir continuer leurs études et d'aller en centre d'apprentissage type CFA l'année suivante. Les modules de la formation sont là aussi pour leur permettre de se remettre à niveau dans différentes matières comme le français et les mathématiques afin de suivre ces modules au Centre de Formation des Apprentis (CFA) ou autres centres de ce type. Les Préapprentissage sont un public de jeunes considéré comme plus difficile. Les raisons ne sont pas toujours très claires. C'est ce que l'on constate en fait d'année en année. Leurs attentes sont moins nombreuses et leur but est uniquement de trouver un patron. Notre hypothèse est que ces jeunes considèrent que nous sommes là pour leur faciliter le travail et que nous sommes responsables du fait qu'ils ne trouvent pas toujours de patron. Les retours de stages sont parfois difficiles, souvent à cause de leur comportement pendant cette période dans l'entreprise. Lorsqu'ils arrivent au centre, généralement, leur projet est quasiment validé. Ils ont donc moins de doutes. Ce qui a pour conséquence une certaine assurance de leur part, entraînant le fait

ns le centre de formation. Ceci installe une plus grande
onnalités sont alors plus extraverties et le groupe devient
plus difficile à gérer.

II.1.3 Partenariats au sein du CEFOC

Comme vu précédemment, différents partenariats existent au sein du CEFOC. Il y a tout d'abord celui fait avec le lycée duquel il dépend. Le centre de formation est dirigé par une directrice mais elle a un supérieur direct qui est le proviseur du lycée.

Il y a le partenariat de financement avec la Région des Pays de la Loire. C'est elle qui finance les formations mais aide également à la rémunération de ces jeunes en formation. En effet, ils partent en entreprise sans être rémunérés ces dernières. On trouve également un partenariat d'organisation avec soit avec la mission locale angevine pour l'accès aux formations des jeunes ou soit un partenariat avec les entreprises qui accueillent les jeunes pour les stages d'immersion. Le centre fait appel à un réseau d'entreprises avec lesquelles ils ont déjà travaillé par le passé. Ceci uniquement lorsque les stagiaires se trouvent en situation d'échec dans leur recherche de lieux de stage. C'est important car leur projet professionnel n'est validé que si un stage est trouvé. Donc dans le cas contraire, la personne ne peut progresser dans son élaboration de projet et passer aux étapes suivantes en ce qui concerne sa recherche d'orientation.

II.2 PRESENTATION ET CHOIX METHODOLOGIQUE DE RECUEIL DE DONNEES

Pour pouvoir recueillir les données qui seront traitées par analyse, il existe différents types de recueil. Nous avons donc exploré chacune des méthodes afin de savoir laquelle correspond le plus aux types de données souhaitées et aux types de recherche faites. Voici les méthodes que nous avons explorées.

II.2.1 L'observation

Au commencement du stage, le statut d'observateur est presque obligatoire et imposé afin d'analyser et de prendre des repères dans le monde de la formation et dans cette structure en particulier. Par contre, lors des observations faites, nous nous sommes

er, noter ce qui relevait, selon nos propres critères, du
la recherche. La méthode de l'observation offre donc une
particularité : son point de vue. De plus le point particulièrement difficile de cette méthode
est la restitution des données perçues à l'aide d'une grille et d'un plan d'observation.

Les auteurs Postic et De Ketele ont défini la méthode d'observation de la manière
suivante :

« Processus dont la fonction première est de recueillir de l'information sur
l'objet pris en considération. Ce recueil suppose une activité de codage.
L'information brute sélectionnée est traduite grâce à un code pour être
transmise à quelqu'un, soi ou autrui. »²⁶

Nous remettons en question la méthode d'observation utilisée durant le stage en vue
de l'observation participante.

« L'observation participante tend à être associée à une démarche à caractère
anthropologique ou ethnologique qui se distinguerait de la recherche
sociologique proprement dite. »²⁷

Comme tout recueil de données, une fois les données collectées il faut alors les
analyser. Pour ce qui est de l'observation, l'analyse des données se fait à l'aide d'une grille
d'observation qui est à créer avant l'observation des situations considérées comme
contenant du sens et des informations cruciales pour la compréhension et la résolution
d'une problématique précise.

Dans cette grille d'observation un certain nombre de critères sont à fixer. C'est
l'observation qui permettra alors d'y répondre et d'en tirer une interprétation par la suite.
La difficulté réside dans la création de cette grille. Il faut anticiper et déterminer les critères
utiles à la recherche de la résolution de notre problématique.

Cette méthode finalement n'a pas retenue notre attention concernant l'exploitation
des données recueillies afin de répondre à la question de recherche.

II.2.2 L'histoire de vie

Lors de la lecture de *La pédagogie du projet en formation* de Jean Vassileff pour
parcourir et travailler la notion de projet présent dans le domaine de recherche de

²⁶ Postic M. et De Ketele J.-M., *Observer les situations éducatives* (1988 / éd. 1994)

²⁷ Coenen-Huther, J. *Observation participante et théorie sociologique* (1995) p5

méthode de l'histoire de vie semblait compatible, réalisable pour de plus amples précisions et afin de le mettre en place rapidement dans le cadre du stage, le second livre *Histoires de vie et pédagogie du projet* du même auteur a permis de cerner d'avantage l'intérêt. Cette lecture présente l'aspect théorique et comment mettre en pratique cette manière de recueillir des informations. L'auteur invite avant tout à prendre en compte le problème de la confiance et de l'authenticité. Dans cette méthode, l'authenticité des paroles et la véracité des faits rapportés sont primordiaux. Une question pose toutefois problème : peut-on utiliser en tant qu'histoire de vie les raisons qui poussent un jeune à se démotiver et à ne plus suivre une formation ? Peut être cela ne relève-t-il pas de l'histoire de vie. Est-ce du récit de formation ? Encore une fois, après un temps de questionnement, nous n'avons pas eu recours à cette méthode pour le recueil de données.

II.2.3 L'entretien d'explicitation

Une autre méthode est l'entretien d'explicitation. Comme son nom l'indique, l'interviewé explicite sa pratique en faisant un retour sur une situation vécue et en détaillant à l'aide de termes techniques et précis les raisons du déroulement de celle-ci. Nous avons alors lu l'ouvrage écrit par Pierre Vermersch. Cet auteur définit l'entretien d'explicitation de la façon suivante :

« L'entretien d'explicitation constitue un ensemble de techniques qui ont pour but de favoriser, d'aider, de solliciter la mise en mots descriptive de la manière dont une tâche a été réalisée. L'entretien d'explicitation vise donc en priorité la verbalisation de l'action, telle qu'elle est effectivement mise en œuvre dans l'exécution d'une tâche précise. Bien entendu le terme d'action ne recouvre pas seulement des actions matérielles, mais comprend aussi les actions mentales. »²⁸

Nous avons réellement pensé cette méthode utile et indispensable dans notre recherche en faisant des entretiens « classiques » avec certaines personnes et un entretien d'explicitation avec une en particulier. L'idée semblait intéressante pour interviewer la directrice d'un centre de formation. Finalement et avec regret, nous n'avons pas fait

²⁸ Armenoult, G. *Les pratiques de l'EdE*, extrait du livret du 26/08/02 du Centre d'Evaluation de Documentation de l'Innovation Pédagogique.

avons simplement modifié la grille d'entretien utilisée en s.

II.2.4 L'entretien

Finalement nous avons envisagé la méthode de l'entretien. Pour réaliser un bon entretien il faut être préparé. Pour cela, la conception d'une grille d'entretien servant à la fois de fil conducteur et de cadre lors de la discussion avec la personne est nécessaire. Ne sachant pas ce qu'était une grille d'entretien et à quel point une telle entrevue est préparée, une lecture de livre de méthode issue de la sociologie, ainsi que l'aide venant des collègues de Master ayant eu une licence dans cette branche des sciences humaines, a aidé la conception de cette grille. Ayant eu la chance de participer aux recrutements des stagiaires au CEFOC, nous avons pris appui sur les entretiens individuels qui permettent à la directrice de déterminer qui a le plus besoin et qui est le plus motivé pour suivre l'une des formations proposées.

Une fois la grille d'entretien élaborée, un premier test avec un formateur a été réalisé pour pouvoir modifier si besoin est cette grille afin d'obtenir le plus d'informations pertinentes possibles. Cet entretien est un entretien exploratoire. Afin d'éviter de nous disperser et dans un souci d'intégrité, seule la technique de l'entretien fut alors retenue. Une fois les modifications apportées, le recueil de données par l'entretien a commencé. La grille fut utilisée pour les trois autres recueils mais des questions supplémentaires ont été posées, concernant plus particulièrement les stratégies utilisées, lors de l'entretien avec la directrice.

II.2.4.1 La grille d'entretien

L'élaboration

A l'aide des concepts travaillés pour répondre à la question de départ, les axes principaux de la grille d'évaluation sont fixés. De ces axes principaux sont alors dégagés des axes transversaux, des points que nous souhaitons explorer à l'aide de questions avec la personne interviewée. Un premier essai est alors réalisé. Une certaine anticipation des réponses est nécessaire pour pouvoir diriger l'entretien. Ces réponses apporteront un certain nombre d'informations à propos du sujet de recherche.

Modifié et modelé nous pouvons alors l'utiliser en faisant un entretien exploratoire. C'est alors un entretien exploratoire.

Par la suite, des dernières modifications sont apportées à la grille, si nécessaire. Lors de l'entretien exploratoire, des points assez peu explorés apparaissent. Ce qui explique les modifications. Une fois la grille finalisée, les entretiens utiles au recueil de données sont réalisables et efficaces.

L'utilisation de la grille

Quand la grille est terminée, les rendez vous avec les personnes concernées fixés, les entretiens peuvent être faits. L'utilisation de la grille n'est pas stricte. Les questions contenues dedans ne sont pas nécessairement utilisées dans l'ordre et au mot près. Un certain degré de liberté est même fortement conseillé afin d'obtenir un entretien semi-directif.

II.2.4.2 Les personnes interviewées

Le choix des personnes interviewées doit correspondre au public pouvant répondre à la problématique posée. En ce qui concerne le monde de l'insertion, et dans le cas particulier qui est ici un centre de formation continue, les personnes les plus à même de répondre aux hypothèses soulevées sont les formateurs aidant les jeunes stagiaires à s'insérer dans le monde professionnel. De plus, afin de percevoir au mieux les possibilités de stratégies mises en place au sein de ce type d'établissement, il nous a semblé judicieux d'interviewer la directrice de ce CFC.

Les formateurs

Les personnes interviewées lors de ce recueil de données sont quatre formateurs et collègues du lieu de stage. Le choix s'est porté sur ces formateurs car ils animent des modules qui correspondent à la thématique de notre question de recherche. Ces modules servent de repère en ce qui concerne l'accompagnement des jeunes dans le monde de l'insertion.

Le premier est formateur en « Nouvelles Techniques d'Information et de Communication » et aide à la mise en page d'outils tels que le Curriculum Vitae et la lettre

s lors de leur recherche de stage, d'apprentissage ou de l'attribution de « Dynamique de groupe ». Le but de son module est de permettre aux membres du groupe d'apprendre à travailler ensemble et de concevoir le centre comme une mini-société, une micro entreprise où chacun travaille et a un rôle différent pour un objectif commun : réussir leur insertion. La troisième personne interviewée est formateur en « Techniques de Recherche d'Emploi » et donne les méthodes et les outils pour optimiser la quête d'un métier. Il envisage les situations posant problème aux jeunes en essayant d'anticiper les cas difficiles.

La directrice du centre de formation continue

La dernière personne est une formatrice en « Attitudes et comportements » mais elle est également la directrice du centre proposant ces formations. Elle accompagne tout au long de la formation de par son rôle de directrice et lors de module en expliquant l'importance du comportement pour bien s'intégrer dans un processus d'insertion, que ce soit professionnellement et socialement. Chacun accompagne les jeunes vers l'insertion dans le monde du travail, en utilisant leurs propres méthodes mais dans un esprit d'équipe.

II.2.4.3 Le déroulement des entretiens

Pour chaque entretien, cela a été fait après une prise de rendez-vous avec la personne, pour que cela corresponde à nos disponibilités à chacun, et durant nos temps de présence au CEFOC. Les prévenir à l'avance permettait d'obtenir un climat détendu. Aucun entretien ne s'est fait à l'extérieur de l'établissement. Dans un souci de concentration et de sérieux de la démarche, un endroit au calme était requis. C'est pour cette raison que nous nous mettions dans une salle de cours inoccupée où au préalable une affiche « ne pas déranger » était fixée à la porte. Cette démarche fut impossible avec la directrice. L'entretien s'est déroulé en fin de journée pour éviter au maximum les dérangements. Malgré ces précautions, des interruptions dues aux appels téléphoniques se sont produits. C'est pour cela qu'une pause dans le discours puis dans l'entretien est signalée dans la transcription. (D8, l. 53)

Avant de commencer les entretiens, une explication rapide mais précise du déroulement était faite et nous répondions aux questions liées au déroulement et non au contenu, s'il y en avait. Les interviewés n'avaient ni connaissance du thème abordé, ni de

nous laissons ainsi libre champ pour la spontanéité et la
nnexes due au déroulement de la discussion.

Pour pouvoir analyser les entretiens, les propos furent enregistrés. Les interviewés ont donné leur accord avant de démarrer les entretiens. Ces enregistrements permettent la fidélité des termes utilisés lors de la réponse aux questions posées. Les termes choisis par l'interviewé sont souvent d'une grande importance. L'interprétation découle de ce choix. Une fois enregistré, les entretiens sont retranscrits au mot près.

L'entretien s'est donc déroulé à l'aide de la grille élaborée préalablement tout en conservant un certain degré de liberté pour relancer lorsque la personne s'éloigne du sujet ou lorsqu'un sujet abordé demande à être approfondi. La conception de la partie conceptuelle peut guider dans ce cas, car un point discuté peut amener à se questionner sur un élément d'un concept étudié.

II.2.4.4 La retranscription

Les retranscriptions des différents entretiens menés n'ont pas été sans problème. Voici les différentes difficultés rencontrées lors de ce travail de transmission de données.

Les difficultés rencontrées

La première difficulté rencontrée est le temps nécessaire pour retranscrire chaque entretien. La seconde est la fidélité des propos. Différents éléments sont à prendre en considération dans la retranscription de propos. Le sens est porté par différentes méthodes comme le ton et la modulation. Pour conserver la fidélité des propos il faut alors codifier le ton et la modulation utilisés par la personne qui parle.

Parfois les mots utilisés ne sont pas nettement identifiables. De plus lors de la retranscription nous avons tendance à anticiper et à confondre un mot avec un autre car ce mot est celui que nous attendions. Le problème est l'altération du sens de ce que l'interviewé voulait alors transmettre. L'information s'en trouve modifiée. Dans un souci de fidélité également il est bon de conserver le registre de langue utilisé même si celui-ci est « imagé ».

cription

Lorsque le son et la modulation sont retranscrits, il faut maintenant codifier ces effets de voix. Une feuille expliquant la norme utilisée est alors nécessaire. Pour repérer plus rapidement lors de référence de propos extraits des entretiens, il nous semble bon de préciser qu'une distinction de transcription a été décidée avant de débiter la retranscription. Lorsque nous posons les questions ou que nous intervenons, une initiale majuscule a été retranscrite alors qu'une minuscule correspond aux réponses de l'interviewé. La lettre choisie provient de l'initiale du prénom choisi pour l'anonymat. Par exemple, lors du troisième entretien, la personne avec qui nous nous entretenons est Charles. Les propos de chacun sont alors numérotés par paire de la façon suivante C1, c1 ; C2, c2. Cette façon de faire facilite la référence. Lorsque nous signalons que la citation « Des outils pour l'élaboration du projet ou pour le suivi du projet ? » provient de (d4, l. 36), nous pouvons le lire de la manière suivante : dans l'entretien avec Danièle, lors de sa quatrième intervention à la ligne 36, Danièle dit : « Des outils pour l'élaboration du projet ou pour le suivi du projet ? ».

II.3 PRESENTATION ET ANALYSE DES DONNEES

L'analyse s'est faite à l'aide de tableau dressé à partir des propos retranscrits. Les analyses qui suivent sont donc une lecture de ce qui a été extraits des interviews.

II.3.1 La démarche et la construction des grilles d'analyse

La démarche est la suivante :

1. Fraction des propos de l'interviewé
2. Extraction de l'unité de sens
3. Déduction d'un sous thème
4. Lien avec un thème (correspondant aux concepts)

Pour commencer l'analyse, nous avons tout d'abord fractionné les entretiens en séquences en fonction des grands thèmes abordés avec la personne. La grille étant faite à partir des concepts, le découpage s'en trouve facilité. Ensuite nous avons dressé un tableau

ions d'entretiens correspondantes. L'étape suivante est de classer les unités de sens de chaque phrase de l'interview. De ces unités de sens nous en avons déduit un sous-thème qui se placera, associé à d'autres sous-thèmes, dans un ensemble plus grand qui est un thème. Ce dernier correspond bien souvent aux concepts étudiés et associés à la recherche. L'analyse est donc une succession d'extraction d'idée qui ramène à un thème. Ces différents thèmes sont la trame du mémoire, la trame de la grille d'entretien faite au préalable des entretiens enregistrés. Ces différentes extractions sont alors reportées dans une trame de tableau comme le suivant :

Retranscription	Unités de sens	Sous-thèmes	Thèmes

Une fois les propos détaillés, une lecture succincte des tableaux d'analyse de ce qui a été dit par les interviewés est présentée. Cette lecture permet de cerner le contexte et de comprendre comment est perçu le terrain et le sujet de recherche par les personnes interviewées.

II.3.2 Les tableaux de synthèse

Pour finaliser l'analyse et aider à l'interprétation, des tableaux de synthèses peuvent être dressés en fonction des thèmes dégagés des entretiens. Ces tableaux permettent de croiser les informations concernant les thèmes traités. Une interprétation est alors possible ce qui permet de dégager un ensemble de réponse aux hypothèses soulevées.

Voici un tableau déduit de l'analyse et qui aidera lors de l'interprétation. Ces points forts sont explorés dans ces entretiens. Ce tableau est la trame de l'étude des propos des trois personnes avec qui nous nous sommes entretenus.



Sous-thèmes		
	rôle de la formation et du formateur Outils / stratégies Lien Projet / Motivation	Travail en coopération Objectif / Trajet Validation
<i>Projet</i>		
<i>Motivation</i>	Intérêts / Stimulation Lien Motivation / Projet Démotivation	Retour de motivation Communicatif Maturité
<i>Groupe</i>	De l'individuel au groupe Eléments constitutifs Mini-société	Place du formateur Rôle du groupe
<i>Accompagnement</i>	Stratégies Outils Le statut	Le rôle du formateur Le rôle de la formation
<i>Orientation</i>	Intérêts	Rôle du formateur
<i>Insertion</i>	Public Préparation au marché du travail	Outils Stratégies

Dans un premier temps, nous allons donc présenter ce que chaque interviewé a abordé comme sujet avec nous. Cette analyse est faite pour chacune des interviews.

Lors de l'analyse nous avons rencontré des difficultés pour définir à quel domaine appartiennent les informations recueillies. Par exemple lors de l'entretien avec Danièle, lorsque nous discutons de la construction du projet d'orientation, elle nous fait part de l'importance de maîtriser de nombreuses connaissances concernant le réseau que compose l'orientation (d26 ; l. 170-177). Nous avons eu des difficultés pour choisir si le rôle du formateur dans ce domaine concerne l'accompagnement ou l'orientation. Nous en avons donc conclu qu'il existe alors un lien : l'accompagnement dans l'orientation.

II.3.3 L'analyse des interruptions de discours et les aspects ignorés

Différentes interruptions de discours sont survenues lors de des entretiens. Celles-ci peuvent avoir des formes diverses.

Avec Bertrand, trois interruptions notables ont eu lieu. Lors de la réponse située en b 20 ; l. 202, nous rigolons avec Bertrand puis il fait une longue pause pour répondre à la question. Le rire est sans doute dû à l'effet de surprise que notre question a provoqué.

attendre. Malgré cela, la question lui sembla pertinente. Il souhaitait vraisemblablement répondre avec précision et éclaircir sa perception de la notion impliquée dans ce questionnement. Notre discussion poussait souvent à la réflexion, première étape de la réflexivité sur sa pratique.

Lors des interventions b22 ; l. 234-235, et b24 ; l. 247-248 (par exemple), la présence de succession de « euh » dénote la volonté d'être clair dans ce qu'il souhaite transmettre comme informations.

Le manque de motivation dont font preuve les jeunes « de cette phase d'âge » exaspère Charles. D'où les soupirs en c 18 ; l. 138. Cette manifestation marque l'importance et l'implication qu'il met dans son métier. Le manque de solutions dans ce cas là est sans doute une difficulté qu'il rencontre dans sa profession.

Les plus grand nombre d'interruption fut avec Danièle. En tant que directrice, elle a de nombreuses responsabilités. C'est pour cela que nous avons du couper l'interview à cause d'un appel téléphonique en d8 ; l. 53. De plus il est intéressant de noter qu'à de nombreuses reprises, Danièle nous pose une question pour éclaircir la question que nous lui posions. Comme si l'interviewé souhaitait diriger elle-même la discussion. Ce fut une difficulté dans un premier temps, car nous avons peur de ne pas pouvoir conserver la nature semi-directive de l'entretien (d3 ; l. 33 par exemple).

La pause présente en d17 ; l. 117, est le reflet d'une recherche de description et de définition d'un mot ayant de multiple signification. Ce mot est le concept de projet. Danièle recherche sans doute un référentiel pour l'aider à le définir.

En d55 ; l. 402, le petit rire est interprété de la façon suivante : la réponse semble logique. Le contraire est difficilement réalisable pour cette personne. Ici, il était question d'utiliser les places de meneur et de suiveur dans un groupe. La logique est qu'il est inutile de contrecarrer la nature des jeunes.

Certains éléments n'ont pas été considérés car ils nous semblaient en dehors du sujet traité ici. Un cas n'a pas réellement traité car la question était de savoir si le groupe était perçu de manière positive. La réponse générale est oui, nous ne nous sommes donc pas arrêtés sur cette réponse qui est le symbole de la logique tenue par le centre.

De plus, il existe des mots que nous n'avons pas retranscrits car nous n'en saisissons pas le sens. Ils sont illustrés dans les retranscriptions par « (?) ». Nous espérons que ces manques n'influence pas l'analyse et l'interprétation des données.

que les grilles d'analyse et d'interprétation sont fournies

II.3.4 L'analyse des propos de Bertrand

Comme dans chaque interview, Bertrand commence par se présenter. Il est bon de noter qu'en plus de son poste de formateur, il est également enseignant. D'ailleurs l'utilisation de l'expression « type de public » (b1 ; l. 9) montre qu'une distinction existe dans son esprit.

Ensuite il explique la démarche qu'il utilise dans les modules qu'il anime. Il s'appuie essentiellement sur le module « dynamique de groupe » qui correspond plus au sujet de recherche traité ici. Bertrand décrit les outils et les stratégies utilisées pour accompagner les jeunes à l'aide de son module. Ces outils sont ceux de la communication tels qu'internet, les caméras vidéo ou les appareils photo.

Il ressort de ses propos que l'objectif principal de son module est l'élaboration d'un projet collectif, non un projet professionnel, mais un projet permettant aux jeunes de comprendre par la pratique les enjeux du groupe, le travail en coopération, l'importance et la diversité des rôles de chaque membre. Grâce à cela, la notion de travail d'équipe est vécue par chaque membre. Bertrand fait du groupe une mini-société, une mini-entreprise où les jeunes ont les mêmes contraintes et les mêmes avantages que lorsqu'ils se retrouvent dans le monde de l'entreprise. Bertrand est le seul formateur à décrire le terme de projet à l'aide de son ampleur. Il fait référence à sa taille (« petit projet » b3 ; l. 27) et à sa durée dans le temps (b9).

Dans la suite de la discussion, Bertrand explique les stratégies qu'il utilise. Il fait référence à la communication orale. Il utilise tout le long de la discussion une métaphore illustrant la vie de groupe et le rôle qu'il tient dans le domaine de l'insertion de ces jeunes. La métaphore est une activité que vit ce formateur étant donné qu'il pratique réellement le football en club.

Ensuite il explique l'utilisation qu'il fait des différents éléments du groupe, les finalités qu'il en obtient. Le but de son module est de permettre au jeune de passer de l'individuel au groupe en donnant à ce jeune les outils nécessaires pour s'intégrer au sein d'un groupe afin que, par la suite, ils puissent travailler ensemble sur ce projet commun. A

s du groupe, il détermine la place du jeune et ses

Un point est souvent abordé avec ce formateur. Nous pensons que cette redondance a son importance pour cerner la personnalité de l'interviewé et en interpréter les propos par la suite. Son statut. Bertrand se définit comme accompagnateur, formateur, professeur, pédagogue et éducateur. Par contre il précise à plusieurs reprises quel est son rôle ou plus particulièrement ce qui ne l'est pas. Bertrand est présent pour les jeunes uniquement s'ils font le premier pas vers lui et spécifie qu'il n'est pas là pour régler les soucis d'ordre privé. Il considère l'utilisation de l'affectif comme étant un piège et que ce procédé ne relève pas du formateur. Pourtant, il a bien conscience du public en face de lui, un public dont les problèmes personnels font également partie des raisons de leur difficulté d'insertion sociale. Malgré cela, lorsque ce formateur aborde le sujet de l'insertion, il admet les préparer au marché du travail. En ce qui concerne le projet, selon lui son rôle est de mettre le jeune au centre de celui-ci.

La fin de l'interview (l. 271-323) porte sur le rôle du formateur dans différentes situations. Ces thèmes sont l'accompagnement, la motivation, le projet et le groupe. En ce qui concerne l'accompagnement, le formateur doit avoir une image positive et motivante, ce qui se répercute sur la motivation des personnes. Pour le projet, il est là pour aider et encadrer. Pour le dernier thème, le formateur est avec le groupe pour donner les outils mais tout en étant en dehors du groupe, en faisant le deuil de sa place hors-groupe, pour les conseiller.

Sa vision du rôle de la formation apporte des compléments sur la vision qu'il a de son propre rôle. Pour lui, la formation est là pour apporter à la fois de la théorie, de la pratique et des outils pour concrétiser les projets de chaque membre du groupe. La formation a pour but de donner confiance aux jeunes de manière individuelle et dans un contexte de travail d'équipe. Elle a également un grand poids dans le projet car cette formation représente une partie de la vie des stagiaires et contient son lot d'étapes à la fois « sentimentales, relationnelles et passionnelles » (l. 168-169). Le projet est un trajet représenté par le parcours en formation ayant pour modalité les stages.

Dans la suite de la discussion, Bertrand précise que son rôle dans l'accompagnement est celui d'un « miroir » (l. 186) qui permet aux jeunes d'extérioriser ce qu'ils pensent. Par la suite, le formateur recadre, remotive et installe une ambiance de

ormateur-stagiaire. Pour remotiver, il discute avec eux et
ns de leur présence dans cette formation. Son statut de
formateur a pour objectif d'apprendre aux stagiaires à travailler seuls et à se « débrouiller »
(l. 206) afin d'être autonome après la formation. C'est sa finalité de l'accompagnement
dans le projet.

Tout comme les autres interrogés, Bertrand doit se plier au jeu de la définition
personnelle des termes projet (b 9), motivation (b 12) et groupe (b 21). Etant donné le
domaine dans lequel il exerce, les séquences sont un peu plus importantes sur le sujet du
concept de groupe en y développant sur les interactions, les rôles et les éléments
constitutifs. Lors de sa définition du concept de projet, il le définit par sa durée, l'envie que
le jeune a, les partenaires qu'il utilise ainsi que l'objectif fixé et les moyens mis en place
pour l'atteindre. Il en ressort que c'est une action à objectifs. Donc pour lui le projet est un
objectif. Rapidement vers la fin de la discussion, il est question de la validation d'un projet.
(b 24) Il est dommage de ne pas avoir détaillé cette idée.

Ensuite, il définit la motivation par l'envie que le stagiaire peut avoir. Une
distinction se fait ici par rapport aux autres interviews. Bertrand définit la motivation par
ce que la personne apporte. Selon lui c'est un aspect important de la motivation, sans doute
un aspect motivant. Lorsque nous le questionnons sur le lien existant entre la motivation et
le projet (b 13), sa réponse porte sur l'aspect remotivant du projet dans la motivation et de
l'apport que celui-ci a en ce qui concerne l'estime de soi.

En cas de démotivation, Bertrand utilise une pédagogie ludique, celle du jeu de rôle
afin que le jeune s'implique et trouve une raison de travailler en groupe et de manifester un
apport personnel dans une activité. Ce formateur aborde un autre aspect : le retour de
motivation. A ce sujet, il nous fait part de sa vision des choses. Selon lui, le résultat est
principalement visuel. Il se remarque dans le comportement des jeunes qu'il a en face de
lui. Ils sont contents d'être en classe avec lui et participent. Un aspect uniquement
clairement relevé par ce formateur est l'importance de la maturité. Selon Bertrand, la
maturité joue un rôle pour trouver la motivation. Ce type de motivation a des conséquences
sur l'attitude professionnelle des stagiaires.

Le groupe est défini par les termes de qualités humaines, les apports individuels et
la place de l'individu vis-à-vis des autres membres. Il reconnaît qu'au sein d'un groupe, il
y a des interactions et que cela nécessite une gestion du groupe. Ce dernier ne se fait pas du

se l'individu et évolue vers le groupe. C'est pour cette fonctionne pas. Il relate un exemple d'individualisme ou de sous-groupe lors de l'échange b24. Une conséquence est notée lors de cette séquence. La motivation étant communicative, elle se voit parasitée par l'individualisme.

II.3.5 L'analyse des propos de Charles

Nous rappelons que Charles est formateur en « Techniques de Recherche d'Emploi », comme il le précise lors de sa présentation. La grille d'entretien étant la même que pour Bertrand, le déroulement est sensiblement le même.

Charles nous fait par des outils qu'il utilise pour accompagner les jeunes en insertion. Ces outils sont variés et sont fonctions des caractéristiques du jeune. Il utilise des procédés classiques type fiches préparées parfois conçus à l'aide de matériels tels que le logiciel Power Point. Ensuite il détaille les stratégies d'accompagnement vers le projet qu'il met en place. Ces stratégies sont l'individualisation, la concrétisation de l'expérience, l'apprentissage et l'utilisation de l'intérêt et de l'affectif du stagiaire.

En ce qui concerne l'insertion, il utilise des outils concrets tels que le Curriculum Vitae et la lettre de motivation. Il prépare également les jeunes aux difficultés qu'il est possible de rencontrer lors d'entretiens de recrutement. Cette préparation est un accompagnement à l'insertion.

Charles définit à la fois son statut et son rôle de formateur. Pour lui, son objectif au centre en termes d'accompagnement est de recadrer, aider et accompagner tout au long de la formation.

Lorsque Charles définit le concept de projet (c 10), il le décrit comme étant un trajet où la stratégie utilisée est l'individualisation lors de la construction et de l'élaboration de ce projet. Cette construction nécessite des étapes, une structuration et un rythme. Le projet est lié au groupe par son travail de coopération. Charles met en place des stratégies concernant ce concept pour répondre aux attentes du jeune. Ces stratégies permettent les modifications, l'évolution et l'adaptabilité en fonction des changements du stagiaire.

Le projet est souvent lié à l'orientation durant cette discussion. De la même manière, l'orientation doit être construite et a un aspect évolutif, que ce soit concernant les

orientation, selon lui, s'appuie sur des intérêts particuliers la réalité des débouchés de certains emplois. (c 21)

Une fois que nous commençons à parler de la motivation, Charles a un avis très tranché sur la question. Pour définir ce concept, il s'appuie sur ce qui sert de stimulation à la motivation. Le stimulant pour cette tranche d'âge est difficile à trouver. (c 18)

Avec Bertrand nous avons vu le cas du projet dans la motivation. Dans la discussion avec Charles nous voyons ce cas puis la situation inverse (c 19 / c 21). Pour ce qui est du projet dans la motivation, selon le formateur de TRE, le projet est utile pour faire immerger une motivation, faire naître une envie, une passion que la personne pourra transcrire dans son futur métier. La situation inverse est plus délicate, toujours selon le formateur. Dans ce cas la motivation oriente vers un métier mais peut se heurter, comme dans l'exemple donné par Charles, à la réalité du marché du travail.

En ce qui concerne la motivation, nous abordons avec Charles, le cas de la démotivation. Lorsque cette situation se présente, il fait de l'individu, accompagne et recadre le jeune.

Ensuite nous voyons le rôle du formateur dans la motivation. Le formateur doit être consciencieux et énergétique, permettant une certaine latitude pour l'expression tout en restant à l'écoute. De cela découle un retour de motivation.

Le dernier concept discuter avec Charles est celui du groupe (c 25). Il présente le principe de groupe comme une évolution de l'individu jusqu'au groupe. Pour favoriser cette évolution, le formateur répond aux attentes d'un jeune dans un groupe. Il précise d'ailleurs qu'extraire un individu d'un groupe serait une erreur. Il définit le groupe classe comme étant une mini-société avec ces inconvénients comme le bruit et les tensions internes mais également ses avantages comme le travail coopératif. Cette mini-société permet la confrontation d'idées. Un point essentiel du groupe, qui revient dans toutes les interviews, est détaillé avec Charles : les éléments constitutifs. Nous avons alors parlé de la place, de l'image du jeune et de l'impact que sa place a sur le type de carrière envisagé. Ce qui est à noter, contrairement aux autres formateurs interrogés, Charles inverse les rôles identifiés dans un groupe afin d'équilibrer le groupe et de mieux le gérer.

Ce formateur reconnaît le rôle du groupe de formation, c'est-à-dire se protéger de l'extérieur du centre de formation, travailler ensemble et se soutenir. La formation permet de mener à l'autonomie les stagiaires puisque son module donne les bases et les techniques

autonomie. Elle a pour objectif que les personnes soient Charles apporte durant, ces mois de formation, des apprentissages et des savoirs-faires de bases.

Le groupe est essentiel et positif selon Charles. Une personne fait toujours partie d'un groupe : « On ne peut pas être sans être dans un groupe » (l. 257)

A la fin de la discussion, Charles revient sur l'accompagnement en faisant une distinction entre accompagnement et suivi. Pour lui, le suivi est une « maîtrise du cadre » (l. 292), c'est un accompagnement par la préparation. Cette dernière mène à l'autonomie. Lorsque nous faisons le point avec lui sur les facteurs favorisant l'accompagnement, Charles résume ce qu'il nous a délivré comme informations tout en apportant une précision. Le fonctionnement, c'est-à-dire en autre le respect des règles est un point important pour un accompagnement réussi. Cette idée sera également relevé par Danièle.

II.3.6 L'analyse des propos de Danièle

Cet interview a pour différence d'aborder l'accompagnement des jeunes à travers la structure du centre de formation en accentuant plus sur ce qu'apporte le centre aux jeunes, que ce soit en terme de stratégies ou d'outils, mais également en facteurs humains et matériels.

Les propos de Danièle se rapportent souvent sur le point de vue financier du monde de la formation, que ce soit pour monter une formation, faire perdurer un centre ou encore permettre aux jeunes de poursuivre leur formation présente et celles à venir. Il est vrai que lors de l'enregistrement de cet entretien, étant directrice de centre, Danièle était en période d'appel d'offre auprès de la région Pays de la Loire, principal financeur. Cette situation peut expliquer en partie pourquoi Danièle a souvent à l'esprit l'aspect financier des choses.

Le second point qui revient relativement souvent est celui de l'organisation du centre de formation. La mise en place de journées à thèmes, de modules, d'entretiens, de stratégies et d'outils pour insérer au mieux les jeunes suivant l'une des formations proposées. Ces explications portent sur l'aspect matériel de l'accompagnement.

Danièle débute la discussion en se présentant, en détaillant son parcours professionnel, de la fin de ses études à son arrivée à son poste de directrice du centre de formation et les raisons qui font qu'elle a été choisie pour remplir ce rôle.

le lône des stratégies mise en place par la directrice. Dès
 climat de confiance est installé avec le reste de l'équipe
 pédagogique afin d'optimiser l'insertion. Le climat d'accueil est suivi d'une prise en
 charge et de l'explication du fonctionnement du CFC. Ces stratégies sont à la fois pour
 l'accompagnement du stagiaire et pour son insertion.

Une fois les stratégies établies, les outils sont détaillés par l'interviewée. Ce sont
 des outils pour l'accompagnement, le projet et l'orientation. En ce qui concerne
 l'accompagnement, ce sont des entretiens qui seront utilisés, pour le projet c'est le module
 « élaboration du projet professionnel » et finalement, pour l'orientation, se sont les tests
 suivis d'une rencontre avec le jeune pour discuter des résultats.

Lors de l'interview, les termes d'outils ou de stratégies ne convenaient pas pour
 décrire les stages que les jeunes doivent faire durant la formation. Le terme de modalité est
 alors ressorti de l'analyse. Ce terme renvoie à l'idée de validation du projet.

Danièle est à la fois directrice et formatrice. Il était donc nécessaire de la
 questionner sur le statut qu'elle pense avoir. La réponse montre que son statut lui permet
 de faire avancer le projet de par son autorité sur l'ensemble de l'établissement : « j'utilise
 (í) cette casquette de chef d'établissement pour faire avancer les projets. » (l 99-101).

La première définition que nous lui demandons est celle du concept de projet (d
 17). Après avoir précisé que le projet se définit à plusieurs niveaux de nos vies, Danièle
 associe le projet à un parcours, c'est-à-dire à un trajet. Il construit étape par étape mais avec
 des barrières. Selon la directrice, il est essentiel que le jeune visualise l'aboutissement pour
 mener à bien son projet.

Un autre sous-thème traité en lien avec le projet est la motivation. Un lien fort unit
 ces deux concepts. Selon Danièle « Sans motivation (í) il y a pas de projet » (l. 262). Le
 projet est également associé au principe de trajet contenant des « étapes » (l. 118).

De la même manière, lorsque nous abordons la question de l'orientation, souvent lié
 au terme de projet, les outils sont expliqués afin de le construire (« dans les outils
 d'orientation je citerai le FBI et l'ARMR » (l. 71-72)). Un autre point spécifique à
 l'orientation est celui de son caractère évolutif, de l'importance de l'intérêt porté au métier
 et des difficultés rencontrés lors de sa poursuite.

Un autre point, qui semble souvent évident mais qui est essentiel, est la possibilité
 de conseiller les jeunes lorsqu'ils ont des choix à faire en ce qui concerne leur orientation

soit à leur accompagnement. L'insertion dans le centre se
opos de Danièle (l. 168) et de bons conseils donnent un
accompagnement de qualité d'où résulte l'autonomie (l. 318-320).

Lorsque nous abordons le sujet de la motivation, le rôle du formateur est explicité, elle y décrit ses attentes concernant l'équipe qu'elle dirige, afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles pour une insertion complète des jeunes qu'elle encadre. Danièle reconnaît qu'il y a un retour de motivation et qu'il a son importance dans le déroulement de la formation. Différents sous-thèmes sont traités en ce qui concerne la motivation, tels que les freins, les actions ou l'intérêt porté aux éléments visés.

Un thème porteur de sens et qui fait le lien avec l'ensemble des concepts abordés durant cette discussion est le thème du groupe. D'où son volume de séquences relativement grand. A travers le groupe nous voyons que les sous-thèmes de mini-société, de projet et d'apprentissage sont présentés : « Le groupe, apprendre à vivre en groupe, apprendre à s'écouter les uns les autres, avoir des expériences complètement divers est hyper enrichissant pour un jeune, on se construit pas tout seul, on n'est pas fait pour vivre tout seul. » (l. 351-354). Même si c'est le groupe qui est considéré, l'individu en tant que tel et les relations communicatives entre les membres sont également discutées.

II.4 INTERPRETATION DES DONNEES

Une fois l'analyse faite, une interprétation de ce qui en ressort est nécessaire afin de mieux répondre aux hypothèses soulevées dans la première partie de ce mémoire et en déduire les idées que les personnes interviewées ont voulu exprimer. Pour cela nous reprenons les différents thèmes extraits et les étudions à la lumière des points vus et développés dans la partie conceptuelle.

II.4.1 L'accompagnement

Le centre de formation où travaillent les trois interviewés est spécialisé dans l'insertion des jeunes. Ce qui fait que l'accompagnement mis en place dans cette structure est un accompagnement social, éducatif et pédagogique. Ce dernier est prodigué par les formateurs qui font également un accompagnement scolaire à travers leurs modules.

La stratégie mise en place par Bertrand pour accompagner un jeune est tout d'abord de le « mettre à l'aise », l'inciter à « apporter » des choses personnelles à la production réalisée par le groupe. Pour cela il laisse également une liberté de parole. Cette stratégie de liberté de parole est également présente dans les propos de Charles (c 6 ; l. 42). Bertrand aide les jeunes à appartenir au groupe et à travailler entre eux, que ce soit « par infinité » ou pas. Le travail collectif est une stratégie importante aux yeux de Bertrand. Ce qui est donc décrit par le formateur de dynamique de groupe est un accompagnement scolaire réalisé par un professeur. (b 5 ; l. 39-43)

En ce qui concerne Charles, nous avons vu que l'une des stratégies est la liberté de parole. A celle-ci est associée le relationnel, voir « l'intime » (c 6 ; l. 43). Il joue sur l'affectif. Il fait alors un accompagnement pédagogique. Lorsque le jeune a un manque « affectif », ce formateur « joue sur cette corde sensible » (c 8 ; l. 57). Le formateur projette alors une image particulière destinée à un jeune ciblé. Cette technique est une forme d'individualisation. Cette image peut être celle du père ou du frère. Sur ce point, nous rappelons que Bertrand diffère totalement. Cette stratégie pour lui est dangereuse et ne relève pas du rôle de formateur. La question du statut et du rôle du formateur sera vu plus tard.

Une autre stratégie mise en place par le formateur en TRE est celle de la concrétisation des attentes des jeunes. Il « part du jeune et de ses expériences » (c 6 ; l. 36). Par contre, pour ceux qui ont un esprit plus scolaire, il conserve le modèle utilisant les apprentissages de bases à l'aide de documents et dossiers. En développant ces deux panels de techniques, il touche le maximum de public et diversifie par l'individualisation ses méthodes d'enseignement. Nous entendons ici par individualisation, la formation de sous groupe de travail, par infinité ou esprit d'apprentissage. Ces apprentissages de base prodigués au sein du centre de formation, permettent à la sortie de savoir vivre en groupe et d'acquérir une autonomie de travail. (c 6 ; l. 35-40)

Danièle et Charles évoquent le fonctionnement du CFC par le respect des règles, comme étant une stratégie d'accompagnement. (c 34 ; l. 307 / d 8 ; l. 55) Si le jeune comprend bien le fonctionnement, les règles du jeu, l'accompagnement en sera facilité et se déroulera dans de bonnes conditions en optimisant la réussite d'atteinte de l'objectif.

Charles semble évidente. S'appuyer sur les intérêts des jeunes, leur faire travailler et les accompagner dans ce qu'ils entreprennent. (c 6 ; l. 44)

Danièle, interrogée pour préciser les stratégies du CEFOC, donne un schéma de stratégie mis en place dès l'accueil des jeunes. A l'arrivée du stagiaire, l'équipe pédagogique fait « une prise en charge accompagnée de l'explication du fonctionnement » comme noté précédemment, pour instaurer en tout début d'accompagnement du jeune, une relation et « un climat de confiance » (d 8 ; l. 54-58). C'est le résultat d'un travail coopératif au sein du groupe de formateurs et des responsables de dispositif. La prise en charge est un élément de la pédagogie psychologique défini dans la première partie. Par contre c'est celui sans thérapeute. Cette stratégie va alors permettre d'optimiser le suivi du jeune et favoriser sa réussite dans son insertion tant sociale que professionnelle.

Ensuite, il est essentiel de prendre en compte l'ensemble des difficultés que les personnes accompagnées peuvent rencontrer lors de l'élaboration de leur projet. Ces difficultés peuvent provenir de divers horizons. (d 6 ; l. 43-46). La prise en charge n'est pas un accompagnement psychologique où un psychologue intervient. Danièle exprime bien cette idée lorsqu'elle évoque l'exemple de S. (d 52 ; l. 379). Cette prise en charge relève plus de l'accompagnement social.

Danièle est la personnification de « l'autorité » aux yeux de ces jeunes (d 15 ; l. 99). Ce statut, symbole de stratégie d'avancement dans l'accompagnement, permet de faire « avancer les projets » professionnels des jeunes. De par son autorité, elle « stabilise et cadre » les stagiaires qui suivent les modules dans son établissement. Elle les « sécurise » également (d 15 ; l. 104-107). Ce point est essentiel dans le ressenti des jeunes suivant cette formation. Ce sentiment facilite l'insertion sociale car c'est le premier pas pour une prise de confiance et d'assurance en soi. Même si Danièle représente l'autorité, « l'ordre hiérarchique » s'efface au profit de l'accompagnement (d 8 ; l. 56).

Nous rappelons que Danièle est aussi formatrice. Dans sa vision de ce que doit faire un formateur, une stratégie est avancée. Sa présence pour accompagner les jeunes dans l'élaboration de leur projet est essentielle dans ce métier. « ils ont un bureau, frapper, un quart d'heure prendre un café (í) me dire que si j'en salue un (í), c'est ma motivation » (d 30 ; l. 201-205) En tant que tuteur, elle nous présente la stratégie qu'elle souhaite installer. La formation doit être progressive : « je fais voir, j'explique, je laisse de

ds, et je complète le cas échéant» (d 43 ; l. 319-320).
on comme nous l'avons décrit lors de l'introduction à la
découverte du concept d'accompagnement.

L'une des stratégies avancées par la partie conceptuelle est l'écoute. Pour favoriser l'accompagnement, Danièle rappelle que les « facteurs humains » (d 58 ; l. 416) sont importants voir essentiels. Il est question d'avoir une « oreille compatissante et être sensibilisé » à ce type de public, ayant des difficultés d'insertion (d 58 ; l. 422-423). Nous pouvons évoquer là un autre type d'accompagnement. L'accompagnement social, non pas d'un point de vue organisationnel mais celui menant à une insertion. Pour Bertrand, sa technique est d'attendre que ce soit les jeunes qui viennent. A aucun moment, en tant que formateur, il ne souhaite faire « le premier pas » (b 18 ; l. 173), considérant que ce n'est pas son rôle. Danièle utilise son statut de directrice pour proposer aux stagiaires de venir la voir, parler lorsque leur situation leur pèse et qu'ils ont besoin d'être écoutés. Elle présente la simplicité et la nature que l'écoute peut avoir : « qu'ils ont un bureau, frapper, un quart d'heure prendre un café » (d 30 ; l. 201,202).

