

Identifier, convaincre et accompagner une personne qui aurait besoin d'une formation de base

1. Reconnaître une problématique « savoirs et compétences de base »

Identifier plusieurs indicateurs, observer des astuces et des comportements, écouter des demandes implicites, comprendre des situations en lien avec des