Un point est contenu dans les stratégies. Celui du suivi des jeunes. Seul Charles en parle. Il fait même la distinction entre le suivi et l'accompagnement. Pour lui le suivi des jeunes par les formateurs est aussi un moyen de mener à l'autonomie en donnant au stagiaire un certain nombre de stratégies. Plus précisément, le suivi est une stratégie qui consiste à faire rester la personne dans les règles. (c 31)

Par contre une stratégie n'est pas prise en compte dans cet établissement. Même si une part d'individualisation est faite auprès des jeunes, la prise en charge individuel ne relève pas d'eux. Cette stratégie est le travail de ceux qui font de l'accompagnement psychologique leur métier. C'est-à-dire les thérapeutes tels que les psychologues. (d 52)

II.4.1.2 Les outils

Les outils utilisés ont pour but de réaliser un accompagnement pédagogique ou scolaire. Pour Bertrand et Charles, les « outils de communication » modernes sont utiles car abordables et accessibles (b 2 ; l. 16). Charles utilise ces outils comme matériel. Il utilise également comme outils des dossiers composés du Curriculum Vitae et de la lettre de motivation. (c 3 ; l. 21)

si pour Bertrand car il permet de concrétiser et de préciser l'accompagnement. Pour ce qui est de Danièle, d'autres outils existent.

Les « entretiens individuels » (d 11 ; l. 79), les heures de « régulations » où les jeunes peuvent expliquer ce qui va ou ne va pas durant la formation et corriger ce qui doit être modifié en vue de meilleures réussites (d 36 ; l. 246).

En tant que directrice de CFC, la structure d'accueil est un outil essentiel pour accompagner et donner envie aux jeunes de suivre une formation dans ce lieu. Cette envie est en lien avec la motivation. La structure est un outil efficace à cause de l'importance donnée à l'apparence. Elle représente l'accompagnement scolaire. De plus une bonne structure, par définition, contient d'excellents moyens pour faire de l'accompagnement vers l'insertion. Par conséquent, une structure digne de ce nom donne accès aux éléments nécessaires à une insertion sociale et professionnelle réussie. (d 24 ; l. 141-142)

II.4.1.3 Le statut

La question du statut porte sur un terme précis, celui d'accompagnateur. En partant de ce terme, nous voulions savoir si c'était leur point de vue et mesurer leur degré d'implication dans leur accompagnement du jeune vers une insertion réussie. En repensant à cette idée, accompagnateur ne signifie rien en soi. Ce terme a du sens uniquement si le domaine est précisé.

De plus le statut implique l'idée de spécialiste de l'accompagnement décrit dans la partie conceptuelle. Bertrand énumère un certain nombre de rôle qu'il endosse tour à tour pour son accompagnement des jeunes. Il est « formateur, professeur, accompagnateur, pédagogue et éducateur » (b 7 ; l. 70-75). De par ces qualificatif on peut en déduire que son type d'accompagnement est varié : accompagnement éducatif, pédagogique et scolaire.

Comme signalé plus tôt, Bertrand met en garde contre la place de l'affectif dans l'accompagnement de ce type de public. Il n'est « pas le grand frère, ni le pote ». (b 18 ; l. 176) Selon lui, ça ne fait pas partie du rôle de formateur et si on agit ainsi on risque de perdre son statut. Mais concrètement, quel est le rôle de formateur ? Uniquement former ? Si oui, à quoi ? A son module ? Et si le métier de formateur avait plus une dimension polyvalente ? C'est-à-dire former et préparer aux différents types de difficultés que le jeune pourrait rencontrer pour ainsi l'aider socialement et l'accompagner dans son insertion dans la vie active.

le « formateur d'adulte » (b 27 ; l. 296), ce qui montre l'importance de lui et que le type de formation est en lien avec l'âge et la maturité des personnes. Si c'est une formation d'adulte, c'est un accompagnement d'adulte. Celui-ci peut se faire de manière éducative, social ou scolaire selon les besoins du public en question.

Nous avons remarqué que Charles faisait la distinction entre son statut présent et passé dans son discours. Actuellement il se qualifie en tant que « enseignant et formateur dans divers organismes » alors qu'avant il spécifiait « enseignant dans l'Éducation Nationale » (c 1 ; l. 8-10). Nous en avons déduit que ce type de précision est une méthode pour pouvoir faire le deuil de l'enseignement de sa matière première, l'histoire-géographie. Ce formateur considère son statut comme étant essentiel pour les stagiaires du centre. Il prend soin « d'être présent à tout moment » de la journée et tout le long de la formation pour insérer au mieux ces jeunes (c 9 ; l. 65-66).

Pour Danièle, étant représentante de l'autorité, son statut premier est celui de directrice. Ce statut lui permet de mettre en place différentes stratégies d'accompagnement comme nous l'avons vu précédemment. De plus elle précise ce que la théorie demande des personnes qui endossent le rôle de tuteur. Ils doivent alors « encadrer, tutorer, expliquer, former et surtout accompagner » (d 41 ; l. 307). Les accompagnateurs sont là pour sécuriser donc ils font de l'accompagnement social.

II.4.1.4 Le rôle du formateur

Par définition de leur statut, les formateurs doivent faire différents types d'accompagnement, en fonction de la difficulté rencontrée. Il peut faire un accompagnement dans le domaine du scolaire, de la pédagogie, du social et de l'éducatif.

Selon les propos de Bertrand, l'attitude professionnelle d'un formateur n'est pas d'aller vers les jeunes qui sont en voie d'insertion sociale mais les inciter à faire « le premier pas » (b 18 ; l. 173). Il est donc présent pour les écouter et les conseiller. Il fait alors preuve d'accompagnement pédagogique.

Ce formateur reste à la place qu'il lui est attribué et recadre les jeunes par rapport à ce qu'il sait faire, au module qu'il anime. Il considère qu'il est là pour les guider d'un point de vue professionnel par un accompagnement pédagogique sur les qualités professionnelles développées dans sa matière et acquises de manière scolaire.

mais il nous semble que ce point est essentiel dans la façon d'être formateur, Bertrand précise dans ses propos qu'il ne travaille pas au centre dans le but d'aider à régler les soucis d'ordre « personnel et affectif » (b 19 ; l. 191). Il est ici pour redonner des repères afin de savoir progressivement travailler seul. Il le guide jusqu'à l'autonomie. Son genre d'accompagnement change ici. Il est de type scolaire.

En tant que formateur il donne « une image positive et motivante » aux jeunes (b 27 ; l. 274) afin que ces derniers aient envie de travailler avec lui. Son rôle est d'être « actif » pour communiquer l'envie au groupe. De plus il souhaite être une personne de « confiance » pour que les jeunes voient en lui un adulte en qui ils puissent compter pour les accompagner et les conseiller dans leurs choix d'orientation ou de recherche d'emploi et de stage (b 27 ; l. 197-198). Par cette confiance, nous pouvons y voir un accompagnement à la fois pédagogique par la méthode et psychologique par le résultat recherché.

Un formateur se doit également d'être accessible. C'est pour cette raison qu'il se met à « leur niveau » (b 27 ; l. 296). Non dans le sens péjoratif où nous pourrions penser qu'il se considère comme étant plus intelligent ou supérieur aux jeunes en voie d'insertion. Il fait cela afin de se mettre à leur place et de mieux les comprendre. Il fait alors preuve d'empathie.

En ce qui concerne Charles, le rôle du formateur selon lui rejoint celui de tuteur défini par Danièle. Il est là pour « recadrer, aider » (c 9 ; l. 67), « préparer » (c 30 ; l. 279) et corriger si besoin. Comme nous l'avons signalé plus tôt, il considère qu'un formateur se doit d'être accessible à tout moment de la journée. Tout Comme Bertrand, il est au centre afin de mener les stagiaires à l'autonomie en maîtrisant les apprentissages abordés avec eux tels que la création et la mise à jour de CV et de lettre de motivation.

II.4.1.5 Le rôle de la formation

Le rôle premier de la formation, comme l'ont présenté Bertrand et Charles, est de préparer à l'autonomie (b 19 / c 30). Nous sommes donc en présence de pédagogie vers l'autonomie. Ce type de pédagogie est favorisé par l'alternance et nous aimerions signaler que c'est cette pédagogie qui est également utilisée dans le Master suivi cette année.

ppent l'autonomie sont les méthodes utilisées par les
réinstaurer progressivement une « ambiance de travail »
au sein du groupe de formation. Il « redonne ainsi une motivation et une confiance » (b 19 ; l. 194-195) pour retourner sur le marché du travail. Ces trois termes « réinstaurer », « redonner » et « retourner » sont les preuves que ces jeunes connaissent ces situations rencontrées mais ont dû les abandonner par manque d'assurance ou de compétences dans différents domaines. Le rôle de la formation est justement, à travers un accompagnement psychologique, de permettre aux jeunes de rencontrer de nouveau ces situations et de les affronter avec brio. La formation donne une « démarche professionnelle » (b 19 ; l. 196). Ce rôle est également décrit par Charles (c 30 ; l. 268-269).

Selon Charles, la formation permet également de donner les « bases », les repères et « les techniques » (c 30 ; l. 268-269) pour aboutir à cette autonomie. Ce sont les éléments du trajet qui mène à cet objectif. Le but final de la formation selon ce formateur est une autonomie, une liberté de « l'esprit, de l'aspiration et des capacités » (c 34 ; l. 315-316).

Quand à Danièle, selon elle, le rôle de la formation est aussi de « développer l'autonomie » mais également de mettre en « confiance » les jeunes qui la suivent. Cette mise en confiance relève de la psychologie (d 43 ; l. 322-326).

II.4.2 Le projet

Lorsque nous comparons ce que Boutinet propose comme type de projet et ce que les interviewés nous dérivent comme projets mis en place au CEFOC, nous pouvons voir que les stagiaires sont à la fois dans la catégorie des jeunes lors d'une insertion et dans la catégorie adulte pour le projet professionnel. Nous nous trouvons donc dans une période de transition. Celle-ci est représentative de la transition existante entre la jeunesse et l'âge adulte. De plus ce point est en lien avec ce qui a été vu vis-à-vis de l'insertion en tant que « passage d'un état à l'autre » dont Charlot parle dans *Les jeunes, l'insertion et l'emploi*. Le projet du jeune est alors un projet d'orientation, d'insertion et professionnel, donc un projet de vie.

II.4.2.1 Les outils / les stratégies

Lorsque l'idée de stratégie est abordée, il est question de pédagogie du projet. En plus de ce type de pédagogie, les stratégies dans un centre de formation renvoient à un

nisationnel de Formation, détaillé par Boutinet dans la

Danièle et Charles évoquent l'importance du partenariat. Danièle, en tant que directrice, évoque d'un point de vue organisation des formations et financements de celles-ci. Quant à Charles ce partenariat a pour but de faciliter la modalité que constitue le stage. Il souhaite mettre en place un partenariat avec les entreprises accueillant les jeunes.

Une pédagogie du projet est mise en place et présentée dans les propos de Charles et Danièle. Un module d'émergence du projet existe au centre à travers les tests d'orientation. « Un module « élaboration du projet » euh qui a deux phases la partie bilan personnel, bilan professionnel » (d 10 l. 69,70) Ce module représente la partie conception du projet. De plus Charles met en place une individualisation de cette conception afin de mener le jeune à l'autonomie. Il met en avant les compétences dans les outils que sont le CV et la lettre de motivation. Ce sont des outils du projet car ils constituent des éléments de démarche de recherche professionnelle.

Même si Bertrand pense ne pas participer directement à l'élaboration du projet professionnel des jeunes, son rôle n'est pas à exclure. Grâce à la dynamique de groupe, les jeunes essayant de s'insérer se rendent compte si le fait de travailler en coopération complète ou partielle est un critère essentiel du métier envisagé.

Lorsque Danièle évoque les différents types de projet, projet de vie, de carrière, professionnel ou familiale (d 19 ; l. 126). Nous pensons alors au « learning by doing » de John Dewey ainsi qu'aux projets en fonction de l'âge selon Boutinet dans « les conduites à projets ».

Comme indiqué précédemment, Danièle représente l'autorité, stratégie utile pour le projet car cela lui permet de cadrer et de sécuriser le jeune lors de la construction de ce projet. Ce cadrage permet de donner confiance au jeune et de percevoir les limites. C'est un point clé pour une insertion sociale et cela facilite la réalisation du projet grâce à la mise en place de moyens et la détermination des procédures. (d 15 ; l. 99-101)

II.4.2.2 Objectif / Trajet

Le projet est-il perçu comme un trajet ou comme un objectif à atteindre ? C'est ce que nous avons essayé de savoir à travers les propos des interviewés. Ce questionnaire

en référence à ce que nous avons évoqué précédemment, projection et celle de projet.

Pour Charles le projet est un trajet construit menant « d'un point A à un point B » où les stagiaires vont à leur rythme mais avec un but commun à la fin de la période de six mois de formation : de façon autonome, être capable de réutiliser « les techniques, les astuces » et les stratégies afin de rechercher un emploi dans un avenir proche et de s'insérer, de manière générale, professionnellement et socialement (c 10 ; l. 83-84). « Le projet est un trajet » (c 13 ; l. 103).

Tout comme Charles, Danièle considère le projet comme un parcours à étapes successives à construire. Ces étapes peuvent être de la consolidation de connaissance, de la recherche de stage ou tout simplement les différents stades évoqués dans le travail de Jean-Pierre Boutinet sur le déroulement d'un projet. De plus, selon Danièle, le projet n'a pas de fin, il existe toujours une étape suivante. (d 17 ; l. 117-120)

Le projet est « futuriste » (d 17 ; l. 120). Par cette formulation, plusieurs hypothèses semblent possibles. Dans un premier temps, cela peut indiquer que le projet est une projection dans l'avenir. Un second choix est que l'élaboration de son projet porte sur son parcours futur. La dernière hypothèse est que le projet a de multiples facettes, comme l'indique Boutinet. Le projet peut être celui d'une vie, celui de la profession. De manière générale, le projet « futuriste » peut exprimer l'idée que ce dernier est toujours devant soi et à construire.

Le projet sert à savoir où nous souhaitons aller selon la directrice du centre. Si ce n'est pas visualisé, nous nous enlaidissons nous-même, ce que nous verrons lors du lien avec la motivation, car si notre motivation n'est pas solidement encrée, nous sabotons notre projet. Donc même si dans un premier temps elle définit le projet comme étant un trajet, selon Danièle, le jeune n'est motivé uniquement s'il visualise l'objectif. Alors le projet : trajet ou objectif ? Une chose est sûre dans le discours de Danièle. Il faut être motivé pour travailler. Le projet mène au métier. L'objectif est de trouver un emploi.

II.4.2.3 Le lien Projet / Motivation

Le projet est lié à plusieurs autres concepts mais celui de la motivation tisse un lien particulièrement fort. Cette union est due à la pédagogie du projet et à la fonction de motivation décrite par John Dewey.

Le projet sert à faire « immerger une motivation » particulière dans l'avenir » et à « transcrire » une motivation dans un métier. Celle-ci influence leur choix de carrière. (c 19 ; l. 148-155)

Pour Danièle, il est important de savoir où nous allons afin de nous motiver pour nous y rendre. « Sans motivation il n'y a pas de projet » (d 37 ; l. 262) Pour produire une action il faut être motivé. Le projet est une succession d'action. Selon Danièle, la motivation est un problème « éducatif » et non de « socialisation » (d 38 ; l. 276). Tout comme Charles, Danièle pense que la motivation financière prend une importance plus élevée qu'elle ne devrait l'être. La présence de « si » est significative d'hypothèses. Nous pouvons en déduire que la formulation d'un projet repose sur des hypothèses. S'il n'y a pas de motivation pour ce sujet, le projet est ailleurs. (d 38 ; l. 284)

II.4.2.4 Le travail en coopération

Le projet, qu'il soit collectif ou personnel, est un travail de coopération. Bertrand évoque l'élaboration d'un projet par différentes personnes de caractères variés et composé d'étapes. Ce schéma correspond à la « planification des étapes » lors de la partie réalisation du déroulement d'un projet présenté dans la partie conceptuelle. Certaines personnes vont réfléchir à la construction de ce projet alors que d'autres vont plutôt faire « le travail de l'ombre » (b 6 ; l. 64). Donc même si ce sont des travaux individuels, la finalité est commune. Il y a alors travail coopératif. Le jeune a une place importante dans un dessein plus grand. La place de l'individu dans un groupe en interaction avec les autres est importante pour le « projet collectif ». (b 21 ; l. 220)

Quand à Charles, il nous parle du travail de coopération pour le projet, du point de vue de l'équipe pédagogique. Le formateur n'est qu'un « rouage » (c 15 ; l. 111). Le travail est en lien puisqu'il y a une communication entre formateur pour connaître l'évolution du jeune au fil des jours, ce qui a été fait avec lui en ce qui concerne son projet, ses réussites et ses échecs, l'état de la motivation à la fois individuelle et du groupe. Le travail de coopération permet un meilleur suivi du jeune dans son trajet d'insertion. Ce type de conception correspond à ce que Jean-Pierre Boutinet appelle le PAF, Projet d'Animation de Formation.

t du formateur

Ce sous-thème est en lien avec la figure 1 « Déroulement d'un projet ». Bertrand nous évoque les différentes étapes de la réalisation. Cette « planification » est également présente dans les propos de Charles. De plus Vassileff évoque différents modules dont ceux pour l'acquisition des connaissances alternées avec des périodes en entreprises pour la réalisation du projet et de remise à niveau.

Pour Bertrand le rôle de la formation en ce qui concerne le projet est d'apporter la « théorie » ainsi que la « pratique » (par la recherche de stage à l'extérieur du centre), et de trouver « des astuces et des outils » afin de développer un projet, soit dans un module particulier comme ici le module de « dynamique de groupe », soit dans une mutualisation des modules pour l'élaboration du projet professionnel. Ces éléments décrits font partie de la conception d'un projet avec les premiers stades de la réalisation. (b 10 ; l. 98-100)

La formation est un morceau de vie. La période de six mois au CEFOC représente une période assez longue pour un jeune de 16-25 ans. La formation est un enchaînement « d'étapes à la fois sentimentale et professionnelle » (b 18 ; l. 166-168). Tout comme pour l'accompagnement, le rôle de la formation est de mener à l'autonomie. Celle du projet mené. C'est un projet d'action.

Charles explique que la formation est un ensemble d'éléments et de séquences qui permettent de structurer le projet. (c 11 ; l. 95-100)

En ce qui concerne le rôle du formateur dans cette formation, bizarrement, uniquement Bertrand en parle. Ce constat est étrange étant donné que le formateur en TRE et la directrice sont des personnes plus proches de l'élaboration du projet professionnel des jeunes. Ce détail nous semble important à noter. Pourquoi ces interviewés ne sont pas venus à dire des éléments sur leur pratique en ce qui concerne le rôle qu'ils jouent dans la construction du projet ? Nos questions ne les ont peut être pas mené à y penser et à en parler. Nous trouvons cette omission regrettable.

Le rôle du formateur est de mettre les jeunes au centre du projet, de les accompagner pour apporter une part d'eux-mêmes dans leur projet. Parfois le projet n'est pas une idée concrète aux yeux des stagiaires. Le formateur doit alors leur expliquer ce que c'est et leur rendre alors accessible. Le projet n'appartient pas au formateur mais aux jeunes. Il ne s'en exclu par pour autant, mais son rôle est d'observer pour encadrer, recadrer, diriger et guider. (b 16 ; l. 55-57 / b 27 ; l. 291-294)

Le terme de validation n'est utilisé de façon claire mais il est sous-entendu à plusieurs reprises. La validation du projet est faite partie des éléments du projet. Celle-ci est présente dans le déroulement d'un projet selon Boutinet, à la fin de la partie conception de celui-ci.

Que ce soit lorsque Charles parle de la possibilité de changement de direction du projet, ou au moment où Danièle précise que seul le stage permet de « mettre le doigt » (d 39 ; l. 300) sur un élément que la théorie n'a pas relevé et invalide alors le projet.

Selon Bertrand, les projets doivent être validés (« passer » (b 24 ; l. 245)), ce qui dénote l'importance des deux conditions pour qu'un projet soit mené : il doit être réaliste et réalisable. Il doit également correspondre aux attentes et aux compétences du jeune. La validation n'est donc pas systématique. Ici, nous sommes à 2, 3 mois de formation et certains projets ne sont pas validés. La validation est confirmée lorsque le projet est stabilisé et que la motivation est suffisante pour poursuivre ce parcours.

Danièle évoque le stage en tant que « modalité » (d 13 ; l. 91) qui sert à valider le projet. Si le stage est concluant alors nous sommes en bonnes voies. Par contre, si ce n'est pas le cas, il faut reprendre avec le jeune les intérêts portés à un métier et entreprendre de nouvelles recherches. Cette particularité de modalité montre l'importance de « l'aspect professionnalisant » (d 39 ; l. 290) dans la validation de projet. La validité se fait par l'expérience.

II.4.3 L'orientation

L'orientation permet de positionner le jeune selon ses compétences. Les projets d'orientation sont élaborés en coopération avec les formateurs à partir des intérêts des stagiaires.

II.4.3.1 Les intérêts

S'il y a intérêt pour une orientation, il y a également des freins : la réalité du marché. C'est la raison principale pour laquelle le projet d'orientation doit être réaliste et réalisable. L'orientation dans les discussions avec les différentes personnes interviewées se lie toujours au projet d'orientation.

si un intérêt est porté à un métier, avec la motivation et prendre en compte la réalité des choses, celle de la situation du marché du travail à l'heure actuelle. Il tient alors compte des compétences des jeunes face au choix d'orientation. (c 21 ; l. 162-166)

En ce qui concerne l'intérêt porté aidant à l'orientation, Danièle nous explique que le projet d'orientation professionnel est diagnostiqué par les tests exprimant ce que le jeune aime (d 10 ; l. 72-76). Ces intérêts professionnels inventoriés, une famille de métier peut être abordée. Le « je veux » (d 26 ; l. 157-158) du jeune est une manifestation de ses envies, de sa motivation, de sa volonté et des ses intérêts particuliers. Le « comment » des questions que peuvent se poser les stagiaires précise le niveau de difficulté d'accès et mesure le degré de motivation nécessaire pour l'atteindre. Le jeune est alors positionné dans son orientation. (d 28 ; l. 183)

Le fait d'être sans formation est une difficulté supplémentaire. La personne porte-t-elle assez d'intérêt à ce métier pour entreprendre une nouvelle formation ou une reprise d'étude ?

II.4.3.2 Le rôle du formateur

Dans le cadre de l'orientation, le formateur se doit d'accepter, selon les propos de Charles, « l'évolution des choix et des changements » de la part du jeune. Il doit être capable « d'entendre ces changements, d'orienter vers des formations » et de détecter des qualités qui correspondraient à un métier particulier. Le formateur positionne alors le jeune en fonction des compétences acquises. (c 16 ; l. 115-119)

La présence du « est-ce que » (c 16 ; l. 121) dans le questionnaire qu'introduit Charles, signifie que le formateur est là pour guider et non pour obliger les stagiaires avec des « tu devrais faire ça ». Le formateur aide à « arpenter le chemin » en franchissant chaque étape rencontrée durant leur présence au centre. Ce type de questionnaire pour guider les stagiaires se retrouve aussi dans les propos de la directrice de l'établissement. Elle souligne qu'il est important de ne pas remettre en échec, que le projet d'orientation soit réaliste et réalisable.

Le « notre vision » (c 16 ; l. 123) atteste du travail coopératif fait pour orienter le jeune. Charles évoque des qualités qu'il « détecte » (c 16 ; l. 120), ce qui peut rappeler la métaphore du miroir utilisée par Bertrand. Danièle évoque les tests réalisés pour connaître

sonne. Ces tests sont à mettre en lien avec le « module » proposé par Jean Vassilef, évoqué lors de l'approche des différents stades institués par la structure formatrice lors de l'étude du concept de projet.

Danièle se décrit comme étant spécialiste dans la connaissance du réseau que représente l'orientation. Cette connaissance lui permet une fois de plus de stabiliser et de cadrer les personnes suivant la formation. L'interviewée maîtrise les structures de formation qu'elles soient à temps plein ou en alternance, plus ou moins longues, rémunérées ou non, pour ensuite les proposer à Charles lorsqu'il rencontre des changements dans le choix de l'orientation du jeune. Danièle maîtrise également le bassin de l'emploi. (d 28 ; l. 170-174)

II.4.4 La motivation

Le thème de la motivation est exprimé de bien des manières, à travers des sentiments liés tels que l'envie, la passion et l'intérêt porté à un métier.

II.4.1.1 Intérêts / Stimulation

L'idée de stimulation est rattachée à la motivation selon Joseph Nuttin avec la motivation de l'accomplissement. Grâce à la stimulation, le sujet élabore des buts. De plus, lui-même utilise le terme de stimulation dans sa définition du « dynamisme de fonctionnement comportemental » retranscrite lors de la partie sur le concept de motivation.

Bertrand définit la motivation par une envie de faire, une envie d'apporter afin de produire un projet. Cette idée de projet rejoint l'une des phases dans le processus comportemental de la motivation décrite par Nuttin. La seconde phase parle de « projet pour concrétiser un besoin ». De plus la motivation stimule car elle permet de « prendre du plaisir » dans ce qu'on entreprend selon les propos de l'interviewé. (b 12 ; l. 116-117)

Pour Charles, la motivation relève de l'importance du salaire ou de la rétribution. La motivation n'est pas un objectif. Cette vision est la manifestation d'une motivation extrinsèque. Le métier se caractérise par le salaire même si le métier ne correspond pas aux attentes du jeune. Le métier n'est pas un travail aimé dans ces conditions. « Le métier c'est plus une rétribution ou un salaire » (c18 ; l. 144) est une remarque dénotant une régulation identifiée puisque « le goût de la chose » n'y est pas. Danièle rejoint cette idée. Pour elle

et le public en difficulté d'insertion. « Je (un stagiaire) ne suis payé moins cher que ça » (d 38 ; l. 281-282)

Danièle nous parle d'intérêts particuliers. Ces derniers motivent pour arriver à l'objectif que le jeune se fixe. Il l'atteint uniquement s'il le visualise. « Sans motivation, il y a pas de projet » (d 37 ; l. 262). Il faut donc être stimulé pour faire le parcours que représente le projet. Cette idée rejoint de nouveau les propos de Nuttin. Ici, l'objectif est le travail. Il faut être motivé pour chercher un travail. C'est une forme de régulation externe puisque le stagiaire souhaite principalement éviter l'échec.

Le « quelque chose » (d 38 ; l. 267) dont Danièle fait référence ici est un stimulant. Cette action nous motive, nous stimule à la faire. Danièle nous propose une hypothèse concernant l'origine du manque de motivation flagrant chez ce public. Le manque de stimulation serait un problème éducatif.

La stimulation peut être provoquée par l'aspect communicatif de la réussite. Lorsque le discours est constructif, il en devient stimulant et motivant. Une envie de « copier » (d 49 ; l. 360) peut être ressentie afin d'obtenir les mêmes résultats. Etre envieux devient un stimulant en plus d'un défaut dans le cas présent. C'est également la conséquence d'une « mutualisation » et d'une « dynamisation » (d 49 ; l. 357). Se « calquer » sur les autres devient « un élément moteur » (d 52 ; l. 376). Tout cela relève du niveau cognitif de la motivation. De plus le « témoin de la réussite » évoqué par Danièle dans ce paragraphe peut être assimilé à Is (valeur incitative de réussite) de l'expression mathématique de la motivation de l'accomplissement développé par Atkinson.

II.4.4.2 Le lien Motivation / Projet

L'envie de faire et d'apporter tisse le lien entre le projet et la motivation. Ce qui est motivant c'est de prendre « plaisir à faire un projet » (b 13 ; l. 129). Tout ceci relève des sentiments positifs ressentis et présente donc une motivation intrinsèque.

Dans le cas où le projet n'est pas réalisable, Charles conseille les stagiaires en s'appuyant sur une stratégie de transfert de motivation pour un emploi vers des motivations latérales afin de conserver l'intérêt porter à ce corps de métier. C'est une stratégie de résolution de problèmes évoquée lors de la modification des pratiques pédagogiques pour motiver les adultes. (c 21 ; l. 266-267)

n est conservée uniquement si l'objectif est visible. Ici, le
nc, comme précisé plus tôt, l'un des processus décrit par
Nuttin. L'orientation de ce lien est de la « motivation vers le projet » (d 38 ; l. 285). Selon
la directrice, sans le premier, le second ne peut exister. « Pour faire quelque chose (projet),
il faut être motivé » (d 38 ; l. 266-267). Ce point est une représentation de la fonction de
motivation de la pédagogie du projet où « la perception du sens de l'activité fait naître un
intérêt ».

II.4.4.3 La démotivation

Dans le cas de démotivation, nous pouvons faire le lien avec la stratégie de
résolution de problèmes afin de motiver les adultes en modifiant les pratiques
pédagogiques. Le public étant de jeunes adultes en insertion, les interviewés présentent
leurs résolutions de problèmes en situation de démotivation.

Lorsque Charles rencontre un cas de démotivation, il fait un retour aux sources en
appliquant sa stratégie initiale de la motivation. Il fait de nouveau de l'individualisation
avec la personne démotivée afin de l'accompagner, de la recadrer et de l'insérer de
nouveau au sein du groupe. Il souligne que pour faire face à la démotivation d'une
personne il doit détecter le « type de démotivation » (c 23 ; l. 176) pour savoir quelle
stratégie il va alors appliquer. Il dit également que ça « dépend de la personne » (c 23 ; l.
175) donc peut être utilise-t-il de nouveau l'affectif si cela avait marché dans un premier
temps. De manière générale, il met le jeune démotivé « face à ses responsabilités » (c 23 ;
l. 183) pour qu'il prenne conscience des enjeux.

Une autre stratégie est avancée par Bertrand. C'est une méthode que lui seul met en
place au centre de formation. Celle-ci est un « jeu de rôle » (b 14 ; l. 134) dans lequel le
stagiaire fait un apport personnel, ce qui le valorise et le remotive. De plus cette stratégie
permet au jeune de s'impliquer. Cette méthode est ludique et « ça leur parle » (b 14 ; l.
137). Grâce à ce jeu de rôle, la situation est dédramatisée car la vision en est plus légère
voire « humoristique » (b 14 ; l. 138) et met en place les différents éléments de
modification de pédagogie afin d'être motivant aux yeux des adultes. Cette méthode est un
cas concret de pédagogie active. Cette technique permet de mettre en évidence les
difficultés à traiter. Le jeu de rôle est une technique utilisée pour les apprentissages
sociaux. De plus, cette méthode permettant de mettre en avant l'apport personnel de
chaque jeune permet également de faire réaliser les différentes perceptions évoquées lors

ment. C'est-à-dire la perception par l'élève de la valeur de
qu'il a pour accomplir cette tâche et finalement celle de
son contrôle sur l'activité.

Danièle nous parle de la « régulation hebdomadaire ». Ce module est un outil permettant de prévenir ou de « limiter » la démotivation d'une personne ou d'un groupe. De plus, elle nous donne quelques exemples de démotivation. Celles-ci sont ponctuelles et souvent se règlent par elles-mêmes. Danièle nous fait part aussi que cet outil permet de comprendre lorsqu'il n'y a pas de motivation. Mais dans ce cas là, ce n'est pas de la démotivation mais de l'absence de motivation. (d 36 ; l. 251-256)

II.4.4.4 Le retour de motivation

Comme le précise les interviewés, la motivation dépend du point de vue. Qui motive qui ? Il y a motivé et motivant. Ce qui met le doigt sur un point important. Le jeune doit être motivé mais le formateur doit savoir conserver cette motivation et l'entretenir par sa propre motivation. Les trois formateurs sont d'accord pour dire que le principe de retour de motivation existe bel et bien.

Pour qu'il y ait retour, il faut d'abord que le jeune soit motivé. Pour cela une seule personne est responsable de ce phénomène : le formateur lui-même. Le formateur doit donner « l'impulsion et l'énergie ». C'est l'aspect cognitif de la motivation. Charles nous explique cela. Il introduit ces idées par des « si » ce qui exprime une condition. Ce qui prouve que c'est ici le rôle du formateur. Entre alors le facteur humain, le caractère humaniste de la motivation. De plus, le plaisir du formateur est une motivation intrinsèque. (c 24 ; l. 193-199)

Bertrand utilise l'expression « je vois » (b 16 ; l. 151) ce qui permet de dire que le retour de motivation est quelque chose de visible selon le comportement et l'attitude de la personne qui provoque le retour de motivation. Ce dernier permet alors aux membres du groupe de « participer » et d'être « acteur » de leur formation (b 16 ; l. 152, 153). Ils sont actifs durant le cours, signe de cours bénéfique et intéressant. Il y a de nouvelle perception du contexte par les stagiaires afin de produire une dynamisation de la motivation.

Dans les différents discours des interviewés, une chose récurrente apparaît : la notion de sentiment, caractère cognitif du concept de motivation. Charles utilise les mots « se sent » (c 24 ; l. 195) à plusieurs reprises, Danièle quant à elle nous parle de ce qui

ipe et finalement Bertrand nous dit que le groupe est trois montrent l'importance d'un sentiment positif dans le retour de motivation. Si les personnes qui reçoivent la motivation du formateur ont un sentiment positif à son égard ils vont alors la lui retourner.

Danièle nous explique que « c'est le groupe qui motive les actions » (d 33 ; l. 235). Ces actions sont autres que celles des modules du centre. Celles-ci sont facultatives. Si le retour est négatif, que l'action mise en place ne plait pas aux personnes, alors il n'y a pas de raison de récidiver cette action. Il y a alors amotivation de la part des organisateurs.

II.4.4.5 Communicatif

Lorsque nous discutons du problème de la démotivation, il ressort que la motivation, qu'elle soit extrinsèque, intrinsèque ou même pour le cas de l'amotivation, est communicative. Ceci correspond à la définition du niveau cognitif de la motivation puisque celui-ci a été défini comme étant « un processus cognitif porteur de la motivation et en lien avec l'environnement ». Nous pouvons alors parler d'un nouveau principe. Celui d'« amotivation cognitive ».

Bertrand nous explique dans ces propos que ceux qui ne sont pas dans une logique de travail « pénalisent » (b 24 ; l. 247) et freinent la motivation du groupe. De plus si la motivation n'est pas trouvée alors ils ne s'intéressent pas et font autre chose, comme « discuter » (b 26 ; l. 264), et cela prend le dessus sur le travail fait au centre et se propage de membre en membre jusqu'à la totalité du groupe.

Lorsque Danièle nous parle de la démotivation, elle explicite le phénomène de communication de la motivation. C'est une situation qui va en « s'accéléralant » (d 36 ; l. 248) à cause du réseau que forme le groupe. La communication « copain-copine » fait que la démotivation se transmet. « Un élément démotivé (í) va tout nous baisser vers le bas » (d 53 ; l. 392-393). Comment ? En communiquant sa démotivation. Le résultat : « on est bien dans la merde » (d 36 ; l. 251). Pourquoi ? Parce que ça peut provoquer un arrêt de la formation, ou simplement avoir un public qui ne veut rien faire, qui freine son insertion et qui n'élabore plus son projet professionnel.

La « mutualisation » est un « vecteur de réussite » selon la directrice (d 49 ; l. 357-358), car les jeunes qui écoutent le discours d'un « témoin de réussite » (d 49 ; l. 359) vont vouloir faire de même pour obtenir les mêmes résultats. Un jeune qui a été touché par cette

nt alors « élément moteur » de réussite (d 52 ; l. 377) ou
[s] de la théorie mathématique de J.W. Atkinson. De plus
cette idée présente le niveau humaniste de la motivation, entre jeunes.

« Ca se fait dans les deux sens » (d 54 ; l. 396) prouve bien l'existence d'un lien à
la fois relationnel et cognitif.

II.4.4.6 La maturité

Ce lien entre la motivation et l'âge de la personne qui élabore un projet est à
rapprocher de la pédagogie expliquée plus tôt et mise en place afin de motiver les adultes.

Bertrand est le premier à avancer clairement cette idée de maturité dans la
motivation des membres d'un même groupe. L'âge est un facteur influençant de la
motivation (b 24 ; l. 251-254). Moins la personne est mature, moins elle est motivée.
Charles rejoint cette idée lorsqu'il s'exaspère de l'absence de motivation du public qu'il a
en face de lui. Mais selon lui, cela ne vient pas de ces jeunes en particulier mais de l'âge
puisqu'il fait référence à « cette phase d'âge » (c 18 ; l. 142)

II.4.5 Le groupe

Un point concernant les groupes est redondant. Nous avons posé une question pour
faire le point avec chacun d'entre eux. Nous voulions savoir si le concept de groupe était
positif ou non. De manière unanime, le groupe est perçu positivement et considéré comme
essentiel pour insérer les jeunes dans le monde du travail.

II.4.5.1 De l'individuel au groupe

Le formateur de dynamique de groupe a bien conscience de l'importance de
l'évolution de l'individu au sein du groupe. Lorsque Bertrand nous parle de la place dans le
groupe, il est évident que celle-ci fait référence à l'individuel. Nous partons donc de
l'individuel pour former un groupe. Il nous explique la constitution d'un groupe. Mais s'il
y a constitution, il y a constituant donc individualité. L'individu peut travailler seul dans un
but collectif comme vu plus tôt. Ce collectif est le groupe. (b 5 ; l. 44-46)

Pour ce formateur, le groupe c'est « la place de l'individu et la place qu'il a avec les
autres, l'accompagnement qu'il peut avoir avec les autres » (b 21 ; l. 222-223). Le mot

Les individus forment un tout et qu'il existe des interactions entre eux. Cette idée est en concordance avec ce que nous avons présenté lors de l'étude du concept de groupe.

Selon Bertrand, les individus forment un groupe pour réaliser un « projet collectif » (b 21 ; l. 220) mais lorsqu'ils ne travaillent pas dans ce but commun, ils font alors preuve d'individualisme et perturbe la synergie du groupe. Cette idée est soutenue également par Danièle lorsqu'elle fait référence que chaque membre travaille « à son niveau » pour un « projet collectif » (d 49 ; l. 362). Nous pouvons alors mettre cela en lien avec les notions d'éthique, de morale et de valeur au sein d'un groupe. De la même manière, la synergie du groupe est perturbée lorsqu'un membre nécessite « une prise en charge individuelle » qui provoque alors un « décalage » (d 52 ; l. 382). De plus lorsque Bertrand nous dit « ils n'ont pas une attitude professionnelle » (b 26 ; l. 269), il fait justement référence à ces jeunes, en petit nombre, qui ne sont pas en symbiose avec le reste du groupe.

Les propos de Charles à ce sujet commencent par une définition de « l'individualisation » de son point de vue. Pour lui, c'est répondre à des « attentes dans un cadre » (c 25 ; l. 205-206) qui est le groupe. Cette notion de cadre est évoquée lors de l'explication de la structuration de la vie d'un groupe. Le formateur se doit de reposer le cadre. Le groupe est « nécessaire » à ses yeux (c 25 ; l. 212). Quelque soit la situation, nous sommes toujours dans un groupe avec une confrontation d'individu. « Le poids du groupe est important » (c 29 ; l. 256).

Danièle ajoute une idée qui nous semble très intéressante. Nous sommes tous dans un groupe et pourtant nous sommes également tous dans notre coin malgré notre appartenance à une même « société » (d 58 ; l. 416-419). Charles résume bien l'idée par cette phrase : « On ne peut être sans être dans un groupe » (c 29 ; l. 257).

II.4.5.2 Les éléments constitutifs

Lorsque nous abordons le sous-thème d'éléments constitutifs, nous sommes alors en lien avec le statut d'un jeune et les relations éducatives existant dans la structure de formation.

En ce qui concerne ces éléments constitutifs, il est bon de noter les avis divergents de Charles et Danièle. Charles souhaite « inverser » les rôles au sein de la classe afin d'obtenir l'équilibre de celle-ci (c 26 ; l. 222-230). Danièle quant à elle explique qu'il vaut

un et de les « utiliser » dans ce sens (d 55 ; l. 402). Si ces
isque de ne jamais obtenir la synergie souhaitée grâce au
concept de groupe. Pourtant les deux interviewés sont d'accord pour conclure que le
comportement d'un jeune au sein d'un groupe, « suiveur », ou « meneur », est une question
de « nature » de la personne (c 26 ; l. 227 / d 55 ; l. 404). C'est-à-dire qu'elle assume son
statut au sein du groupe.

En ce qui concerne le groupe, chacun des trois interviewés est d'accord pour dire
que les groupes sont formés d'éléments tels que les leaders et les suiveurs. Ce qui diverge
est l'utilisation que chacun en fait. Bertrand et Danièle préfère les utiliser tel qu'ils sont
alors que Charles en fait une utilisation inverse pour instaurer un équilibre dans le groupe.
C'est une de ses méthodes pour gérer un groupe. Selon Danièle, cette manière de faire
risque de se retourner contre le formateur. Les stagiaires vont trouver des moyens pour
redevenir ce qu'ils sont. Sinon ils vont inventer tout type de contradiction.

Bertrand, tout comme les deux autres formateurs, distingue leader et suiveur. Les
leaders se mettent « en avant » et ont, par nature, tendance à diriger et « portent ainsi le
projet » (b 6 ; l. 55). Les suiveurs quant à eux travaillent « dans l'ombre » (b 6 ; l. 64) et
suivent les directives données par les leaders. Peut importe la place identifiée, c'est une
position clé.

Charles associe en plus de la place, « l'image » (c 25 ; l. 213) que le jeune a au sein
du groupe. Le statut de meneur ou de suiveur a une incidence sur le choix de carrière à
viser. Comme précisé précédemment, Charles inverse les rôles. Par conséquent, les
suiveurs deviennent les éléments moteurs qui vont équilibrer la classe. Ils mènent alors les
« débats et lancent les idées » dans ce dernier. Les meneurs, inversés également, vont
devoir apprendre à « écouter les autres » et à respecter leurs opinions. (c 26 ; l. 226-229)

II.4.5.3 Une mini-société

La mini-société permet de mettre en place les éléments constitutifs d'un groupe tel
que se situer par rapport aux autres, établir une ambiance (de travail) et instaurer des
relations éducatives.

Dans les propos de Charles, nous trouvons toutes les caractéristiques définissant la
vie en société. C'est-à-dire aussi bien « les bienfaits » que « les méfaits », « le bruit,
l'inattention et les tensions internes » (c25 ; l. 206-208). Toutes ces choses préparent à la

structure, avec des confrontations d'opinions et la présence de bien conserver sa place et savoir s'affirmer. (c 29 ; l. 258-262)

Bertrand est sur le même schéma d'idées, il nous parle « d'interaction et de conflits relationnels et de subordination ». Afin de gérer ces interactions, il nous parle de « gestion de groupe » (b 22 ; l. 228-233). Ces deux points relèvent du principe de relations éducatives et de cadre favorisant l'évolution de projet et de personnalité.

Pour Danièle, le groupe est représentatif de la société. Il contient des « aspects de socialisation » comme « la vie avec les autres » membres du groupe, en faisant preuve de « tolérance, de respect » et d'écoute (d 48 ; l. 345-347). Le centre redonne au groupe les « repères » (d 48 ; l. 349) nécessaires et un cadre où peut vivre cette mini-société. Ce cadre est également le fonctionnement et les règles régissant la vie en société que le formateur doit reposer parfois lors de la structuration de la vie de groupe. Elle-même est composée de diverses expériences enrichissantes, de diversité et de réussite. Malgré la tendance à l'individualisme et à l'égoïsme, le mutualisme permet de construire à travers les relations éducatives. (d 58 ; l. 416-419)

II.4.5.4 La place du formateur

Comme nous l'avons vu dans la partie conceptuelle concernant le groupe, le formateur est à la fois dans et en dehors du groupe. De plus il doit répondre à un certain nombre de règles de l'éthique correspondant à son rôle de formateur.

Cette idée est bien illustrée par l'exemple que Bertrand fait lors de sa métaphore avec l'équipe de football et leur entraîneur. (b 30 l. 314-323) Dans cette métaphore footballistique, l'entraîneur, c'est-à-dire le formateur, est présent pour préparer, observer, guider et conseiller tout en endossant la responsabilité face aux résultats malgré le fait qu'il ne joue pas.

Quant à Danièle concernant la place du formateur, elle détaille ce qu'elle attend d'un formateur lorsque nous discutons de la motivation. Pour elle, le formateur fait partie du groupe lorsqu'il est motivant. Il est également là pour le gérer, le cadrer et croire en lui. Cette place du formateur dans le groupe est le sous entendu de la phrase « c'est le monde à l'envers » (d 33 l. 222). La logique veut que le formateur soit relativement en marge vis-à-

groupe à une influence sur le formateur, preuve de leur
sur au groupe.

Bertrand et Charles sont soit enseignant, soit ancien enseignant de l'éducation nationale (b 1 / c 1 ; l. 8-9). Sans pour autant dénigrer le statut d'enseignant, le formateur est plus proche du groupe que peut l'être l'enseignant. La distinction se fait déjà au niveau du vocabulaire. L'enseignant est là pour enseigner. Son objectif principal est la transmission de son savoir. La place de ces deux professions vis-à-vis du groupe est bien différente. D'ailleurs la distinction se fait également dans les propos de chacun. Bertrand qui est également enseignant, rappelle plusieurs fois que certaines choses ne sont pas de son domaine. Il met en garde contre l'affectif, et signale alors que ce n'est « pas son rôle » (b 30 ; l. 323). Contrairement à Charles qui pense que l'affectif est un excellent moyen pour approcher et aider le jeune en difficulté. C'est une de ses méthodes d'accompagnement. La place du formateur est un point difficile, déterminer les limites entre le groupe et le formateur. C'est pour cette raison que nous avons posé la question du deuil à Bertrand. Le formateur se doit de faire attention à sa place, comme le rappelle Bertrand : « on est pas le grand frère, on est pas le pote ou le copain et je pense qu'il faut faire très attention à ne pas trop tomber dans l'affectif et c'est pas facile. » (b 18 l. 176,177)

II.4.5.5 Le rôle du groupe

A travers le groupe, des éléments évoqués lors de l'étude conceptuelle, sont explorés. Le groupe permet la mise en place de règle d'éthique, de valeurs sociales et de la communication de celles-ci. Au sein du groupe, de nombreuses relations éducatives coexistent.

Charles et Danièle évoquent le rôle que peut revêtir le groupe. Pour Charles, l'ensemble des membres est là pour se soutenir et « avancer ensemble », ce qui est une règle d'éthique essentielle pour le bon fonctionnement d'un groupe. Ils font ainsi un travail de coopération. En ne se laissant pas tomber, le groupe s'en retrouve renforcé. L'existence de ces valeurs permet de voir le groupe comme étant une structure sécurisante et protectrice. (c 28 ; l. 240-243)

de la possibilité de « s'écouter » et se « porter les uns les »
ssion est un peu mystérieuse : « se calque sur les autres »
(d 52 ; l. 376). Nous comprenons cette phrase dans le sens où il y a un modèle que les
jeunes suivent tour à tour.

II.4.6 L'insertion

Dans les propos suivants, l'insertion est essentiellement professionnelle étant donné
que nous discutons avec des personnes employées dans un centre de formation continue
spécialisé dans l'insertion des jeunes. A travers ces interviews, nous détectons l'existence
de ce passage transitoire d'un état à un autre ainsi que les outils et les stratégies pour
réaliser un suivi des stagiaires.

II.4.6.1 Le public

Bertrand apporte une définition du type de public présent au centre de par ses
propos. Le public d'insertion est composé de jeunes souhaitant concrétiser le projet qu'ils
mettent en place grâce à l'accompagnement réalisé par l'équipe pédagogique du CEFOC.
Cette concrétisation les prépare au monde professionnel et leur permet de retrouver une
confiance en eux. Ils apprennent également à réaliser un travail coopératif. En les remettant
dans les « conditions professionnelles » (b 10 ; l. 102), le formateur favorise le passage
d'un état à un autre, c'est-à-dire de celui de jeune inactif en formation à celui de jeune
adulte actif en emploi durable.

Pour ce type de public, la motivation n'est pas liée à la production d'un travail et à
la satisfaction qu'ils pourraient en tirer. Leur motivation est d'ordre financier. Seul le
salaire à la fin du mois représente l'objectif. L'insertion dans le monde du travail n'est pas
soumise au sentiment de satisfaction mais à celui de la rétribution. En cela Charles est en
accord avec les idées exposées sur les facteurs influençant notre sentiment de
reconnaissance. (c 18 ; l. 143-145)

Danièle nous parle également du public étant au centre de formation afin de
s'insérer. Elle fait référence à la diversité des publics au sein de son établissement, ce qui
n'empêche nullement une synergie de l'ensemble. (d 24)

Seule Danièle nous fait part de stratégies concernant l'insertion. Ce sont les mêmes que pour un accompagnement lors de l'accueil dans le centre de formation. Cette correspondance est logique étant donné que l'accompagnement prodigué dans la structure a pour but l'insertion. La stratégie est donc de nouveau triangulaire : fonctionnement / relation de confiance / prise en charge (d 8 ; l. 54-58). Cet ensemble mène à une insertion sociale réussie. Elle devient professionnelle grâce à l'immersion lors des stages en entreprise. L'insertion sociale est favorisée par le climat de confiance. L'objectif est de respecter le fonctionnement du centre.

De plus une autre stratégie pour insérer ces jeunes est de maîtriser les réseaux possibles pour poursuivre une formation permettant de concrétiser le projet professionnel du jeune. Si ces réseaux sont maîtrisés, les conseils deviennent plus simples étant donné que toutes les informations sont connues. (d 28)

II.4.6.3 Les outils

Charles nous fait part des outils pour l'insertion. L'insertion considérée ici est l'insertion professionnelle. Etant formateur en Techniques de Recherche d'Emploi, il est normal que ces outils soient le CV, la lettre de motivation et la préparation à l'entretien, qui sont les trois étapes pour une insertion dans un corps de métier une fois qualifié pour celui-ci. (c 3 ; l. 21-22)

II.4.6.4 La préparation au marché du travail

Selon les propos de Bertrand, lorsque nous parlons avec lui de l'accompagnement vers l'insertion (b7 ; l.73-75), nous pouvons noter qu'en tant que formateur, il considère l'insertion uniquement d'un point de vue professionnel et non d'un point de vue social. Il distingue de son rôle de formateur, celui de « pédagogue ou d'éducateur » (b 7 ; l. 75) qui favoriserait plus le caractère social de l'insertion des stagiaires. Cette façon de procéder est logique puisque l'objectif du plan de formation est l'insertion professionnelle. C'est donc pour cette raison que Charles dit qu'il les prépare (c 4 ; l. 26). Il fournit les outils permettant de faire un suivi du jeune vers une insertion professionnelle et sociale.

Conclusion

Ce mémoire ayant pour but premier de maîtriser la méthode afin de réaliser un travail de recherches en sciences de l'éducation, il nous sembla nécessaire de détailler les étapes entreprises une à une. Ces outils et techniques furent difficiles à acquérir mais ont permis d'obtenir, d'analyser et d'interpréter les résultats précédents. Venant d'une filière scientifique et non de la branche des sciences humaines, nous ne nous attendions pas à une telle différence entre nos représentations sur l'accompagnement et la réalité des faits. Ce Master fut donc une année de transition constructive et enrichissante.

Lorsque nous avons démarré nos recherches sur ce sujet nous ne pensions pas y trouver tant que complexité. Nous y avons découvert des liens que nous ne soupçonnions pas. Nous ne souhaitons pas apporter de réponse directe à la question « comment insérer les jeunes dans le monde professionnel ? ». Ce mémoire est là pour apporter des savoirs sur ce domaine et principalement le résultat de nos propres recherches à l'appui de lecture d'ouvrages.

Réintégrer les jeunes dans le monde du travail n'est pas uniquement du domaine de l'accompagnement et de l'insertion. C'est pour cette raison que nous avons dû développer des concepts tels que le projet et la motivation. De plus nous avons réalisé que certains de ces concepts sont interdépendants.

L'accompagnement se fait dans bien des domaines. Il est essentiel pour que celui-ci se passe bien, que l'accompagnateur soit qualifié et efficace. Quelque soit le type d'accompagnement, ce dernier mène à l'autonomie, qui prodigue alors un certain degré de liberté. De plus, la personne qui se fait accompagner doit accepter ce statut pour s'épanouir pleinement et intégrer ce que l'accompagnateur lui fournit comme élément pour aboutir à cette autonomie. La motivation du jeune aide à l'évolution de ce dernier tout au long de son insertion professionnelle et sociale.

L'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable, prenant compte de la réalité du marché, est un outil crucial permettant aux stagiaires présents au CEFOC de s'orienter vers un métier et de se fixer l'objectif de s'insérer dans le marché du travail étape par étape. Nous avons vu que la structure d'accueil ainsi que les outils et les stratégies utilisés par l'équipe pédagogique favorisent l'accompagnement de ces jeunes en difficultés d'insertion d'un point de vue social et professionnel. Cet établissement, grâce

en place de nombreux principes d'accompagnement et
s tels que Jean-Pierre Boutinet ou Bernard Charlot.

Les jeunes que nous avons suivi dans ce centre de formation continue ont en grande partie validé leurs projets et sont dans des démarches d'orientation. La formation qu'ils suivent au sein du CEFOC est en phase de se conclure. Un point final est actuellement organisé entre ces jeunes et les différents acteurs qui ont permis cette insertion dans le monde du travail. C'est-à-dire, l'ensemble de l'équipe pédagogique et les partenaires du centre de formation tel que les conseillers missions locales et les représentants de la région qui finance.

Cette méthodologie nous a permis d'approfondir les recherches entreprises sur le sujet de l'insertion des jeunes et les différentes manières existantes pour pouvoir les accompagner. A travers ces explorations du monde de la formation pour adulte et de ce domaine plus particulier qu'est l'insertion, nous nous sommes construits un aspect professionnel de notre personnalité. La théorie apportée par la lecture d'ouvrage nous a alors ouvert les yeux sur bien des concepts et modifiée des représentations que nous nous faisons par le passé. C'est pour ces raisons que nous souhaitons continuer dans ce sens, ne pas prendre pour acquis ce que nous avons appris lors d'apprentissage plus ancien mais ne pas hésiter à les remettre en question pour nous construire et évoluer dans notre métier.

Ces recherches nous ont incitées à nous poser de nombreuses questions mais à également permis de comprendre le fonctionnement de certaine profession et de la structure qui les héberge. La découverte du concept de partenariat nous a grandement intéressés. Nous avons vu en quoi il consistait mais nous aimerions approfondir la question en y découvrant les rouages et ce qui pourrait y être amélioré pour optimiser le perfectionnement.

Annexes

GRILLE D'ENTRETIEN

(Contenant également les questions pour la dernière interview)

Présentation

J'aimerais pour commencer, vous remercier d'avoir accepté cette entrevue. Pour vous exposer brièvement le déroulement : j'aimerais aborder avec vous différents principes tels que l'accompagnement et le projet, que ce soit vis à vis de votre pratique ou de la manière dont ils sont mis en place dans le centre de formation. Le cadre utilisé sera celui des groupes que sont les « Insertion par l'élaboration du projet » et les « Pré Apprentissage ».

1. Pouvez-vous, si il vous plait, vous présenter en quelques mots ?
2. Quels sont les outils utilisés pour accompagner les jeunes dans leur insertion dans le monde professionnel ? Pouvez-vous les décrire ?
3. Pouvez-vous présenter les stratégies mises en place au CEFOC ?
4. Votre statut est-il celui d'un accompagnateur ?

Projet

5. Selon vous qu'est ce qu'un projet ? Comment le définiriez-vous ?
6. Dans le cadre du CEFOC, à quel qualificatif associeriez-vous le mot projet ?
7. Le projet joue-t-il un rôle dans l'avancement de la formation ?
8. Construisez-vous le projet d'orientation professionnel avec eux ?

Si oui comment ?

Si non, à quel point influencez vous les jeunes que vous accompagnez pour élaborer leur projet ?

Motivation

9. Pour vous, qu'est ce que la motivation ?
10. Quel est le rôle du projet dans la motivation ?
11. Quels éléments utilisez-vous en cas de démotivation ?

Professionnalisation

12. Quel est la place de l'aspect professionnel dans la formation ?
13. Est-ce important pour le projet ?

14. Il y a-t-il de l'accompagnement dans l'agir professionnel ?
15. Dans quelle mesure l'accompagnement interfère-t-il avec l'autonomie ?

Groupe

16. Que pensez-vous du principe de groupe ?
17. A quelle fin utilisez-vous le groupe ?
18. Des éléments constitutifs du groupe sont identifiables. Les utilisez-vous ?

19. Pour finir, selon vous, quels sont les facteurs favorisant l'accompagnement ?

Je vous remercie pour l'ensemble de vos réponses et vous souhaite une bonne continuité dans l'accompagnement des différents groupes que nous avons évoqué durant cet entretien.

NORME D'ÉCRITURE

(?) : Mot inaudible

(rires) : la personne rit

(pause) : la personne fait une pause dans son discours

í : interruption brève du discours

(sopirs) : la personne soupire

Nous avons transcrit les paroles telles qu'elles ont été dites, en essayant de respecter au mieux les interruptions du discours et la syntaxe.

Voici un entretien réalisé le lundi 22 février 2010 avec Alain, formateur en NTIC au Centre de Formation continue CEFOC-Lycée Sacré Cœur.

1 **A1 : Bonjour, vous êtes formateur en NTIC au CEFOC. J'aimerais pour commencer,**
2 **vous remercier d'avoir accepté cette entrevue. Pour vous exposer brièvement le**
3 **déroulement : j'aimerais aborder avec vous différents principes tels que**
4 **l'accompagnement et le projet, que ce soit vis à vis de votre pratique ou de la manière**
5 **dont ils sont mis en place dans le centre de formation. Le cadre utilisé sera celui des**
6 **groupes que sont les « Insertion par l'élaboration du projet professionnel » donc les**
7 **IEP et les « Pré Apprentissage ».**

8 a1 : D'accord.

9

10 **A2 : Tout d'abord pour commencer : quelles sont les stratégies mises en place au**
11 **CEFOC ? Dans ce cadre là, dans ces principes là ?**

12 a2 : Au niveau des différentes formations qui sont mis là ?

13

14 **A3 : Oui, au niveau de l'accompagnement déjà pour commencer.**

15 a3 : Dans un premier temps, au CEFOC, on essaie de travailler le plus possible en commun
16 pour essayer d'amener les jeunes à trouver un, soit un projet professionnel soit un projet de
17 formation suivant les classes où ils se trouvent et d'essayer vraiment de travailler en équipe
18 pour se baser sur le projet de chaque jeune pour les amener le plus possible à pouvoir
19 réaliser ces choses là. C'est vrai qu'on essaie de s'organiser au mieux tous ensemble pour
20 pouvoir les suivre et les orienter vis à vis de ça.

21

22 **A4 : D'accord. Donc vous avez tendance à travailler en groupe, groupe formateurs**
23 **par rapport au groupe de classe ?**

24 a4 : Oui voilà on a essayé de travailler le plus possible en équipe si c'est possible.

25

27 a5 : On a des réunions assez régulières pour essayer de connaître bien les projets des jeunes
28 parce que c'est vrai, moi par exemple je travaille plus sur le domaine de l'informatique
29 donc ça va peut être être un domaine qui va être un peu plus particulier mais il y a
30 beaucoup de matières dans cette formation là qui sont vraiment dédiées à la recherche du
31 projet, à l'étude des projets, à la préparation de ces projets là. Donc on essaie de voir ce que
32 les jeunes veulent faire plus tard pour, c'est ce que je disais avant, pour les orienter vis à vis
33 de ça

34

35 **A6 : Donc justement dans le cadre de votre discipline plus particulièrement, comment**
36 **faites vous pour les accompagner ?**

37 a6 : Alors bah moi dans un premier temps, le premier but des NTIC, de la discipline dans
38 ces formations là, c'est de les amener tout d'abord à avoir une certification qu'on appelle le
39 B2i.

40

41 **A7 : hum hum**

42 a7 : Moi j'ai ciblé plutôt vis à vis de ça mais sur le B2i, une certification de compétences
43 informatiques que certains ont déjà, un certain diplôme car il y a plusieurs niveaux de
44 diplôme, essayer de les amener déjà pour enrichir un peu leur CV. Après j'essaie de
45 travailler aussi avec eux aussi soit sur les différentes, différents éléments qu'ils veulent
46 aborder soit sur leur mise en forme de CV si je peux les aider de temps en temps, parce
47 qu'il y a un formateur qui s'occupe de ça, mais j'interviens aussi des fois plus au niveau de
48 la mise en forme, des techniques informatiques pour utiliser au lieu tout ça. Au niveau de
49 leur projet, après ça dépend vraiment de ce qu'ils veulent faire. Si c'est des projets qui
50 touchent à l'informatique j'essaie de les orienter plus possible vis à vis de ça. C'est vrai que
51 si ça sort un peu du cadre je suis moins concerné par, par une approche direct vers leur
52 projet.

53

54 **A8 : D'accord, d'accord. Euh comment qualifieriez vous votre statut ? Vous êtes**
55 **formateur.**

56 a8 : Oui.

58 **A9 : Mais est ce que vous vous sentez accompagnateur ou... comment vous vous**
59 **qualifiez personnellement ?**

60 a9 (Rires)

61

62 **A10 : Comment vous vous sentez ? Votre statut ?**

63 a10 : Je pense que oui, on a tous un rôle un peu plus d'accompagnateur que de formateur
64 réellement. Comme je disais avant, on essaie, on est pas là pour simplement donner un
65 cours après et on s'en va. On essaie vraiment de savoir ce que le jeunes attendent, ce qu'ils
66 veulent faire pour continuer à orienter vers ce qui les intéresse eux. C'est vrai que dans ces
67 formations là on a... on a pas un programme fixe euh établie euh...par un référentiel bien
68 carré. On est vraiment libre, ça nous permet vraiment de nous adapter à ce qu'attendent
69 après les jeunes.

70

71 **A11 : hum**

72 a11 : C'est vrai que pour moi on est plus là pour les accompagner, pour les aider à aller
73 vers leur projet que leur apporter un paquet de connaissances et qu'ils fassent le tri eux
74 même.

75

76 **A12 : D'accord. Et pour parler du, oui donc ces deux groupes là, en particulier les**
77 **IEP ont un projet, un projet professionnel à élaborer, selon vous qu'est ce qu'un**
78 **projet ? Comment le définissez-vous ? Le terme en lui même de projet**

79 a12 : Bah pour moi le terme de projet faut pas qu'il soit trop restrictif c'est à dire qu'un
80 projet c'est pas un métier. On a pas mal de jeunes qui ont tendance à s'enfermer un peu trop
81 dans une discipline des fois malheureusement trop difficile si on peut on essaie au
82 maximum de les accompagner vers ça on essaie plutôt de trouver un domaine, un secteur
83 d'activité qui les intéresse comme la vente comme les choses comme ça pour essayer de les
84 guider au mieux vers ce qu'ils veulent faire mais aussi accessible à eux. On est pas là pour,
85 pour...comment dire, pour les plonger dans leurs rêves si je puis dire c'est quand même des
86 jeunes qui ont certaines difficultés, tout n'est pas forcément accessible pour eux.



88 A13 : Et dans ces cas là, qu'est ce qui permet de, qu'est ce qui vous permet de dire
89 « bon bah voilà, ce projet là, ok je le valide tu peux continuer dans cette direction »,
90 là, est ce que il y a des éléments qui font que vous dirigez en faite le jeune pour valider
91 ou non son projet ?

92 a13 : Bah dans un premier temps, il y a la connaissance du jeune c'est à dire au fur et à
93 mesure des cours, de l'année, de l'avancé, on va réussir facilement à cerner les difficultés,
94 son implication ou les facilités qu'il va avoir donc du coup on connaît pas mal de
95 formations, on sait à peu près juger le niveau de formations qu'il faut, le niveau de
96 compétences qu'il y a. Donc il y a des projets qui vont être rapidement on va dire oui ou
97 non suivant les difficultés qu'il y a. Si on voit un jeune, je vais prendre un exemple,
98 comment dire, un peu extrême, qui veut se diriger vers la médecine ou la chirurgie alors
99 qu'il a un niveau bac et qu'il a eu du mal à avoir son bac bon là c'est facile de voir que ça
100 lui correspondra pas. Après ça dépend aussi de son caractère, de sa personnalité. Il y a des
101 métiers où il faut une certaine personnalité. Bon ça ça va être vraiment au fur et à mesure
102 de la découverte du jeune. Après il y a aussi des choses qui sont faciles à voir dès le début.
103 C'est pareil sur les niveaux d'études si on voit qu'il a eu du mal à obtenir un bac ou qu'il a
104 un bac plus professionnel et qu'il veut se diriger vers de études beaucoup plus poussées, on
105 va pas avoir tendance à l'encourager dans cette voie, pas forcément le freiner mais essayer
106 de lui montrer que c'est un petit peu difficile, qu'il y a d'autres choses qui sont plus
107 accessible pour lui. On est là vraiment pour l'aider, pour l'orienter vers ce qu'on pense être
108 le mieux pour lui.

109

110 **A14 : D'accord. Du coup, vu que vous préparez ces jeunes au monde du travail en**
111 **faite, est ce que vous prenez en compte justement le débouché ?**

112 a14 : Oui.

113

114 **A15 : Tout ça au niveau des...**

115 a15 : Oui tout ça, ça rentre aussi dans le cadre des choix, c'est à dire que, toujours pareil, il
116 y a des secteurs qui vont être plutôt limités soit en variétés de métiers ou en places

on essaie de le prendre en compte pour essayer de leur
possibles pour aboutir à quelque chose par la suite.

119

120 **A16 : D'accord. Le projet en lui même joue-t-il un rôle dans l'avancement de la**
121 **formation ?**

122 a16 : Bah, le projet en lui même euh pas forcément. Enfin le type de projet pas forcément.
123 Après le fait que le jeune arrive avec déjà une envie de faire quelque chose, une idée en
124 tête, un type de métier, ça par contre ça va permettre d'avancer plus vite avec lui. Si il a
125 déjà vraiment des idées arrêtées et qui sont possibles, qui sont dans l'éventualité, bah là
126 nous ça va permettre d'avancer directement vers ce projet là et d'aller plus vite. Après on a
127 pas mal de jeunes qui se cherchent encore et c'est aussi le but de la formation, d'essayer de
128 les guider, de leur faire découvrir des choses, c'est vrai qu'il y a plusieurs périodes de stage
129 pour leur permettre de découvrir peut être soit un seul métier si ils sont vraiment focalisés,
130 soit plusieurs métiers si ils se cherchent encore. Donc là c'est vrai si ils n'ont pas encore
131 d'idées vraiment précises on va peut être passer un peu de temps pour essayer d'écortiquer
132 tout ça et de voir vraiment ce qui les intéresse.

133

134 **A17 : D'accord, vous parlez d'envie justement c'est lié un petit peu à la motivation.**
135 **Qu'est ce que la motivation pour vous en quelques mots ?**

136 a17 : Pour moi il y a la motivation dès qu'on va être dans une formation un peu plus
137 professionnelle, y en a deux. Il y a la motivation d'un métier, trouver vraiment une
138 branche, une voie qui nous intéresse. Il y a la motivation aussi pour y accéder.
139 Malheureusement on a beaucoup de jeunes comme ça dans ce type de formations là qui ont
140 vraiment un intérêt pour un métier, qui veulent faire ce métier mais qui des fois ont du mal
141 se donner les outils pour y accéder. C'est pour ça à mon avis qu'ils se retrouvent des fois
142 dans des formations un peu de ce type là, ils ont besoins d'encadrements ou d'aides. C'est à
143 dire qu'ils s'impliquent pas nécessairement après à 200% pour accéder à tout ça. A mon
144 avis il y a deux types de motivations mais la plus part du temps ils ont la motivation du
145 métier et après à eux de se donner les moyens d'y arriver, à nous de les aider aussi à
146 trouver ces motivations là par des moyens par des façons de faire cours par des façons
147 d'enseigner qui vont peut être plus les intéresser plus les mettre en conditions que le type
148 de cours qu'ils ont pu avoir jusqu'à présent.



150 **A18 : Donc en fait le cours en lui même est fait, vous adaptez vos cours en fonction du**
151 **public abordé ?**

152 a18 : Oui, je pense que, enfin c'est une méthode essentielle sur des promotions
153 de...d'élaboration du projet. Il faut leur amener des cours qui leur donne vraiment envie qui
154 les intéresse euh des cours qui vont être trop magistraux, qui vont être trop scolaires, ils
155 vont décrocher assez rapidement. C'est le type de cours qu'ils ont eu l'habitude d'avoir
156 auxquels ils ont pas réussi à s'accrocher. Donc il faut, il faut pas délaisser le contenu mais
157 il faut changer la forme pour leur apporter quelque choses qui va vraiment les intéresser,
158 les motiver.

159

160 **A19 : Vous vous éloignez du type traditionnel donc ?**

161 a19 : Oui on essaie de trouver des moyens plus en général, plus concret, plus vivant pour
162 accéder aux mêmes, aux mêmes connaissances.

163

164 **A20 : D'accord donc c'est un moyen de pousser à la motivation ?**

165 a20 : Oui. Bah oui, essayer de changer la forme pour trouver quelque chose qui leur plait.

166

167 **A21 : D'accord, selon vous c'est la motivation qui pousse le projet ou le projet qui**
168 **pousse la motivation ?**

169 a21 : (Rires) C'est les deux. A mon avis c'est les deux. Pour revenir un peu à ce que je
170 disais avant c'est que si ils ont une idée, un projet qui, enfin une idée de métier qui leur
171 plait ils vont avoir la motivation pour aller jusque là donc leur motivation va les guider, va
172 les aider à s'élever jusque là. Après dans le même sens si ils sont suffisamment, pas assez
173 motivés, ils ont juste l'idée du métier mais qu'ils se donnent pas l'envie d'y accéder, ils
174 auront beau avoir un métier en vue, en tête ils vont avoir du mal à aller jusque là. Il peut y
175 avoir une part des deux.

176



...eure vous avez dit que il y avait une partie en cours en
se donc une certaine alternance. Quelle est la place de

179 **l'aspect professionnelle dans la formation ?**

180 a22 : Bah je pense qu'elle tient une grande place dans ce type de formation. Comme on
181 disait les cours qu'on essaie de leur donner, c'est...on essaie que ce soit le plus concret
182 possible. Donc tourné vers ce qu'ils connaissent mais aussi vers l'entreprise. Il y a
183 beaucoup de cours dans la formation qui sont basés sur la recherche de stage, la
184 connaissance des entreprises, la connaissance du monde de l'entreprise donc il y a une
185 grande partie qui est tournée vers le concret, vers l'entreprise elle même.

186

187 **A23 : Même si vous êtes formateur NTIC est ce que c'est possible que vous citiez des**
188 **exemples de modules aidant justement à...vous parliez de recherche de stage...**

189 a23 : Oui voilà, par exemple on va avoir la mise en page d'un CV, la mise en forme de
190 lettres de motivation, moi je vais travailler sur des modules qui vont être euh l'utilisation
191 des pluparts des logiciels qui peuvent être utiles en entreprise qui sont indispensable
192 maintenant en entreprise comme simplement Word et Excel dans un premier temps bah
193 essayer dans tous les cas de créer des modules qui sont tournés vers, vers le concret, vers
194 l'utilisation d'outils qui leur serait utiles en entreprise. Après on ne peut pas savoir
195 forcément à l'avance quel type d'entreprise ils vont avoir. On leur donne un panel d'outils,
196 après ils s'en servent ou s'en servent pas mais ils ont toujours ça en acquis auprès d'eux.

197

198 **A24 : D'accord. Et dans les autres disciplines, euh, des autres formateurs, quels sont**
199 **les disciplines qui aident justement à découvrir l'aspect professionnel qu'ils vont**
200 **avoir...**

201 a24 : Bah ils ont des cours de, de ...comment...de bah, tout ce qui va être de la préparation
202 au monde de l'entreprise, de la recherche de stage, de contact aussi avec les entreprises
203 qu'on va rechercher, on va faire du démarchage, on va approcher déjà les entreprises. Euh,
204 de...je crois qu'ils ont des rapports à faire après sur ce qu'ils ont vécu, sur comment ça se
205 passe. Euh...ils ont tout ce qui est du travail de groupe, mise en situation, de travail en
206 équipe, de travail ensemble donc y a pas mal de modules qui sont vraiment tournés là
207 dedans après...



[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

209 **A25 : Justement en parlant de groupe, qu'est ce que vous pensez du principe de**
210 **groupe ? Parce que c'est vrai euh, donc il y la dynamique de groupe qui est une des**
211 **discipline mise en place ici. Donc ce principe de groupe, qu'en pensez-vous ?**

212 a25 : Le principe de groupe en lui-même, c'est euh, pour moi c'est indispensable, parce
213 que dès qu'on va travailler en équipe, on va travailler en entreprise on va souvent travailler
214 en équipe justement, on a besoin d'apprendre à avoir des relations, à avoir un travail en
215 commun avec d'autres on peut pas travailler en individuel tout le temps. Donc c'est
216 quelque chose qui est pour moi indispensable. Après il faut faire attention aussi jusqu'à où
217 ça va. C'est-à-dire que, bah dans des promotions, n'importe quelle classe, n'importe quel
218 organisme, on a des groupes qui se font naturellement donc bah essayer de briser les
219 groupes qui se font naturellement pour essayer de soit de faire tourner les groupes soit de
220 fonctionner. C'est-à-dire que travailler en groupe c'est réussir à travailler avec les autres
221 mais avec n'importe qui. Pas forcément toujours avec les mêmes personnes. Je pense qu'il
222 faut bien discerner aussi la différence entre ces deux idées là. Et ça reste quelque chose de
223 vraiment important.

224

225 **A26 : D'accord. Le travail de groupe est plutôt positif pour préparer au monde de**
226 **l'entreprise. Pour revenir un peu au projet d'orientation professionnel, vous utilisez,**
227 **vous les aidez à approcher les logiciels comme Word et Excel, mais pour le projet lui-**
228 **même, vraiment le projet professionnel, est ce que vous le construisez avec eux ?**

229 a26 : Bah moi dans les cours de NTIC, je travaille pas vraiment directement sur leur projet
230 professionnel. J'essaie de m'intéresser, de savoir ce qu'ils veulent faire pour des fois peut
231 être orienter certains travaux vers des choses qui vont les intéresser un petit peu plus. Mais
232 en soit, à l'intérieur de mes modules, moi personnellement, je suis pas vraiment euh
233 tourner vers le projet individualisé. J'ai plus tendance, bah à les amener vers l'utilisation
234 générale des outils mais euh pas vraiment individualisée.

235

236 **A27 : Et au niveau de l'accompagnement est ce que ça vous freine ? Est-ce que vous**
237 **aimeriez avoir plus de possibilités de construire le projet pour les accompagner ? Ou**
238 **est ce que vous trouvez que vous les accompagnez déjà bien ?**



241 ou moins besoin d'informatique ou quoi que ce soit. Après faire plus ce serait vraiment
242 individualiser chaque formation c'est-à-dire leur mettre vraiment quels outils ils vont
243 vouloir chacun, chacun, chacun et c'est vrai je sais pas si ça serait vraiment le mieux parce
244 que après leur projet va peut être changer, va peut être évoluer. Là ils apprennent à utiliser
245 des outils qui de toute façon vont pratiquement être utile dans n'importe quel métier. Donc
246 non je pense que la façon dont est fait la discipline est, fonctionne bien comme ça.

247

248 **A28 : D'accord. Tout à l'heure on parlait de, pour essayer de retourner sur ce qu'on**
249 **faisait tout à l'heure, on parlait de l'aspect professionnel dans la formation, on a vu**
250 **que ça avait une grande importance dans le projet, est ce qu'il y a de**
251 **l'accompagnement dans l'agir professionnel ?**

252 a28 : C'est-à-dire ?

253

254 **A29 : Par exemple lorsqu'ils sont en entreprise, est ce qu'il y a quand même un**
255 **moyen de les accompagner, comment selon vous l'accompagnement se fait ? Que ce**
256 **soit du CEFOC aux entreprises ou même au sein de l'entreprise elle-même à la limite.**

257 a29 : Bah de toute façon au sein de l'entreprise, je pense que les entreprises qui
258 s'investissent, qui acceptent de prendre une personne en stage après sont là pour les aider
259 pour les accompagner. Surtout des jeunes qui sont un peu en difficultés ou qui sont encore
260 un peu jeunes justement, ils ont besoin d'être encadré, ils ont besoin d'être là. Les périodes
261 de stage en plus sont, dans un premier temps, relativement courtes, je crois c'est une ou
262 deux semaines sur les premiers stages donc ils sont plus là pour découvrir comment ça se
263 passe, pour qu'on leur explique, qu'on leur montre, que d'être là pour euh, pour être des
264 employés temporaires. Donc non, au niveau de l'entreprise, à mon avis la plupart des
265 partenaires qu'on choisi, pour pas dire tous même, sont là pour les encadrer, les aider et
266 leur montrer comment ça se passe. Après au sein du CEFOC, euh, on est aussi là pour les
267 aider, pour les accompagner si, plus dans le cadre où si il y a des difficultés ou si il y a des
268 choses qui vont pas, plus pour pas les y laisser seuls, pour voir comment ça peut se
269 résoudre. Normalement après une fois qu'ils sont en entreprise ils sont laissés aux mains de



ai dit, c'est des périodes qui sont pas trop longues donc
tre encadrés tous les jours par le centre.

272

273 **A30 : Il y a quand même un lien avec le centre si par exemple ça se passe mal, les**
274 **stagiaires peuvent quand même contacter le centre.**

275 a30 : Oui voilà, de toute façon oui. Ils savent bien qu'ils ont des contacts privilégiés que ce
276 soit des formateurs ou la responsable pédagogique.

277

278 **A31 : Dans quelle mesure l'accompagnement interfère-t-il avec l'autonomie ? Puisque**
279 **vous avez dit justement une fois en entreprise ils étaient un peu entre guillemets**
280 **lâchés dans ce monde là. Est-ce que l'accompagnement interfère avec l'autonomie**
281 **qu'ils pourraient avoir durant ces stages ?**

282 a31 : Non je ne pense pas. Dans le sens où si ça se passe bien ils ont pas besoin de
283 contacter le centre, si ça se passe bien dans l'entreprise ça va être la même chose. Si ça se
284 passe vraiment bien, qu'ils découvrent facilement le métier rapidement ils vont gagner tout
285 seul en autonomie et ils vont se former quelque part tout seul donc ils vont gagner leur
286 autonomie par leurs actes, par leurs gestes au fur et à mesure. Le centre est là pour les
287 accompagner, comme je disais plus en cas de difficultés donc où vraiment il va y avoir des
288 choses à revoir ou quoi que ce soit. Après euh même dans ces cas là, le centre est là pour
289 les écouter, pour leur donner des conseils mais pas forcément pour agir après à leur place.
290 Donc on va les aider, on va leur dire, si il y a des difficultés bah comment ils doivent réagir,
291 ou voilà, si ça se passe vraiment très mal là on va prendre les choses en mains mais dans un
292 premier temps je pense qu'ils doivent aussi apprendre à se débrouiller aussi un peu par eux
293 même.

294

295 **A32 : Vous parliez de contacts, pas favorisés**

296 a32 : Privilégiés ?

297

298 **A33 : Oui voilà, est ce vous utilisez ce type de contact pour aider à**
299 **l'accompagnement, si par exemple vous avez plus de on va même parler de plus**

es, est ce que vous allez l'utiliser pour pouvoir les
?

302 a33 : Bah on a toujours de toute façon des stagiaires avec qui on a un meilleur contact euh
303 alors que nous on l'utilise pas forcément je dirai que ça se fait plutôt naturellement. C'est-
304 à-dire qu'il y a des stagiaires qui vont avoir plus confiance en certains formateurs peut être
305 parce que, je sais pas une façon de réagir, une façon, on a tous des infinités avec certaines
306 personnes du coup ils vont peut être avoir plus de facilités à venir se confier, à venir parler
307 à certaines personnes plutôt qu'à d'autres. Donc c'est ça qui va nous permettre
308 naturellement de plus les aider ou plus les accompagner.

309

310 **A34 : D'accord.**

311 a34 : Après, moi n'importe quel stagiaire qui vient me voir, qui a besoin de me parler ou
312 qui me demande des choses, il y a aucun problème pour l'aider ou pour l'accompagner.

313

314 **A35 : Vous avez déjà eu un cas, d'un stagiaire qui est venu vous voir parce qu'il avait**
315 **besoin, on va dire d'aide, pour son orientation, ou parce qu'il avait des difficultés que**
316 **ce soit au sein du groupe, au sein de la formation, qui était peut être même perdu ?**

317 a35 : Oui j'ai eu plusieurs cas de stagiaires qui viennent, qui viennent demander conseil,
318 savoir, bah ils ont des idées de formation, ils ont des idées de métiers des fois et ils ne
319 savent pas par quelle formation passer, par quelle optique passer ou si c'est même des fois
320 demander si ça leur est accessible parce qu'ils peuvent, bah comme on le disait, y en qui
321 vont vouloir un métier mais pas se rendre compte que c'est vraiment très difficile, y en a
322 d'autre ça va être l'inverse c'est-à-dire qu'ils vont penser à un métier et peut être penser
323 que ça leur est inaccessible ou pas savoir par où passer. C'est vrai que ça m'est arrivé
324 plusieurs fois bah de discuter avec eux pour voir vraiment si c'était, si ça correspondait à
325 ce qu'ils voulaient faire et si ça correspondait à ce qu'ils pouvaient faire.

326

327 **A36 : Mais c'était forcément en lien avec votre discipline ?**

328 a36 : Non, pas forcément. Des fois euh c'est simplement des besoins de conseils, des
329 besoins pour discuter de savoir de comment ça se passe.



331 **A37 : D'accord. Donc le fait, parce que tout à l'heure vous disiez que votre discipline**
332 **ne favorisait pas à l'accompagnement du projet professionnel, est ce que vous pensez**
333 **justement que le fait que ce soit un peu en marge du projet professionnel ça vous**
334 **rende un peu plus accessible et que les stagiaires se sentent plus à l'aise et plus**
335 **confiant avec vous parce que, je sais pas, peut être avec un sentiment, moins un**
336 **sentiment de jugement parce que justement vous êtes en marge du projet ?**

337 a37 : Bah c'est possible et puis des fois on dit toujours qu'on a plus de facilité à se confier
338 à quelqu'un qui connaît moins ou des choses comme ça, donc c'est vrai comme je suis pas
339 au cœur de leur projet peut être que j'ai un rôle plus extérieur ou qui me permet de, de sortir
340 un peu de ce qu'ils entendent en permanence. Je pense que d'un autre côté aussi comme je
341 travaille moins sur leur projet, moins de paramètres pour pouvoir juger ou évaluer ce qu'ils
342 me disent. Donc ça permet d'avoir un rôle extérieur mais je pense que c'est important aussi
343 d'avoir, d'avoir l'avis de ceux qui ont, bah qui travaille là-dessus, qui travaille vraiment
344 sur leur projet.

345

346 **A38 : D'accord. Dans ces cas là vous leur en faite part à ceux qui encadre le projet.**

347 a38 : Oui en général.

348

349 **A39 : Que ce soit les responsables pédagogiques ou même**

350 a39 : Oui, voilà. De toute façon en général, comme je disais au début, on essaie de
351 travailler en équipe. Donc moi je me freine pas au niveau des conseils quand je juge que
352 c'est à ma portée et que je leur raconte pas de bêtises entre guillemets. Et c'est vrai lorsque
353 ça sort de mes compétences j'aiguille plutôt vers mes collègues ou vers mes responsables.

354

355 **A40 : D'accord. Pour terminer, de manière générale, selon vous quels sont les**
356 **facteurs qui favorisent l'accompagnement ?**

357 a40 : Je pense qu'il faut dans un premier temps avoir, c'est la personnalité du formateur
358 qui va jouer. Il y a des personnes qui naturellement vont être plus proche des élèves, plus
359 proches des candidats et il faut une certaine capacité d'écoute, c'est-à-dire que quand on



prendre le temps d'écouter, le temps de bien, bien cerner la
ses paramètres. Donc c'est une certaine empathie qu'il faut
362 avoir pour pouvoir bien accompagner le jeune. Il suffit pas de regarder les notes, regarder
363 les appréciations pour faire un jugement. Il faut vraiment connaître la personnalité de, de
364 ces jeunes là parce que des fois c'est parce qu'une formation n'était pas vraiment adapté à
365 eux qu'ils s'en sont pas sortis mais c'est pas pour ça qu'ils sont vraiment incapable de
366 faire quoi que ce soit au contraire. La plupart, ils sont très intelligents, très capables de
367 faire beaucoup de choses, c'est juste que ils ont pas trouvé ce qu'il leur correspondait.

368

369 **A41 : Donc, si j'ai bien compris, euh, ces jeunes ont quitté un modèle traditionnel**
370 **parce que ce modèle ne leur convenait pas, donc selon vous le CEFOC ou les centres**
371 **de formation destinés à ce public là euh favorise l'accompagnement en étant un peu**
372 **plus individualisé en prenant plus en compte la personne ?**

373 a41 : Oui, voilà moi c'est ce que je pense vraiment, c'est qu'on a vraiment des formateurs
374 qui se dédient aux contacts individuels, qui essaient vraiment de cerner leurs projets à eux,
375 leurs volontés à eux alors que dans une formation classique la plupart des formateurs, et
376 c'est ce qu'on leur demande, on affaire à une classe et non à des individus.

377

378 **A42 : D'accord, je crois que c'est tout. Je vous remercie pour l'ensemble de vos**
379 **réponses et vous souhaite une bonne continuité dans l'accompagnement des différents**
380 **groupes que nous avons évoqués durant cet entretien.**

381 a42 : Merci beaucoup.

Voici un second entretien réalisé le mercredi 24 mars 2010 avec Bertrand, formateur en Dynamique de groupe au Centre de Formation continue CEFOC-Lycée Sacré Cœur.

1 **B 1 : J'aimerais tout d'abord, vous remercier d'avoir accepté cette entrevue. Pour**
2 **vous exposer brièvement le déroulement : j'aimerais aborder avec vous différents**
3 **principes tels que l'accompagnement et le projet, que ce soit vis à vis de votre**
4 **pratique ou de la manière dont ils sont mis en place dans le centre de formation. Le**
5 **cadre utilisé sera celui des groupes que sont les « Insertion par l'Elaboration du**
6 **Projet Professionnel » IEP 1 et 2 et les « Pré Apprentissage ». Pouvez-vous s'il vous**
7 **plait, vous présenter en quelques mots ?**

8 b 1 : Oui. Donc Bertrand, j'ai 31 ans, je suis formateur, ça fait à peu près, euh un peu
9 moins d'un an que je suis formateur et donc, que j'ai à faire à ce type de public et je fais de
10 la dynamique de groupe et de l'aide aux semaines thématiques qui sont développés au
11 CEFOC.

12

13 **B 2 : Quels sont les outils que vous utilisez dans votre module, que ce soit dynamique**
14 **de groupe ou dans un second temps aide aux semaines thématiques, pour**
15 **accompagner les jeunes dans leur insertion dans le monde professionnel ?**

16 b 2 : Bah ce sont des outils de communication, euh qui sont tout à fait abordables et très
17 développés actuellement comme évidemment bien sûr internet euh comme des caméras,
18 comme des appareils photos, pour, ces outils me permettent pour mon cours, je dirai à la
19 fois plus accessible et plus intéressant notamment sur des exemples concrets et précis comme des
20 projets qu'on peut mettre en place. L'exemple que je peux faire, que je peux vous donner,
21 on essaie de mettre en place un projet avec les IEP 1, on a relativement besoin des caméras
22 pour en faire un DVD ensuite.

23

24 **B 3 : Et ce projet c'est ?**

ils vont faire pardon, un petit court métrage de 5 minutes
caméra café » euh l'émission « caméra café » et donc ils

27 ont besoin donc de caméras, deux caméras audiovisuelles pour filmer ce petit projet.

28

29 **B 4 : Pouvez-vous présenter les stratégies que vous mettez en place dans ces modules**
30 **? Comme par exemple sur quels aspects du jeune vous appuyez-vous afin de mener à**
31 **bien son projet ?**

32 b 4 : Alors globalement la dynamisme de groupe, je vais plus parler de la dynamisme de
33 groupe

34

35 **B 5 : Oui**

36 b 5 : Évidemment que de l'aide aux semaines thématiques parce que c'est moi, je suis embauché plus
37 sur ça, mon objectif global c'est de voir l'individu, du jeune dans un groupe c'est à dire
38 comment il peut se retrouver individuellement et comment il peut réussir à travailler en
39 équipe. Donc moi mon travail, ma stratégie c'est de lui donner des outils pour qu'il se
40 sente à l'aise dans un, dans une équipe et qu'il puisse apporter ses différentes méthodes au
41 groupe. C'est son travail par rapport à ça. Ça peut être de la prise de parole en public,
42 trouver sa place dans un groupe, l'appartenance d'un groupe, essayer aussi de faire
43 travailler ce jeune avec toutes les personnes euh que ce soit des infinis ou autre. Donc là
44 je suis vraiment dans un travail de communication orale dans un premier temps pour que
45 ce jeune puisse se retrouver personnellement et surtout quelle place il a dans un groupe en
46 tant que leader ou en tant que suiveur.

47

48 **B 6 : Justement en parlant de leader et de suiveur donc ce sont bien des éléments**
49 **constitutifs d'un groupe sont identifiables tels que le leader etc. Une fois identifiés, les**
50 **utilisez-vous d'une manière ou d'une autre ?**

51 b 6 : Oui bien sûr, moi je commence mon cours justement, c'est un de mes premiers cours
52 de savoir quelle place peut avoir un jeune en tant que leader et en tant que suiveur ensuite
53 je, par rapport à des petits jeux de rôle mis en place, on essaie d'identifier je dirai la
54 caractéristique du jeune et par rapport au projet qu'on va mettre en place, moi je sais les
55 personnes qui sont leaders donc qui vont se mettre en avant qui vont porter un peu ce

et vouloir plus suivre parce qu'ils sont plus à l'aise dans ce rapport au court métrage que je développe avec les IEP 1, on a des élèves qui vont s'occuper de la mise en scène qui vont être acteurs, qui seront à l'aise devant la caméra, en revanche on a des personnes qui sont un peu moins à l'aise, c'est pas pour autant qu'elles sont pas intéressantes et moi, donc ce sont des suiveurs et mon boulot, mon objectif c'est de savoir en tant que suiveur qu'est ce qu'elles peuvent faire ces personnes là et comment elles peuvent être à l'aise . L'exemple précis c'est que il y a des personnes qui vont s'attaquer à la mise en place du court métrage pourquoi pas réfléchir à des costumes à des décors etc. un peu le travail de l'ombre et peu importe le travail que, de l'ombre qu'il peut faire c'est un travail qui est utile et qui surtout, ça leur permet de trouver une place importante dans ce projet.

67

B 7 : D'accord nous reviendrons sur le groupe un peu plus tard. Votre statut ? Est-ce que vous vous concéderez comme accompagnateur?

b 7 : Oui à 100% euh je pense qu'on est des professionnels de l'éducation, en tant que formateur, en tant que professeur et on a affaire à un public qui cherche une place dans le monde du travail et je pense que notre objectif, et c'est l'objectif du CEFOC c'est de savoir accompagner ces jeunes pour les remettre dans de bonnes conditions sur le marché de l'emploi, donc je pense que le rôle d'accompagnateur euh prend toute sa valeur et je dirai un peu plus que le rôle de pédagogue ou d'éducateur qu'on peut avoir à la base.

76

B 8 : D'accord. Depuis tout à l'heure vous parlez de projet. Donc il y a le projet que vous mettez en place dans votre module.

b 8 : Oui.

80

B 9 : Et plus spécifiquement concernant le projet professionnel, dans vos propres mots, qu'est ce qu'un projet ?

b 9 : Un projet, euh, c'est une action qu'on va essayer de mettre en place sur euh sur plus ou moins long terme euh voilà « j'ai envie de monter un projet personnel ou professionnel, je vais réfléchir à ce projet, quels sont les objectifs de ce projet. Quand je vais trouver ces objectifs quels moyens je vais avoir à disposition pour les mettre en place ? Quelles

euh avec qui je vais pouvoir travailler, sur qui je vais
ssi les contraintes d'un projet pour faire attention euh pas

89 forcément aller dans de mauvaises directions. » Je pense que quand on a un projet, encore
90 une fois quel qu'il soit il faut prendre le temps de réfléchir à ce projet là, de prendre du
91 recul, de bien analyser l'ensemble des stratégies, des outils que nous avons en place et
92 surtout la démarche à suivre pour après concrètement aller et se déplacer sur le terrain.

93

94 **B 10 : Par cette visualisation, le projet joue-t-il un rôle dans l'avancement de la**
95 **formation ?**

96 b 10 : Oui je pense. Moi en tout cas, par rapport au module que j'ai en charge, c'est
97 vraiment, le projet est vraiment au milieu de ce module là parce que c'est vraiment la
98 concrétisation de ce module là. On a une partie théorie et pratique et bien évidemment on
99 essaie de développer la partie théorique pour trouver des astuces, des outils, pour
100 développer un projet et ce qui est intéressant, surtout je pense avec le public que nous
101 avons, c'est de tout faire passer à la concrétisation du projet parce que ça va leur permettre
102 de se remettre dans des conditions, je dirai professionnelles pour faire un projet, du coup
103 de retrouver une confiance individuelle et puis une confiance de travail d'équipe.

104

105 **B 11 : Vous parlez de confiance, de tout ça, euh comment définiriez vous la**
106 **motivation ?**

107 b 11 : D'un individu en générale ?

108

109 **B 12 : La motivation en générale.**

110 b 12 : D'accord. La motivation euh c'est quoi c'est un bien grand mot. La motivation je
111 pense se traduit par ce qu'on a envie de faire, ce qu'on a envie d'apporter par rapport à un
112 projet, euh un objectif euh c'est aussi par exemple un individu ou quel qu'il soit, voilà euh
113 « j'aime le sport, j'aime le foot, je suis motivé pour faire toute la semaine un match de foot
114 le dimanche maintenant j'ai trouvé une motivation pour m'améliorer pour m'entraîner pour
115 essayer de travailler en équipe avoir l'esprit collectif pour que ça se passe le mieux
116 possible » et surtout, qu'est ce que je peux apporter personnellement et est ce que je prends
117 plaisir à faire ça. Mais la motivation par exemple par rapport au match de foot « ça me dit



soir parce que j'ai autre chose à faire mais si je suis pas
nents je pourrai pas être bon le dimanche pendant le

120 match ».

121

122 **B 13 : D'accord. Pour revenir au centre de formation (rires) quel est le rôle du projet**
123 **dans la motivation ? Ou inversement.**

124 b13 : Je pense qu'il est très important parce que au départ on peut aussi avoir des jeunes
125 qui rentrent au CEFOC qui sont plus motivés, qui sont un peu perdus dans leur recherche
126 professionnelle, peut être dans leur vie aussi personnelle euh qui se peut être la plupart
127 s'estime qui sont capables de faire, la motivation est peut être plate voir négative et c'est
128 une des particularités du module que je fais c'est justement de retrouver une motivation
129 personnelle en prenant plaisir à faire un projet. Donc effectivement le, la motivation est
130 liée au projet et les deux mots sont indissociables.

131

132 **B 14 : D'accord. Quels éléments utilisez-vous en cas de démotivation ?**

133 b 14 : Alors les éléments que j'utilise sont beaucoup des outils, moi je travaille beaucoup
134 par des petits jeux de rôle par un groupe de 3 ou de 4, on essaie de mettre des situations en
135 jeu le fait qu'elles soient euh pour permettre de trouver un travail de groupe et permettre
136 aussi enfin par rapport à l'individu : qu'est ce que j'apporte personnellement dans cette
137 mise en situation donc pourquoi les jeux de rôle, parce que je pense que ça leur parle ça
138 permet aussi de voir de manière humoristique ou un peu plus légère un vrai problème de
139 groupe de travail, de projet et du coup je pense que cette méthode a vraiment comme
140 objectif de mémoriser en fait des termes importants parce que du coup c'est un jeu de rôle
141 je vais peut être plus m'impliquer ça va plus me parler et je vais retenir des choses. Alors
142 euh j'essaie euh la plupart du temps j'essaie de pas forcément écrire au tableau des termes
143 ou de leur donner, je sais pas, des dossiers de 20 pages qui ne serviraient à mes yeux pas à
144 grand-chose quoi.

145

146 **B 15 : Depuis tout à l'heure vous dites que c'est vous qui les motivez.**

147 b15 : J'essaie de les motiver mais ils se rendent compte qu'ils se motivent au fur et à
148 mesure par eux mêmes.

150 **B 16 : Donc il y a un retour.**

151 b 16 : Oui il y a retour, euh concrètement je vois qu'ils sont contents je pense de venir à
152 mon cours. Ils participent à, je leur pose des questions pour faire participer, je lance
153 souvent des débats donc ils sont vraiment acteurs de la conduite de leur cours. Moi j'essaie
154 de leur dire « c'est votre cours, c'est pas le mien, c'est votre projet et non le mien moi je
155 vous impose rien je vous demande de vous mettre vraiment au milieu du projet et
156 d'apporter ce que vous avez envie d'apporter et trouver des moyens essentiels pour que le
157 projet soit à la fois clair, efficace et simple ». Ils sont vraiment alors acteurs de leur cours.
158 C'est en tout cas comme ça que j'essaie de les motiver.

159

160 **B 17 : Donc en étant acteur ils sont motivants.**

161 b 17 : Oui tout à fait.

162

163 **B 18 : Pour changer de sujet, construisez-vous le projet d'orientation professionnel**
164 **avec eux ? A travers votre module.**

165 b 18 : Ca fait pas vraiment, ça fait pas partie de mon module euh ça fait pas partie de mes
166 missions mais il m'arrive de temps en temps de parler avec eux à propos pour eux la formation ça
167 dure 6 à 7 mois c'est une petite période de vie. Ils sont aussi à un âge où ils ont besoin d'être
168 ils traversent des étapes qui sont à la fois je dirai sentimentales, relationnelles,
169 passionnelles donc des fois ça m'arrive de parler avec eux en fin de cours parce que ils ont
170 envie de me dire des choses par rapport à ce qu'ils vivent au CEFOC, à l'extérieur. Alors
171 moi, j'ai une démarche très importante que je considère que c'est très professionnelle c'est-à-
172 dire que je vais jamais vers eux. J'attends qu'ils viennent vers moi. Je leur donne la
173 possibilité de discuter mais c'est très important à mes yeux qui fassent le premier pas.
174 Parce que on parlait d'accompagnement tout à l'heure, on parlait de pédagogie,
175 d'éducation euh c'est je pense que ce sont des critères qui sont indispensables à notre
176 métier mais on est pas le grand frère, on est pas le pote ou le copain et je pense qu'il faut
177 faire très attention à ne pas trop tomber dans l'affectif et c'est pas facile. Parce que si on
178 tombe trop dans l'affectif on perd le rôle du, de formateur.

179

quel point influencez-vous les jeunes que vous
r projet ?

182 b 19 : J'essaie toujours de partir de de leur exemple, d'essayer de les remotiver en
183 appuyant sur les qualités qui sont, euh de communication, euh d'estime, euh de présence
184 en essayant avec eux de voir les petites, les petits défauts qu'il faut améliorer. Ce qui est
185 important dans les discussions que je peux avoir c'est que je pars toujours d'eux, je ne
186 donne pas d'autres exemples et j'essaie, en fait, moi je suis juste un miroir en fait, ils ont
187 besoin de, peut être extérioriser quelque chose, moi je sers à ça et ils se rendent compte par
188 eux même que voilà, je me suis dit quelque chose à moi-même et je me le repose. Donc
189 moi je suis dans un rôle d'écoute euh j'essaie toujours de les recadrer par rapport à ce que
190 je peux faire, d'un point de vue professionnel, euh, je suis pas forcément là pour régler des
191 problèmes sentimentaux ou affectifs, moi c'est pas mon rôle, on en a parlé tout à l'heure
192 donc moi j'essaie toujours de les recadrer : pourquoi tu es venu au CEFOC, qu'est ce qui
193 t'a motivé à t'inscrire au CEFOC et ne perd pas en vue l'objectif global de ton, de ton
194 parcours au CEFOC c'est-à-dire que tu es là pour faire des stages pour te remettre
195 progressivement dans une ambiance de travail et pour, en sortant du CEFOC te redonner
196 une motivation, une confiance et une démarche professionnelle pour que tu puisses
197 rentrer dans le marché du travail. Bon j'essaie toujours de voir, d'avoir avec eux un
198 accompagnement sur leurs qualités professionnelles qu'ils peuvent déployer et développer
199 avec moi.

200

201 **B 20 : Du coup dans quelle mesure l'accompagnement interfère-t-il avec l'autonomie?**

202 b 20 : C'est une bonne question ça (rires). Euh (pause) L'autonomie c'est vrai que c'est un
203 mot clé pour eux, il faut qu'ils apprennent à travailler par eux par eux même mais je pense
204 qu'en rentrant au CEFOC ils ont plus de repères donc notre rôle d'accompagnateur c'est
205 justement de leur redonner ces repères là pour qu'ils puissent progressivement apprendre à
206 travailler tout seul et à se débrouiller par eux même. Un exemple concret euh en début de
207 formation je sais pas quoi faire euh « j'ose pas téléphoner à un maitre de stage, je suis
208 paniqué, je sais pas comment faire », moi mon boulot c'est de euh les apprendre à
209 téléphoner à une personne, à employer des mots justes professionnels, à reprendre la
210 respiration, ne pas bafouiller, à bien articuler, je passe sur ces détails là jusqu'au jour où la
211 personne est capable de téléphoner tout seul.

213 **B 21 : D'accord. Donc tout à l'heure je vous ai dit qu'on reviendrait sur la notion de**
214 **groupe. Justement vous faite dynamique de groupe mais qu'est ce que vous pensez du**
215 **principe de groupe ?**

216 b 21 : Le groupe est très important euh je pense que, euh on peut pas travailler tout seul
217 euh, y a je pense aussi des qualités humaines dans la constitution d'un groupe. « Qu'est ce
218 que je peux apporter aux autres et qu'est ce que les autres peuvent m'apporter quoi ? » Euh
219 dans n'importe quel type de travail on est à la fois des fois amener à travailler seul mais
220 c'est toujours pour quelque chose, pour un projet collectif. C'est ça je pense qui est
221 important et pour encore une fois pour répondre à votre question, euh le groupe c'est quoi
222 pour moi, euh c'est la place de l'individu et la place qu'il a avec les autres,
223 l'accompagnement qu'il peut avoir avec les autres, « comment je peux travailler avec les
224 autres ? Quand je veux travailler tout seul professionnellement parlant et comment je peux
225 travailler avec les autres personnes dans ce groupe ? »

226

227 **B 22 : Il y a des interactions peut être.**

228 b 22 : Alors, il y a toujours des interactions, il y a toujours des conflits, des conflits
229 relationnels, des conflits de subordination, autres conflits de ce type, évidemment dans
230 n'importe quel type de travail, c'est d'ailleurs, ça fait partie de mes cours de dynamisme de
231 groupe, comment gérer un conflit euh je pense par rapport à ça c'est que il faut savoir ,
232 avoir la capacité d'en parler a des personnes référentes qui sont justement capable de gérer
233 et de régler le conflit. Donc oui finalement il y a toujours une interaction quoi qu'il arrive
234 et après euh savoir peut être prendre du recul, euh il y a un conflit avec une personne qui
235 est euh employé comme moi peut être qu'on peut s'expliquer autrement même si on
236 apprécie pas on doit quand même travailler ensemble. Essayons de trouver des moyens
237 pour travailler le plus correctement possible ensemble.

238

239 **B 23 : Les interactions ne sont pas forcements négatives.**

240 b 23 : Bien sur, ça peut être positive, ça peut aussi booster, ça peut remotiver euh bien sur
241 tout à fait.

242



ositif ou négatif ?

244 b 24 : On est à peu près à mi-formation donc il reste 2, 3 mois euh de formation notamment
245 tous les projets ne sont pas encore passés. Donc pour l'instant c'est positif euh malgré
246 encore quelques individus euh notamment, c'est les pré apprentissage qui n'arrivent pas
247 encore à euh rentrer dans une notion de travail de groupe donc qui du coup pénalise un
248 petit peu je dirai la motivation du groupe. Mais oui globalement c'est positif euh il y a
249 aussi une différence entre les IEP et les PREA donc parce que c'est, les groupes sont
250 comme ça cette année, parce que aussi on, je vois et je me rends compte de plus en plus
251 euh le groupe, la motivation aussi de groupe joue aussi avec la maturité des personnes qui
252 constituent ce groupe et donc par rapport au 3 niveaux dont je m'occupe les IEP 1, les IEP
253 2 et les pré apprentissage, il y a une grande différence de maturité et donc ça se ressent
254 aussi dans la motivation des différents groupes que j'ai.

255

256 **B 25 : D'accord. Donc l'âge influence l'interaction du groupe ?**

257 b 25 : Oui ça influence complètement oui.

258

259 **B 26 : Est-ce que vous pouvez développer euh, parce que je pense que vous aviez un**
260 **exemple en tête quand vous parliez des PREA ?**

261 b 26 : Tout simplement c'est que dans un groupe de 12 stagiaires il y a pour l'instant 3
262 personnes, 3 individus qui se mettent pas dans le travail de groupe, qui n'arrivent pas à
263 trouver leur motivation par rapport au projet qu'on essaie de mettre en place. Du coup
264 elles vont peut être plus se, passer de temps à discuter entre eux et sur des discussions et
265 des sujets qui n'ont rien à voir avec le CEFOC ou leurs travaux dans cette structure là euh
266 et ces discussions là vont prendre le pas sur le groupe en entier et c'est très difficile de
267 travailler avec des personnes quand vous avez 3 personnes qui discutent et qui se croient
268 peut être dans un parc à manger un gâteau ou boire un café. Donc ça veut dire qu'ils n'ont
269 pas du tout une attitude professionnelle.

270

271 **B 27 : D'accord. Pour finir, selon vous, quels sont les facteurs favorisant**
272 **l'accompagnement ?**

facteurs qui favorise l'accompagnement c'est de, en tant
e image positive et motivante. Et leur donner euh l'image
275 d'une personne qui a envie de travailler avec ce groupe. Je pense que ça c'est très
276 important et ça se voit dès le premier cours. Si en tant que formateur vous arrivez, vous
277 avez pas préparé votre cours vous savez pas quoi dire, vous baillez, vous bafouillez, vous
278 avez limite les mains dans les poches, vous, enfin vous ne motiverez pas votre groupe.
279 Votre groupe vous le perdez jusqu'à la fin de la formation. Euh concrètement le premier
280 cours que j'ai fait en dynamisme de groupe, euh, servait donc à se présenter à essayer de se
281 connaître et moi je me suis mis à leur niveau parce qu'ils ne me connaissaient pas
282 également. On a fait des jeux de rôles sur des animations de réunions où on a justement on
283 a essayer de voir la place du leader et la place du suiveur, un cours donc extrêmement riche
284 euh et puis euh riche, vivant et euh assez interactif et je leur ai demandé à la fin du cours
285 d'écrire, euh ce qu'ils avaient pensé de ce cours parce que moi aussi ça me donnai des
286 idées sur à que j'avais à faire et comment je pouvais travailler sur les autres groupes que
287 j'allai développer avec eux et globalement il ont tous dit que le cours c'était très bien passé
288 et euh c'était génial bon enfin ça c'est bien pour moi mais c'est pas forcément mon
289 objectif, et ce que j'ai aimé dans leurs écrits c'est que ça m'a permis de me connaître et
290 d'apprendre à connaître les autres . Donc déjà ils ne le savaient pas mais inconsciemment
291 ils avaient déjà créé leur dynamisme de groupe. Donc je pense que, euh, le travail
292 d'accompagnement se fait aussi, c'est que voilà on a un projet à faire ensemble moi je suis
293 là pour vous aider, c'est pas mon projet, je mais c'est pas pour autant que je vais pas
294 m'incruster et que je vais rester à mon bureau à corriger des copies et les laisser travailler.
295 Moi je pense qu'il faut être très actif, faut pas hésiter aussi à se mettre des fois à leur
296 niveau en faisant attention de dire qu'on est quand même formateur d'adulte, on est
297 professionnel donc pas rentrer dans un, dans un travail lié à l'affectif. Je pense que là il
298 faut pas hésiter de dire « voilà je peux, je peux avoir confiance en Mr Bertrand, je peux lui
299 demander des choses, je peux oser faire des choses. » Voilà mon boulot c'est qu'ils osent
300 faire des choses. Et c'est comme ça que j'essaie de les accompagner.

301

302 **B 28 : Pour revenir sur votre place dans le groupe, vous avez dit à la fois que vous**
303 **vous mettiez à leur niveau.**

304 b 28 : Oui.



306 **B 29 : Mais qu'en même temps vous n'oubliez pas que vous êtes formateur.**

307 b 29 : Oui.

308

309 **B 30 : Est-ce que vous diriez quand même que dans ces cas là vous avez fait votre**
310 **deuil concernant le groupe étant donné que vous êtes en marge ?**

311 b 30 : Euhí j'essaie de vous donner un exemple précis. Alors je reprends encore le foot je
312 suis désolé

313 (Rires)

314 J'ai une équipe de foot, moi je suis l'entraîneur, j'ai des joueurs en face de moi mais moi je
315 suis pas sur le terrain. Ce sont les joueurs qui vont être sur le terrain. Donc moi mon boulot
316 c'est de les accompagner, de faire un travail en amont, pour que puissent, eux puissent
317 s'écarter dans leur projet et à jouer correctement. Après ils vont gagner ou perdre un
318 match, si ils gagnent on gagnera tous ensemble le match moi y compris, si ils perdent on
319 perdra tous le match moi y compris. Voilà, donc je pense que je suis là pour les
320 accompagner, pour les motiver, pour les booster, mais à un moment donné c'est à eux de
321 jouer. Donc moi je leur donne les outils pour qu'ils jouent correctement pour qu'ils se
322 fassent plaisir mais moi je reste au bord du terrain, je peux pas rentrer sur le terrain parce
323 que là du coup c'est pas mon rôle.

324

325 **B 31 : Je vous remercie pour l'ensemble de vos réponses et vous souhaite une bonne**
326 **continuité dans l'accompagnement des différents groupes que nous avons évoqués**
327 **durant cet entretien.**



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ANALYSE DE L'ENTRETIEN N°2

	Unité de sens	Sous-thème	Thème
I. 8- II b 1 : Oui. Donc Bertrand, j'ai 31 ans, je suis formateur, ça fait à peu près, euh un peu moins d'un an que je suis formateur et donc, que j'ai à faire à ce type de public et je fais de la dynamique de groupe et de l'aide aux semaines thématiques qui sont développés au CEFOC.	formateur type de public dynamique de groupe aide aux semaines thématiques développés		Présentation de l'interviewé
I. 13-22 B 2 : Quels sont les outils que vous utilisez dans votre module, que ce soit dynamique de groupe ou dans un second temps aide aux semaines thématiques, pour accompagner les jeunes dans leur insertion dans le monde professionnel ? b 2 : Bah ce sont des outils de communication, euh qui sont tout à fait abordables et très développés actuellement comme évidemment bien sûr internet euh comme des caméras,	outils de communication abordables développés internet caméras appareils photos accessibles exemples concrets et précis	<u>Outils</u> : communication (caméras, internet, appareils photos)	Accompagnement



<p>es outils</p> <p>à la fois</p> <p>plus accessible et plus intéressant notamment sur des exemples concrets et précis comme des projets qu'on peut mettre en place. L'exemple que je peux faire, que je peux vous donner, on essaie de mettre en place un projet avec les IEP 1, on a relativement besoin des caméras pour en faire un DVD ensuite.</p>	projets		
<p>I. 24-27 B 3 : Et ce projet c'est ?</p> <p>b 3 : Alors ce projet c'est, on va, ils vont faire pardon, un petit court métrage de 5 minutes euh basé euh sur des sketches de « caméra café » euh l'émission « caméra café » et donc ils ont besoin donc de caméras, deux caméras audiovisuelles pour filmer ce petit projet.</p>	petit projet	<u>Taille</u>	Projet
<p>I. 29-46 B 4 : Pouvez-vous présenter les stratégies que vous mettez en place dans ces modules ? Comme par exemple sur quels</p>	objectif global individu s'oxy retrouver	<u>Stratégies</u> : aspect du jeune / communication orale	Accompagnement



<p>b 4 : Alors globalement la dynamisme de groupe, je vais plus parler de la dynamisme de groupe</p> <p>B 5 : Oui</p> <p>b 5 : Évidemment que de l'aide aux semaines thématiques parce que c'est ma, je suis embauché plus sur ça, mon objectif global c'est de voir l'individu, du jeune dans un groupe c'est à dire comment il peut se retrouver individuellement et comment il peut réussir à travailler en équipe. Donc moi mon travail, ma stratégie c'est de lui donner des outils pour qu'il se sente à l'aise dans un, dans une équipe et qu'il puisse apporter ses différentes méthodes au groupe. C'est son travail par rapport à ça. Ça peut être de la prise de parole en public, trouver sa place dans un groupe, l'appartenance d'un groupe, essayer aussi de faire travailler ce jeune avec</p>	<p>afin de</p> <p>individuellement</p> <p>travailler en équipe</p> <p>stratégie</p> <p>donner des outils</p> <p>dans une équipe</p> <p>apporter ses différentes méthodes au groupe</p> <p>travail</p> <p>prise de parole en public</p> <p>trouver sa place dans un groupe</p> <p>l'appartenance</p> <p>faire travailler ce jeune avec</p> <p>infinités</p> <p>communication orale</p> <p>retrouver personnellement</p> <p>quelle place</p>	<p><u>De l'individuel au groupe :</u></p> <p>individualisation dans un groupe</p> <p>/ donner des outils pour</p> <p>s'intégrer à un groupe / travailler</p> <p>tous ensemble</p>	<p>Groupe</p>
---	---	---	---------------



<p>doit des</p> <p>ent dans</p> <p>un travail de communication orale dans un premier temps pour que ce jeune puisse se retrouver personnellement et surtout quelle place il a dans un groupe en tant que leader ou en tant que suiveur.</p>	<p>leader</p> <p>suiveur</p>		
<p>L. 48-66 B 6 : Justement en parlant de leader et de suiveur donc ce sont bien des éléments constitutifs d'un groupe sont identifiables tels que le leader etc. Une fois identifiés, les utilisez-vous d'une manière ou d'une autre ?</p> <p>b 6 : Oui bien sur, moi je commence mon cours justement, c'est un de mes premiers cours de savoir quelle place peut avoir un jeune en tant que leader et en tant que suiveur ensuite je, par rapport à des petits jeux de rôle mis en place, on essaie d'identifier je dirai la caractéristique du jeune et par rapport au projet qu'on va mettre en place, moi je sais les personnes qui</p>	<p>savoir quelle place</p> <p>jeux de rôle</p> <p>identifier</p> <p>caractéristique</p> <p>projet qu'on va mettre en place</p> <p>mettre en avant</p> <p>porter</p> <p>vouloir</p> <p>plus à l'aise</p> <p>acteurs</p>	<p><u>Les éléments constitutifs</u> : place du jeune / caractéristique du jeune / acteurs (leaders) / dans l'ombre (suiveurs)</p> <p><u>Travail en coopération</u></p>	<p>Groupe</p> <p>Projet</p>

<p>en avant</p> <p>et des</p> <p>personnes qui vont vouloir plus suivre parce qu'ils sont plus à l'aise dans ce sens là. Un exemple concret par rapport au court métrage que je développe avec les IEP 1, on a des í qui vont s'occuper de la mise en scène qui vont être acteurs, qui seront à l'aise devant la caméra, en revanche on a des personnes qui sont un peu moins à l'aise, c'est pas pour autant qu'elles sont pas intéressantes et moi, donc ce sont des suiveurs et mon boulot, mon objectif c'est de savoir en tant que suiveur qu'est ce qu'elles peuvent faire ces personnes là et comment elles peuvent être à l'aise . L'exemple précis c'est que il y a des personnes qui vont s'attaquer à la mise en place du court métrage pourquoi pas réfléchir à des costumes à des décors etc. un peu le travail de l'ombre et peu importe le travail que, de l'ombre qu'il</p>	<p>devant caméra</p> <p>pas intéressantes</p> <p>mon objectif</p> <p>peuvent faire</p> <p>elles peuvent être à l'aise</p> <p>s'attaquer à la mise en place</p> <p>travail de l'ombre</p> <p>utile</p> <p>une place importante dans le projet</p>		
---	--	--	--



<p>importante dans ce projet.</p>	<p>e et qui e place</p>		
<p>I. 68-75 B 7 : D'accord nous reviendrons sur le groupe un peu plus tard. Votre statut ? Est-ce que vous vous concéderez comme accompagnateur?</p> <p>b 7 : Oui à 100% euh je pense qu'on est des professionnels de l'éducation, en tant que formateur, en tant que professeur et on a affaire à un public qui cherche une place dans le monde du travail et je pense que notre objectif et c'est l'objectif du CEFOC c'est de savoir accompagner ces jeunes pour les remettre dans de bonnes conditions sur le marché de l'emploi, donc je pense que le rôle d'accompagnateur euh prend toute sa valeur et je dirai un peu plus que le rôle de pédagogue ou d'éducateur qu'on peut avoir à la base.</p>	<p>oui à 100 %</p> <p>professionnels de l'éducation</p> <p>formateur</p> <p>professeur</p> <p>public qui cherche</p> <p>monde du travail</p> <p>accompagner</p> <p>remettre</p> <p>bonnes conditions</p> <p>marché de l'emploi</p> <p>rôle</p> <p>valeur</p>	<p><u>Statut</u> : accompagnateur / formateur / professeur / pédagogue / éducateur</p> <p><u>Public</u></p> <p><u>Préparation au marché du travail</u></p>	<p>Accompagnement</p> <p>Insertion</p>

	<p>pédagogue</p> <p>éducateur</p> <p>base</p>		
<p>l. 77-92 B 8 : D'accord. Depuis tout à l'heure vous parlez de projet. Donc il y a le projet que vous mettez en place dans votre module.</p> <p>b 8 : Oui.</p> <p>B 9 : Et plus spécifiquement concernant le projet professionnel, dans vos propres mots, qu'est ce qu'un projet ?</p> <p>b 9 : Un projet, euh, c'est une action qu'on va essayer de mettre en place sur euh sur plus ou moins long terme euh voilà « j'ai envie de monter un projet personnel ou professionnel, je vais réfléchir à ce projet, quels sont les objectifs de ce projet. Quand je vais trouver ces objectifs quels moyens je vais avoir à disposition pour les mettre en place ? Quelles recherches je vais pouvoir faire euh avec qui je</p>	<p>action</p> <p>terme</p> <p>monter</p> <p>réfléchir</p> <p>objectifs</p> <p>moyens</p> <p>disposition</p> <p>recherches</p> <p>sur qui je vais pouvoir compter</p> <p>contraintes</p> <p>mauvaises directions</p> <p>prendre le temps de réfléchir</p> <p>recul</p>	<p><u>Caractéristiques</u> : longueur / envie / objectif / moyens / recherche / partenaire / analyser / démarche</p>	<p>Projet</p>



<p>pouvoir tes d'un projet pour faire attention euh pas forcément aller dans de mauvaises directions. » Je pense que quand on a un projet, encore une fois quel qu'il soit il faut prendre le temps de réfléchir à ce projet là, de prendre du recul de bien analyser l'ensemble des stratégies, des outils que nous avons en place et surtout la démarche à suivre pour après concrètement aller et se déplacer sur le terrain.</p>	<p>analyser l'ensemble des stratégies, des outils</p>		
<p>I. 94-103 B 10 : Par cette visualisation, le projet joue-t-il un rôle dans l'avancement de la formation ?</p> <p>b 10 : Oui je pense. Moi en tout cas par rapport au module que j'ai en charge c'est vraiment, le projet est vraiment au milieu de ce module là parce que c'est vraiment la concrétisation de ce module là. On a une partie théorie et pratique et bien évidemment on essaie de développer la</p>	<p>milieu concrétisation théorie / pratique développer trouver des astuces outils conditions</p>	<p><u>Le rôle de la formation</u> : théorie / pratique / astuces / outils / concrétisation / confiance individuelle et de travail d'équipe</p>	<p>Projet</p>
		<p><u>Public</u></p>	<p>Insertion</p>



ces, des qui est intéressant, surtout je pense avec le public que nous avons, c'est de tout faire passer à la concrétisation du projet parce que ça va leur permettre de se remettre dans des conditions, je dirai professionnelles pour faire un projet, du coup de retrouver une confiance individuelle et puis une confiance de travail d'équipe.	confiance individuelle confiance de travail d'équipe		
I. 105-120 B 11 : Vous parlez de confiance, de tout ça, euh comment définiriez vous la motivation ? b 11 : D'un individu en générale ? B 12 : La motivation en générale. b 12 : D'accord. La motivation euh c'est quoi c'est un bien grand mot. La motivation je pense se traduit par ce qu'on a envie de faire, ce qu'on a envie d'apporter par rapport à un projet, euh un objectif euh c'est aussi par	grand mot envie de faire envie d'apporter j'aime trouver améliorer m'entraîner essayer	<u>Intérêts</u> : envie / apports	Motivation



<p>it, voilà je suis motivé pour faire toute la semaine un match de foot le dimanche maintenant j'ai trouvé une motivation pour m'améliorer pour m'entraîner pour essayer de travailler en équipe avoir l'esprit collectif pour que ça se passe le mieux possible » et surtout, qu'est ce que je peux apporter personnellement et est ce que je prends plaisir à faire ça. Mais la motivation par exemple par rapport au match de foot « ça me dit rien d'aller aux entraînements le soir parce que j'ai autre chose à faire mais si je suis pas motivé pour aller aux entraînements je pourrai pas être bon le dimanche pendant le match ».</p>	<p>esprit collectif se passer le mieux possible apporter plaisir autre chose à faire</p>		
<p>I. 122-130 B 13 : D'accord. Pour revenir au centre de formation (rires) quel est le rôle du projet dans la motivation ? Ou inversement.</p> <p>b13 : Je pense qu'il est très important parce que au départ on peut aussi avoir des jeunes qui</p>	<p>sont plus motivés perdus leur vie plate</p>	<p><u>Le lien projet / motivation :</u> estime de soi / remotiver</p>	<p>Motivation</p>



<p>professionnelle, peut être dans leur vie aussi personnelle euh qui se peut être la plupart s'estime qui sont capables de faire, la motivation est peut être plate voir négative et c'est une des particularités du module que je fais c'est justement de retrouver une motivation personnelle en prenant plaisir à faire un projet. Donc effectivement le, la motivation est liée au projet et les deux mots sont indissociables.</p>	<p>chés, qui cherche négative retrouver prenant plaisir à faire un projet motivation est lié au projet indissociables</p>		
<p>I. 132-144 B 14 : D'accord. Quels éléments utilisez-vous en cas de démotivation ?</p> <p>b 14 : Alors les éléments que j'utilise sont beaucoup des outils, moi je travaille beaucoup par des petits jeux de rôle par un groupe de 3 ou de 4, on essaie de mettre des situations en jeu le fait qu'elles soient euh pour permettre de trouver un travail de groupe et permettre aussi enfin par rapport à l'individu : qu'est ce que</p>	<p>outils petits jeux de rôle situations par rapport à l'individu leur parle manière humoristique plus légère</p>	<p><u>Démotivation</u> : outils : jeux de rôle pour simplifier / trouver un travail de groupe / mettre en avant l'apport personnel</p>	<p>Motivation</p>



<p>mise en e, parce que je pense que ça leur parle ça permet aussi de voir de manière humoristique ou un peu plus légère un vrai problème de groupe de travail, de projet et du coup je pense que cette méthode a vraiment comme objectif de mémoriser en fait des termes importants parce que du coup c'est un jeu de rôle je vais peut être plus impliquer ça va plus me parler et je vais retenir des choses. Alors euh j'essaie euh la plupart du temps j'essaie de pas forcément écrire au tableau des termes ou de leur donner, je sais pas, des dossiers de 20 pages qui ne serviraient à mes yeux pas à grand-chose quoi.</p>	<p>vrai problème de groupe termes importants impliquer plus me parler retenir</p>		
<p>I. 146-161 B 15 : Depuis tout à l'heure vous dites que c'est vous qui les motivez.</p> <p>b15 : J'essaie de les motiver mais ils se rendent compte qu'ils se motivent au fur et à mesure par eux mêmes.</p>	<p>essai se motivent concrètement contents</p>	<p><u>Le rôle du formateur</u> : mettre les jeunes au centre du projet</p> <p><u>Retour de motivation</u> : comportements / participation /</p>	<p>Projet</p> <p>Motivation</p>



<p>vois qu'ils sont contents je pense de venir à mon cours. Ils participent à, je leur pose des questions pour faire participer, je lance souvent des débats donc ils sont vraiment acteurs de la conduite de leur cours. Moi j'essaie de leur dire « c'est votre cours, c'est pas le mien, c'est votre projet et non le mien moi je vous impose rien je vous demande de vous mettre vraiment au milieu du projet et d'apporter ce que vous avez envie d'apporter et trouver des moyens essentiels pour que le projet soit à la fois clair, efficace et simple ». Ils sont vraiment alors acteurs de leur cours. C'est en tout cas comme ça que j'essaie de les motiver.</p> <p>B 17 : Donc en étant acteur ils sont motivants.</p>	<p>participent à</p> <p>débats</p> <p>acteurs</p> <p>conduite</p> <p>votre cours</p> <p>cotre projet</p> <p>vous mettre vraiment au milieu du projet</p> <p>apporter</p> <p>envie</p> <p>moyens essentiels</p> <p>clair, efficace et simple</p> <p>acteurs</p> <p>les motiver</p> <p>motivants</p>	<p>acteurs de leur cours</p> <p><u>Rôle du formateur</u> : les motiver</p>	
--	--	--	--



<p>le sujet,</p> <p>construisez-vous le projet d'orientation professionnel avec eux ? A travers votre module.</p> <p>b 18 : Ca fait pas vraiment, ça fait pas partie de mon module euh ça fait pas partie de mes missions mais il m'arrive de temps en temps de parler avec eux í pour eux la formation ça dure 6 à 7 mois c'est une petite période de vie. Ils sont aussi à un âge où ils ont besoin d'í . ils traversent des étapes qui sont à la fois je dirai sentimentales, relationnelles, passionnelles donc des fois ça m'arrive de parler avec eux en fin de cours parce que ils ont envie de me dire des choses par rapport à ce qu'ils vivent au CEFOC, à l'extérieur.</p>	<p>pas partie</p> <p>missions</p> <p>parler avec eux</p> <p>la formation</p> <p>période de vie</p> <p>un âge où</p> <p>des étapes</p> <p>sentimentales</p> <p>relationnelles</p> <p>passionnelles</p> <p>envie</p> <p>dire des choses</p> <p>rapport à ce qu'ils vivent</p> <p>CEFOC</p> <p>extérieur</p>	<p><u>Rôle de la formation</u> : parler avec eux / période de vie / étapes (sentimentales, relationnelles, passionnelles)</p>	<p>Projet</p>



che très est très professionnelle c'est-à-dire que je vais jamais vers eux. J'attends qu'ils viennent vers moi. Je leur donne la possibilité de discuter mais c'est très important à mes yeux qui fassent le premier pas.	démarche très importante considère professionnelle jamais avec eux j'attends viennent vers moi donne possibilité discuter	<u>Rôle du formateur</u> : attitude professionnelle : attendre qu'ils viennent vers soi	Accompagnement
I. 174- 178 Parce que on parlait d'accompagnement tout à l'heure, on parlait de pédagogie, d'éducation euh c'est je pense que ce sont des critères qui sont indispensables à notre métier mais on est pas le grand frère, on est pas le pote ou le copain et je pense qu'il faut faire très attention à ne pas trop tomber dans l'affectif et c'est pas facile. Parce que si on tombe trop dans l'affectif on perd le rôle du,	accompagnement pédagogie éducation critères indispensables métier grand frère	<u>Statut</u> : affectif / statut de formateur	Accompagnement



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- 133 -

	pote copain faire très attention tomber l'affectif perd le rôle de formateur		
<i>1. 180-198 B 19 : Dans ces cas là, à quel point influencez-vous les jeunes que vous accompagnez pour élaborer leur projet ?</i>	partir de leur exemple remotiver	<u>Le rôle du formateur :</u> Remotiver : qualités / discussion / raison de la présence du jeune	Motivation



<p>de leur ver en appuyant sur les qualités qui sont, euh de communication, euh d'estime, euh de présence en essayant avec eux de voir les petites, les petits défauts qu'il faut améliorer. Ce qui est important dans les discussions que je peux avoir c'est que je pars toujours d'eux, je ne donne pas d'autres exemples et j'essaie, en fait, moi je suis juste un miroir en fait, ils ont besoin de, peut être extérioriser quelque chose, moi je sers à ça et ils se rendent compte par eux même que voilà, je me suis dit quelque chose à moi- même et je me le repose. Donc moi je suis dans un rôle d'écoute euh j'essaie toujours de les recadrer par rapport à ce que je peux faire, d'un point de vue professionnel, euh, je suis pas forcément là pour régler des problèmes sentimentaux ou affectifs, moi c'est pas mon rôle, on en a parlé tout à l'heure donc moi</p>	<p>qualités communication estime présence petits défauts améliorer discussions exemples miroir extérioriser sers je me suis dit quelque chose à moi-même repose écoute recadrer</p>	<p><u>Rôle du formateur</u> : miroir / extérioriser / recadrer / ambiance de travail / remotiver / confiance / démarche professionnelle / qualités professionnelles <u>Rôle de la formation</u> : ambiance de travail / redonner une motivation, une confiance / retourner dans le marché du travail</p>	<p>Accompagnement</p>
--	---	---	-----------------------



<p>moi tu es</p> <p>motivé à</p> <p>inscrire au CEFOC et ne perd pas en vue</p> <p>l'objectif global de ton, de ton parcours au</p> <p>CEFOC c'est-à-dire que tu es là pour faire des</p> <p>stages pour te remettre progressivement dans</p> <p>une ambiance de travail et pour, en sortant du</p> <p>CEFOC te redonner une motivation, une</p> <p>confiance et une démarche professionnelle pour</p> <p>que tu puisses rentrer dans le marché du</p> <p>travail. Bon j'essaie toujours de voir, d'avoir</p> <p>avec eux un accompagnement sur leurs qualités</p> <p>professionnelles qu'ils peuvent déployer et</p> <p>développer avec moi.</p>	<p>point de vue</p> <p>régler les problèmes sentimentaux</p> <p>ou affectifs</p> <p>pas mon rôle</p> <p>pourquoi</p> <p>venu</p> <p>qu'est ce qui t'as motivé</p> <p>perd pas en vue</p> <p>objectif global</p> <p>parcours</p> <p>faire des stages</p> <p>remettre progressivement</p> <p>une ambiance de travail</p> <p>redonner une motivation</p> <p>confiance</p> <p>rentrer</p>		
---	---	--	--



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

	<div>de voir</div> <div>davoir avec eux</div> <div>accompagnement</div> <div>qualités professionnelles</div> <div>déployer</div> <div>développer avec moi</div>		
--	---	--	--



<p>l'autonomie ?</p> <p>b 20 : C'est une bonne question ça (rires). Euh (longue pause) L'autonomie c'est vrai que c'est un mot clé pour eux, il faut qu'ils apprennent à travailler par euh par eux même mais je pense qu'en rentrant au CEFOC ils ont plus de repères donc notre rôle d'accompagnateur c'est justement de leur redonner ces repères là pour qu'ils puissent progressivement apprendre à travailler tout seul et à se débrouiller par eux même. Un exemple concret euh en début de formation je sais pas quoi faire euh « j'ose pas téléphoner à un maitre de stage, je suis paniqué, je sais pas comment faire », moi mon boulot c'est de euh les apprendre à téléphoner à une personne, à employer des mots justes professionnels à reprendre la respiration, ne pas bafouiller, à bien articuler, je passe sur ces</p>	<p>mesure</p> <p>avec</p> <p>autonomie</p> <p>mot clé pour eux</p> <p>apprennent à travailler</p> <p>rentrant</p> <p>plus de repères</p> <p>rôle d'accompagnateur</p> <p>redonner ces repères</p> <p>progressivement</p> <p>apprendre</p> <p>travailler tout seul</p> <p>débrouiller</p> <p>j'ose pas</p> <p>je suis paniqué</p> <p>comment faire</p> <p>apprendre à téléphoner</p> <p>employer des mots justes</p>	<p><u>Rôle de la formation :</u></p> <p>Autonomie : travail par eux-mêmes / se débrouiller</p> <p><u>Statut :</u> donner des repères / apprendre à travailler seul</p>	<p>Projet</p> <p>Accompagnement</p>
--	---	--	-------------------------------------



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

	ne est	professionnels		
		reprendre		
		pas bafouiller		
		bien articuler		
		détails		
		capable de		



PDF Complete.		ere to upgrade to ed Pages and Expanded Features		
la notion de groupe. Justement vous faite dynamique de groupe mais qu'est ce que vous pensez du principe de groupe ? b 21 : Le groupe est très important euh je pense que, euh on peut pas travailler tout seul euh, y a je pense aussi des qualités humaines dans la constitution d'un groupe. « Qu'est ce que je peux apporter aux autres et qu'est ce que les autres peuvent m'apporter quoi ? » Euh dans n'importe quel type de travail on est à la fois des fois amener à travailler seul mais c'est toujours pour quelque chose, pour un projet collectif. C'est ça je pense qui est important et pour encore une fois pour répondre à votre question, euh le groupe c'est quoi pour moi, euh c'est la place de l'individu et la place qu'il a avec les autres, l'accompagnement qu'il peut avoir avec les autres, « comment je peux	tout à fait sur	important pas travailler tout seul qualités humaines constitution apporter type de travail à la fois amener à travailler seul toujours pour quelque chose projet collectif important la place de l'individu la place qu'il a avec les autres professionnellement parlant	<u>De l'individuel au groupe:</u> qualités humaines / apport individuel / place de l'individu avec les autres <u>Travail en coopération</u> : projet collectif	Groupe



<p>ie veux parlant et comment je peux travailler avec les autres personnes dans ce groupe ? »</p>			
<p>I. 227-241 B 22 : Il y a des interactions peut être.</p> <p>b 22 : Alors il y a toujours des interactions, il y a toujours des conflits, des conflits relationnels, des conflits de subordination, autres conflits de ce type, évidemment dans n'importe quel type de travail, c'est d'ailleurs, ça fait partie de mes cours de dynamisme de groupe, comment gérer un conflit euh je pense par rapport à ça c'est que il faut savoir , avoir la capacité d'en parler a des personnes référentes qui sont justement capables de gérer et de régler le conflit. Donc oui finalement il y a toujours une interaction quoi qu'il arrive et après euh savoir peut être prendre du recul, euh il y a un conflit avec une personne qui est euh employée comme moi</p>	<p>toujours des interactions</p> <p>conflits</p> <p>relationnels</p> <p>subordination</p> <p>type</p> <p>n'importe quel type de travail</p> <p>gérer un conflit</p> <p>en parler à des personnes référentes</p> <p>régler le conflit</p> <p>prendre du recul</p> <p>s'expliquer autrement</p> <p>apprécie</p>	<p><u>Interactions</u> : conflits (relationnels, subordination) / remotiver</p> <p><u>Gestion de groupe</u> : en parler</p>	Groupe
		<p><u>Travail en coopération</u></p>	Projet



<p>trement d même travailler ensemble. Essayons de trouver des moyens pour travailler le plus correctement possible ensemble.</p> <p>B 23 : Les interactions ne sont pas forcements négatives.</p> <p>b 23 : Bien sur, ça peut être positive, ça peut aussi booster, ça peut remotiver euh bien sur tout à fait.</p>	<p>moyens correctement possible ensemble positive booster remotiver</p>		
<p>1.243-251 B 24 : Finalement, le groupe : positif ou négatif ?</p> <p>b 24 : On est à peu près à mi-formation donc il reste 2, 3 mois euh de formation notamment tous les projets ne sont pas encore passés. Donc pour l'instant c'est positif euh malgré encore quelques individus euh notamment, c'est les pré apprentissage qui n'arrivent pas encore à euh rentrer dans une notion de travail de</p>	<p>les projets ne sont pas encore passés malgré encore quelques individus rentrer notion de travail de groupe pénalise motivation du groupe</p>	<p><u>Positif</u></p> <p><u>De l'individuel au groupe :</u> individualisme / notion de travail de groupe</p>	<p>Groupe</p>
		<p><u>Validation</u></p>	<p>Projet</p>
		<p><u>Communicatif</u> : individualisme</p>	<p>Motivation</p>



<p>petit peu mais oui globalement c'est positif euh il y a aussi une différence entre les IEP et les PREA donc parce que c'est, les groupes sont comme ça cette année, parce que aussi on, je vois et je me rends compte de plus en plus euh le groupe</p>	<p>différence</p>		
<p>I. 251-269, la motivation aussi de groupe joue aussi avec la maturité des personnes qui constituent ce groupe et donc par rapport au 3 niveaux dont je m'occupe les IEP 1, les IEP 2 et les pré apprentissage, il y a une grande différence de maturité et donc ça se ressent aussi dans la motivation des différents groupes que j'ai.</p> <p>B 25 : D'accord. Donc l'âge influence l'interaction du groupe ?</p> <p>b 25 : Oui ça influence complètement oui.</p> <p>B 26 : Est-ce que vous pouvez développer</p>	<p>je vois et je me rends compte maturité dans la motivation des différents groupes que j'ai influence n'arrive pas à trouver leur motivation passer de temps à discuter entre eux rien à voir prendre le pas sur le groupe entier</p>	<p><u>Maturité</u> : trouver la motivation / amotivation (discussion, bruits) / attitudes professionnelle</p> <p><u>Communicatif</u> : individualisme</p>	<p>Motivation</p>



<p>PREA ?</p> <p>b 26 : Tout simplement c'est que dans un groupe de 12 stagiaires il y a pour l'instant 3 personnes, 3 individus qui se mettent pas dans le travail de groupe, qui n'arrivent pas à trouver leur motivation par rapport au projet qu'on essaie de mettre en place. Du coup elles vont peut être plus se, passer de temps à discuter entre eux et sur des discussions et des sujets qui n'ont rien à voir avec le CEFOC ou leurs travaux dans cette structure là euh et ces discussions là vont prendre le pas sur le groupe en entier et c'est très difficile de travailler avec des personnes quand vous avez 3 personnes qui discutent et qui se croient peut être dans un parc à manger un gâteau ou boire un café. Donc ça veut dire qu'ils n'ont pas du tout une attitude professionnelle.</p>	<p>viez un vriez des</p> <p>attitude professionnelle</p>		
--	--	--	--

<p>I'accompagnement ?</p> <p>b 27 : Je pense un des principaux facteurs qui favorise l'accompagnement c'est de, en tant que formateur, c'est de d'avoir une image positive et motivante. Et leur donner euh l'image d'une personne qui a envie de travailler avec ce groupe. Je pense que ça c'est très important et ça se voit dès le premier cours. Si en tant que formateur vous arrivez, vous avez pas préparé votre cours vous savez pas quoi dire, vous baillez, vous bafouillez, vous avez limite les mains dans les poches, vous, enfin vous ne motiverez pas votre groupe. Votre groupe vous le perdez jusqu'à la fin de la formation. Euh concrètement le premier cours que j'ai fait en dynamisme de groupe, euh, servait donc à se présenter à essayer de se connaître et moi je me suis mis à leur niveau</p>	<p>r, selon</p>	<p>en tant que formateur</p>	<p><u>Rôle du formateur</u> : image positive et motivante / se connaître</p>	<p>Accompagnement</p>
	<p>orisant</p>	<p>image positive et motivante</p> <p>envie de travailler avec ce groupe</p> <p>préparé</p> <p>baillez</p> <p>bafouillez</p> <p>les mains dans les poches</p> <p>motivez par votre groupe</p> <p>perdez</p> <p>présenter</p> <p>connaître</p> <p>mis à leur niveau</p> <p>place</p> <p>riche</p> <p>vivant</p> <p>interactif</p>	<p><u>Le rôle du formateur</u> : image positive et motivante / donner envie de travailler en groupe</p>	<p>Motivation</p>
			<p><u>Le rôle du formateur</u> : aider / encadrer</p>	<p>Projet</p>

<p>nt pas sur des animations de réunions où on a justement on a essayer de voir la place du leader et la place du suiveur, un cours donc extrêmement riche euh et puis euh riche, vivant et euh assez interactif et je leur ai demandé à la fin du cours d'écire, euh ce qu'ils avaient pensé de ce cours parce que moi aussi ça me donnai des idées sur à que j'avais à faire et comment je pouvais travailler sur les autres groupes que j'allai développer avec eux et globalement il ont tous dit que le cours c'était très bien passé et euh c'était génial bon enfin ça c'est bien pour moi mais c'est pas forcément mon objectif, et ce que j'ai aimé dans leurs écrits c'est que ça m'a permis de me connaître et d'apprendre à connaître les autres . Donc déjà ils ne le savaient pas mais inconsciemment ils avaient déjà créé leur dynamisme de groupe. Donc je pense que, euh,</p>	<p>j'avais à faire pouvais travailler j'allai développer avec eux me connaître apprendre à connaître les autres projet à faire ensemble monclure rester à mon bureau être très actif niveau attention professionnel travail lié à l'affectif demander osent</p>		
---	---	--	--



<p>ssi, cœst e moi je suis là pour vous aider, cœst pas mon projet, je mais cœst pas pour autant que je vais pas mœnclure et que je vais rester à mon bureau à corriger des copies et les laisser travailler. Moi je pense quœil faut être très actif, faut pas hésiter aussi à se mettre des fois à leur niveau en faisant attention de dire quœn est quand même formateur dœadulte, on est professionnel donc pas rentrer dans un, dans un travail lié à lœaffectif. Je pense que là il faut pas hésiter de dire « voilà je peux, je peux avoir confiance en Mr Bertrand, je peux lui demander des choses, je peux oser faire des choses. » Voilà mon boulot cœst quœils osent faire des choses. Et cœst comme ça que jœessaie de les accompagner.</p>			
<p>I. 302-323 B 28 : Pour revenir sur votre place dans le groupe, vous avez dit à la fois</p>	<p>terrain accompagner</p>	<p><u>Place du formateur</u> : donner les outils / place : deuil</p>	<p>Groupe</p>



B 29 : Mais qu'en même temps vous n'oubliez pas que vous êtes formateur.

b 29 : Oui.

B 30 : Est-ce que vous diriez quand même que dans ces cas là vous avez fait votre deuil concernant le groupe étant donné que vous êtes en marge ?

b 30 : Euh j'essaie de vous donner un exemple précis. Alors je reprends encore le foot je suis désolé

(Rires)

J'ai une équipe de foot, moi je suis l'entraîneur, j'ai des joueurs en face de moi mais moi je suis pas sur le terrain. Ce sont les joueurs qui vont être sur le terrain. Donc moi mon boulot c'est de les accompagner, de faire un travail en

en amont

s'écarter

jouer correctement

gagnent

tous ensembles

perdent

moi y compris

accompagner

motiver

booster

c'est à eux de jouer

outils

fassent plaisir

je peux pas rentrer sur le terrain

c'est pas mon rôle



<p>puissent jouer correctement. Après ils vont gagner ou perdre un match, si ils gagnent on gagnera tous ensembles le match moi y compris, si ils perdent on perdra tous le match moi y compris. Voilà, donc je pense que je suis là pour les accompagner, pour les motiver, pour les booster, mais à un moment donné c'est à eux de jouer. Donc moi je leur donne les outils pour qu'ils jouent correctement pour qu'ils se fassent plaisir mais moi je reste au bord du terrain, je peux pas rentrer sur le terrain parce que là du coup c'est pas mon rôle.</p>			
--	--	--	--

Voici le troisième entretien réalisé le jeudi 25 mars 2010 avec Charles, formateur en Technique de Recherche d'Emploi au Centre de Formation continue CEFOC-Lycée Sacré Cœur.

1 **C 1 : J'aimerais tout d'abord, vous remercier d'avoir accepté cette entrevue. Pour vous**
2 **exposer brièvement le déroulement : j'aimerais aborder avec vous différents principes**
3 **tels que l'accompagnement et le projet, que ce soit vis à vis de votre pratique ou de la**
4 **manière dont ils sont mis en place dans le centre de formation. Le cadre utilisé sera**
5 **celui des groupes que sont les « Insertion par l'Elaboration du Projet », IEP 1 et 2, et**
6 **les « Préparation à l'Apprentissage ». Pouvez-vous s'il vous plait, vous présenter en**
7 **quelques mots ?**

8 c 1 : Je m'appelle Charles, j'ai 37 ans je suis donc enseignant, j'ai été enseignant dans
9 l'éducation nationale en histoire géographie éducation civique pendant 10 ans et depuis
10 maintenant 4 ans je suis formateur dans divers organismes MFR, etc.

11

12 **C 2 : Quel module vous animez au CEFOC ?**

13 c 2 : Alors j'anime au CEFOC les modules TRE et le module Projet Santé.

14

15 **C 3 : Ok. Dans vos modules, quels sont les outils utilisés pour accompagner les jeunes**
16 **dans leur insertion dans le monde professionnel ?**

17 C 3 : Ils sont tout à fait variables euh ils peuvent être très simplement, d'abord des cours
18 classiques on va dire avec prise de notes ça peut être aussi des fiches préparées avec un
19 résumé de l'intégralité de la séquence, ça peut être de la vidéo, ça peut être des Power
20 Point, euh des transparents sur rétroprojecteur, voilà les types euh de matériels dont je peux
21 utiliser, que je peux utiliser ou des dossiers qui sont préparés comme le CV ou la lettre de
22 motivation.

23

24 **C 4 : Donc justement le CV et la lettre de motivation sont des outils spécifiques que**



l'insertion professionnelle.

26 c 4 : Oui bien évidemment, je les prépare à ces deux éléments.

27

28 **C 5 : Plus, si je me trompe pas, le recrutement ?**

29 c 5 : Le recrutement, l'entretien dans le recrutement, tout à fait.

30

31 **C 6 : D'accord. Pouvez-vous maintenant présenter les stratégies que vous mettez en**
32 **place dans votre module ? Par exemple, sur quels aspect du jeune vous appuyez-vous**
33 **afin de mener à bien son projet ?**

34 c 6 : Là aussi c'est très variable hein, ça dépend du jeune qu'on a devant soi, si c'est un
35 jeune qui est en rupture scolaire par exemple on va plutôt aller vers des stratégies qui vont
36 porter sur du concret à partir de ses expériences, à partir de ce qu'il a pu déjà créer, donc le
37 CV, la lettre de motivation, à partir de, d'existant euh pour des gens qui sont un peu plus
38 carré, un peu plus dans l'esprit on va dire euh scolaire, là on va pouvoir travailler sur
39 vraiment de l'apprentissage par une base de cours plus classique, euh puis après on va jouer
40 sur euh le relationnel. Je crois que c'est extrêmement important, des gens qui sont plutôt
41 timides vont attendre beaucoup de quelqu'un, notamment du formateur euh afin qu'il soit
42 le plus à l'aise possible et s'exprimer le plus librement possible donc là c'est extrêmement
43 important de jouer sur, alors pas sur l'intime mais en l'occurrence sur la connaissance du
44 jeune sur euh ce qu'il aime, ce qu'il n'aime pas, comment le prendre, l'individualisation et
45 être le plus individuel avec lui plus que de le prendre dans un groupe par exemple on va lui
46 laisser la parole sur de l'individuel.

47

48 **C 7 : Donc vous utilisez l'affectif.**

49 c 7 : Ouai, complètement. Et je l'assume.

50

51 (Rires)

52

53 **C 8 : Pensez vous que c'est un souci d'utiliser l'affectif ? Que ça peut être un piège ?**



euh, l'affectif ne peut s'utiliser qu'avec vraiment des euh
er par autre chose que par l'affectif. Alors attention il faut
65 pas mettre dans affectif n'importe quel euh quel élément. Euh l'affectif pour moi c'est euh
66 jouer sur peut être une corde sensible, sur euh un passé plutôt douloureux, euh sur un
67 manque euh dans, durant ma carrière j'ai notamment des jeunes qui avaient perdu des
68 parents par exemple hein ou des frères et des sœurs et l'affectif a pu être justement retrouvé
69 en moi, en le formateur bah soit l'image du père soit l'image du frère et ça ça peut être un
70 moyen aussi de le récupérer.

62

63 **C 9 : Est ce que vous vous qualifieriez d'accompagnateur ? Votre statut, parce que**
64 **vous êtes formateur mais pour vous au près des jeunes ?**

65 c 9 : Obligatoirement il y a une part d'accompagnement. Euh on doit être présent, euh à
66 tout moment de la formation euh alors notamment sur les deux matières que j'enseigne
67 aussi bien la TRE que le Projet Santé, euh afin de pouvoir au cours de la formation les
68 recadrer, les aider dans des choses dans lesquelles il a besoin, ça peut être les appels
69 téléphoniques, ça peut être un CV qui va être modifié, ça peut être une lettre de motivation
70 particulière pour un job d'été, j'ai eu le cas par exemple avec les IEP 2, euh ça peut être
71 aussi pour recherche d'un emploi, d'un listing d'entreprise, l'accompagnement n'est pas
72 simplement un accompagnement que l'on fait en classe, l'accompagnement se fait à tout
73 moment de la journée si ils en ont besoin.

74

75 **C 10 : Justement en parlant des IEP, euh, qu'est ce qu'un projet pour vous, comment**
76 **vous le définissez ?**

77 c 10 : Euh pour moi un projet c'est partir de bah euh de difficultés particulières et de
78 construire avec le jeune, euh on va dire d'élaborer avec le jeune euh une stratégie afin
79 d'arriver à un point final qui est à la fin de la formation un CV, une lettre de motivation,
80 c'est toutes les compétences de les refaire tout seul. Voilà. Donc ça c'est la stratégie ensuite
81 à l'intérieur il faut donc trouver par quel moyen, pour chacun des jeunes donc ça c'est
82 l'individualisation par contre, comment on les, les mener à ce, à cet objectif là. Le projet
83 pour moi c'est ça : partir d'un point A pour aller vers un point B et trouver toutes les
84 techniques, les astuces possibles pour qu'ils arrivent tous, euh, si ce n'est en même temps,
85 au moins à la fin de la formation à ce point B.

87 **C 11 : D'accord, vous parlez justement d'un point A à un point B, le projet joue-t-il un**
88 **rôle dans l'avancement de la formation du coup ?**

89 c 11 : Euh, vous pouvez répéter ça ?

90

91 **C 12 : Vous dites que le projet c'est mener euh le jeune d'un point A à un point B.**
92 **Donc est ce que le projet en lui même joue le rôle, joue un rôle d'avancement dans la**
93 **formation ?**

94 c 12 : On a quand même des étapes. Il y a des étapes intermédiaires qu'on peut pas, qu'on
95 peut pas passer. Chaque élément mis en œuvre dans le projet, dans les séquences par
96 exemple, doit être acquis pour passer à la séquence suivante. Donc obligatoirement le
97 projet doit être structuré à la base afin que le jeune puisse atteindre son dit projet. Si il y a
98 un trou un moment dans la structuration, dans la compréhension des choses, euh le la la
99 séquence suivante ne sera pas acquise obligatoirement. Donc oui le projet, il doit être
100 établie à la base et après le rythme se prendra au fur et à mesure pour chaque élève.

101

102 **C 13 : Le projet : trajet ou objectif ?**

103 c 13 : Trajet.

104

105 **C 14 : Trajet ?**

106 c 14 : Hum.

107

108 **C 15 : D'accord. Vous construisez un projet d'orientation professionnel avec eux ?**

109 c 15 : Une part. Une part puisqu'on est en lien avec d'autres formateurs qui sont eux plus
110 enclin à s'occuper du réel projet de formation ou du projet professionnel. Moi je ne suis
111 qu'un rouage dans l'intégralité du projet.

112

113 **C 16 : Comment vous, vous faites pour, pour construire ce projet d'orientation**
114 **professionnel avec eux ?**



être en capacité de faire évoluer euh bah sa matière par
le choix des orientations du jeune. On sait pertinemment
qu'un jeune quand il est en formation, notamment les IEP, peut changer 2 à 3 fois
d'orientation au cours de la formation donc être en capacité d'entendre ces changements,
être en capacité aussi de l'orienter vers des formations puisqu'on a quand même une écoute
dans des cours particuliers, être capable de dire « moi je détecte en toi tel ou telle qualités
qui pourrait peut être te mener vers tel ou tel métier. Est ce que c'est des métiers que tu as
déjà testés, est ce que tu t'es renseigné sur ces métiers là ? ». Je pense que chacun d'entre
nous, dans notre vision du jeune on a la possibilité de euh de détecter des choses et de
diriger le jeune vers tel ou tel métier. Donc projet professionnel ou projet de formation.

125

**C 17 : Vous dites que les jeunes peuvent changer de projet en cours de route,
comment (pause) comment vous gérer ce changement, ce changement de cap ?**

c 17 : Sur mon, sur mon travail ça pose pas de problème. On est sur des compétences
différentes mais en terme de formation, en terme euh de qualités personnelles ça va pas
changer grand chose. Moi, en théorie par exemple en projet santé ça va pas totalement
changer ma vision des choses, simplement c'est des compétences autres qu'on va mettre en
avant et la capacité à changer à l'intérieur d'un CV ou d'une lettre de motivation des
qualités, des compétences, des expériences qu'on va mettre plutôt en avant plutôt que
d'autres.

135

**C 18 : En parlant de compétences et de choses comme ça, pour vous, qu'est ce que la
motivation ?**

c 18 : (Soupires) La motivation. Euh, la motivation, alors je vais être très euh très abrupte
sur le sujet, la motivation c'est pour moi ce qu'il manque le plus aujourd'hui chez les jeunes
euh en face à face euh pour ces jeunes qui ont entre 18 et 25 ans à peu près. Euh la
motivation est très peu présente. Je vais élargir un peu hein, je trouve qu'ils n'ont aucune
qualités. Ca c'est quelque chose de récurant dans cette phase d'âge, alors peut être aussi
dans ce type de public là et la motivation est souvent euh liée à un salaire, à une
rétribution, liée à euh c'est pas un objectif, le métier c'est plus une rétribution ou un salaire,
être bien dans hum, dans un métier même si ce métier me correspond pas exactement.

146



dans la motivation ?

148 c 19 : Ça serait de faire immerger cette motivation, c'est à dire être en capacité pour nous
149 de faire immerger chaque jeune des motivations particulières qui sont autres que celles que
150 je viens de citer juste avant. Des motivations d'ordreeee comme des compétences par
151 exemple, d'envie, de nécessité, mais aussi de passion par exemple. Je crois que le mot
152 passion quand on leur pose la question, ils ont très très peu de passion et ils se projettent
153 très très peu dans l'avenir. Et je pense que la motivation c'est justement leur faire faire
154 changer en eux des passions, des envies, et que ces envies puissent les transcrire dans un
155 métier qu'ils auront choisi.

156

157 **C 20 : Donc ça ça serait par le projet.**

158 c 20 : Ouai.

159

160 **C 21 : Et inversement : le rôle de la motivation dans le projet ?**

161 c 21 : Ca c'est plus risqué. Euh on a notamment beaucoup de jeunes filles qui veulent faire
162 des métiers qui sont liés à la petite enfance. C'est une grande motivation. Je pense en effet
163 qu'elles ont toutes les qualités, toutes les motivations pour ces projets là malheureusement,
164 enfin pour elles, euh il est de notre devoir de leur dire que ces métiers là aujourd'hui sont
165 totalement bouchés, et on peut, on peut pas dire, si on est un peu euh professionnel, les
166 envoyer vers ces métiers là. Donc on est obligé malheureusement de, je sais pas comment
167 le dire, de jouer un peu avec ces motivations en essayant de trouver des motivations on va
168 dire latérales, à côté, pour les orienter vers d'autres métiers que ces métiers liés à la petites
169 enfance etc. Ces exemples sont biens (pause)

170

171 **C 22 : Si il y a motivation il peut y avoir démotivation.**

172 c 22 : Evidemment.

173

174 **C 23 : Quels éléments utilisez-vous en cas de démotivation ?**

175 c 23 : Là aussi tout dépend de la personne que l'on a en face de soi. Euh ça dépend aussi du
176 type de démotivation. Si la démotivation vient de par le faite qu'un jeune ne va pas trouver



n'empêche un formateur de l'aider dans sa recherche de
avec lui l'appel téléphonique, pourquoi pas d'appeler ces

179 employeurs potentiels afin de lui redonner un peu de, voilà un petit coup de booste. Si par
180 contre la démotivation vient du fait qu'il ne trouve pas sa place dans le groupe ou dans la
181 formation, là c'est un peu plus compliqué, euh je pense ...qu'il est possible de taper du
182 poing sur la table et de leur rappeler les règles notamment ...sur la formation. Les remettre
183 face à leurs responsabilités. Démotivation, voilà c'est, ça va se jouer aussi à partir de
184 chaque jeune, de chaque oui, de chaque personnalité.

185

186 **C 24 : D'accord. Il y a motivation mais il y a aussi le fait que eux puisse être motivant.**

187 **Qu'est ce que vous en pensez ?**

188 c 24 : Bah je crois que l'on fait pas ce métier si nous on est pas motivé. C'est à dire qu'on à
189 pas besoin à la rigueur de l'élève, pour nous motiver à venir le matin et à faire notre travail
190 le plus contentieusement possible. Ca me semble indispensable. Euh, on, obligatoirement
191 la motivation d'un jeune sur, euh un cours quel qu'il soit, euh je sais même pas si c'est le
192 terme de motivation mais en tout cas l'envie va naître de la personne qui va être devant
193 elle. Si le formateur donne de l'énergie, si le formateur est à l'écoute, si le formateur laisse
194 s'exprimer, il y a pas de raison que la motivation durant un cours s'effondre. Il n'y a aucune
195 raison. Si il se sent écouté, si il se sent, si on lui laisse la parole, il y a aucune raison, et si le
196 formateur met la même énergie qu'il attend de ses élèves euh, ses élèves entre guillemets, il
197 y a aucune raison que tout ça retombe. C'est la base. Pour moi le formateur est l'élément
198 qui donne l'impulsion. Donc si le formateur ne donne pas l'impulsion, on peut pas attendre
199 du jeune qu'il ait la bonne impulsion, qu'il ait la même motivation.

200

201 **C 25 : Tout à l'heure vous parliez de la place dans le groupe, donc en parlant**
202 **justement de groupe, qu'est ce que vous pensez du principe de groupe ?**

203 c 25 : Euh l'individualisation veut pas dire pour autant qu'on sort une personne d'un euh
204 justement du cadre de la société, d'un groupe et de la gestion d'un groupe. Euh
205 l'individualisation pour moi c'est la capacité de répondre à des attentes d'un jeune dans le
206 cadre sociétale qui est justement le groupe. C'est à dire avec les bienfaits du groupe et aussi
207 les méfaits du groupe. Euh, le bruit, l'inattention, la blague qui va partir, euh les tensions
208 internes qui vont pouvoir se créer, ça fait partie de la vie, ça fait partie de la vie en société.

simplement en individuel, en face à face individuel, ça
avec leur projet professionnel. Il n'y a pas de métier
211 aujourd'hui où on est tout seul, où on n'est pas confronté à un moment ou à un autre à des
212 collègues, à un groupe, à une hiérarchie etc. Donc obligatoirement le groupe est nécessaire,
213 afin de trouver sa place, ça permet aussi de donner une image du jeune, est ce que ça sera
214 plutôt un meneur, parce que ça dans un choix de métier ça peut être intéressant, au niveau
215 d'une carrière ça peut être intéressant, plutôt que pour quelqu'un qui va être simplement
216 quelqu'un qui suit, quelqu'un qui est plutôt en retrait dans le groupe. Mais il sera toujours
217 dans le groupe quelque soit sa place.

218

219 **C 26 : Donc vous parlez de meneurs et de suiveurs, on sait bien qu'il y a des éléments**
220 **constitutifs dans un groupe donc une fois identifiés, meneurs, suiveurs tout ça, est ce**
221 **que vous les utilisez d'une manière ou d'une autre ?**

222 c 26 : Bien sur. J'aurai tendance à inverser. C'est à dire voilà, euh les suiveurs seraient pour
223 moi plutôt des gens que je vais prendre en charge en tant que éléments moteurs, afin qu'ils
224 inversent un petit peu les rôles et qu'ils retrouvent une place un peu plus équilibrée dans la
225 classe. C'est à dire par exemple que je vais aller beaucoup les chercher pour euh mener un
226 débat par exemple, pour lancer les idées d'un débat. Ça je trouve ça extrêmement
227 intéressant. Alors que ceux qui sont naturellement meneurs je vais, non pas les réduire à
228 l'état de faire valoir, mais je vais essayer au contraire de leur euh inculquer l'idée d'écouter
229 l'autre et à partir de l'écoute essayer à la rigueur de donner son opinion et de respecter
230 l'opinion de l'autre. C'est vraiment ça l'idée. Je fonctionne beaucoup en débat euh je fais
231 souvent ce qu'on appelle des brain storming au départ, au départ de mes cours, et ce brain
232 storming pour moi il est important pour laisser la parole à chacun, donc la redistribuer de
233 façon la plus juste possible. Si on arrive à faire ça normalement le groupe s'est équilibré.
234 C'est ça le principe.

235

236 **C 27 : A quelle fin utilisez-vous le groupe ?**

237 c 27 : Euh le groupe... Pas simple comme question.

238

239 **C 28 : Vous pouvez utiliser un exemple.**



peut qu'avancer ensemble. On peut pas en laisser un sur
at le reste du groupe continue à avancer. Donc le groupe

242 pour moi il est d'abord dans cette structure là, ça veut dire que le groupe est à la fois un
243 moyen de protéger peut être de l'extérieur mais aussi de se sentir, de se sentir protéger.
244 Alors je vais essayer d'être clair, les IEP 1 par exemple, on a eu une rupture de motivation
245 assez rapide dans l'année avec la formation à l'intérieur du groupe de la classe, du groupe,
246 de ce sous groupe. Tant qu'on n'a pas réussi à ressouder un minimum les groupes, à les
247 faire travailler ensemble, euh on a été toujours dans un échec, dans un refus de travail. Au
248 moment où le groupe a été reformer, ressouder où chacun a avancé avec les autres, a
249 soutenu hein on a toujours l'idée du soutien aussi, là on a réussi à mettre en œuvre les
250 choses. Cette idée de soutenir, de ne jamais laisser personne sur le bord du chemin et que
251 tout le monde avance, pas au même rythme, plutôt en avance en l'occurrence. Pour moi
252 l'idée de groupe c'est celui là, je peux m'en servir dans cette proportion là.

253

254 **C 29 : Le groupe finalement : positif ou négatif ?**

255 c 29 : Positif. Extrêmement positif. Il est impossible pour moi de travailler en individuel
256 euh enfin totalement en individuel. Le poids du groupe est important. Dans la formation du
257 jeune en lui même. On ne peut pas être sans être dans un groupe. Partout. Je repasse
258 souvent de la télé réalité par exemple, le groupe on voit bien ce que c'est que le groupe. Le
259 groupe c'est aussi être confronté à des gens qui n'ont pas les mêmes opinions, c'est
260 confronté à des meneurs d'accord, c'est ne pas se laisser manger par les autres. Et en
261 entreprise on aura exactement, enfin dans le monde du travail on aura exactement les
262 mêmes structures qui se mettront en œuvre. Donc les sortir du groupe se serait vraiment
263 une très très grosse erreur. Donc c'est extrêmement positif.

264

265 **C 30 : Dans quelle mesure l'accompagnement interfère-t-il avec l'autonomie ?**

266 c 30 : Euh, je pense qu'il n'interfère pas. Je pense que c'est un passage. Euh on ne peut pas
267 demander à des jeunes d'être tout de suite autonome. Donc obligatoirement
268 l'accompagnement va leur permettre de prendre des bases, de prendre des appuis, euh des
269 techniques afin de devenir de plus en plus autonome. Euh un jeune qui rentrera et voilà
270 qui dit « je suis totalement autonome, je suis capable de faire toutes les choses par moi-
271 même », il n'aurait pas de raison d'être ici. Il apprendrait rien ici si il est vraiment



274 la recherche d'une formation. Il le fait naturellement. Je pense que le le le suivi en fait va
275 aider justement au départ ces jeunes qui ont besoin d'autonomie à mettre en œuvre euh des
276 stratégies, des stratégies justement de recherche d'autonomie, alors dans ma, dans mon
277 cours par exemple, c'est être capable de passer un coup de téléphone par exemple, ça ça
278 demande, enfin à une entreprise, ça demande une certaine autonomie, mais on ne les
279 envoie pas comme ça tout de suite. Au départ le formateur est avec eux, il les prépare à ce
280 coup de téléphone, au premier coup de téléphone il est avec eux, il corrige si il y a besoin,
281 puis ensuite peu à peu on leur lâche la bride pour qu'ils puissent partir tout seul. Et à
282 chaque élément c'est toujours la même chose. Voilà. Sur la création d'un CV on est
283 exactement sur la même chose. Au départ, on crée la forme, on crée le fond avec le jeune et
284 lorsque on sent que les choses sont bien intégrées on peut lâcher un tout petit peu la bride
285 pour qu'il vienne y mettre à l'intérieur de nouvelles compétences, de nouveaux stages, de
286 nouvelles expériences et de créer son propre CV avec sa propre personnalité à l'intérieur.
287 Pour moi ce n'est pas ansynomique.

288

289 **C 31 : Vous faites la distinction entre accompagnement et suivi en fait ?**

290 c 31 : Non pour moi, c'est à peu près la même chose. L'accompagnement c'est
291 accompagner le jeune jusqu'à ce qu'on puisse le lâcher pour qu'il puisse euh prendre son
292 envol tout seul. Et le suivi c'est, maîtriser le cadre. C'est plus rester dans des règles de vie
293 par exemple, des savoirs être. Ca c'est le suivi, ça fait un suivi un peu plus clair, plus
294 simple mais l'accompagnement oui c'est tout ça, lâcher peu à peu les rênes pour qu'il puisse
295 prendre son envol.

296

297 **C 32 : D'accord. Pour finir et pour que ce soit même plus clair, selon vous, quels sont**
298 **les facteurs favorisant l'accompagnement ?**

299 c 32 : Les facteurs qui favorisent l'accompagnement.

300

301 **C 33 : Oui**

302 c 33 : En cas d'un accompagnement réussi, passe par quoi ? C'est ce que vous entendez ?

304 **C 34 : Sur même si la famille n'est pas forcément bonne euh les facteurs oui qui**
305 **aident à l'accompagnement.**

306 c 34 : C'est à peu près ce que j'ai dit depuis le départ. Pour moi c'est, on en a peut être pas
307 parler encore, c'est le respect des règles, des règles euh qui sont induites par le, par le
308 centre, ça c'est vraiment important, c'est la capacité que ce jeune à la sortie de la formation
309 soit en autonomie sur différents points particuliers notamment en recherche d'emploi par
310 exemple, en recherche de formation, euh c'est aussi euh la capacité de vivre au sein d'un
311 groupe et en société bien évidemment euh ça fait partie de l'apprentissage de base, des
312 savoirs faire de bases. Euh voilà c'est à peu près les inter(?). C'est tout ce qu'on a dit
313 depuis le départ. C'est euh bah tous ces éléments qui font que, qu'ils vont d'un point A à un
314 point B tout ce qu'on a pu leur donner au cours de la formation afin qu'ils soient de plus en
315 plus libres et autonomes. Et à la fois bien dans leur esprit, dans leurs, claire dans leurs
316 aspirations, dans leurs capacités etc.

317

318 **C 35 : Je vous remercie pour l'ensemble de vos réponses et vous souhaite une bonne**
319 **continuité dans l'accompagnement des différents groupes que nous avons évoqués**
320 **durant cet entretien.**

ANALYSE DE L'ENTRETIEN N°3

	Unité de sens	Sous thème	Thème
<p>I 8-13 c 1 : Je m'appelle Charles, j'ai 37 ans je suis donc enseignant, j'ai été enseignant dans l'éducation nationale en histoire géographie éducation civique pendant 10 ans et depuis maintenant 4 ans je suis formateur dans divers organismes MFR, í . etc.</p> <p>C 2 : Quel module vous animez au CEFOC ?</p> <p>c 2 : Alors j'anime au CEFOC les modules TRE et le module Projet Santé.</p>	<p>enseignant</p> <p>formateur</p> <p>anime</p> <p>modules</p>	<p><u>Statut</u> : formateur</p>	<p>Présentation de l'interviewé</p> <p>Modules animés</p>
<p>I 15-22 C 3 : Ok. Dans vos modules, quels sont les outils utilisés pour accompagner les jeunes dans leur insertion dans le monde professionnel ?</p> <p>C 3 : Ils sont tout à fait variables euh ils peuvent être très simplement, d'abord des cours classique on va dire avec prise de note ça peut être aussi des fiches préparées avec un résumé</p>	<p>variables</p> <p>classiques</p> <p>prise de notes</p> <p>fiches préparées</p> <p>intégralité de la séquence</p> <p>la vidéo</p>	<p><u>Outils</u> : cours classique / fiches réparées / matériels (vidéo, transparents, power point) /dossiers</p>	<p>Accompagnement</p>



<p>tre de la</p> <p>eu des</p> <p>transparents sur rétroprojecteur voilà les types</p> <p>eu de matériel dont je peux utiliser, que je</p> <p>peux utiliser ou des dossiers qui sont préparés</p> <p>comme le CV ou la lettre de motivation.</p>	<p>Power Point</p> <p>transparents</p>		
<p>I. 24-29 C 4 : Donc justement le CV et la lettre de motivation sont des outils spécifiques que vous utilisez quand même pour l'insertion professionnelle.</p> <p>c 4 : Oui bien évidemment, je les prépare à ces deux éléments.</p> <p>C 5 : Plus, si je me trompe pas, le recrutement ?</p> <p>c 5 : Le recrutement, l'entretien dans le recrutement, tout à fait.</p>	<p>CV</p> <p>lettre de motivation</p> <p>outils</p> <p>prépare</p> <p>recrutement</p> <p>entretien</p>	<p><u>Outils</u> : CV / lettre de motivation / entretien de recrutement</p> <p><u>Préparation au marché du travail</u></p>	<p>Insertion</p>



<p>mettez en place dans votre module ? Par exemple, sur quels aspect du jeune vous appuyez-vous afin de mener à bien son projet ?</p> <p>c 6 : Là aussi c'est très variable hein, ça dépend du jeune qu'on a devant soi, si c'est un jeune qui est en rupture scolaire par exemple on va plutôt aller vers des stratégies qui vont porter sur du concret à partir de ses expériences, à partir de ce qu'il a pu déjà créer, donc le CV, la lettre de motivation, à partir de, d'existant euh pour des gens qui sont un peu plus carré, un peu plus dans l'esprit on va dire euh scolaire, là on va pouvoir travailler sur vraiment de l'apprentissage par une base de cours plus classique, euh puis après on va jouer sur euh le relationnel. Je crois que c'est extrêmement important, des gens qui sont plutôt timides vont</p>	<p>stratégies</p> <p>aspect du jeune</p> <p>variable</p> <p>rupture scolaire</p> <p>concret</p> <p>expériences</p> <p>déjà créé</p> <p>d'existant</p> <p>carré</p> <p>l'esprit</p> <p>scolaire</p> <p>apprentissage</p> <p>base de cours classique</p> <p>relationnel</p> <p>timides</p> <p>attendre</p>	<p><u>Stratégies</u> : individualisation / concrétisation des expériences / apprentissage / relationnel / intime / intérêts / répondre aux attentes des jeunes / affectif</p>	<p>Accompagnement</p>
---	--	---	-----------------------



<p>ment du</p> <p>à l'aise</p> <p>possible et s'exprimer le plus librement possible donc là c'est extrêmement important de jouer sur, alors pas sur l'intime mais en l'occurrence sur la connaissance du jeune sur euh ce qu'il aime, ce qu'il n'aime pas, comment le prendre, l'individualisation et être le plus individuel avec lui plus que de le prendre dans un groupe par exemple on va lui laisser la parole sur de l'individuel.</p> <p>C 7 : Donc vous utilisez l'affectif.</p> <p>c 7 : Ouai, complètement. Et je l'assume.</p> <p>(Rires)</p> <p>C 8 : Pensez vous que c'est un souci d'utiliser l'affectif ? Que ça peut être un piège ?</p> <p>c 8 : On me l'a souvent reproché, euh, l'affectif ne peut s'utiliser qu'avec vraiment des euh des</p>	<p>le plus à l'aise possible</p> <p>s'exprimer le plus librement possible</p> <p>jouer sur</p> <p>pas sur l'intime</p> <p>connaissance du jeune</p> <p>aime / aime pas</p> <p>comment le prendre</p> <p>individualisation</p> <p>assume</p> <p>reproché</p> <p>affectif</p> <p>pas pu rattraper par autre chose</p> <p>élément</p> <p>corde sensible</p>		
--	--	--	--



<p>ar autre n il faut pas mettre dans affectif n'importe quel euh quel élément. Euh l'affectif pour moi c'est euh jouer sur peut être une corde sensible, sur euh un passé plutôt douloureux, euh sur un manque euh dans, durant ma carrière j'ai notamment des jeunes qui avaient perdu des parents par exemple hein ou des frères et des sœurs et l'affectif a pu être justement retrouvé en moi, en le formateur bah soit l'image du père soit l'image du frère et ça ça peut être un moyen aussi de le récupérer.</p>	<p>passé plutôt douloureux manque retrouvé image</p>		
<p>I 63-73 C 9 : Est ce que vous vous qualifieriez d'accompagnateur ? Votre statut, parce que vous êtes formateur mais pour vous au près des jeunes ?</p> <p>c 9 : Obligatoirement il y a une part d'accompagnement. Euh on doit être présent, euh à tout moment de la formation euh alors</p>	<p>une part d'accompagnement présent à tout moment au cours de la formation recadrer</p>	<p><u>Statut (rôle) du formateur :</u> recadrer / aider / accompagner tout au long de la formation</p>	<p>Accompagnement</p>



<p>de pouvoir au cours de la formation les recadrer, les aider dans des choses dans lesquelles il a besoin, ça peut être les appels téléphoniques, ça peut être un CV qui va être modifié, ça peut être une lettre de motivation particulière pour un job d'été, j'ai eu le cas par exemple avec les IEP 2, euh ça peut être aussi pour recherche d'un emploi, d'un listing d'entreprise, l'accompagnement n'est pas simplement un accompagnement que l'on fait en classe, l'accompagnement se fait à tout moment de la journée si ils en ont besoin.</p>	<p>enseigne euh afin aider besoin pas simplement un accompagnement que l'on fait en classe à tout moment de la journée si ils en ont besoin</p>		
<p>I 75-85 C 10 : Justement en parlant des IEP, euh, qu'est ce qu'un projet pour vous, comment vous le définissez ?</p> <p>c 10 : Euh pour moi un projet c'est partir de bah euh de difficultés particulières et de construire avec le jeune, euh on va dire d'élaborer avec le</p>	<p>c'est partir difficultés particulières construire élaborer avec le jeune stratégie</p>	<p><u>Trajet</u></p> <p><u>Stratégies</u> : individualisation lors de la construction et de l'élaboration du projet</p>	<p>Projet</p>



<p>un point CV, une lettre de motivation, c'est toutes les compétences de les refaire tout seul. Voilà. Donc ça c'est la stratégie ensuite à l'intérieur il faut donc trouver par quel moyen, pour chacun des jeunes donc ça c'est l'individualisation par contre, comment on les, les mener à ce, à cet objectif là. Le projet pour moi c'est ça : partir d'un point A pour aller vers un point B et trouver toutes les techniques, les astuces possibles pour qu'ils arrivent tous, euh, si ce n'est en même temps, au moins à la fin de la formation à ce point B.</p>	<p>arriver à un point final toutes les compétences moyen individualisation partir d'un point A pour aller vers un point B techniques astuces tous pas en même temps au moins à la fin de la formation</p>		
<p><i>l 87-100 C 11 : D'accord, vous parlez justement d'un point A à un point B, le projet joue-t-il un rôle dans l'avancement de la formation du coup ?</i></p> <p>c 11 : Euh, vous pouvez répéter ça ?</p>	<p>étapes étapes intermédiaires élément acquis</p>	<p><u>Rôle de la formation</u> : étape, structuration, rythme</p>	<p>Projet</p>



<p>mener</p> <p>B. Donc</p> <p>est ce que le projet en lui même joue le rôle, joue un rôle d'avancement dans la formation ?</p> <p>c 12 : On a quand même des étapes. Il y a des étapes intermédiaires qu'on peut pas, qu'on peut pas passer. Chaque élément mis en œuvre dans le projet, dans les séquences par exemple, doit être acquis pour passer à la séquence suivante. Donc obligatoirement le projet doit être structuré à la base afin que le jeune puisse atteindre son dit projet. Si il y a un trou un moment dans la structuration, dans la compréhension des choses, euh le la la séquence suivante ne sera pas acquise obligatoirement. Donc oui le projet, il doit être établie à la base et après le rythme se prendra au fur et à mesure pour chaque élève.</p>	<p>séquence suivante</p> <p>structuré à la base</p> <p>un trou</p> <p>dans la compréhension</p> <p>le rythme</p>		
<p>I 102-106 C 13 : Le projet : trajet ou objectif</p>	<p>Trajet</p>	<p><u>Trajet</u></p>	<p>Projet</p>

<p>C 14 : Trajet ?</p> <p>c 14 : Hum.</p>			
<p>I 108-111 C 15 : D'accord. Vous construisez un projet d'orientation professionnel avec eux ?</p> <p>c 15 : Une part. Une part puisqu'on est en lien avec d'autres formateurs qui sont eux plus enclin à s'occuper du réel projet de formation ou du projet professionnel. Moi je ne suis qu'un rouage dans l'intégralité du projet.</p>	<p>une part</p> <p>lien avec d'autres formateurs</p> <p>rouage dans l'intégralité du projet</p>	<p><u>Travail de coopération</u></p>	<p>Projet</p>
<p>I 113-124 C 16 : Comment vous, vous faites pour, pour construire ce projet d'orientation professionnel avec eux ?</p> <p>c 16 : D'abord c'est de l'écoute, et être en capacité de faire évoluer euh bah sa matière par rapport à l'évolution justement du choix des</p>	<p>l'écoute</p> <p>capacité</p> <p>évoluer</p> <p>choix</p> <p>changer</p>	<p><u>Rôle du formateur :</u></p> <p>construire / changer /</p> <p>compétences du jeune</p>	<p>Orientation</p>



<p>notamment les IEP, peut changer 2 à 3 fois d'orientation au cours de la formation donc être en capacité d'entendre ces changements, être en capacité aussi de l'orienter vers des formations puisqu'on a quand même une écoute dans des cours particuliers, être capable de dire « moi je détecte en toi tel ou telle qualités qui pourrait peut être te mener vers tel ou tel métier. Est ce que c'est des métiers que tu as déjà testés, est ce que tu t'es renseigné sur ces métiers là ? ». Je pense que chacun d'entre nous, dans notre vision du jeune on a la possibilité de euh de détecter des choses et de diriger le jeune vers tel ou tel métier. Donc projet professionnel ou projet de formation.</p>	<p>capacité d'entendre ces changements l'orienter vers des formations détecte qualités te mener testé renseigné notre vision du jeune possibilité diriger</p>		
<p><i>l 126-134 C 17 : Vous dites que les jeunes peuvent changer de projet en cours de route, comment (pause) comment vous gérer ce</i></p>	<p>compétences différentes qualités personnelles changer ma vision des</p>	<p><u>Stratégies</u> : modification, évolution, adaptabilité</p>	<p>Projet</p>



<p>problème. On est sur des compétences différentes mais en terme de formation, en terme euh de qualités personnelles ça va pas changer grand chose. Moi, en théorie par exemple en projet santé ça va pas totalement changer ma vision des choses, simplement c'est des compétences autres qu'on va mettre en avant et la capacité à changer à l'intérieur d'un CV ou d'une lettre de motivation des qualités, des compétences, des expériences qu'on va mettre plutôt en avant plutôt que d'autres.</p>	<p>choses</p> <p>compétences autres</p> <p>mettre en avant</p> <p>qualités</p> <p>compétences</p> <p>expériences</p>		
<p>I 136-145 C 18 : En parlant de compétences et de choses comme ça, pour vous, qu'est ce que la motivation ?</p> <p>c 18 : (Soupires) La motivation. Euh, la motivation, alors je vais être très euh très abrupte sur le sujet, la motivation c'est pour moi ce qu'il manque le plus aujourd'hui chez</p>	<p>abrupte sur le sujet</p> <p>manque le plus aujourd'hui</p> <p>chez les jeunes</p> <p>très peu présente</p> <p>aucune qualité</p>	<p><u>Stimulation</u> : salaire / rétribution</p> <p><u>maturité</u></p>	<p>Motivation</p>
		<p><u>Public</u></p>	<p>Insertion</p>



<p>our ces eu près.</p> <p>Euh la motivation est très peu présente. Je vais élargir un peu hein, je trouve qu'ils n'ont aucune qualité. Ca c'est quelque chose de récurant dans cette phase d'âge, alors peut être aussi dans ce type de public là et la motivation est souvent euh liée à un salaire, à une rétribution, liée à euh c'est pas un objectif, le métier c'est plus une rétribution ou un salaire, être bien dans hum, dans un métier même si ce métier me correspond pas exactement.</p>	<p>phase d'âge</p> <p>type de public</p> <p>salaire / rétribution</p> <p>pas un objectif</p> <p>le métier c'est plus une rétribution qu'un salaire</p> <p>ce métier me correspond pas exactement</p>		
<p>I 147-169 C 19 : Quel est le rôle du projet dans la motivation ?</p> <p>c 19 : Ca serait de faire immerger cette motivation, c'est à dire être en capacité pour nous de faire immerger chaque jeune des motivations particulières qui sont autres que celles que je viens de citer juste avant. Des</p>	<p>faire immerger cette motivation</p> <p>compétences</p> <p>d'envie</p> <p>de nécessité</p>	<p><u>Lien projet / motivation :</u></p> <p>faire immerger la motivation / extraire des compétences / faire naître l'envie, la passion / projection de l'avenir / transcrire des passions dans un métier</p>	<p>Projet</p>

<p>des</p> <p>ie, de</p> <p>nécessité, mais aussi de passion par exemple.</p> <p>Je crois que le mot passion quand on leur pose la question, ils ont très très peu de passion et ils se projettent très très peu dans l'avenir. Et je pense que la motivation c'est justement leur faire faire changer en eux des passions, des envies, et que ces envies puissent les transcrire dans un métier qu'ils auront choisi.</p> <p>C 20 : Donc ça, ça serait par le projet.</p> <p>c 20 : Ouai.</p> <p>C 21 : Et inversement : le rôle de la motivation dans le projet ?</p> <p>c 21 : Ca c'est plus risqué. Euh on a notamment beaucoup de jeunes filles qui veulent faire des métiers qui sont liés à la petite enfance. C'est une grande motivation. Je pense en effet qu'elles ont toutes les qualités, toutes les</p>	<p>de passion</p> <p>le mot passion</p> <p>dans l'avenir</p> <p>changer en eux des passions, des envies</p> <p>envies puissent les transcrire dans un métier</p> <p>plus risqué</p> <p>métiers liés à la petite enfance</p> <p>motivation</p> <p>qualités</p> <p>les motivations</p> <p>aujourd'hui</p> <p>bouché</p> <p>professionnel</p>	<p><u>Lien projet / motivation :</u></p> <p>motivation oriente vers un métier</p>	<p>Motivation</p>
---	--	---	-------------------



<p>es là</p> <p>il est de</p> <p>notre devoir de leur dire que ces métiers là aujourd'hui sont totalement bouchés, et on peut, on peut pas dire, si on est un peu euh professionnel, les envoyer vers ces métiers là. Donc on est obligé malheureusement de, je sais pas comment le dire, de jouer un peu avec ces motivations en essayant de trouver des motivations on va dire latérales, à côté, pour les orienter vers d'autres métiers que ces métiers liés à la petites enfance etc. Ces exemples sont biens í</p>	<p>envoyer vers ces métiers</p> <p>obligé malheureusement</p> <p>jouer un peu avec les motivations</p> <p>motivations latérales</p> <p>à côté</p> <p>orienter vers d'autres métiers</p>	<p><u>Intérêts</u> : Freins : réalité du marché du travail</p>	<p>Orientation</p>
<p>I 171-184 C 22 : Si il y a motivation il peut y avoir démotivation.</p> <p>c 22 : Evidemment.</p> <p>C 23 : Quels éléments utilisez-vous en cas de</p>	<p>dépend de la personne</p> <p>type de démotivation</p> <p>rien n'empêche</p> <p>l'aider</p>	<p><u>Démotivation</u> : Stratégies : individualisation / accompagner / recadrer</p>	<p>Motivation</p>



<p>l'on a en face de soi. Euh ça dépend aussi du type de démotivation. Si la démotivation vient de part le fait qu'un jeune ne va pas trouver un stage par exemple, euh rien n'empêche un formateur de l'aider dans sa recherche de stage pourquoi pas de reprendre avec lui l'appel téléphonique, pourquoi pas d'appeler ces employeurs potentiels afin de lui redonner un peu de, voilà un petit coup de booste. Si par contre la démotivation vient du fait qu'il ne trouve pas sa place dans le groupe ou dans la formation, là c'est un peu plus compliqué, euh je pense ...qu'il est possible de taper du poing sur la table et de leur rappeler les règles notamment ...sur la formation. Les remettre face à leurs responsabilités. Démotivation, voilà c'est, ça va se jouer aussi à partir de chaque jeune, de chaque oui, de chaque</p>	<p>reprendre avec lui</p> <p>pourquoi pas</p> <p>redonner</p> <p>coup de booste</p> <p>sa place dans le groupe ou dans la formation</p> <p>plus compliqué</p> <p>poing sur la table</p> <p>rappeler les règles</p> <p>face à leurs responsabilités</p> <p>chaque jeune</p> <p>chaque personnalité</p>		
--	---	--	--



<p>mais il y a aussi le fait que eux puisse être motivant. Qu'est ce que vous en pensez ?</p> <p>c 24 : Bah je crois que l'on fait pas ce métier si nous on est pas motivé. C'est à dire qu'on a pas besoin à la rigueur de l'élève, pour nous motiver à venir le matin et à faire notre travail le plus contentieusement possible. Ca me semble indispensable. Euh, on, obligatoirement la motivation d'un jeune sur, euh un cours quel qu'il soit, euh je sais même pas si c'est le terme de motivation mais en tout cas l'envie va naître de la personne qui va être devant elle. Si le formateur donne de l'énergie, si le formateur est à l'écoute, si le formateur laisse s'exprimer, il y a pas de raison que la motivation durant un cours s'effondre. Il n'y a aucune raison. Si il se sent écouté, si il se sent, si on lui laisse la parole, il y a aucune raison, et si le formateur</p>	<p>Motivation</p> <p>pas ce métier si nous on est pas motivé</p> <p>pas besoin de l'élève</p> <p>l'envie va naître de la personne qui va être devant elle</p> <p>donne de l'énergie</p> <p>l'écoute</p> <p>laisse s'exprimer</p> <p>pas de raison que la motivation s'effondre</p> <p>se sent</p> <p>écouter</p> <p>même énergie qu'il attend de ses élèves</p> <p>la base</p>	<p><u>Rôle du formateur</u> : travail contentieux / être énergétique / être à l'écoute / laisser la libre expression</p> <p><u>Retour de motivation</u> : uniquement si le formateur donne l'impulsion</p>	<p>Motivation</p>



<p>s élèves</p> <p>aucune</p> <p>raison que tout ça retombe. C'est la base. Pour moi le formateur est l'élément qui donne l'impulsion. Donc si le formateur ne donne pas l'impulsion, on peut pas attendre du jeune qu'il ait la bonne impulsion, qu'il ait la même motivation.</p>	<p>le formateur est l'élément qui donne l'impulsion</p> <p>bonne impulsion</p> <p>même motivation</p>		
<p><i>1 201-217 C 25 : Tout à l'heure vous parliez de la place dans le groupe, donc en parlant justement de groupe, qu'est ce que vous pensez du principe de groupe ?</i></p> <p>c 25 : Euh l'individualisation veut pas dire pour autant qu'on sort une personne d'un euh justement du cadre de la société, d'un groupe et de la gestion d'un groupe. Euh l'individualisation pour moi c'est la capacité de répondre à des attentes d'un jeune dans le cadre sociétale qui est justement le groupe. C'est à dire avec les bienfaits du groupe et aussi les</p>	<p>individualisation</p> <p>sort une personne</p> <p>cadre de la société</p> <p>gestion d'un groupe</p> <p>capacité de répondre à des attentes d'un jeune dans le cadre sociétale qui est le groupe</p> <p>le bruit / l'inattention / la blague / tension interne</p>	<p><u>De l'individuel au groupe :</u></p> <p>réponses aux attentes d'un jeune dans un groupe / extraire du groupe serait une erreur / toujours dans un groupe</p> <p><u>Mini-société :</u></p> <p>inconvenients : bruit / inattention / tensions internes</p>	<p>Groupe</p>



attention, internes qui vont pouvoir se créer, ça fait partie de la vie, ça fait partie de la vie en société. Les enlever du groupe, les avoir simplement en individuel, en face à face individuel, ça serait les mettre en porte à faux avec leur projet professionnel. Il n'y a pas de métier aujourd'hui où on est tout seul, où on n'est pas confronté à un moment ou à un autre à des collègues, à un groupe, à une hiérarchie etc. Donc obligatoirement le groupe est nécessaire, afin de trouver sa place, ça permet aussi de donner une image du jeune, est ce que ça sera plutôt un meneur, parce que ça dans un choix de métier ça peut être intéressant, au niveau d'une carrière ça peut être intéressant, plutôt que pour quelqu'un qui va être simplement quelqu'un qui suit, quelqu'un qui est plutôt en retrait dans le groupe. Mais il sera toujours dans le groupe	ça fait parti de la vie société enlever du groupe individuel face à face individuel mettre en porte à faux avec leur projet professionnel pas de métier aujourd'hui où on est tout seul confronté collègues / un groupe / une hiérarchie groupe est nécessaire trouver sa place image du jeune meneur	<u>Eléments constitutifs</u> : place / image du jeune / impact sur le type de carrière	
---	---	--	--

	choix de métier une carrière retrait dans le groupe toujours dans le groupe place		
<p>l 219-234 C 26 : Donc vous parlez de meneurs et de suiveurs, on sait bien qu'il y a des éléments constitutifs dans un groupe donc une fois identifiés, meneurs, suiveurs tout ça, est ce que vous les utilisez d'une manière ou d'une autre ?</p> <p>c 26 : Bien sur. J'aurai tendance à inverser. C'est à dire voilà, euh les suiveurs seraient pour moi plutôt des gens que je vais prendre en charge en tant que éléments moteurs, afin qu'ils inversent un petit peu les rôles et qu'ils retrouvent une place un peu plus équilibrée dans la classe. C'est à dire par exemple que je vais aller beaucoup les chercher pour euh</p>	inverser suiveurs prendre en charge éléments moteurs ils inversent les rôles retrouvent équilibrée les chercher mener débat lancer les idées	<u>Eléments constitutifs :</u> inverser les rôles / prise en charge / équilibre / naturel / respect	Groupe



<p>ncer les</p> <p>mement</p> <p>intéressant. Alors que ceux qui sont naturellement meneurs je vais, non pas les réduire à l'état de faire valoir, mais je vais essayer au contraire de leur euh inculquer l'idée d'écouter l'autre et à partir de l'écoute essayer à la rigueur de donner son opinion et de respecter l'opinion de l'autre. C'est vraiment ça l'idée. Je fonctionne beaucoup en débat euh je fais souvent ce qu'on appelle des brain storming au départ, au départ de mes cours, et ce brain storming pour moi il est important pour laisser la parole à chacun, donc la redistribuer de façon la plus juste possible. Si on arrive à faire ça normalement le groupe s'est équilibré. C'est ça le principe.</p>	<p>intéressant</p> <p>naturellement</p> <p>pas les réduire</p> <p>inculquer</p> <p>écouter l'autre</p> <p>donner son opinion</p> <p>respecter l'opinion de l'autre</p> <p>laisser la parole à chacun</p> <p>redistribuer</p> <p>plus juste</p> <p>le groupe s'est équilibré</p>		
<p>I 236-252 C 27 : A quelle fin utilisez-vous le groupe ?</p> <p>c 27 : Euh le groupe... Pas simple comme</p>	<p>le groupe ne peut qu'avancer ensemble</p> <p>structure</p>	<p><u>Rôle du groupe</u> : protéger de l'extérieur / se sentir protéger / travailler ensemble / souder</p>	<p>Groupe</p>



e.	<p>c 28 : Euh, pour moi un groupe ne peut qu'avancer ensemble. On peut pas en laisser un sur le bord de la route euh et que tout le reste du groupe continue à avancer. Donc le groupe pour moi il est d'abord dans cette structure là, ça veut dire que le groupe est à la fois un moyen de protéger peut être de l'extérieur mais aussi de se sentir, de se sentir protéger. Alors je vais essayer d'être clair, les IEP 1 par exemple, on a eu une rupture de motivation assez rapide dans l'année avec la formation à l'intérieur du groupe de la classe, du groupe, de ce sous groupe. Tant qu'on n'a pas réussi à ressouder un minimum les groupes, à les faire travailler ensemble, euh on a été toujours dans un échec, dans un refus de travail. Au moment où le groupe a été reformer, ressouder où chacun a avancé avec les autres, a soutenu hein on a</p>	<p>moyen de protéger de l'extérieur se sentir protéger rupture de motivation intérieur du groupe classe sous groupe ressouder travailler ensemble échec refus de travail reformer / ressouder avancer avec les autres soutenu soutien réussi soutenir</p>	/ soutenir	
----	--	---	------------	--



réussi à idée de soutenir, de ne jamais laisser personne sur le bord du chemin et que tout le monde avance, pas au même rythme, plutôt en avance en l'occurrence. Pour moi l'idée de groupe c'est celui là, je peux m'en servir dans cette proportion là.	jamais laisser personne tout le monde avance même rythme		
I 254-263 C 29 : Le groupe finalement : positif ou négatif ? c 29 : Positif. Extrêmement positif. Il est impossible pour moi de travailler en individuel euh enfin totalement en individuel. Le poids du groupe est important. Dans la formation du jeune en lui même. On ne peut pas être sans être dans un groupe. Partout. Je repasse souvent de la télé réalité par exemple, le groupe on voit bien ce que c'est que le groupe. Le groupe c'est aussi être confronté à des gens qui n'ont pas les mêmes opinions, c'est confronté à	Extrêmement impossible totalement en individuel le poids du groupe formation du jeune on ne peut pas être sans être dans un groupe pas les mêmes opinions confronté à des meneurs pas se laisser manger par les	<u>Positif</u> <u>De l'individuel au groupe :</u> toujours dans le groupe <u>Mini-société :</u> confrontation d'opinions	Groupe



<p>laisser</p> <p>on aura</p> <p>exactement, enfin dans le monde du travail on aura exactement les mêmes structures qui se mettront en œuvre. Donc les sortir du groupe se serait vraiment une très très grosse erreur. Donc c'est extrêmement positif.</p>	<p>autres</p> <p>monde du travail</p> <p>mêmes structures</p> <p>sortir du groupe</p> <p>très très grosse erreur</p>		
<p>I 265-287 C 30 : Dans quelle mesure l'accompagnement interfère-t-il avec l'autonomie ?</p> <p>c 30 : Euh, je pense qu'il n'interfère pas. Je pense que c'est un passage. Euh on ne peut pas demander à des jeunes d'être tout de suite autonome. Donc obligatoirement l'accompagnement va leur permettre de prendre des bases, de prendre des appuis, euh des techniques afin de devenir de plus en plus autonome. Euh un jeune qui rentrera et voilà qui dit je suis totalement autonome, je suis capable de faire toutes les choses par moi</p>	<p>n'interfère pas</p> <p>passage</p> <p>demande à des jeunes d'être</p> <p>tout de suite autonome</p> <p>l'accompagnement</p> <p>prendre des bases / des appuis / des techniques</p> <p>devenir de plus en plus autonome</p> <p>je suis totalement autonome</p>	<p><u>Rôle de la formation :</u></p> <p>autonomie / passage / base et appuis / technique</p> <p><u>Suivi :</u> accompagnement / préparation / mène à l'autonomie</p>	<p>Accompagnement</p>

<p>ici. Il</p> <p>tonome.</p> <p>Avec les moyens techniques actuels à la rigueur quelqu'un qui est réellement autonome n'a pas besoin d'accompagnement particulier dans la recherche d'un stage, dans la recherche d'une formation. Il le fait naturellement. Je pense que le le le suivi en fait va aider justement au départ ces jeunes qui ont besoin d'autonomie à mettre en œuvre euh des stratégies, des stratégies justement de recherche d'autonomie, alors dans ma, dans mon cours par exemple, c'est être capable de passer un coup de téléphone par exemple, ça ça demande, enfin à une entreprise, ça demande une certaine autonomie, mais on ne les envoie pas comme ça tout de suite. Au départ le formateur est avec eux, il les prépare à ce coup de téléphone, au premier coup de téléphone il est avec eux, il corrige si il y a besoin, puis ensuite peu à peu</p>	<p>pas de raisons d'être ici</p> <p>apprendrait rien</p> <p>moyens techniques actuels</p> <p>pas besoin</p> <p>d'accompagnement</p> <p>particulier</p> <p>naturellement</p> <p>le suivi</p> <p>aider</p> <p>au départ</p> <p>besoin d'autonomie</p> <p>mettre en œuvre</p> <p>stratégies</p> <p>prépare</p> <p>corrige</p> <p>peu à peu</p>		
---	---	--	--



<p>nt partir</p> <p>jours la</p> <p>même chose. Voilà. Sur la création d'un CV on est exactement sur la même chose. Au départ, on crée la forme, on crée le fond avec le jeune et lorsque on sent que les choses sont bien intégrées on peut lâcher un tout petit peu la bride pour qu'il vienne y mettre à l'intérieur de nouvelles compétences, de nouveaux stages, de nouvelles expériences et de créer son propre CV avec sa propre personnalité à l'intérieur. Pour moi ce n'est pas ansynomique.</p>	<p>lâche la bride</p> <p>partir tout seul</p> <p>chaque élément</p> <p>créé</p> <p>forme / fond</p> <p>intégrées</p> <p>nouvelles / nouveaux</p> <p>son propre</p> <p>sa propre personnalité</p>		
<p>I 289-295 C 31 : Vous faites la distinction entre accompagnement et suivi en fait ?</p> <p>c 31 : Non pour moi, c'est à peu près la même chose. L'accompagnement c'est accompagner le jeune jusqu'à ce qu'on puisse le lâcher pour qu'il puisse euh prendre son envol tout seul. Et le suivi c'est, maîtriser le cadre. C'est plus rester dans des règles de vie par exemple, des</p>	<p>l'accompagnement</p> <p>accompagner le jeune</p> <p>jusqu'à</p> <p>prendre son envol tout seul</p> <p>suivi</p> <p>maîtriser le cadre</p>	<p><u>Suivi</u> : maîtriser le cadre</p>	<p>Accompagnement</p>



suivi un	règles de vie		
mais	savoirs être		
l'accompagnement oui c'est tout ça, lâcher peu	un peu plus clair		
à peu les rênes pour qu'il puisse prendre son	simple		
envol.			
I 297-316 C 32 : D'accord. Pour finir et pour	respect des règles induites	<u>Rôle de la formation :</u>	Accompagnement
que ce soit même plus clair, selon vous, quels	capacité	Autonomie	
sont les facteurs favorisant	en autonomie		
l'accompagnement ?	capacité de vivre au sein	<u>Stratégie : Fonctionnement :</u>	
c 32 : Les facteurs qui favorisent	d'un groupe et en société	respect des règles	
l'accompagnement.	apprentissage de base		
C 33 : Oui	savoirs faire de bases	<u>Le rôle de la formation :</u>	
c 33 : En cas d'un accompagnement réussi,	tous ces éléments	capacité à vivre en société /	
passé par quoi ? C'est ce que vous entendez ?	d'un point A à un point B	apprentissage de base /	
C 34 : Oui même si la finalité n'est pas	libres	savoirs-faire de base	
forcément bonne euh les facteurs oui qui	bien dans leur esprit		
aident à l'accompagnement.	aspirations		
c 34 : C'est à peu près ce que j'ai dit depuis le			
départ. Pour moi c'est, on en a peut être pas			

les, des par le centre, ça c'est vraiment important, c'est la capacité que ce jeune à la sortie de la formation soit en autonomie sur différents points particuliers notamment en recherche d'emploi par exemple, en recherche de formation, euh c'est aussi euh la capacité de vivre au sein d'un groupe et en société bien évidemment euh ça fait partie de l'apprentissage de base, des savoirs faire de bases. Euh voilà c'est à peu près les inter(?). C'est tout ce qu'on a dit depuis le départ. C'est euh bah tous ces éléments qui font que, qu'ils vont d'un point A à un point B tout ce qu'on a pu leur donner au cours de la formation afin qu'ils soient de plus en plus libres et autonomes. Et à la fois bien dans leur esprit, dans leurs, clair dans leurs aspirations, dans leurs capacités etc.	capacités		
---	-----------	--	--

Voici le dernier entretien réalisé le jeudi 25 mars 2010 avec Danièle, directrice du Centre de Formation continue CEFOC-Lycée Sacré Cœur.

1 **D 1 : J'aimerais tout d'abord, vous remercier d'avoir accepté cette entrevue. Pour**
2 **vous exposer brièvement le déroulement : j'aimerais aborder avec vous différents**
3 **principes tels que l'accompagnement et le projet, que ce soit vis à vis de votre**
4 **pratique ou de la manière dont ils sont mis en place dans le centre de formation. Le**
5 **cadre utilisé sera celui des groupes que sont les « Insertion par l'Elaboration du**
6 **Projet » et les « Préparation à l'Apprentissage ». Pour commencer, pouvez-vous s'il**
7 **vous plaît, vous présenter en quelques mots ?**

8 d 1 : Nom prénom ?

9

10 **D 2 : Oui.**

11 d 2 : Alors, je m'appelle Danièle, j'ai 45 ans, je suis issue d'une formation licence sciences
12 de l'éducation complétée par un parcours conseiller de formation en chambre de commerce
13 pendant (pause) 5ans. Formateur en techniques bureautiques pendant 2 ans. Les
14 opportunités de carrière on fait que dans les contacts professionnels j'ai eu la chance de
15 travailler avec des décideurs financiers qui s'appelle Région, qui s'appelait ANPE à
16 l'époque et toute cette synergie je l'ai mise à disposition d'un employeur qui s'appelle le
17 Lycée Sacré Cœur qui a dans un premier temps vu dans mon profil euh, plutôt la
18 possibilité par les contacts financiers que j'avais de monter des opérations de formation
19 sans trop trop se casser la tête puisque à l'époque le monde de la formation c'était « je
20 copine et je paie à manger aux décideurs et j'ai un stage », on était pas du tout sur les
21 aspects qualitatifs donc vu l'opportunité dans ma candidature de monter des actions de
22 formation relativement facilement. Je suis donc arrivé au Sacré Cœur comme ça euh à
23 l'époque j'assurais tant le secrétariat, les formations, le métier de formateur, la
24 responsabilité de l'établissement. Et au fur et à mesure des changements de directeurs le
25 centre de formation a pris des tournures, des importances avec des hauts, des bas et nous



ec ce que l'on fait actuellement 3 publics : les salariés
et les stages qualifiants financés par les pouvoirs publics

28 et les formations en alternance Bac+2, Bac+3.

29

30 **D 3 : Vous utilisez des outils pour accompagner les jeunes dans leur insertion dans le**
31 **monde professionnel comme des modules, des modalités d'évaluation, le suivi de**
32 **stages, est ce que vous pouvez dans vos propres termes les décrire ?**

33 d 3 : On parle bien des outils sur les stages d'insertion ?

34

35 **D 4 : Oui**

36 d 4 : Alors. Des outils pour l'élaboration du projet ou pour le suivi du projet ?

37

38 **D 5 : Pour les accompagner.**

39 d 5 : Pour les accompagner.

40

41 **D 6 : Dans leur insertion dans le monde professionnel.**

42 d 6 : Les accompagner dans leur insertion. Quand vous dites accompagner dans leur
43 insertion, l'accompagnement peut se faire sur l'élaboration du projet mais
44 l'accompagnement peut se faire sur les difficultés personnelles, sur les difficultés
45 financières, sur, est ce que c'est tout, toute cette insertion que vous voulez viser dans votre
46 entretien ou c'est juste l'insertion du projet ?

47

48 **D 7 : La manière dont vous les insérez dans le monde du travail. Les outils que vous**
49 **utilisez pour les accompagner.**

50 d 7 : Alors dans un premier temps arrivant chez nous, je sais pas si c'est un outil euh mais
51 il y a un climat de convivialité, il y a un climat de confiance.

52

53 **D 8 : Pause dû au téléphone donc coupure durant l'entretien.**



e. Un candidat qui arrive chez nous est pris en charge, se
euh à une relation de confiance, à une convivialité euh il

56 n'y a pas d'ordre hiérarchique euh on est plusieurs et pour autant tout le monde travaille
57 l'insertion du jeune pour que le jeune se sente complètement rassuré. Et nous on n'est pas
58 pris au dépourvu du « je suis suivi par Mme Machin ou Mr Truc » et le jour où Mme
59 Machin et Mr Truc ne sont pas là, plus personne ne le suit. Euh le premier outil c'est de
60 sécuriser le jeune qui lorsqu'il arrive chez nous, de toute façon est fragilisé par une
61 insertion complètement chaotique. Je sais pas si faut l'appeler outil mais c'est le premier
62 aspect.

63

64 **D 9 : C'est plus une stratégie ça.**

65 d 9 : C'est une stratégie.

66

67 **D 10 : C'était la question suivante.**

68 d 10 : Maintenant on va revenir sur les outils purement. Lorsqu'ils rentrent en formation
69 chez nous, ils ont donc un module « élaboration du projet » euh qui a deux phases la partie
70 bilan personnel, bilan professionnel. Alors avec des outils divers les histoires de vie, des
71 tableaux à compléter, des études de CV etc. Une autre partie avec des outils
72 d'orientation, dans les outils d'orientation je citerai le FBI et l'ARMR, qui sont des outils
73 travaillant sur les inventaires professionnels de type, de type f, qui nous permettent
74 effectivement par l'inventaire des intérêts professionnels « j'aime, j'aime pas », « je me
75 vois plutôt là, je me vois pas plutôt là » et en recoupant les informations devoir développer
76 effectivement un diagnostique.

77

78 **D 11 : D'accord.**

79 d 11 : Le dernier outil. Ce sont les entretiens individuels. Un jeune ne peut pas s'orienter
80 devant un groupe classe euh donc c'est l'entretien individuel, là où on fait le point.

81

82 **D 12 : Le stage en lui-même est-il un outil d'accompagnement à l'insertion?**

, le stage est un outil qui, oui est un outil. Le mot outil me
sation pour moi. Donc ça me gêne un petit peu.

85

86 **D 13 : Stratégie ?**

87 d 13 : C'est pas stratégie. Modalité d'accompagnement. C'est une modalité. Euh pour
88 accompagner un jeune qui vient en cours, il est en groupe classe ou pour un entretien
89 individuel euh il va en entreprise c'est une modalité. Pour moi c'est pas un outil, l'outil est
90 une instrumentalisation, c'est pour ça que quand je parlais d'un accueil convivial c'est plus
91 une stratégie qu'un outil. Pour moi c'est une modalité. Venant contribuer bien sur à la
92 validation ou à la non validation de, du projet.

93

94 **D 14 : Comment vous qualifieriez vous ? Quel mot vous utiliseriez pour qualifier**
95 **votre statut, votre place ? Est-ce que vous vous considérez comme accompagnateur ?**

96 d 14 : Par rapport aux jeunes ?

97

98 **D 15 : Oui.**

99 d 15 : J'ai à la fois cette double casquette qui représente l'autorité de l'établissement donc
100 ils savent jusqu'où ils peuvent aller et j'utilise entre guillemet cette casquette de chef
101 d'établissement pour faire avancer les projets. On sait très bien qu'un jeune en orientation
102 va avoir tendance à plusieurs personnes différentes de nous dire « moi je veux faire ça » et
103 à une autre personne qui va aller le voir « moi je veux faire ça » et il voit trois personnes
104 dans l'après midi il aura trois projets différents. Le fait d'avoir une personne qui affiche
105 une autorité, bon déjà ça va le stabiliser, ça va le cadrer, ça va le stabiliser, ça va le cadrer.
106 Je suis accompagnateur, oui je pense être accompagnateur du jeune dans ce cadre là mais
107 aussi la personne qui peut être en mesure de les sécuriser.

108

109 **D 16 : Dans vos propres mots, qu'est ce qu'un projet ?**

110 d 16 : Un truc très compliqué à faire.

111

112 **D 17 : Comment le définiriez-vous ?**



difficile parce que même nous adulte on pourrait définir
e professionnelle c'est quoi, notre projet de vie c'est

115 quoi euh le mot projet je crois que pour un adulte déjà relativement stable c'est compliqué
116 de le définir alors pour un jeune qui a des difficultés d'insertion c'est quand même un sacré
117 pari. Euh le projet (pause) euh c'est quelque chose à mon avis qui est jamais abouti, c'est
118 un parcours avec des étapes successives que l'on construit au fur et à mesure. Je peux pas
119 donner une autre définition de projet, pour moi c'est quelque chose qui n'est pas abouti,
120 c'est très futuriste hein le projet.

121

122 **D 18 : Concernant le cadre du CEFOC, quel qualificatif vous associez au mot projet ?**

123 d 18 : Vous pouvez le, la retourner dans un autre sens ?

124

125 **D 19 : Bah vous venez de dire qu'il y avait différents projets.**

126 d 19 : Hum hum. Projet professionnel, projet de vie, projet familial.

127

128 **D 20 : Voilà. Donc dans le cadre du CEFOC, quand vous parlez de projet**

129 d 20 : Pour le CEFOC ?

130

131 **D 21 : Oui.**

132 d 21 : Notre projet à nous ?

133

134 **D 22 : Oui.**

135 d 22 : Le projet que moi j'aimerais développer au centre?

136

137 **D 23 : Le projet que vous développez au centre.**

138 d 23 : Le projet que je développe.

139

140 **D 24 : Oui.**

avec mutualisation des différents publics pour donner de
nde.

143

144 **D 25 : D'accord. Le projet joue-t-il un rôle dans l'avancement de la formation ? Que**
145 **ce soit chez les IEP ou les Préa.**

146 d 25 : Forcément. Si un jeune n'a pas ce ce ce parcours en tête, il n'a pas en tête
147 l'aboutissement vers où il veut aller, il va nous mettre toutes les barrières possibles et
148 inimaginables dans les pattes : il va être malade, il aura mal au ventre, il aura mal à la tête,
149 sa grand-mère sera décédée 4 fois, euh son copain l'aura lâchée 10 fois, euh la banque
150 l'aura interdit bancaire 50 fois, il va nous mettre tous les bâtons dans les roues parce qu'il
151 ne voit pas l'aboutissement. C'est une fuite en avant après le moment où vous avez
152 l'impression que vous n'y arrivez pas, pour éviter de dire que c'est vous qui n'y arrivez
153 pas, vous allez trouver effectivement tout les parasites qui vont venir à côté.

154

155 **D 26 : Vous-même, construisez-vous le projet d'orientation professionnel avec eux ?**

156 d 26 : Oui. Oui le projet d'orientation est construit, est construit, il se fait en 2 temps : il y a
157 les outils, l'instrumentalisation qui leur a permis de définir un intérêt professionnel « je
158 veux être aide soignant, infirmier euh, aide médico-psychologique ou ambulancier » pour
159 ne citer que le cas de F. et de C. qui se trouvent dans ce cadre là. Ca, euh, ces projets là
160 sont sortis euh des tests IRMR, MBI euh pour lequel ils ont un intérêt particulier.

161

162 **D 27 : Par contre ce n'est pas vous qui les avez fait ces tests là.**

163 d 27 : Non, par contre je les maîtrise.

164

165 **D 28 : D'accord. Mais vous personnellement.**

166 d 28 : Alors construire un projet d'orientation c'est quoi ? C'est « j'ai défini un intérêt
167 particulier pour une famille de métier comment est ce que j'y arrive sans formation c'est
168 possible ». C'est ou par formation ou par expérience professionnelle en France.
169 L'expérience professionnelle pour un gamin qui à 16 ans, qu'a pas de diplôme, c'est
170 ingérable donc c'est forcément par formation. Maîtriser toutes les structures de formation à



mations longues, les formations courtes, rémunérées, non
ne personne qui maîtrise le bassin d'emploi et ça sans
173 aucune prétention, y a que moi qui suis capable de le faire. C'est pas une question de
174 compétences, c'est une question de connaissance du réseau. On peut trouver un formateur
175 qui a la meilleure volonté, qui va y passer 50 heures semaine, si il a pas la connaissance du
176 réseau il va pas pouvoir l'apprendre dans un bouquin. Donc je pense oui que je construis le
177 projet d'orientation avec le jeune. Le projet d'orientation c'est pas simplement lui dire « tu
178 vas à la CCI » ou « tu vas à maison familiale et rurale du coin ». C'est aussi « tu vas aller
179 dans une formation mais tu vas avoir des difficultés personnelles, tu vas avoir des
180 difficultés d'organisation, tu vas devoir payer ta formation, ça se trouve à 40km », c'est le
181 cas de V. en IEP 1 que j'ai conseillé sur une formation en restauration collective à Mellay
182 qui se trouve à 45 km de chez elle, qui a une voiture et un enfant en bas âge et qui l'élève
183 toute seule. Comment est ce qu'elle fait pour y aller ? Le projet d'orientation c'est pas
184 simplement « je rentre dans quelle école », « je la finance comment ? Je m'organise
185 comment ? Est-ce que réellement j'ai la capacité à suivre les modules, parce que si c'est
186 pour les remettre en échec entre guillemets scolaire, je vois pas l'intérêt. Donc le projet
187 d'orientation c'est aussi ça, c'est pas simplement que je rentre à la CCI du coin.

188

189 **D 29 : Pour aborder un autre thème, pour vous, qu'est ce que la motivation ?**

190 d 29 : La motivation, la motivation du formateur vis-à-vis du jeune ou la motivation du
191 jeune pour venir en formation ?

192

193 **D 30 : Excellente question. La motivation comme vous la percevez.**

194 d 30 : Alors, je vais partir de la formation, la motivation d'un formateur, euh c'est arriver
195 tous les matins euh content avec plein d'idées, euh qui fait pas la gueule, qui laisse ses
196 problèmes de côté, c'est vraiment le métier de la formation tel que je le conçois. C'est,
197 même si c'est hyper compliqué à faire, euh c'est croire en jeune, dans les jeunes, même si
198 il y en a trois qui me font suer style S. qui sur un très bon stage on ne sait pas ce qu'elle
199 devient euh même si A. nous mène en bateau quand il est là, nous fait le bazar mais tout
200 compte fait nous dit qu'il va partir parce que il est plein de problèmes ce gamin là euh la
201 motivation c'est de pouvoir les aider euh ne serait-ce que savoir qu'ils ont un bureau,
202 frapper, un quart d'heure prendre un café, euh ma motivation c'est ça, me dire que si j'en



tentieux, mais si au moins j'ai pu accompagner un jeune,
de moi, de mon nom pendant six mois, ouais c'est ma

205 motivation.

206

207 **D 31 : D'accord. Vous me demandiez, la motivation dans quel sens ça allait, vous**
208 **pensez qu'il y a motivé et motivant ?**

209 d 31 : Il y a motivé et motivant. Le formateur doit motiver, doit être motivant dans ses
210 attitudes, ses comportements, dans sa manière de faire, la manière de parler, la manière
211 d'encadrer. Il y a une étude qui pourrait se faire sur le nombre de jeunes qui ont été
212 motivés par les profs par la manière de faire, si ils ont aimé ou pas aimé la matière. Je
213 pense que si j'avais le temps, je ferais toute une étude la dessus. Ca doit être un très bon
214 sujet de recherche je pense.

215

216 **D 32 : Est-ce que vous pensez que le public, donc là les jeunes en l'occurrence, peut**
217 **apporter un retour de motivation, en étant lui-même motivé, montrer que, donner la**
218 **possibilité au formateur d'être motivant en fait dans ce sens là ?**

219 d 32 : Que le groupe motive les candidats ?

220

221 **D 33 : Euh que le groupe motive le formateur.**

222 d 33 : C'est un peu le monde à l'envers quand même. Mais c'est pourtant, il y a du vrai. On
223 a affaire à un groupe, on a 2 groupes : Les IEP 1 et les IEP 2. On a les IEP 1, on n'arrête
224 pas de se plaindre depuis le mois de novembre en disant les 15 jours de décembre ça nous
225 les a coupé, ça nous les a cassé, ils sont pas motivés, ils rechignent sur tout. On a l'exemple
226 de la sécurité routière que l'on a fait vendredi, une journée où on a quand même passé du
227 temps, où on a mis des intervenants extérieurs, où on y mit un petit peu d'argent, où on
228 s'est tous bagarrer pour faire une journée novatrice pour la sécurité routière. On avait 2
229 groupes : Les IEP 1 qu'on n'arrête pas de dire y a rien affaire pour eux, y a rien qui les
230 intéresse et les IEP 2 qui même si ils étaient plus intéressés par poser leur chaise sur un
231 banc bon on quand même joué le jeu. Si effectivement on a à faire à 2 groupes, on reprend
232 l'exemple de la sécurité routière de vendredi, si on avait eu que des groupes comme les
233 IEP 1, est ce qu'on est prêt à faire une journée comme celle-ci là ? La réponse c'est non. A



façon y a rien qui leur plait. Vous l'entendez très souvent.
vient motiver nos actions.

236

237 **D 34 : En cas de démotivation**

238 d 34 : Des formateurs ou des candidats ?

239

240 **D 35 : Des candidats.**

241 d 35 : Les candidats sont démotivés, quels í ?

242

243 **D 36 : Quels éléments utilisez-vous ? Stratégies ou outils.**

244 d 36 : Alors il y a une stratégie chez nous c'est la réunion de groupe, c'est la régulation
245 hebdomadaire. Vous n'êtes plus motivés, pourquoi et qu'est ce que l'on fait en face ? La
246 régulation hebdomadaire a pour objectif de mesurer le degré de satisfaction des candidats,
247 mais également de prévenir un risque de démotivation, qui va de toute façon aller en
248 s'accroissant, parce que de toute façon c'est boité , vous en avez un de démotivé qui va
249 entrainer son meilleur copain, qui va entrainer sa meilleure copine, de 3 on passe à 5, de 5
250 on passe à 8, de 8 on passe à 15 et quand c'est un groupe démotivé on est bien dans la
251 merde. Excusez l'expression. Donc la régulation hebdomadaire est faite pour limiter ça,
252 oui ils peuvent être démotivés, alors est ce que c'est ponctuel parce qu'ils ont pas trouvé de
253 stage entreprise, parce qu'il fait pas beau, parce que les modules leur plait pas, parce que la
254 thématique leur va pas, parce que je les ai un peu enguirlandés parce qu'ils avaient pas de
255 stage entreprise, parce que l'emploi du temps leur convient pas, parce qu'ils ont pas de
256 demie journée de libre dans la semaine, et si ils sont pas motivés pour ça c'est possible.

257

258 **D 37 : D'accord. Pour faire le lien entre projet et motivation, quel est le rôle du projet**
259 **dans la motivation ? Ou si vous préférez inversement, voir les deux.**

260 d 37 : On ne peut être motivé que si on sait où on va me semble-t-il. Si vous êtes pas
261 motivés pour passer votre permis de conduire, ça sert à rien de prendre des leçons de
262 conduite ou de dépenser de l'argent. Sans motivation à mon avis il y a pas de projet. Une
263 personne qu'a pas de projet de vie, généralement ça se termine par une caisse.

265 **D 38 : Donc vous pensez que ça va dans ce sens là ?**

266 d 38 : Je fais partie de ces gens qui se disent que effectivement pour faire quelque chose il
267 faut être motivé. Est-ce qu'il faut maintenant faire quelque chose pour se motiver, bah je
268 pense que c'est la problématique de beaucoup de jeunes « parce que il y a pas de boulot, je
269 suis pas motivé pour y aller ». « Mais si le matin je me motive pour me lever à 8h pour
270 aller chercher du boulot » peut être que ça ira mieux déjà. Je pense que bon euh c'est socio,
271 c'est très socio culturel, si un jeune cherche du travail, on lui dit t'es pas motivé pour en
272 chercher, est-ce que si il avait un travail il serait motivé pour y aller ? Deuxième sujet de
273 recherche. Moi je pars sur la première, je me dis que tous les matins on se motive pour se
274 lever, pour se laver, pour s'habiller, pour aller bosser, et euh que le jour où ça va pas, bah
275 ça va pas mais pour autant si on se motive pas, on arrive à rien. C'est peut être plus un
276 problème éducatif, peut être plus un problème d'éducation que de socialisation. On arrive
277 avec des gamins qui ont 16 ans, 17ans qui par mimétisme familial ont connu des parents
278 qui n'arrêtaient pas de se plaindre, qui vivent avec la CAF, j'en passe des bonnes et des
279 meilleures. Alors je ne suis pas contre le système mais je me dis qu'on vient forcément
280 aliéner la motivation de chacun. A. hier me disait que si il part à Lyon il est payé 26 euros
281 98 par jours par les Assedic. Il me disait « je pars à Lyon, je ne vais pas chercher un travail
282 si je suis payé moins que cher que ça ». La motivation c'est quoi ? La motivation vers le
283 projet ou le projet vers la motivation ? Si il était motivé pour chercher un travail, il se
284 poserait pas ces questions là. Parce que son projet serait ailleurs. Donc je pense que c'est
285 motivation vers projet, je confirme.

286

287 **D 39 : D'accord. Pour retourner dans le domaine de la formation, quelle est la place**
288 **de l'aspect professionnel dans la formation ?**

289 d 39 : Bah les stages. Ce sont les aspects professionnalisant. C'est une expérience
290 professionnelle en tant que telle.

291

292 **D 40 : Est-ce important pour le projet ?**

293 d 40 : C'est une composante du projet professionnel. Si vous n'avez pas de terrain de stage,
294 vous pouvez découvrir un projet par les outils, par les instruments. Maintenant on a le cas



327 ilait travailler dans le toilettage, d'accord une jeune qui
328 ce que l'instrument d'orientation avait dit qu'elle serait
329 bien dans ce milieu là, et quand elle est arrivée devant un chien elle était incapable
330 d'attacher un chien parce qu'elle en avait peur. Ou alors elle voulait être coiffeuse cette
331 jeune fille. Et puis bah toucher les gens c'est quelque chose qui était rédhibitoire. Quel est
332 l'outil qui va lui permettre de mettre le doigt là-dessus ? Rien. Il y a que le stage entreprise,
333 l'aspect professionnalisant du projet, qui lui a permit effectivement de mettre le doigt
334 dessus. Donc oui pour moi c'est un aspect professionnalisant.

335

336 **D 41 : D'accord. Bon c'est vrai que vous n'êtes pas en stage avec les stagiaires mais**
337 **euh y a t-il de l'accompagnement dans l'agir professionnel ?**

338 d 41 : Théoriquement, chaque tuteur doit accompagner son jeune, chaque tuteur doit venir
339 agir auprès du jeune pour l'encadrer, le tutorer, lui expliquer, l'accompagner, le former, ça
340 c'est de la théorie. On a des entreprises qui prennent des jeunes parce que quelque part il y
341 a du boulot à faire et c'est de la main d'œuvre gratuite. Je me tairais, je suis peut être un
342 très mauvais exemple dans le domaine.

343

344 **D 42 : Donc vous pensez que théoriquement, le tuteur est accompagnateur ?**

345 d 42 : Sur la définition même du mot tuteur, oui. Il doit être accompagnateur. C'est une
346 définition.

347

348 **D 43 : Pendant que nous sommes dans l'accompagnement, dans quelle mesure**
349 **l'accompagnement interfère-t-il avec l'autonomie que vous voulez donner aux jeunes?**

350 d 43 : Un accompagnement qui est bien mené est un accompagnement progressif. Je fais
351 voir, j'explique, je laisse de l'autonomie dans les tâches, je corrige, je reprends, et je
352 complète le cas échéant. Ca supposerait qu'il faudrait un tuteur quasiment à temps complet
353 pour un jeune donné. Techniquement dans la vie des entreprises c'est infaisable. Oui
354 l'accompagnement doit permettre de développer l'autonomie ou tout au moins si c'est pas
355 l'autonomie, c'est, euh la mise en confiance du jeune que l'on accueille. Le jeune si tout au
356 moins il est pas autonome doit se sentir mis en confiance dans une tâche donnée. Ca je



éoriquement cœst ça, lœaccompagnateur doit développer
accueille.

327

328 **D 44 : Dœaccord. Donc lœaccompagnement nœinterfère pas sur lœautonomie. Cœst le**
329 **moyen de le mener vers lœautonomie.**

330 d 44 : Cœst le moyen de le mener vers lœautonomie. Ca interfère quand même.

331

332 **D 45 : A quel niveau ?**

333 d 45 : Interférer cœst de manière constructive ou négative. Enfin positive ou négative. Ca
334 vient interférer, interféré ça peut être, une interférence ça nœest pas forcément négatif.

335

336 **D 46 : Je le vois plus de manière négative dans ma question.**

337 d 46 : Ok, alors si effectivement cœst négatif, non. Non pour moi cœst positif.

338

339 **D 47 : Dœaccord. Depuis tout à lœheure nous parlons des groupes IEP 1 [et IEP 2 et**
340 **Prœa,] quœest que vous pensez du principe de groupe ?**

341 d 47 : Alors. Quœest ce que je pense du principe de groupe ? De les mettre en groupe pour
342 faire œmerger un projet ?

343

344 **D 48 : La vie en groupe, le fait que ce soit**

345 d 48 : On vit en société, les aspects de socialisation cœst aussi apprendre à vivre avec les
346 autres. Cœst de la tolérance, cœst le respect, et ça si vous êtes tout seul sur une île bah
347 vous avez pas grand-chose à faire. Dœaccord ? La tolérance est égale zœro, vous vivez pour
348 vous tout seul vous terminez comme un vieil œgoïste. Dœaccord ? Ces jeunes ne savent
349 absolument pas vivre en société. Ils nœont pas forcément de repères, nœont pas forcément de
350 cadre, déjà parce que par mimœtisme familial ils nœen ont pas, déjà cœst un problème
351 dœéducation et cœst un problème de société. Le groupe, apprendre à vivre en groupe,
352 apprendre à sœécouter les uns les autres, avoir des expériences complètement divers est

on se construit pas tout seul, on n'est pas fait pour vivre

355

356 **D 49 : Donc dans ces cas là, à quelle fin utilisez-vous le groupe ?**

357 d 49 : (?) C'est de la dynamisation, c'est de la mutualisation, c'est les expériences des uns
358 sont vecteurs de réussite pour les autres tout simplement. Si vous en avez un qui a réussi
359 dans une expérience donnée et qui s'en sort bien et qui devient témoin de sa réussite, qu'il
360 en parle de manière constructive, l'autre va effectivement non pas vouloir le copier mais
361 entend ça, c'est un vecteur de réussite ce truc. La dynamique de groupe c'est ça, c'est un
362 projet collectif que l'on met en place, chacun à son niveau à lui, participe, dans une juste
363 mesure, à un projet collectif. Le groupe, le groupe c'est du quotidien quoi euh. Oui c'est un
364 vecteur de réussite le groupe. Tout seul devant votre classe vous vous ennuyez.

365

366 **D 50 : Donc là vous parlez de réussite, le fait que euh un membre d'un groupe**
367 **réussisse que ça soit, si j'ai bien compris, communicatif.**

368 d 50 : Oui

369

370 **D 51 : Donc c'est ce qu'on appelle tirer le groupe vers le haut.**

371 d 51 : C'est ça.

372

373 **D 52 : Mais l'effet inverse ?**

374 d 52 : Après ça dépend comment le jeune, le jeune y gère ça. Si le jeune a euh une envie de
375 se faire porter par les autres et est à l'écoute des autres, recherche euh, la réussite c'est un
376 grand mot mais euh, se calque, oui c'est peut être ça, se calque sur les autres, ça va être un
377 élément moteur. Si à l'inverse le gamin a pas confiance en lui, a mille problèmes euh ça a
378 tendance à le descendre, c'est le cas de S. S. le groupe ne peut pas l'aider. Il n'y a qu'une
379 prise en charge individuelle, et c'est la raison pour laquelle les psys existent, euh il y a
380 qu'une prise en charge individuelle qui va pouvoir l'aider cette gamine, le groupe ne
381 pourra, on pourra la mettre dans n'importe quel groupe, elle se sentira toujours en
382 décalage. La preuve, son stage se déroule très bien, elle est dans une notion de groupe,



el elle aime ce qu'elle fait, au contact de jeunes, elle
é, elle est serveuse c'est plutôt un café qui tourne bien le

385 soir, avec beaucoup d'étudiants et de choses comme ça, et elle est dans un environnement
386 jeune, dynamique. On connaît le tuteur, on sait très bien où on l'a mis. Le groupe ne lui
387 permet pas d'aller vers le haut puisqu'elle est hospitalisée.

388

389 **D 53 : Et des effets de groupe qui tirent vers le bas ? Vous aviez tendance à dire ça**
390 **par rapport aux IEP 1 au départ ?**

391 d 53 : C'est un problème de motivation, c'est ce qu'on disait tout à l'heure, un élément
392 démotivé qui démotive le voisin et qui fait gangrène sur le groupe va avoir tendance à tout
393 nous baisser vers le bas.

394

395 **D 54 : Donc ça se fait dans les deux sens.**

396 d 54 : Ca se fait dans les deux sens. Ah oui oui c'est pour ça que je n'étais pas forcément à
397 l'aise avec le sens de la question.

398

399 **D 55 : D'accord, donc les éléments constitutifs du groupe sont identifiables tels que le**
400 **leader ou les suiveurs. Une fois identifiés, les utilisez-vous d'une manière ou d'une**
401 **autre ?**

402 d 55 : Il faut les utiliser bien sûr (rire). Si vous les utilisez pas, un moment donné de temps
403 ça va vous péter à la figure, parce qu'ils vont manifester de toute façon une contradiction
404 quelconque, euh une envie de se montrer, c'est dans leur nature. Si ils sont leaders et que
405 vous les utilisez pas comme tels ils vont forcément trouver un moyen pour devenir leader.
406 Alors vaut mieux les utiliser dans le bon sens que dans le mauvais sens. Y a des leaders ya
407 des suiveurs.

408

409 **D 56 : Le groupe finalement : positif ou négatif ?**

410 d 56 : Positif.

411

412 **D 57 : Positif ?**

is lequel je suis, oui le groupe est positif.

415 **D 58 : Pour finir, selon vous, quels sont les facteurs favorisant l'accompagnement ?**

416 d 58 : Alors. Le facteur humain, je crois que c'est le premier facteur. On est dans une
417 société où on a tendance à être chacun dans son coin, à être ignoré de tous, les uns avec
418 leurs difficultés, les autres avec leurs réussites, on parle de groupe mais tout compte fait on
419 est que des égoïstes on est chacun chez soi. Le facteur humain c'est certainement
420 effectivement le premier élément qui vient venir favoriser l'accompagnement. Si vous avez
421 pas un petit peu cette fibre humaine, d'aller vers les autres, d'écouter les autres, euh d'être
422 sensibilisé, non pas aux problèmes des autres parce que chacun a ses problèmes mais tout
423 au moins d'avoir une oreille compatissante, même si vous réglez pas au moins quelqu'un
424 vous écoute. Là je pense que vous pouvez pas faire d'accompagnement si vous n'avez pas
425 ce minimum humain. Après ce sont des facteurs matériels, effectivement on met un centre
426 de formation dans une roulotte en plein milieu effectivement d'un camping euh je suis
427 désolé mais euh on va pas dire qu'on favorise l'accompagnement d'un jeune, personne ne
428 va vouloir venir. Il faut quand même avoir une structure organisée euh pignon sur rue pas
429 forcément mais au moins qui, bah qui donne envie de sécuriser le jeune de la manière dont
430 il va être accueilli. Vous allez faire vos courses, dans un boui boui du coin et vous allez
431 faire vos courses au supermarché qui vient d'ouvrir ses portes, on est que sur du facteur
432 matériel. Mais vos accompagnements quand vous faites vos courses il est pas le même. Je
433 pense que pour un jeune c'est la même chose.

434

435 **D 59 : Je vous remercie pour l'ensemble de vos réponses et vous souhaite une bonne**
436 **continuité dans l'accompagnement des différents groupes que nous avons évoqués**
437 **durant cet entretien.**



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- 202 -

ANALYSE DE L'ENTRETIEN N°4

	Unité de sens	Sous thème	Thème
<p>I 11-28 d 2 : Alors, je m'appelle Danièle, j'ai 45 ans, je suis issue d'une formation licence sciences de l'éducation complétée par un parcours conseiller de formation en chambre de commerce pendant (pause) 5ans. Formateur en techniques bureautiques pendant 2 ans. Les opportunités de carrière on fait que dans les contacts professionnels j'ai eu la chance de travailler avec des décideurs financiers qui s'appelle Région, qui s'appelait ANPE à l'époque et toute cette synergie je l'ai mise à disposition d'un employeur qui s'appelle le Lycée Sacré Cœur qui a dans un premier temps vu dans mon profil euh, plutôt la possibilité par les contacts financiers que j'avais de monter des opérations de formation sans trop trop se casser la tête puisque à l'époque le monde de la formation c'était « je copine et je paie à manger</p>	<p>formation licence sciences de l'éducation complétée</p> <p>parcours conseiller de formation</p> <p>formateur</p> <p>opportunité de carrière</p> <p>contacts professionnels</p> <p>chance</p> <p>décideurs financiers</p> <p>synergie</p> <p>mise à la disposition d'un employeur</p> <p>profil</p> <p>monter des opérations de formation</p> <p>à l'époque le monde de la formation</p> <p>aspect qualitatifs</p>		<p>Présentation de l'interviewé.</p>



<p>ait pas du donc vu l'opportunité dans ma candidature de monter des actions de formation relativement facilement. Je suis donc arrivé au Sacré Cœur comme ça euh à l'époque j'assurais tant le secrétariat, les formations, le métier de formateur, la responsabilité de l'établissement. Et au fur et à mesure des changements de directeurs le centre de formation a pris des tournures, des importances avec des hauts, des bas et nous en sommes arrivés à ce jour, avec ce que l'on fait actuellement 3 publics : les salariés d'entreprise, les stages d'insertion et les stages qualifiants financés par les pouvoirs publics et les formations en alternance Bac+2, Bac+3.</p>	<p>tant le secrétariat, les formations, le métier de formateur, la responsabilité de l'établissement 3 publics</p>		
<p>I 30-46 D 3 : Vous utilisez des outils pour accompagner les jeunes dans leur insertion dans le monde professionnel comme des modules, des modalités d'évaluation, le suivi de stages, est ce que vous pouvez dans vos</p>	<p>accompagner dans leur insertion élaboration du projet difficultés personnelles / difficultés financières</p>	<p><u>Accompagnement vers le projet</u> : Difficultés personnelles / difficultés financières</p>	<p>Accompagnement</p>



<p>d 3 : On parle bien des outils sur les stages d'insertion ?</p> <p>D 4 : Oui</p> <p>d 4 : Alors. Des outils pour l'élaboration du projet ou pour le suivi du projet ?</p> <p>D 5 : Pour les accompagner.</p> <p>d 5 : Pour les accompagner.</p> <p>D 6 : Dans leur insertion dans le monde professionnel.</p> <p>d 6 : Les accompagner dans leur insertion. Quand vous dites accompagner dans leur insertion, l'accompagnement peut se faire sur l'élaboration du projet mais l'accompagnement peut se faire sur les difficultés personnelles, sur les difficultés financières, sur, est ce que c'est tout, toute cette insertion que vous voulez viser dans votre entretien ou c'est juste l'insertion du projet ?</p>			
<p>I 48-51 D 7 : La manière dont vous les insérez</p>	<p>climat de convivialité / de confiance</p>	<p><u>Stratégie</u> : climat</p>	<p>Accompagnement</p>



<p>que vous</p> <p>d 7 : Alors dans un premier temps arrivant chez nous, je sais pas si c'est un outil euh mais il y a un climat de convivialité, il y a un climat de confiance.</p>		d'accueil	
<p>153 D 8 : Pause dû au téléphone donc coupure durant l'entretien.</p>			
<p>154-65 d 8 : C'est un aspect pédagogique. Un candidat qui arrive chez nous est pris en charge, se voit expliquer le fonctionnement euh à une relation de confiance, à une convivialité euh il n'y a pas d'ordre hiérarchique euh on est plusieurs et pour autant tout le monde travaille l'insertion du jeune pour que le jeune se sente complètement rassuré. Et nous on n'est pas pris au dépourvu du « je suis suivi par Mme Machin ou Mr Truc » et le jour où Mme Machin et Mr Truc ne sont pas là, plus personne ne le suit. Euh le premier outil c'est de sécuriser le jeune qui</p>	<p>aspect pédagogique</p> <p>prise en charge</p> <p>expliquer le fonctionnement</p> <p>relation de confiance</p> <p>convivialité</p> <p>ordre hiérarchique</p> <p>plusieurs et pour autant tout le monde travaille l'insertion du jeune</p> <p>rassuré</p> <p>pris au dépourvu</p>	<p><u>Stratégies</u> : climat d'accueil / Prise en charge / fonctionnement</p>	<p>Accompagnement</p>
		<p><u>Stratégie</u> : climat d'accueil / Prise en charge / fonctionnement</p>	<p>Insertion</p>



<p>façon est plètement chaotique. Je sais pas si faut l'appeler outil mais c'est le premier aspect.</p> <p>D 9 : C'est plus une stratégie ça.</p> <p>d 9 : C'est une stratégie.</p>	<p>suit sécuriser fragilisé insertion complètement chaotique</p>		
<p>I 68-84 d 10 : Maintenant on va revenir sur les outils purement. Lorsqu'ils rentrent en formation chez nous, ils ont donc un module « élaboration du projet » euh qui a deux phases la partie bilan personnel, bilan professionnel. Alors avec des outils divers les histoires de vie, des tableaux à compléter, des études de CV etc. Une autre partie avec des outils d'orientation, dans les outils d'orientation je citerai le FBI et l'ARMR, qui sont des outils travaillant sur les inventaires professionnels de type, de type . , qui nous permettent effectivement par l'inventaire des intérêts professionnels « j'aime, j'aime pas », « je me vois plutôt là, je me vois pas plutôt là »</p>	<p>rentrent un module « élaboration du projet » bilan personnel / bilan professionnel des outils histoire de vie outils d'orientation inventaires professionnels j'aime / j'aime pas diagnostique entretiens individuels devant un groupe classe</p>	<p><u>Outils</u> : les entretiens</p>	<p>Accompagnement</p>
		<p><u>Outils</u> : module « élaboration du projet »</p>	<p>Projet</p>
		<p><u>Outils</u> : tests, les entretiens</p>	<p>Orientation</p>



<p>s devoir</p> <p>ue.</p> <p>D 11 : D'accord.</p> <p>d 11 : Le dernier outil. Ce sont les entretiens individuels. Un jeune ne peut pas s'orienter devant un groupe classe euh donc c'est l'entretien individuel, là où on fait le point.</p> <p>D 12 : Le stage en lui-même est-il un outil d'accompagnement à l'insertion?</p> <p>d 12 : Alors un petit peu plus loin, le stage est un outil qui, oui est un outil. Le mot outil me gêne parce qu'il y a instrumentalisation pour moi. Donc ça me gêne un petit peu.</p>	<p>le point</p> <p>stage</p> <p>instrumentalisation</p>		
--	---	--	--



<p>d 15 : C'est pas une stratégie. Modalité d'accompagnement. C'est une modalité. Euh pour accompagner un jeune qui vient en cours, il est en groupe classe ou pour un entretien individuel euh il va en entreprise c'est une modalité. Pour moi c'est pas un outil, l'outil est une instrumentalisation, c'est pour ça que quand je parlais d'un accueil convivial c'est plus une stratégie qu'un outil. Pour moi c'est une modalité. Venant contribuer bien sur à la validation ou à la non validation de, du projet.</p>	<p>Modalité contribuer validation du projet</p>	<p><u>Validation</u> : Modalités : stages</p>	<p>Projet</p>
<p>I 94-107 D 14 : Comment vous qualifieriez vous ? Quel mot vous utiliseriez pour qualifier votre statut, votre place ? Est-ce que vous vous considérez comme accompagnateur ?</p> <p>d 14 : Par rapport aux jeunes ?</p> <p>D 15 : Oui.</p> <p>d 15 : J'ai à la fois cette double casquette qui représente l'autorité de l'établissement donc ils</p>	<p>représente autorité faire avancer le projet trois personnes / trois projets stabiliser cadrer accompagnateur</p>	<p><u>Statut</u> : directrice / formateur <u>Stratégie</u> : l'autorité</p>	<p>Accompagnement</p>
		<p><u>Rôle du formateur</u> : encadrer</p>	<p>Orientation</p>
		<p><u>Stratégie</u> : l'autorité</p>	<p>Projet</p>



	ilise entre blissement	personne qui peut être en mesure de sécuriser		
	pour faire avancer les projets. On sait très bien qu'un jeune en orientation va avoir tendance à plusieurs personnes différentes de nous dire « moi je veux faire ça » et à une autre personne qui va aller le voir « moi je veux faire ça » et il voit trois personnes dans la après midi il aura trois projets différents. Le fait d'avoir une personne qui affiche une autorité, bon déjà ça va le stabiliser, ça va le cadrer, ça va le stabiliser, ça va le cadrer. Je suis accompagnateur, oui je pense être accompagnateur du jeune dans ce cadre là mais aussi la personne qui peut être en mesure de les sécuriser.			
I 109-120 D 16 : Dans vos propres mots, qu'est ce qu'un projet ? d 16 : Un truc très compliqué à faire. D 17 : Comment le définiriez-vous ? d 17 : Le mot projet c'est hyper difficile parce	compliqué difficile adulte projet de carrière professionnelle projet de vie		<u>Trajet</u> : parcours / étapes / construction au fur et à mesure	Projet



[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

nelle cœst

jeune qui a des difficultés d'insertion

pari

jamais abouti

parcours

étapes successives

construit au fur et à mesure

futuriste

projet professionnel / de vie / familial

structure

mutualisation

publics

synergie

sens

Matériels : structure

Accompagnement

<p>D 20 : Voilà. Donc dans le cadre du CEFOC, quand vous parlez de projet</p> <p>d 20 : Pour le CEFOC ?</p> <p>D 21 : Oui.</p> <p>d 21 : Notre projet à nous ?</p> <p>D 22 : Oui.</p> <p>d 22 : Le projet que moi j'aimerais développer au centre?</p> <p>D 23 : Le projet que vous développez au centre.</p> <p>d 23 : Le projet que je développe.</p> <p>D 24 : Oui.</p> <p>d 24 : C'est d'avoir une structure, avec mutualisation des différents publics pour donner de la synergie et du sens à tout le monde.</p>	<p>projet de</p>		
---	------------------	--	--

<p>Que ce soit chez les IEP ou les Préa.</p> <p>d 25 : Forcément. Si un jeune n'a pas ce parcours en tête, il n'a pas en tête l'aboutissement vers où il veut aller, il va nous mettre toutes les barrières possibles et inimaginables dans les pattes : il va être malade, il aura mal au ventre, il aura mal à la tête, sa grand-mère sera décédée 4 fois, euh son copain l'aura lâchée 10 fois, euh la banque l'aura interdit bancaire 50 fois, il va nous mettre tous les bâtons dans les roues parce qu'il ne voit pas l'aboutissement. C'est une fuite en avant après le moment où vous avez l'impression que vous n'y arrivez pas, pour éviter de dire que c'est vous qui n'y arrivez pas, vous allez trouver effectivement tout les parasites qui vont venir à côté.</p>	<p>Que joue-t-il ?</p> <p>parcours en tête</p> <p>aboutissement</p> <p>vers où il veut aller</p> <p>barrières</p> <p>ne voit pas</p> <p>fuite en avant</p> <p>parasite</p> <p>à côté</p>	<p><u>Trajet</u> : parcours /</p> <p>aboutissement /</p> <p>barrière</p>	<p>Projet</p>
---	---	--	---------------



<p>?</p> <p>d 26 : Oui. Oui le projet d'orientation est construit, est construit, il se fait en 2 temps : il y a les outils, l'instrumentalisation qui leur a permis de définir un intérêt professionnel « je veux être aide soignant, infirmier euh, aide médico-psychologique ou ambulancier » pour ne citer que le cas de F. et de C. qui se trouvent dans ce cadre là. Ca, euh, ces projets là sont sortis euh des tests IRMR, MBI euh pour lequel ils ont un intérêt particulier.</p> <p>D 27 : Par contre ce n'est pas vous qui les avez fait ces tests là.</p> <p>d 27 : Non, par contre je les maîtrise.</p> <p>D 28 : D'accord. Mais vous personnellement.</p> <p>d 28 : Alors construire un projet d'orientation c'est quoi ? C'est « j'ai défini un intérêt particulier pour une famille de métier comment</p>	<p>Maîtrisez-vous avec eux</p>	<p>outils</p> <p>intérêt particulier</p> <p>maîtrise</p> <p>par formation / par expérience professionnelle / en France</p> <p>ingérable</p> <p>structure de formation</p> <p>temps plein/ alternance / formations longues / formations courtes / rémunérées</p> <p>bassin d'emploi</p> <p>connaissance</p> <p>réseau</p> <p>volonté</p> <p>difficultés</p> <p>capacité à suivre</p> <p>remettre en échec</p>	<p><u>Conseils</u> : structure / compétences / accessibilité</p>	<p>Accompagnement</p>
			<p><u>Intérêts</u> : professionnels</p> <p><u>Rôle du formateur</u></p>	<p>Orientation</p>
			<p><u>Intérêts</u></p>	<p>Motivation</p>



<p>ion cœst ou par expérience professionnelle en France. L'expérience professionnelle pour un gamin qui a 16 ans, qu'a pas de diplôme, cœst ingérable donc cœst forcément par formation. Maitriser toutes les structures de formation à temps plein, en alternance, les formations longues, les formations courtes, rémunérées, non rémunérées, ça suppose avoir une personne qui maitrise le bassin d'emploi et ça sans aucune prétention, y a que moi qui suis capable de le faire. Cœst pas une question de compétences, cœst une question de connaissance du réseau. On peut trouver un formateur qui a la meilleure volonté, qui va y passer 50 heures semaine, si il a pas la connaissance du réseau il va pas pouvoir l'apprendre dans un bouquin. Donc je pense oui que je construis le projet d'orientation avec le jeune. Le projet d'orientation cœst pas simplement lui dire « tu vas à la CCI » ou « tu vas</p>			
--	--	--	--



<p>C'est aussi mais tu vas avoir des difficultés personnelles, tu vas avoir des difficultés d'organisation, tu vas devoir payer ta formation, ça se trouve à 40km », c'est le cas de V. en IEP 1 que j'ai conseillé sur une formation en restauration collective à Mellay qui se trouve à 45 km de chez elle, qui a une voiture et un enfant en bas âge et qui l'élève toute seule. Comment est ce qu'elle fait pour y aller ? Le projet d'orientation c'est pas simplement « je rentre dans quelle école », « je la finance comment ? Je m'organise comment ? Est-ce que réellement j'ai la capacité à suivre les modules, parce que si c'est pour les remettre en échec entre guillemets scolaire, je vois pas l'intérêt. Donc le projet d'orientation c'est aussi ça, c'est pas simplement que je rentre à la CCI du coin.</p>			
---	--	--	--



<p>re thème, ?</p> <p>d 29 : La motivation, la motivation du formateur vis-à-vis du jeune ou la motivation du jeune pour venir en formation ?</p> <p>D 30 : Excellente question. La motivation comme vous la percevez.</p> <p>d 30 : Alors, je vais partir de la formation, la motivation d'un formateur, euh c'est arriver tous les matins euh content avec plein d'idées, euh qui fait pas la gueule, qui laisse ses problèmes de côté, c'est vraiment le métier de la formation tel que je le conçois. C'est, même si c'est hyper compliqué à faire, euh c'est croire en jeune, dans les jeunes, même si il y en a trois qui me font suer style S. qui sur un très bon stage on ne sait pas ce qu'elle devient euh même si A. nous mène en bateau quand il est là, nous fait le bazar mais tout compte fait nous dit qu'il va partir parce que il est plein de problèmes ce gamin là euh la</p>	<p>motivation d'un formateur</p> <p>plein d'idées</p> <p>c'est croire</p> <p>fait le bazar</p> <p>problèmes</p> <p>pouvoir les aider</p> <p>sauver un</p> <p>accompagner</p> <p>se souvenir</p>	<p><u>Stratégies</u> : climat d'accueil</p> <p><u>Rôle du formateur</u> : avoir des idées / motiver / avoir confiance / être présent</p>	<p>Accompagnement</p> <p>Motivation</p>
---	---	--	---



<p>r euh ne i, frapper, un quart d'heure prendre un café, euh ma motivation c'est ça, me dire que si j'en sauve un, sauver c'est un peu prétentieux, mais si au moins j'ai pu accompagner un jeune, si au moins il peut se souvenir de moi, de mon nom pendant six mois, ouais c'est ma motivation.</p>			
<p>l 207-214 D 31 : D'accord. Vous me demandiez, la motivation dans quel sens ça allait, vous pensez qu'il y a motivé et motivant ?</p> <p>d 31 : Il y a motivé et motivant. Le formateur doit motiver, doit être motivant dans ses attitudes, ses comportements, dans sa manière de faire, la manière de parler, la manière d'encadrer. Il y a une étude qui pourrait se faire sur le nombre de jeunes qui ont été motivés par les profs par la manière de faire, si ils ont aimé ou pas aimé la matière. Je pense que si j'avais le temps, je ferais toute une étude la dessus. Ca doit</p>	<p>motivé motivant doit motiver / être motivant attitude / comportements / manière de faire / manière de parler / manière d'encadrer jeunes motivé par les profs ont aimé la matière</p>	<p><u>Rôle du formateur :</u> être motivé / être motivant : attitudes, comportement, méthodes d'accompagnement</p>	<p>Motivation</p>



se.			
<p>d 210-233 D 32 : Est-ce que vous pensez que le public, donc là les jeunes en l'occurrence, peut apporter un retour de motivation, en étant lui-même motivé, montrer que, donner la possibilité au formateur d'être motivant en fait dans ce sens là ?</p> <p>d 32 : Que le groupe motive les candidats ?</p> <p>D 33 : Euh que le groupe motive le formateur.</p> <p>d 33 : C'est un peu le monde à l'envers quand même. Mais c'est pourtant, il y a du vrai. On a affaire à un groupe, on a 2 groupes : Les IEP 1 et les IEP 2. On a les IEP 1, on n'arrête pas de se plaindre depuis le mois de novembre en disant les 15 jours de décembre ça nous les a coupé, ça nous les a cassé, ils sont pas motivés, ils rechignent sur tout. On a l'exemple de la sécurité routière que l'on a fait vendredi, une journée où on a quand même passé du temps, où on a mis des intervenants extérieurs, où on y mit un petit</p>	<p>coupé / cassé / pas motivés / rechignent</p> <p>a quoi ça sert</p> <p>plait</p> <p>le groupe vient motiver nos actions</p>	<p><u>Retour de motivation :</u></p> <p>attitudes des jeunes</p>	<p>Motivation</p>



<p>pour faire routière.</p> <p>On avait 2 groupes : Les IEP 1 qu'on n'arrête pas de dire y a rien à faire pour eux, y a rien qui les intéresse et les IEP 2 qui même si ils étaient plus intéressés par poser leur chaise sur un banc bon on quand même joué le jeu. Si effectivement on a affaire à 2 groupes, on reprend l'exemple de la sécurité routière de vendredi, si on avait eu que des groupes comme les IEP 1, est ce qu'on est prêt à faire une journée comme celle-ci là ? La réponse c'est non. A quoi ça sert qu'on fasse, de toute façon y a rien qui leur plaît. Vous l'entendez très souvent. La réponse elle est là. Le groupe vient motiver nos actions.</p>			
<p>I 237-256 D 34 : En cas de démotivation</p> <p>d 34 : Des formateurs ou des candidats ?</p> <p>D 35 : Des candidats.</p> <p>d 35 : Les candidats sont démotivés, quels í ?</p> <p>D 36 : Quels éléments utilisez-vous ?</p>	<p>réunion de groupe</p> <p>pourquoi</p> <p>degré de satisfaction</p> <p>prévenir un risque de démotivation</p> <p>démotivé</p>	<p><u>Outils</u> : régulation hebdomadaire</p> <p><u>Communicatif</u></p> <p><u>Démotivation</u> : les raisons diverses</p>	<p>Accompagnement</p> <p>Motivation</p>



à 30. Alors il y a une stratégie chez nous c'est la réunion de groupe, c'est la régulation hebdomadaire. Vous n'êtes plus motivés, pourquoi et qu'est ce que l'on fait en face ? La régulation hebdomadaire a pour objectif de mesurer le degré de satisfaction des candidats, mais également de prévenir un risque de démotivation, qui va de toute façon aller en s'accroissant, parce que de toute façon c'est boité, vous en avez un de démotivé qui va entraîner son meilleur copain, qui va entraîner sa meilleure copine, de 3 on passe à 5, de 5 on passe à 8, de 8 on passe à 15 et quand c'est un groupe démotivé on est bien dans la merde. Excusez l'expression. Donc la régulation hebdomadaire est faite pour limiter ça, oui ils peuvent être démotivés, alors est ce que c'est ponctuel parce qu'ils ont pas trouvé de stage entreprise, parce qu'il fait pas beau, parce que les modules leur plait pas, parce que la thématique leur va pas,

entraîner

pas

groupe démotivé

limiter

ponctuel

stage entreprise / fait pas beau / plait pas /
thématique va pas / enguirlandés

convient pas



	dés parce parce que l'emploi du temps leur convient pas, parce qu'ils ont pas de demie journée de libre dans la semaine, et si ils sont pas motivés pour ça c'est possible.			
<p>l 258-285 D 37 : D'accord. Pour faire le lien entre projet et motivation, quel est le rôle du projet dans la motivation ? Ou si vous préférez inversement, voir les deux.</p> <p>d 37 : On ne peut être motivé que si on sait où on va me semble-t-il. Si vous êtes pas motivés pour passer votre permis de conduire, ça sert à rien de prendre des leçons de conduite ou de dépenser de l'argent. Sans motivation à mon avis il y a pas de projet. Une personne qu'a pas de projet de vie, généralement ça se termine par une caisse.</p> <p>D 38 : Donc vous pensez que ça va dans ce sens là ?</p> <p>d 38 : Je fais partie de ces gens qui se disent que</p>	<p>motivé que si on sait où on va sans motivation il y a pas de projet pour faire quelque chose faut être motivé faire quelque chose pour se motiver parce que socio culturel si on se motive pour on arrive à rien problème éducatif mimétisme familial plaindre</p>	<p><u>Le lien motivation /</u> <u>Projet</u> <u>Trajet</u></p>	Projet	
		<p><u>Intérêts</u> <u>Le lien motivation /</u> <u>Projet</u></p>	Motivation	



<p>se il faut</p> <p>nant faire</p> <p>quelque chose pour se motiver, bah je pense que cœst la problématique de beaucoup de jeunes « parce que il y a pas de boulot, je suis pas motivé pour y aller ». « Mais si le matin je me motive pour me lever à 8h pour aller chercher du boulot » peut être que ça ira mieux déjà. Je pense que bon euh cœst socio, cœst très socio culturel, si un jeune cherche du travail, on lui dit tœs pas motivé pour en chercher, est-ce que si il avait un travail il serait motivé pour y aller ? Deuxième sujet de recherche. Moi je pars sur la première, je me dis que tous les matins on se motive pour se lever, pour se laver, pour sœhabiller, pour aller bosser, et euh que le jour où ça va pas, bah ça va pas mais pour autant si on se motive pas, on arrive à rien. Cœst peut être plus un problème éducatif, peut être plus un problème dœéducation que de socialisation. On arrive avec des gamins qui ont 16 ans, 17ans qui par mimétisme familial</p>	<p>système</p> <p>aliéner la motivation</p> <p>question</p> <p>motivation vers projet</p>		
--	---	--	--



<p>pas de se passe des bonnes et des meilleures. Alors je ne suis pas contre le système mais je me dis qu'on vient forcément aliéner la motivation de chacun. A. hier me disait que si il part à Lyon il est payé 26 euros 98 par jours par les Assedic. Il me disait « je pars à Lyon, je ne vais pas chercher un travail si je suis payé moins que cher que ça ». La motivation c'est quoi ? La motivation vers le projet ou le projet vers la motivation ? Si il était motivé pour chercher un travail, il se poserait pas ces questions là. Parce que son projet serait ailleurs. Donc je pense que c'est motivation vers projet, je confirme.</p>			
<p>I 287-302 D 39 : D'accord. Pour retourner dans le domaine de la formation, quelle est la place de l'aspect professionnel dans la formation ?</p> <p>d 39 : Bah les stages. Ce sont les aspects professionnalisant. C'est une expérience</p>	<p>stage aspect professionnalisant expérience composante du projet terrain de stage</p>	<p><u>Validation</u> : Modalité : stage : aspect professionnalisant</p>	<p>Projet</p>



<p>D 40 : Est-ce important pour le projet ?</p> <p>d 40 : C'est une composante du projet professionnel. Si vous n'avez pas de terrain de stage, vous pouvez découvrir un projet par les outils, par les instruments. Maintenant on a le cas de S. qui, vous allez sourire, voulait travailler dans le toilettage, d'accord une jeune qui effectivement avait un projet parce que l'instrument d'orientation avait dit qu'elle serait bien dans ce milieu là, et quand elle est arrivée devant un chien elle était incapable d'attacher un chien parce qu'elle en avait peur. Ou alors elle voulait être coiffeuse cette jeune fille. Et puis bah toucher les gens c'est quelque chose qui était rédhibitoire. Quel est l'outil qui va lui permettre de mettre le doigt là-dessus ? Rien. Il y a que le stage entreprise, l'aspect professionnalisant du projet, qui lui a permis effectivement de mettre le doigt dessus. Donc oui pour moi c'est un aspect</p>	<p>projet par les outils, par les instruments</p> <p>bien dans ce milieu</p> <p>incapable</p> <p>peur</p> <p>rédhibitoire</p> <p>mettre le doigt là dessus</p>		
--	--	--	--



[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

<p>1 304-314 D 41 : D'accord. Bon c'est vrai que vous n'êtes pas en stage avec les stagiaires mais euh il y a t-il de l'accompagnement dans l'agir professionnel ?</p> <p>d 41 : Théoriquement, chaque tuteur doit accompagner son jeune, chaque tuteur doit venir agir auprès du jeune pour l'encadrer, le tutorer, lui expliquer, l'accompagner, le former, ça c'est de la théorie. On a des entreprises qui prennent des jeunes parce que quelque part il y a du boulot à faire et c'est de la main d'œuvre gratuite. Je me tairais, je suis peut être un très mauvais exemple dans le domaine.</p> <p>D 42 : Donc vous pensez que théoriquement, le tuteur est accompagnateur ?</p> <p>d 42 : Sur la définition même du mot tuteur, oui. Il doit être accompagnateur. C'est une définition.</p>	<p>tuteur</p> <p>agir auprès du jeune</p> <p>encadrer / tutorer / expliquer / accompagner / former</p> <p>théorie</p> <p>boulot à faire</p> <p>main d'œuvre gratuite</p> <p>définition</p> <p>accompagnateur</p>	<p><u>Statut</u> : tuteur :</p> <p>encadrer / tutorer / expliquer / accompagner / former / corriger</p>	<p>Accompagnement</p>
<p>1 316-337 D 43 : Pendant que nous sommes dans l'accompagnement, dans quelle mesure</p>	<p>progressif</p> <p>voir / explique / laisse de l'autonomie /</p>	<p><u>Stratégie</u> : mise en confiance</p>	<p>Accompagnement</p>



	avec	corrige / reprends / complète	<u>Rôle de la formation :</u>	
	ner aux	temps complet	Autonomie	
jeunes?		infaisable		
d 43 : Un accompagnement qui est bien mené est un accompagnement progressif. Je fais voir, j'explique, je laisse de l'autonomie dans les tâches, je corrige, je reprends, et je complète le cas échéant. Ca supposerait qu'il faudrait un tuteur quasiment à temps complet pour un jeune donné. Techniquement dans la vie des entreprises c'est infaisable. Oui l'accompagnement doit permettre de développer l'autonomie ou tout au moins si c'est pas l'autonomie, c'est, euh la mise en confiance du jeune que l'on accueille. Le jeune si tout au moins il est pas autonome doit se sentir mis en confiance dans une tâche donnée. Ca je pense pouvoir y arriver. Mais théoriquement c'est ça, l'accompagnateur doit développer l'autonomie chez les jeunes qu'il accueille.		développer l'autonomie		
		confiance		
		accueille		

<p>Donc pas sur l'autonomie. C'est le moyen de le mener vers l'autonomie.</p> <p>d 44 : C'est le moyen de le mener vers l'autonomie. Ça interfère quand même.</p> <p>D 45 : A quel niveau ?</p> <p>d 45 : Interféré c'est de manière constructive ou négative. Enfin positive ou négative. Ça vient interférer, interféré ça peut être, une interférence ça n'est pas forcément négatif.</p> <p>D 46 : Je le vois plus de manière négative dans ma question.</p> <p>d 46 : Ok, alors si effectivement c'est négatif, non. Non pour moi c'est positif.</p>	<p>interférer</p> <p>interférence</p> <p>positif</p>	<p><u>Rôle de la formation :</u></p> <p>Autonomie et interférences</p>	<p>Accompagnement</p>
<p>l 340-354 qu'est que vous pensez du principe de groupe ?</p> <p>d 47 : Alors. Qu'est ce que je pense du principe de groupe ? De les mettre en groupe pour faire</p>	<p>faire émerger le projet</p> <p>société</p> <p>aspect de socialisation</p>	<p><u>Mini-société</u> : tolérance / respect / vie en groupe / s'écouter / échange d'expériences</p>	<p>Groupe</p>



<p>D 48 : La vie en groupe, le fait que ce soit</p> <p>d 48 : On vit en société, les aspects de socialisation c'est aussi apprendre à vivre avec les autres. C'est de la tolérance, c'est le respect, et ça si vous êtes tout seul sur une île bah vous avez pas grand-chose à faire. D'accord ? La tolérance est égale zéro, vous vivez pour vous tout seul vous terminez comme un vieil égoïste. D'accord ? Ces jeunes ne savent absolument pas vivre en société. Ils n'ont pas forcément de repères, n'ont pas forcément de cadre, déjà parce que par mimétisme familial ils n'en ont pas, déjà c'est un problème d'éducation et c'est un problème de société. Le groupe, apprendre à vivre en groupe, apprendre à s'écouter les uns les autres, avoir des expériences complètement divers est hyper enrichissant pour un jeune, on se construit pas tout seul, on est pas fait pour vivre tout seul hein.</p>	<p>apprendre à vivre avec les autres</p> <p>tolérance / respect</p> <p>égoïste</p> <p>repères</p> <p>cadre</p> <p>mimétisme familial</p> <p>problème d'éducation</p> <p>groupe</p> <p>apprendre à vivre en groupe</p> <p>apprendre à s'écouter les uns les autres</p> <p>expériences complètement divers</p> <p>enrichissant</p> <p>construit pas tout seul</p> <p>pas fait pour vivre tout seul</p>		
--	--	--	--



<p>d 49 : (?) C'est de la dynamisation, c'est de la mutualisation, c'est les expériences des uns sont vecteur de réussite pour les autres tout simplement. Si vous en avez un qui a réussi dans une expérience donnée et qui s'en sort bien et qui devient témoin de sa réussite, qu'il en parle de manière constructive, l'autre va effectivement non pas vouloir le copier mais entend ça, c'est un vecteur de réussite ce truc. La dynamique de groupe c'est ça, c'est un projet collectif que l'on met en place, chacun à son niveau à lui, participe, dans une juste mesure, à un projet collectif. Le groupe, le groupe c'est du quotidien quoi euh. Oui c'est un vecteur de réussite le groupe. Tout seul devant votre classe vous vous ennuyez.</p>	<p>, à quelle</p> <p>dynamisation</p> <p>mutualisation</p> <p>expériences</p> <p>vecteur de réussite</p> <p>s'en sort bien</p> <p>témoin de sa réussite</p> <p>manière constructive</p> <p>copier</p> <p>dynamique de groupe</p> <p>projet collectif</p> <p>chacun à son niveau</p> <p>participe</p>	<p><u>Stimulation</u></p> <p><u>Communicatif</u></p>	Motivation
		<p><u>Mini-société :</u></p> <p>quotidien</p> <p><u>Apprentissage</u></p> <p><u>De l'individuel au</u></p> <p><u>groupe</u></p>	Groupe

<p>parlez de bre d'un groupe réussisse que ça soit, si j'ai bien compris, communicatif.</p> <p>d 50 : Oui</p> <p>D 51 : Donc c'est ce qu'on appelle tirer le groupe vers le haut.</p> <p>d 51 : C'est ça.</p>	<p>communicatif</p> <p>tirer le groupe vers le haut</p>	<p><u>Communicatif</u></p>	<p>Motivation</p>
<p>I 373-387 D 52 : Mais l'effet inverse ?</p> <p>d 52 : Après ça dépend comment le jeune, le jeune y gère ça. Si le jeune a euh une envie de se faire porter par les autres et est à l'écoute des autres, recherche euh, la réussite c'est un grand mot mais euh, se calque, oui c'est peut être ça, se calque sur les autres, ça va être un élément moteur. Si a l'inverse le gamin a pas confiance en lui, a mille problèmes euh ça a tendance à le descendre, c'est le cas de S. S. le groupe ne peut pas l'aider. Il n'y a qu'une prise en charge individuelle, et c'est la raison pour laquelle les</p>	<p>gère</p> <p>envie de se faire porter par les autres</p> <p>l'écoute des autres</p> <p>recherche</p> <p>réussite</p> <p>se calque</p> <p>élément moteur</p> <p>confiance en lui</p> <p>mille problème</p>	<p><u>Stimulation</u></p> <p><u>Communicatif</u></p>	<p>Motivation</p>
		<p><u>Stratégie : prise en charge</u></p>	<p>Accompagnement</p>
		<p><u>De l'individuel au groupe</u></p> <p><u>Le rôle du groupe :</u> soutenir</p>	<p>Groupe</p>



<p>en charge</p> <p>le groupe ne pourra, on pourra la mettre dans n'importe quel groupe, elle se sentira toujours en décalage. La preuve, son stage se déroule très bien, elle est dans une notion de groupe, dans l'environnement dans lequel elle aime ce qu'elle fait, au contact de jeunes, elle travaille dans un bar brasserie café, elle est serveuse c'est plutôt un café qui tourne bien le soir, avec beaucoup d'étudiants et de choses comme ça, et elle est dans un environnement jeune, dynamique. On connaît le tuteur, on sait très bien où on l'a mis. Le groupe ne lui permet pas d'aller vers le haut puisqu'elle est hospitalisée.</p>	<p>descendre</p> <p>le groupe ne peut pas l'aider</p> <p>prise en charge individuelle</p> <p>psys existent</p> <p>aider</p> <p>sentira toujours en décalage</p> <p>environnement</p> <p>connaît le tuteur</p> <p>on sait très bien où on l'a mis</p> <p>baisser</p>		
<p>I 389-397 D 53 : Et des effets de groupe qui tirent vers le bas ? Vous aviez tendance à dire ça par rapport aux IEP 1 au départ ?</p> <p>d 53 : C'est un problème de motivation, c'est ce qu'on disait tout à l'heure, un élément démotivé qui démotive le voisin et qui fait gangrène sur le</p>	<p>effet de groupe</p> <p>gangrène</p> <p>deux sens</p>	<p><u>Communicatif</u></p>	<p>Motivation</p>



	laisser vers		
<p>D 54 : Donc ça se fait dans les deux sens.</p> <p>d 54 : Ca se fait dans les deux sens. Ah oui oui c'est pour ça que je n'étais pas forcément à l'aise avec le sens de la question.</p>			
<p>l 399-407 D 55 : D'accord, donc les éléments constitutifs du groupe sont identifiables tels que le leader ou les suiveurs. Une fois identifiés, les utilisez-vous d'une manière ou d'une autre ?</p> <p>d 55 : Il faut les utiliser bien sûr (rire). Si vous les utilisez pas, un moment donné de temps ça va vous péter à la figure, parce qu'ils vont manifester de toute façon une contradiction quelconque, euh une envie de se montrer, c'est dans leur nature. Si ils sont leaders et que vous les utilisez pas comme tels ils vont forcément trouver un moyen pour devenir leader. Alors vaut mieux les utiliser dans le bon sens que dans le</p>	<p>les utiliser</p> <p>contradiction</p> <p>envie de se montrer</p> <p>nature</p> <p>trouver un moyen</p> <p>dans le bon sens</p>	<p><u>Elément constitutif :</u></p> <p>nature</p>	<p>Groupe</p>



	iveurs.		
<p>409-413 D 56 : Le groupe initialement : positif ou négatif ?</p> <p>d 56 : Positif.</p> <p>D 57 : Positif ?</p> <p>d 57 : Bah oui. Dans l'optique dans lequel je suis, oui le groupe est positif.</p>	positif	<u>Positif</u>	Groupe
<p>415-433 D 58 : Pour finir, selon vous, quels sont les facteurs favorisant l'accompagnement ?</p> <p>d 58 : Alors. Le facteur humain, je crois que c'est le premier facteur. On est dans une société où on a tendance à être chacun dans son coin, à être ignoré de tous, les uns avec leurs difficultés, les autres avec leurs réussites, on parle de groupe mais tout compte fait on est que des égoïstes, on est chacun chez soi. Le facteur humain c'est certainement effectivement le premier élément qui vient venir favoriser l'accompagnement. Si vous avez pas un petit peu cette fibre humaine,</p>	<p>facteur humain</p> <p>premier facteur</p> <p>société</p> <p>chacun dans son coin</p> <p>ignoré de tous</p> <p>difficultés</p> <p>réussites</p> <p>on parle de groupe mais tout compte fait on est que des égoïstes, on est chacun chez soi</p>	<p><u>Stratégies</u> : climat d'accueil / difficultés / facteurs humains (écoute, sensibilité)</p> <p><u>Matériel</u> : structure / organisation</p>	<p>Accompagnement</p>
		<u>Mini-société</u>	Groupe



<p>autres, euh</p> <p>autres parce que chacun a ses problèmes mais tout au moins d'avoir une oreille compatissante, même si vous réglez pas au moins quelqu'un vous écoute. Là je pense que vous pouvez pas faire d'accompagnement si vous n'avez pas ce minimum humain. Après ce sont des facteurs matériels, effectivement on met un centre de formation dans une roulotte en plein milieu effectivement d'un camping, euh je suis désolé mais, euh on va pas dire qu'on favorise l'accompagnement d'un jeune, personne ne va vouloir venir. Il faut quand même avoir une structure organisée euh pignon sur rue pas forcément mais au moins qui, bah qui donne en vie de sécuriser le jeune de la manière dont il va être accueilli. Vous allez faire vos courses, dans un boui-boui du coin et vous allez faire vos courses au supermarché qui vient d'ouvrir ses portes, on est que sur du facteur matériel. Mais</p>	<p>favoriser l'accompagnement</p> <p>fibres humaines</p> <p>aller vers</p> <p>écouter</p> <p>sensibilité</p> <p>problèmes</p> <p>oreille compatissante</p> <p>réglez</p> <p>facteurs matériels</p> <p>vouloir venir</p> <p>donner envie de sécuriser</p> <p>être accueilli</p>		
--	--	--	--



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

**Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features**

aites vos			
e pour un			
jeune cœst la même chose.			

Grille de synthèse 1 : Accompagnement

Sous-thèmes	Bertrand	Charles	Danièle
Les stratégies	<p>b 5 (l. 39-43) lui donner des outils pour qu'il se sente à l'aise dans un, dans une équipe et qu'il puisse apporter ses différentes méthodes au groupe. (í) Ca peut être de la prise de parole en public, trouver sa place dans un groupe, l'appartenance d'un groupe, essayer aussi de faire travailler ce jeune avec toutes les personnes euh que ce soit des infinités ou autre.</p>	<p>c 8 (l. 35-40 ; 42-46 ; 56-61) vers des stratégies qui vont porter sur du concret à partir de ses expériences, à partir de ce qu'il a pu déjà créer, donc le CV, la lettre de motivation, à partir de, d'existant euh pour des gens qui sont un peu plus carré, un peu plus dans l'esprit on va dire euh scolaire, là on va pouvoir travailler sur vraiment de l'apprentissage par une base de cours plus classique, euh puis après on va jouer sur euh le relationnel. (í) c'est extrêmement important de jouer sur, alors pas sur l'intime mais en l'occurrence sur la connaissance du jeune sur euh ce qu'il aime, ce qu'il n'aime pas, comment le prendre, l'individualisation et être le plus individuel avec lui plus que de le prendre dans un groupe par exemple on va lui laisser la parole sur de l'individuel. (í)Euh l'affectif pour moi c'est euh jouer</p>	<p>d 6 (l. 43-46) l'accompagnement peut se faire sur l'élaboration du projet mais l'accompagnement peut se faire sur les difficultés personnelles, sur les difficultés financières, sur, est ce que c'est tout, toute cette insertion que vous voulez viser dans votre entretien ou c'est juste l'insertion du projet ?</p> <p>d 8 (l. 54-58) Un candidat qui arrive chez nous est pris en charge, se voit expliquer le fonctionnement euh à une relation de confiance, à une convivialité euh il n'y a pas d'ordre hiérarchique euh on est plusieurs et pour autant tout le monde travaille l'insertion du jeune pour que le jeune se sente complètement rassuré.</p>



		<p>sur peut être une corde sensible, sur euh un passé plutôt douloureux, euh sur un manque euh dans, durant ma carrière j'ai notamment des jeunes qui avaient perdu des parents par exemple hein ou des frères et des sœurs et l'affectif a pu être justement retrouvé en moi, en le formateur bah soit l'image du père soit l'image du frère et ça ça peut être un moyen aussi de le récupérer.</p> <p>c 30 (l. 274-279) le le suivi en fait va aider justement au départ ces jeunes qui ont besoin d'autonomie à mettre en œuvre euh des stratégies, des stratégies justement de recherche d'autonomie, alors dans ma, dans mon cours par exemple, c'est être capable de passer un coup de téléphone par exemple, ça ça demande, enfin à une entreprise, ça demande une certaine autonomie, mais on ne les envoie pas comme ça tout de suite.</p>	<p>d 15 (l. 99-101 ; 104-107) J'ai à la fois cette double casquette qui représente l'autorité de l'établissement donc ils savent jusqu'où ils peuvent aller et j'utilise entre guillemet cette casquette de chef d'établissement pour faire avancer les projets. (í) Le fait d'avoir une personne qui affiche une autorité, bon déjà ça va le stabiliser, ça va le cadrer, ça va le stabiliser, ça va le cadrer. Je suis accompagnateur, oui je pense être accompagnateur du jeune dans ce cadre là mais aussi la personne qui peut être en mesure de les sécuriser.</p> <p>d 30 (l. 200-205) la motivation c'est de pouvoir les aider euh ne serait-ce que savoir qu'ils ont un bureau, frapper, un quart d'heure prendre un café, euh ma motivation c'est ça, me dire que si j'en salue un, sauver c'est un peu prétentieux,</p>
--	--	---	---

		<p>c 31 (l. 292-295) le suivi c'est, maîtriser le cadre. C'est plus rester dans des règles de vie par exemple, des savoirs être. Ca c'est le suivi, ça fait un suivi un peu plus clair, plus simple mais l'accompagnement oui c'est tout ça, lâcher peu à peu les rênes pour qu'il puisse prendre son envol.</p> <p>c 34 (l. 306-312) Pour moi c'est, on en a peut être pas parler encore, c'est le respect des règles, des règles euh qui sont induites par le, par le centre, ça c'est vraiment important, c'est la capacité que ce jeune à la sortie de la formation soit en autonomie sur différents points particuliers notamment en recherche d'emploi par exemple, en recherche de formation, euh c'est aussi euh la capacité de vivre au sein d'un groupe et en société bien évidemment euh ça fait</p>	<p>mais si au moins j'ai pu accompagner un jeune, si au moins il peut se souvenir de moi, de mon nom pendant six mois, ouais c'est ma motivation.</p> <p>d 43 (l. 318-321) Un accompagnement qui est bien mené est un accompagnement progressif. Je fais voir, j'explique, je laisse de l'autonomie dans les tâches, je corrige, je reprends, et je complète le cas échéant. Ca supposerait qu'il faudrait un tuteur quasiment à temps complet pour un jeune donné.</p> <p>d 52 (l. 378-380) Il n'y a qu'une prise en charge individuelle, et c'est la raison pour laquelle les psys existent, euh il y a qu'une prise en charge individuelle qui va pouvoir l'aider cette gamine,</p>
--	--	---	--



partie de l'apprentissage de base, des savoirs
faïres de bases.

d 58 (l. 416-425) Alors. Le facteur humain, je crois que c'est le premier facteur. On est dans une société où on a tendance à être chacun dans son coin, à être ignoré de tous, les uns avec leurs difficultés, les autres avec leurs réussites, on parle de groupe mais tout compte fait on est que des égoïstes on est chacun chez soi. Le facteur humain c'est certainement effectivement le premier élément qui vient venir favoriser l'accompagnement. Si vous avez pas un petit peu cette fibre humaine, d'aller vers les autres, d'écouter les autres, euh d'être sensibilisé, non pas aux problèmes des autres parce que chacun a ses problèmes mais tout au moins d'avoir une oreille compatissante, même si vous réglez pas au moins quelqu'un vous écoute. Là je pense que vous pouvez pas faire d'accompagnement



			si vous n'avez pas ce minimum humain.
Les outils	<p>d 2 (l. 10-20) : Bien ce sont des outils de communication, euh qui sont tout à fait abordables et très développés actuellement comme évidemment bien sûr internet euh comme des caméras, comme des appareils photos, pour, ces outils me permettent pour mon cours, je dirai à la fois plus accessible et plus riche notamment sur des exemples concrets et précis comme des projets qu'on peut mettre en place.</p>	<p>c 3 (l. 17-22) d'abord des cours classiques on va dire avec prise de notes ça peut être aussi des fiches préparées avec un résumé de l'intégralité de la séquence, ça peut être de la vidéo, ça peut être des Power Point, euh des transparents sur rétroprojecteur, voilà les types euh de matériels dont je peux utiliser, que je peux utiliser ou des dossiers qui sont préparés comme le CV ou la lettre de motivation.</p>	<p>d 11 (l. 79) Le dernier outil. Ce sont les entretiens individuels.</p> <p>d 24 (l. 141-142) C'est d'avoir une structure, avec mutualisation des différents publics pour donner de la synergie et du sens à tout le monde.</p> <p>d 36 (l. 244-246) c'est la régulation hebdomadaire. Vous n'êtes plus motivés, pourquoi et qu'est ce que l'on fait en face ? La régulation hebdomadaire a pour objectif de mesurer le degré de satisfaction des candidats</p> <p>d 58 (425-433) Après ce sont des facteurs matériels, effectivement on met un centre de formation dans une roulotte en plein milieu effectivement d'un camping euh je suis désolé mais euh on va pas dire qu'on</p>



				<p>favorise l'accompagnement d'un jeune, personne ne va vouloir venir. Il faut quand même avoir une structure organisée euh pignon sur rue pas forcément mais au moins qui, bah qui donne en vie de sécuriser le jeune de la manière dont il va être accueilli. Vous allez faire vos courses, dans un boui boui du coin et vous allez faire vos courses au supermarché qui vient d'ouvrir ses portes, on est que sur du facteur matériel. Mais vos accompagnements quand vous faites vos courses il est pas le même. Je pense que pour un jeune c'est la même chose.</p>
Le statut	b 7 (l. 70-75) professionnels de l'éducation,	c1 (l. 8-10) je suis donc enseignant, j'ai été	d 15 (l. 99-101 ; 104-107) J'ai à la fois	
	en tant que formateur, en tant que professeur (í) accompagner ces jeunes pour les remettre dans de bonnes conditions sur le marché de l'emploi, donc je pense que le rôle d'accompagnateur euh prend toute sa valeur et je dirai un peu plus que le	enseignant dans l'éducation nationale en histoire géographie éducation civique pendant 10 ans et depuis maintenant 4 ans je suis formateur dans divers organismes	cette double casquette qui représente l'autorité de l'établissement donc ils savent jusqu'où ils peuvent aller et j'utilise entre guillemet cette casquette de chef d'établissement pour faire avancer les projets. (í) Le fait d'avoir une	



ere to upgrade to ed Pages and Expanded Features		d'educateur qu'on	c 9 (l. 65-66) on doit être présent, euh à tout moment de la formation	personne qui affiche une autorité, bon déjà ça va le stabiliser, ça va le cadrer, ça va le stabiliser, ça va le cadrer. Je suis accompagnateur, oui je pense être accompagnateur du jeune dans ce cadre là mais aussi la personne qui peut être en mesure de les sécuriser.
		b 18 (l. 175-178) se sont des critères qui sont indispensables à notre métier mais on est pas le grand frère, on est pas le pote ou le copain et je pense qu'il faut faire très attention à ne pas trop tomber dans l'affectif et c'est pas facile. Parce que si on tombe trop dans l'affectif on perd le rôle du, de formateur.		d 41 (l. 306-309) Théoriquement, chaque tuteur doit accompagner son jeune, chaque tuteur doit venir agir auprès du jeune pour l'encadrer, le tutorer, lui expliquer, l'accompagner, le former, ça c'est de la théorie. On a des entreprises qui prennent des jeunes parce que quelque part il y a du boulot à faire et c'est de la main d'œuvre gratuite.
Le rôle du formateur	b 18 (l. 172-173) J'attends qu'ils viennent vers moi. Je leur donne la possibilité de discuter mais c'est très important à mes	c 9 (l. 67-73) afin de pouvoir au cours de la formation les recadrer, les aider dans des choses dans lesquelles il a besoin, ça peut		



		<p>...nier pas.</p> <p>b 19 (l. 186-192 ; 197-198) je suis juste un miroir en fait, ils ont besoin de, peut être extérioriser quelque chose, moi je sers à ça et ils se rendent compte par eux même que voilà, je me suis dit quelque chose à moi-même et je me le repose. Donc moi je suis dans un rôle d'écoute euh j'essaie toujours de les recadrer par rapport à ce que je peux faire, d'un point de vue professionnel, euh, je suis pas forcément là pour régler des problèmes sentimentaux ou affectifs, moi c'est pas mon rôle, on en a parlé tout à l'heure donc moi j'essaie toujours de les recadrer. (í) d'avoir avec eux un accompagnement sur leurs qualités professionnelles qu'ils peuvent déployer et développer avec moi</p>	<p>être les appels téléphoniques, ça peut être un CV qui va être modifié, ça peut être une lettre de motivation particulière pour un job d'été, j'ai eu le cas par exemple avec les IEP 2, euh ça peut être aussi pour recherche d'un emploi, d'un listing d'entreprise, l'accompagnement n'est pas simplement un accompagnement que l'on fait en classe, l'accompagnement se fait à tout moment de la journée si ils en ont besoin.</p> <p>c 30 (l. 279-287) Au départ le formateur est avec eux, il les prépare à ce coup de téléphone, au premier coup de téléphone il est avec eux, il corrige si il y a besoin, puis ensuite peu à peu on leur lâche la bride pour qu'ils puissent partir tout seul. Et à chaque élément c'est toujours la même chose. Voilà. Sur la création d'un CV on est exactement sur la même chose. Au départ, on crée la forme, on crée le fond avec le jeune et</p>	
--	--	---	---	--



	<p>-211) ils ont plus de e d'accompagnateur c'est justement de leur redonner ces repères là pour qu'ils puissent progressivement apprendre à travailler tout seul et à se débrouiller par eux même. (í) mon boulot c'est de euh les apprendre à téléphoner à une personne, à employer des mots justes professionnels à reprendre la respiration, ne pas bafouiller, à bien articuler, je passe sur ces détails là jusqu'au jour où la personne est capable de téléphoner tout seul.</p> <p>b 27 (l. 274-275 ; 295-300) c'est de d'avoir une image positive et motivante. Et leur donner euh l'image d'une personne qui a envie de travailler avec ce groupe. (í)Moi je pense qu'il faut être très actif, faut pas hésiter aussi à se mettre des fois à leur</p>	<p>lorsque on sent que les choses sont bien intégrées on peut lâcher un tout petit peu la bride pour qu'il vienne y mettre à l'intérieur de nouvelles compétences, de nouveaux stages, de nouvelles expériences et de créer son propre CV avec sa propre personnalité à l'intérieur.</p>	
--	---	--	--



		<p>professionnel donc pas rentrer dans un, dans un travail lié à l'affectif. Je pense que là il faut pas hésiter de dire « voilà je peux, je peux avoir confiance en Mr Bertrand, je peux lui demander des choses, je peux oser faire des choses. » Voilà mon boulot c'est qu'ils osent faire des choses. Et c'est comme ça que j'essaie de les accompagner.</p>		
Le rôle de la formation	b 19 (l. 194-197) te remettre progressivement dans une ambiance de travail et pour, en sortant du CEFOC te redonner une motivation, une confiance et une démarche professionnelle pour que tu puisses rentrer dans le marché du travail.	c 30 (l. 268-269) l'accompagnement va leur permettre de prendre des bases, de prendre des appuis, euh des techniques afin de devenir de plus en plus autonome.	d 43 (l. 322-326) l'accompagnement doit permettre de développer l'autonomie ou tout au moins si c'est pas l'autonomie, c'est, euh la mise en confiance du jeune que l'on accueille. Le jeune si tout au moins il est pas autonome doit se sentir mis en confiance dans une tâche donnée. Ca je pense pouvoir y arriver. Mais théoriquement c'est ça, l'accompagnateur doit développer l'autonomie chez les jeunes qu'il accueille.	



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- 246 -

	Et à la fois bien dans leur esprit, dans leurs, claire dans leurs aspirations, dans leurs capacités etc.	
--	--	--

Grille de synthèse 2 : Projet

Sous-thèmes	Bertrand	Charles	Danièle
Le rôle de la formation et du formateur	<p>b 10 (l. 98-100) partie théorie et pratique et bien évidemment on essaie de développer la partie théorique pour trouver des astuces, des outils pour développer un projet et ce qui est intéressant</p> <p>b 16 (l. 155-157) vous mettre vraiment au milieu du projet et apporter ce que vous avez envie d'apporter et trouver des moyens essentiels pour que le projet soit à la fois clair, efficace et simple</p> <p>b 18 (l. 166-170) la formation ça dure 6 à 7 mois c'est une petite période de vie. Ils sont aussi à un âge où ils ont besoin d'i . ils traversent des étapes qui sont à la fois je dirai sentimentales, relationnelles, passionnelles donc des fois ça m'arrive de parler avec eux en fin de cours parce que ils</p>	<p>c 12 (l. 95-100) Chaque élément mis en œuvre dans le projet, dans les séquences par exemple, doit être acquis pour passer à la séquence suivante. Donc obligatoirement le projet doit être structuré à la base afin que le jeune puisse atteindre son dit projet. Si il y a un trou un moment dans la structuration, dans la compréhension des choses, euh le le la séquence suivante ne sera pas acquise obligatoirement. Donc oui le projet, il doit être établie à la base et après le rythme se prendra au fur et à mesure pour chaque élève.</p>	



		<p>es choses par rapport</p> <p>FOC, à l'extérieur.</p>		
		<p>b 20 (l. 203) qu'ils apprennent à travailler par eux par eux même</p> <p>b 27 (l. 291-294) le travail d'accompagnement se fait aussi, c'est que voilà on a un projet à faire ensemble moi je suis là pour vous aider, c'est pas mon projet, je mais c'est pas pour autant que je vais pas m'inscrire et que je vais rester à mon bureau à corriger des copies et les laisser travailler.</p>		
Outils / Stratégies			<p>c 10 (l. 80-82) la stratégie ensuite à l'intérieur il faut donc trouver par quel moyen, pour chacun des jeunes donc ça c'est l'individualisation par contre, comment on les, les mener à ce, à cet objectif là.</p>	<p>d 10 (l. 69-71) un module « élaboration du projet » euh qui a deux phases la partie bilan personnel, bilan professionnel. Alors avec des outils divers les histoires de vie, des tableaux à compléter, des études de CV etc.</p>



		<p>c 17 (l. 131-134) des compétences autres qu'on va mettre en avant et la capacité à changer à l'intérieur d'un CV ou d'une lettre de motivation des qualités, des compétences, des expériences qu'on va mettre plutôt en avant plutôt que d'autres.</p>	<p>d 15 (l. 99-101) J'ai à la fois cette double casquette qui représente l'autorité de l'établissement donc ils savent jusqu'où ils peuvent aller et j'utilise entre guillemet cette casquette de chef d'établissement pour faire avancer les projets.</p>
Le lien Projet / Motivation		<p>c 19 (l. 148-155) Ça serait de faire immerger cette motivation, c'est à dire être en capacité pour nous de faire immerger chaque jeune des motivations particulières qui sont autres que celles que je viens de citer juste avant. Des motivations d'ordreee comme des compétences par exemple, d'envie, de nécessité, mais aussi de passion par exemple. Je crois que le mot passion quand on leur pose la question, ils ont très très peu de passion et ils se projettent très très peu dans l'avenir. Et je pense que la motivation c'est justement leur faire faire changer en eux des passions, des envies, et</p>	<p>d 37 (l. 260 ; 262) On ne peut être motivé que si on sait où on va me semble-t-il. (í) Sans motivation à mon avis il y a pas de projet.</p> <p>d 38 (l. 266-267 ; 275-276 ; 280-285) Je fais partie de ces gens qui se disent que effectivement pour faire quelque chose il faut être motivé. (í) C'est peut être plus un problème éducatif, peut être plus un problème d'éducation que de socialisation. (í) hier me disait que si il part à Lyon il est payé 26 euros 98 par</p>



ere to upgrade to ed Pages and Expanded Features		que ces envies puissent les transcrire dans un métier qu'ils auront choisi.	jours par les Assedic. Il me disait « je pars à Lyon, je ne vais pas chercher un travail si je suis payé moins que cher que ça ». La motivation c'est quoi ? La motivation vers le projet ou le projet vers la motivation ? Si il était motivé pour chercher un travail, il se poserait pas ces questions là. Parce que son projet serait ailleurs. Donc je pense que c'est motivation vers projet, je confirme.
Travail en coopération	b 6 (l. 62-66) L'exemple précis c'est que il y a des personnes qui vont s'attaquer à la mise en place du court métrage pourquoi pas réfléchir à des costumes à des décors etc. un peu le travail de l'ombre et peu importe le travail que, de l'ombre qu'il peut faire c'est un travail qui est utile et qui surtout, ça leur permet de trouver une place importante dans ce projet.	c 15 (l. 109-111) Une part puisqu'on est en lien avec d'autres formateurs qui sont eux plus enclin à s'occuper du réel projet de formation ou du projet professionnel. Moi je ne suis qu'un rouage dans l'intégralité du projet.	



		<p>est à la fois des fois l mais c'est toujours pour quelque chose, pour un projet collectif. C'est ça je pense qui est important et pour encore une fois pour répondre à votre question, euh le groupe c'est quoi pour moi, euh c'est la place de l'individu et la place qu'il a avec les autres, l'accompagnement qu'il peut avoir avec les autres,</p>		
Objectifs / Trajet			<p>c 10 (l. 77-80 ; 82-85) un projet c'est partir de bah euh de difficultés particulières et de construire avec le jeune, euh on va dire d'élaborer avec le jeune euh une stratégie afin d'arriver à un point final qui est à la fin de la formation un CV, une lettre de motivation, c'est toutes les compétences de les refaire tout seul (í) Le projet pour moi c'est ça : partir d'un point A pour aller vers un point B et trouver toutes les techniques, les astuces possibles pour qu'ils arrivent tous, euh, si ce n'est en même temps, au</p>	<p>d 17 (l. 117-120) c'est quelque chose à mon avis qui est jamais abouti, c'est un parcours avec des étapes successives que l'on construit au fur et à mesure. Je peux pas donner une autre définition de projet, pour moi c'est quelque chose qui n'est pas abouti, c'est très futuriste hein le projet.</p> <p>d 25 (l. 147-148) vers où il veut aller, il va nous mettre toutes les barrières possibles et inimaginables dans les pattes</p>



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- 252 -

		moins à la fin de la formation à ce point B. c 13 (l. 103) Trajet.	d 37 (l. 260) On ne peut être motivé que si on sait où on va me semble-t-il.
Validation	b 24 (l. 244-245) On est à peu près à mi-formation donc il reste 2, 3 mois euh de formation notamment tous les projets ne sont pas encore passés		d 13 (l. 91-92) Pour moi c'est une modalité (les stages). Venant contribuer bien sur à la validation ou à la non validation de, du projet. d 39 (l. 289-290) Bah les stages. Ce sont les aspects professionnalisant. C'est une expérience professionnelle en tant que telle.

Grille de synthèse 3 : Orientation

Sous-thèmes	Bertrand	Charles	Danièle
Le rôle du formateur		<p>c 16 (l. 115-116 ; 118-124) être en capacité de faire évoluer euh bah sa matière par rapport à l'évolution justement du choix des orientations du jeune. (í) être en capacité d'entendre ces changements, être en capacité aussi de l'orienter vers des formations puisqu'on a quand même une écoute dans des cours particuliers, être capable de dire « moi je détecte en toi tel ou telle qualités qui pourrait peut être te mener vers tel ou tel métier. Est ce que c'est des métiers que tu as déjà testés, est ce que tu t'es renseigné sur ces métiers là ? ». Je pense que chacun d'entre nous, dans notre vision du jeune on a la possibilité de euh de détecter des choses et de diriger le jeune vers tel ou tel métier.</p>	<p>d 15 (l. 104-105) Le fait d'avoir une personne qui affiche une autorité, bon déjà ça va le stabiliser, ça va le cadrer, ça va le stabiliser, ça va le cadrer.</p> <p>d 28 (l. 170-174 ; 177-187) Maîtriser toutes les structures de formation à temps plein, en alternance, les formations longues, les formations courtes, rémunérées, non rémunérées, ça suppose avoir une personne qui maîtrise le bassin d'emploi et ça sans aucune prétention, y a que moi qui suis capable de le faire. C'est pas une question de compétences, c'est une question</p>

de connaissance du réseau. (í) Le projet d'orientation c'est pas simplement lui dire « tu vas à la CCI» ou « tu vas à maison familiale et rurale du coin ». C'est aussi « tu vas aller dans une formation mais tu vas avoir des difficultés personnelles, tu vas avoir des difficultés d'organisation, tu vas devoir payer ta formation, ça se trouve à 40km », c'est le cas de V. en IEP 1 que j'ai conseillé sur une formation en restauration collective à Mellay qui se trouve à 45 km de chez elle, qui a une voiture et un enfant en bas âge et qui l'élève toute seule. Comment est ce qu'elle fait pour y aller ? Le projet d'orientation c'est pas simplement « je rentre dans quelle



			école », « je la finance comment ? Je m'organise comment ? Est-ce que réellement j'ai la capacité à suivre les modules, parce que si c'est pour les remettre en échec entre guillemets scolaire, je vois pas l'intérêt. Donc le projet d'orientation c'est aussi ça, c'est pas simplement que je rentre à la CCI du coin.
Les intérêts		c 21 (l. 162-166) Je pense en effet qu'elles ont toutes les qualités, toutes les motivations pour ces projets là malheureusement, enfin pour elles, euh il est de notre devoir de leur dire que ces métiers là aujourd'hui sont totalement bouchés, et on peut, on peut pas dire, si on est un peu euh professionnel, les envoyer vers ces métiers là. Donc on est obligé malheureusement	d 10 (l. 72-76) les outils d'orientation je citerai le FBI et l'ARMR, qui sont des outils travaillant sur les inventaires professionnels de type, de type I . , qui nous permettent effectivement par l'inventaire des intérêts professionnels « j'aime, j'aime pas », « je me vois plutôt là, je me vois pas plutôt là » et en recoupant les informations devoir



développer effectivement un
diagnostique.

d 26 (l. 156-160) Oui. Oui le
projet d'orientation est construit,
est construit, il se fait en 2 temps :
il y a les outils,
l'instrumentalisation qui leur a
permis de définir un intérêt
professionnel « je veux être aide
soignant, infirmier euh, aide
médico-psychologique ou
ambulancier » pour ne citer que le
cas de F. et de C. qui se trouvent
dans ce cadre là. Ca, euh, ces
projets là sont sortis euh des tests
IRM, MBI euh pour lequel ils
ont un intérêt particulier.

d 28 (l. 166-168) C'est « j'ai défini



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- 257 -

				un intérêt particulier pour une famille de métier comment est ce que j'arrive sans formation c'est possible ».
--	--	--	--	---

Grille de synthèse 4 : Insertion

Sous-thème	Bertrand	Charles	Danièle
Public	<p>b 7 (l. 71-72) un public qui cherche une place dans le monde du travail</p> <p>b 10 (l. 100-103) le public que nous avons, c'est de tout faire passer à la concrétisation du projet parce que ça va leur permettre de se remettre dans des conditions, je dirai professionnelles pour faire un projet, du coup de retrouver une confiance individuelle et puis une confiance de travail d'équipe</p>	<p>c 18 (l. 143-145) ce type de public là et la motivation est souvent euh liée à un salaire, à une rétribution, liée à euh c'est pas un objectif, le métier c'est plus une rétribution ou un salaire, être bien dans hum, dans un métier même si ce métier me correspond pas exactement.</p>	<p>d 24 (l. 141-142) C'est d'avoir une structure, avec mutualisation des différents publics pour donner de la synergie et du sens à tout le monde.</p>
Préparation au marché du travail	<p>b 7 (l. 73-75) accompagner ces jeunes pour les remettre dans de bonnes conditions sur le marché de l'emploi, donc je pense que le rôle d'accompagnateur euh prend toute sa valeur et je dirai un peu plus que le rôle de pédagogue ou d'éducateur qu'on peut avoir</p>	<p>c 4 (l. 26) je les prépare</p>	



Outils		c 3 (l. 21-22) le CV ou la lettre de motivation.	
Stratégies			<p>d 8 (l. 54-58) Un candidat qui arrive chez nous est pris en charge, se voit expliquer le fonctionnement euh à une relation de confiance, à une convivialité euh il n'y a pas d'ordre hiérarchique euh on est plusieurs et pour autant tout le monde travaille l'insertion du jeune pour que le jeune se sente complètement rassuré.</p> <p>d 28 (l. 170-174 ; 177-187) Maîtriser toutes les structures de formation à temps plein, en alternance, les formations longues, les formations courtes,</p>



rémunérées, non rémunérées, ça suppose avoir une personne qui maîtrise le bassin d'emploi et ça sans aucune prétention, y a que moi qui suis capable de le faire. C'est pas une question de compétences, c'est une question de connaissance du réseau. (í) Le projet d'orientation c'est pas simplement lui dire « tu vas à la CCI » ou « tu vas à maison familiale et rurale du coin ». C'est aussi « tu vas aller dans une formation mais tu vas avoir des difficultés personnelles, tu vas avoir des difficultés d'organisation, tu vas devoir payer ta formation, ça se trouve à 40km », c'est le cas de V. en IEP 1 que j'ai conseillé sur une formation en restauration



collective à Mellay qui se trouve à 45 km de chez elle, qui a une voiture et un enfant en bas âge et qui l'élève toute seule. Comment est-ce qu'elle fait pour y aller ? Le projet d'orientation c'est pas simplement « je rentre dans quelle école », « je la finance comment ? Je m'organise comment ? Est-ce que réellement j'ai la capacité à suivre les modules, parce que si c'est pour les remettre en échec entre guillemets scolaire, je vois pas l'intérêt. Donc le projet d'orientation c'est aussi ça, c'est pas simplement que je rentre à la CCI du coin.

Grille de synthèse 5 : Motivation

Sous-thèmes	Bertrand	Charles	Danièle
Intérêts / Stimulation	b 12 (l. 111-112 ; 116-117) se traduit par ce qu'on a envie de faire, ce qu'on a envie d'apporter par rapport à un projet, (í) que je prends plaisir à faire ça	c 18 (l. 143-145) ce type de public là et la motivation est souvent euh liée à un salaire, à une rétribution, liée à euh c'est pas un objectif, le métier c'est plus une rétribution ou un salaire, être bien dans hum, dans un métier même si ce métier me correspond pas exactement.	d 28 (l. 166-168) C'est « j'ai défini un intérêt particulier pour une famille de métier comment est ce que j'y arrive sans formation c'est possible ». d 37 (l. 260 ; 262) On ne peut être motivé que si on sait où on va me semble-t-il. (í) Sans motivation à mon avis il y a pas de projet. d 38 (l. 266-267 ; 275-276 ; 280-285) Je fais partie de ces gens qui se disent que effectivement pour faire quelque chose il faut être motivé. (í) C'est peut être plus un problème éducatif, peut être plus un problème d'éducation que de socialisation. (í) hier me disait que si il part à Lyon il est payé 26 euros 98 par

jours par les Assedic. Il me disait « je pars à Lyon, je ne vais pas chercher un travail si je suis payé moins que cher que ça ». La motivation c'est quoi ? La motivation vers le projet ou le projet vers la motivation ? Si il était motivé pour chercher un travail, il se poserait pas ces questions là. Parce que son projet serait ailleurs. Donc je pense que c'est motivation vers projet, je confirme.

d 49 (l. 357-361) C'est de la dynamisation, c'est de la mutualisation, c'est les expériences des uns sont vecteurs de réussite pour les autres tout simplement. Si vous en avez un qui a réussi dans une expérience donnée et qui s'en sort bien et qui devient témoin de sa réussite, qu'il en parle de manière constructive, l'autre va effectivement non pas vouloir le copier mais entend ça, c'est



				<p>un vecteur de réussite ce truc.</p> <p>d 52 (l. 374-377) Si le jeune a euh une envie de se faire porter par les autres et est à l'écoute des autres, recherche euh, la réussite c'est un grand mot mais euh, se calque, oui c'est peut être ça, se calque sur les autres, ça va être un élément moteur.</p>
Le lien Motivation / Projet	b 13 (l. 128-129) retrouver une motivation personnelle en prenant plaisir à faire un projet.	c 21 (l. 166-168) je sais pas comment le dire, de jouer un peu avec ces motivations en essayant de trouver des motivations on va dire latérales	d 37 (l. 260 ; 262) On ne peut être motivé que si on sait où on va me semble-t-il. (í) Sans motivation à mon avis il y a pas de projet.	<p>d 38 (l. 266-267 ; 275-276 ; 280-285) Je fais partie de ces gens qui se disent que effectivement pour faire quelque chose il faut être motivé. (í) C'est peut être plus un problème éducatif, peut être plus un problème d'éducation que de</p>

ere to upgrade to ted Pages and Expanded Features				socialisation. (í) hier me disait que si il part à Lyon il est payé 26 euros 98 par jours par les Assedic. Il me disait « je pars à Lyon, je ne vais pas chercher un travail si je suis payé moins que cher que ça ». La motivation cœst quoi ? La motivation vers le projet ou le projet vers la motivation ? Si il était motivé pour chercher un travail, il se poserait pas ces questions là. Parce que son projet serait ailleurs. Donc je pense que cœst motivation vers projet, je confirme.
La démotivation	b 14 (l. 134-141) jeux de rôle par un groupe de 3 ou de 4, on essaie de mettre des situations en jeu le fait quœlles soient euh pour permettre de trouver un travail de groupe et permettre aussi enfin par rapport à lœindividu : quœst ce que jœapporte personnellement dans cette mise en situation donc pourquoi les jeux de rôle, parce que je pense que ça leur parle ça	c 23 (l. 175-176 ; 182-184) Là aussi tout dépend de la personne que l'on a en face de soi. Euh ça dépend aussi du type de démotivation. (í) Les remettre face à leurs responsabilités. Démotivation, voilà c'est, ça va se jouer aussi à partir de chaque jeune, de chaque oui, de chaque personnalité.	d 36 (l. 251-256) la régulation hebdomadaire est faite pour limiter ça, oui ils peuvent être démotivés, alors est ce que cœst ponctuel parce quœls ont pas trouvé de stage entreprise, parce quœil fait pas beau, parce que les modules leur plait pas, parce que la thématique leur va pas, parce que je les ai un peu enguirlandés parce quœls avaient pas de stage	



ere to upgrade to ed Pages and Expanded Features		voir de manière u plus légère un vrai		entreprise, parce que l'emploi du temps leur convient pas, parce qu'ils ont pas de demie journée de libre dans la semaine, et si ils sont pas motivés pour ça c'est possible.
		problème de groupe de travail, de projet et du coup je pense que cette méthode a vraiment comme objectif de mémoriser en fait des termes importants parce que du coup c'est un jeu de rôle je vais peut être plus m'impliquer ça va plus me parler et je vais retenir des choses		
Le retour de motivation	b 16 (l. 151-153) je vois qu'ils sont contents je pense de venir à mon cours. Ils participent à, je leur pose des questions pour faire participer, je lance souvent des débat donc ils sont vraiment acteurs de la conduite de leur cours	c 24 (l. 193-199) Si le formateur donne de l'énergie, si le formateur est à l'écoute, si le formateur laisse s'exprimer, il y a pas de raison que la motivation durant un cours s'effondre. Il n'y a aucune raison. Si il se sent écouté, si il se sent, si on lui laisse la parole, il y a aucune raison, et si le formateur met la même énergie qu'il attend de ses élèves euh, ses élèves entre guillemets, il y a aucune raison que tout ça retombe. C'est la base. Pour moi le formateur est l'élément qui donne	d 33 (l. 231-235) Si effectivement on a affaire à 2 groupes, on reprend l'exemple de la sécurité routière de vendredi, si on avait eu que des groupes comme les IEP 1, est ce qu'on est prêt à faire une journée comme celle-ci là ? La réponse c'est non. A quoi ça sert qu'on fasse, de toute façon y a rien qui leur plait. Vous l'entendez très souvent. La réponse elle est là. Le groupe vient motiver nos actions.	



			<p>l'impulsion. Donc si le formateur ne donne pas l'impulsion, on peut pas attendre du jeune qu'il ait la bonne impulsion, qu'il ait la même motivation.</p>	
Communicatif	<p>b 24 (l. 246-248) les pré apprentissage qui n'arrivent pas encore à euh rentrer dans une notion de travail de groupe donc qui du coup pénalise un petit peu je dirai la motivation du groupe</p> <p>b 26 (l. 262-266) n'arrivent pas à trouver leur motivation par rapport au projet qu'on essaie de mettre en place. Du coup elles vont peut être plus se, passer de temps à discuter entre eux et sur des discussions et des sujets qui n'ont rien à voir avec le CEFOC ou leurs travaux dans cette structure là euh et ces discussions là vont prendre le pas sur le groupe en entier</p>		<p>d 36 (l. 246-251) prévenir un risque de démotivation, qui va de toute façon aller en s'accéléralant, parce que de toute façon c'est boitéi , vous en avez un de démotivé qui va entrainer son meilleur copain, qui va entrainer sa meilleure copine, de 3 on passe à 5, de 5 on passe à 8, de 8 on passe à 15 et quand c'est un groupe démotivé on est bien dans la merde.</p> <p>d 49 (l. 357-361 ; 363-364) C'est de la dynamisation, c'est de la mutualisation, c'est les expériences des uns sont vecteurs de réussite pour les autres tout simplement. Si vous en avez un qui a</p>	



réussi dans une expérience donnée et qui s'en sort bien et qui devient témoin de sa réussite, qu'il en parle de manière constructive, l'autre va effectivement non pas vouloir le copier mais entend ça, c'est un vecteur de réussite ce truc. (i) Oui c'est un vecteur de réussite le groupe.

d 52 (l. 374-377) Si le jeune a euh une envie de se faire porter par les autres et est à l'écoute des autres, recherche euh, la réussite c'est un grand mot mais euh, se calque, oui c'est peut être ça, se calque sur les autres, ça va être un élément moteur.

d 53 (l. 391-393) un élément démotivé qui démotive le voisin et qui fait gangrène sur le groupe va avoir tendance à tout nous baisser vers le bas.



			d 54 (l. 396) Ca se fait dans les deux sens.
La maturité	b 24 (l. 251-254) la motivation aussi de groupe joue aussi avec la maturité des personnes qui constituent ce groupe (í) une grande différence de maturité et donc ça se ressent aussi dans la motivation des différents groupes que j'ai.	c 18 (l. 138-142) Euh, la motivation, alors je vais être très euh très abrupte sur le sujet, la motivation c'est pour moi ce qu'il manque le plus aujourd'hui chez les jeunes euh en face à face euh pour ces jeunes qui ont entre 18 et 25 ans à peu près. Euh la motivation est très peu présente. Je vais élargir un peu hein, je trouve qu'ils n'ont aucune qualité. Ca c'est quelque chose de récurant dans cette phase d'âge,	

Grille de synthèse 6 : Groupe

Sous-thèmes	Bertrand	Charles	Danièle
De l'individuel au groupe	<p>b 5 (l. 44-46) communication orale dans un premier temps pour que ce jeune puisse se retrouver personnellement et surtout quelle place il a dans un groupe en tant que leader ou en tant que suiveur.</p> <p>b 21 (l. 216-217 ; 219-223) on peut pas travailler tout seul euh, y a je pense aussi des qualités humaines dans la constitution d'un groupe, (í) on est à la fois des fois amener à travailler seul mais c'est toujours pour quelque chose, pour un projet collectif. C'est ça je pense qui est important et pour encore une fois pour répondre à votre question, euh le groupe c'est quoi pour moi, euh c'est la place de l'individu et la place qu'il a avec les autres,</p>	<p>c 25 (l. 203-206 ; 210-217) Euh l'individualisation veut pas dire pour autant qu'on sort une personne d'un euh justement du cadre de la société, d'un groupe et de la gestion d'un groupe. Euh l'individualisation pour moi c'est la capacité de répondre à des attentes d'un jeune dans le cadre sociétale qui est justement le groupe. (í) Il n'y a pas de métier aujourd'hui où on est tout seul, où on n'est pas confronté à un moment ou à un autre à des collègues, à un groupe, à une hiérarchie etc. Donc obligatoirement le groupe est nécessaire, afin de trouver sa place, ça permet aussi de donner une image du jeune, est ce que ça sera plutôt un meneur, parce que ça dans un choix de métier ça peut être intéressant, au niveau</p>	<p>d 49 (l. 361-363) c'est un projet collectif que l'on met en place, chacun à son niveau à lui, participe, dans une juste mesure, à un projet collectif. Le groupe, le groupe c'est du quotidien</p> <p>d 52 (l. 378-382) Il n'y a qu'une prise en charge individuelle, et c'est la raison pour laquelle les psys existent, euh il y a qu'une prise en charge individuelle qui va pouvoir l'aider cette gamine, le groupe ne pourra, on pourra la mettre dans n'importe quel groupe, elle se sentira toujours en décalage.</p>



	<p>b 24 (l. 246-248) les pré apprentissage qui n'arrivent pas encore à euh rentrer dans une notion de travail de groupe donc qui du coup pénalise un petit peu je dirai la motivation du groupe</p> <p>b 26 (l. 268-269) ils n'ont pas du tout une attitude professionnelle.</p>	<p>d'une carrière ça peut être intéressant, plutôt que pour quelqu'un qui va être simplement quelqu'un qui suit, quelqu'un qui est plutôt en retrait dans le groupe. Mais il sera toujours dans le groupe quelque soit sa place.</p> <p>c 29 (l. 255-257) Il est impossible pour moi de travailler en individuel euh enfin totalement en individuel. Le poids du groupe est important. Dans la formation du jeune en lui même. On ne peut pas être sans être dans un groupe.</p>	<p>d 58 (l. 416-419) On est dans une société où on a tendance à être chacun dans son coin, à être ignoré de tous, les uns avec leurs difficultés, les autres avec leurs réussites, on parle de groupe mais tout compte fait on est que des égoïstes on est chacun chez soi.</p>
Les éléments constitutifs	<p>b 6 (l. 52-66) quelle place peut avoir un jeune en tant que leader et en tant que suiveur ensuite je, par rapport à des petits jeux de rôle mis en place, on essaie d'identifier je dirai la caractéristique du jeune et par rapport au projet qu'on va mettre en place, moi je sais les personnes qui sont leaders donc qui vont se</p>	<p>c 25 (l. 212-216) Donc obligatoirement le groupe est nécessaire, afin de trouver sa place, ça permet aussi de donner une image du jeune, est ce que ça sera plutôt un meneur, parce que ça dans un choix de métier ça peut être intéressant, au niveau d'une carrière ça peut être intéressant, plutôt</p>	<p>d 55 (l.402-407) Il faut les utiliser bien sûr (rire). Si vous les utilisez pas, un moment donné de temps ça va vous péter à la figure, parce qu'ils vont manifester de toute façon une contradiction quelconque, euh une envie de se montrer, c'est dans leur nature. Si ils sont leaders et que vous</p>

	<p>et porter un peu ce projet</p> <p>vont vouloir plus suivre</p> <p>parce qu'ils sont plus à l'aise dans ce sens là.</p> <p>(1) L'exemple précis c'est que il y a des personnes qui vont s'attaquer à la mise en place du court métrage pourquoi pas réfléchir à des costumes à des décors etc. un peu le travail de l'ombre et peu importe le travail que, de l'ombre qu'il peut faire c'est un travail qui est utile et qui surtout, ça leur permet de trouver une place importante dans ce projet.</p>	<p>que pour quelqu'un qui va être simplement quelqu'un qui suit, quelqu'un qui est plutôt en retrait dans le groupe.</p> <p>c 26 (l. 222-230) J'aurai tendance à inverser. C'est à dire voilà, euh les suiveurs seraient pour moi plutôt des gens que je vais prendre en charge en tant que éléments moteurs, afin qu'ils inversent un petit peu les rôles et qu'ils retrouvent une place un peu plus équilibrée dans la classe. C'est à dire par exemple que je vais aller beaucoup les chercher pour euh mener un débat par exemple, pour lancer les idées d'un débat. Ça je trouve ça extrêmement intéressant. Alors que ceux qui sont naturellement meneurs je vais, non pas les réduire à l'état de faire valoir, mais je vais essayer au contraire de leur euh inculquer l'idée d'écouter l'autre et à partir de l'écoute</p>	<p>les utilisez pas comme tels ils vont forcément trouver un moyen pour devenir leader. Alors vaut mieux les utiliser dans le bon sens que dans le mauvais sens. Y a des leaders ya des suiveurs.</p>
--	--	---	---



		essayer à la rigueur de donner son opinion et de respecter l'opinion de l'autre.	
Une mini-société	b 22 (l. 228-230 ; 232-233) Alors il y a toujours des interactions, il y a toujours des conflits, des conflits relationnels, des conflits de subordination, autres conflits de ce type, évidemment dans n'importe quel type de travail (í) avoir la capacité d'en parler a des personnes référentes qui sont justement capables de gérer et de régler le conflit.	c 25 (l. 206-208) C'est à dire avec les bienfaits du groupe et aussi les méfaits du groupe. Euh, le bruit, l'inattention, la blague qui va partir, euh les tensions internes qui vont pouvoir se créer, ça fait partie de la vie, ça fait partie de la vie en société. c 29 (l. 258-262) Le groupe c'est aussi être confronté à des gens qui n'ont pas les mêmes opinions, c'est confronté à des meneurs d'accord, c'est ne pas se laisser manger par les autres. Et en entreprise on aura exactement, enfin dans le monde du travail on aura exactement les mêmes structures qui se mettront en ò uvre.	d 48 (l. 345-347 ; 349-354) On vit en société, les aspects de socialisation c'est aussi apprendre à vivre avec les autres. C'est de la tolérance, c'est le respect, et ça si vous êtes tout seul sur une île bah vous avez pas grand-chose à faire. (í) Ils n'ont pas forcément de repères, n'ont pas forcément de cadre, déjà parce que par mimétisme familial ils n'en ont pas, déjà c'est un problème d'éducation et c'est un problème de société. Le groupe, apprendre à vivre en groupe, apprendre à s'écouter les uns les autres, avoir des expériences complètement divers est hyper enrichissant pour un jeune, on se construit pas tout seul, on n'est pas fait pour vivre tout seul hein.



			<p>d 49 (l. 361-363) c'est un projet collectif que l'on met en place, chacun à son niveau à lui, participe, dans une juste mesure, à un projet collectif. Le groupe, le groupe c'est du quotidien</p> <p>d 58 (l. 416-419) On est dans une société où on a tendance à être chacun dans son coin, à être ignoré de tous, les uns avec leurs difficultés, les autres avec leurs réussites, on parle de groupe mais tout compte fait on est que des égoïstes on est chacun chez soi.</p>
La place du formateur	b 30 (l. 321-323) Donc moi je leur donne les outils pour qu'ils jouent correctement pour qu'ils se fassent plaisir mais moi je reste au bord du terrain, je peux pas rentrer sur le terrain parce que là du coup c'est pas mon rôle.		
Le rôle du		c 28 (l. 240-243) pour moi un groupe ne	d 52 (l. 374-377) Si le jeune a euh une



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- 275 -

		<p>peut qu'avancer ensemble. On peut pas en laisser un sur le bord de la route euh et que tout le reste du groupe continue à avancer. Donc le groupe pour moi il est d'abord dans cette structure là, ça veut dire que le groupe est à la fois un moyen de protéger peut être de l'extérieur mais aussi de se sentir, de se sentir protéger.</p>	<p>envie de se faire porter par les autres et est à l'écoute des autres, recherche euh, la réussite c'est un grand mot mais euh, se calque, oui c'est peut être ça, se calque sur les autres, ça va être un élément moteur.</p>
--	--	--	---

Références et Index

TABLE DES FIGURES

Les conduites à projet.....	16
Figure 1 ó Déroulement d'un projet.....	19
figure 2 - Le continuum d'autodétermination.....	34

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Charlot, B. (1998). *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris : PUF. 341p.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés*. Grenoble : PUG. 360p
- Jellab, A. (1997). *Le travail d'insertion en mission locale*. Paris : L'Harmattan. 207p
- Bosc, S. (1993) 6^{ème} édition (2008). *Stratification et classes sociales ó la société française en mutation*. Paris : Armand Collin. 198p
- Fenouillet, F. (2003). *La motivation*. Paris : Dunod. 120p.
- Carré, P., Fenouillet, F. (2009). *Traité de psychologie de la motivation*. Paris : Dunod. 404p.
- Coenen-Huther, J (1995). *Observation participante et théorie sociologique*. Paris : L'Harmattan. 191p
- Boutinet, J-P. (1993). *Que sais-je ? : Psychologie des conduites à projet*. Paris : PUF. 126p.
- Nuttin, J. (1980). *Théorie de la motivation humaine*. Paris : PUF. 304p.
- Danancier, J. (1999). *Le projet individualisé dans l'accompagnement éducatif*. Paris : Dunod. 196p.
- Sizaïre, A. (1994). *Maria Montessori. L'éducation libératrice*. Paris : Desclée de Brouwer. 115p.

es histoires de vie. Paris : PUF. 126p

Delannoy, C. (1997). *La motivation, désir de savoir, décision d'apprendre.* Paris : Hachette. 159p.

Vassileff, J. (1995). *Histoires de vie et pédagogie du projet.* Lyon : Chronique sociale. 187p.

Vassilef J. (2003). *La pédagogie du projet en formation.* Lyon : Chronique sociale. 153p.

Ruano-Borbalar, J-C. (2001). *Eduquer et former.* Auxerre : Sciences Humaines Editions. 432p.

Sommaire.....	2
Introduction.....	3
1. D'un désir d'enseigner à un projet d'accompagnement	3
2. La question de l'insertion des jeunes.....	5
3. Contexte socio-institutionnel	5
3.1 Le rôle de la Mission Locale d'insertion	6
3.2 Les semaines de stage	7
I. L'accompagnement en vue d'insertion	10
I.1 Les concepts.....	10
I.1.1 Accompagnement	10
I.1.1 Accompagnement éducatif.....	11
I.1.2 Accompagnement pédagogique.....	11
I.1.3 Accompagnement scolaire	12
I.1.4 Accompagnement psychologique.....	13
I.1.5 Accompagnement social	13
I.1.6 Compagnonnage	14
I.2 Projet.....	15
I.2.1 La formation permanente et le partenariat	17
I.2.2 Pédagogie du projet	21
I.2.3 La validation.....	22
I.3 Orientation	22
I.3.1 Le projet d'orientation	23
I.3.2 Les compétences.....	23
I.4 Insertion	24
I.4.1 Qualification.....	25
I.4.2 Reconnaissance.....	26
I.4.3 Insertion professionnelle	26
I.4.4 Insertion éducative et sociale	27
I.5 Motivation.....	29
I.5.1 La motivation selon Nuttin.....	29
I.5.2 La motivation à apprendre	30
I.5.3 Motivations intrinsèque et extrinsèque et amotivation	32
I.5.4 La théorie de l'autodétermination (TAD)	32
I.5.5 Motivation d'accomplissement	34
I.5.6 Courbe d'attention	35
I.6 Groupe	36
I.6.1 Les relations éducatives	37
I.6.2 La place du formateur	39
I.6.3 Cas particulier : le groupe de formation.....	39
I.6.4 Un cas particulier de groupe : les catégories socioprofessionnelles (CSP)	41
I.2 L'accompagnement des jeunes vers un projet d'orientation professionnel.....	42
II. Le terrain de recherche et les données.....	44
II.1 Contexte local	44
II.1.1 Réglementation de la structure CEFOC	44



tions du centre de formation continue	44
Elaboration du Projet professionnel	44
II.1.2.2 Les Recapitulation	45
II.1.3 Partenariats au sein du CEFOC	46
II.2 Présentation et choix méthodologique de recueil de données	46
II.2.1 L'observation	46
II.2.2 L'histoire de vie	47
II.2.3 L'entretien d'explicitation	48
II.2.4 L'entretien	49
II.2.4.1 La grille d'entretien	49
II.2.4.2 Les personnes interviewées	50
II.2.4.3 Le déroulement des entretiens	51
II.2.4.4 La retranscription	52
II.3 Présentation et analyse des données	53
II.3.1 La démarche et la construction des grilles d'analyse	53
II.3.2 Les tableaux de synthèse	54
II.3.3 L'analyse des interruptions de discours et les aspects ignorés	55
II.3.4 L'analyse des propos de Bertrand	57
II.3.5 L'analyse des propos de Charles	60
II.3.6 L'analyse des propos de Danièle	62
II.4 Interprétation des données	64
II.4.1 L'accompagnement	64
II.4.1.1 Les stratégies	65
II.4.1.2 Les outils	67
II.4.1.3 Le statut	68
II.4.1.4 Le rôle du formateur	69
II.4.1.5 Le rôle de la formation	70
II.4.2 Le projet	71
II.4.2.1 Les outils / les stratégies	71
II.4.2.2 Objectif / Trajet	72
II.4.2.3 Le lien Projet / Motivation	73
II.4.2.4 Le travail en coopération	74
II.4.2.5 Le rôle de la formation et du formateur	75
II.4.2.6 La validation	76
II.4.3 L'orientation	76
II.4.3.1 Les intérêts	76
II.4.3.2 Le rôle du formateur	77
II.4.4 La motivation	78
II.4.4.1 Intérêts / Stimulation	78
II.4.4.2 Le lien Motivation / Projet	79
II.4.4.3 La démotivation	80
II.4.4.4 Le retour de motivation	81
II.4.4.5 Communicatif	82
II.4.4.6 La maturité	83
II.4.5 Le groupe	83
II.4.5.1 De l'individuel au groupe	83
II.4.5.2 Les éléments constitutifs	84
II.4.5.3 Une mini-société	85
II.4.5.4 La place du formateur	86
II.4.5.5 Le rôle du groupe	87

.....	88
.....	88
II.4.6.2 Les stratégies	89
II.4.6.3 Les outils	89
II.4.6.4 La préparation au marché du travail	89
Conclusion	90
Annexes.....	92
Grille d'entretien	92
Norme d'écriture	93
Entretien n°1	94
Entretien n°2	107
Entretien n° 3	149
Entretien n° 4	187
Références et Index	276
Table des Figures.....	276
Références Bibliographiques	276
Table des Matières.....	278

ertion dans le monde du travail : *un centre de formation continue.*

David BONTEMPS, 2010

Université François Rabelais ó Tours

*Mémoire présenté pour l'obtention du Master Professionnel 1^{ère} année ó Mention
Professionnelle*

Ingénierie de la Formation.

Résumé :

A l'aide de concepts tels que l'accompagnement, le projet et l'insertion, nous avons étudié le cas particulier de jeunes sans diplôme dans un centre de formation de la région d'Angers. La problématique abordée est celle de leur insertion lorsque ceux-ci souhaitent s'intégrer le monde professionnel.

Pour pouvoir explorer les différentes facettes de la question d'une telle démarche, nous avons fait des recherches à l'aide de recueils de données effectués dans un centre de formation. Des entretiens ont alors été menés, analysés puis interprétés. Ce mémoire contient donc ces différents travaux élaborés et construits durant une année complète et sur la base de douze semaines de stage.

A travers les outils, les stratégies et les rôles des différents acteurs de la formation et de l'insertion de ces jeunes, nous en avons déduit un certain nombre de conclusions et de méthodes déterminantes.

Mots-clés : Accompagnement, insertion, motivation, jeunes, centre de formation continue.

Abstract :

Using concepts such as support, professional project and integration, we have studied the particular case of young people without qualifications in a training center in the region of Angers in France. The problem addressed is about their assimilation into the working environment.

To explore the different aspects of the issue of such an approach, research has been done using information collected in a training center. Interviews were then made, analyzed and interpreted. This thesis contains various works developed and constructed during a year and based on twelve weeks training.

Through the tools, strategies and roles of various participants in the training and integration of these young people, we deduced some conclusions and critical methods.

Keywords : Support, integration, motivation, youth training center.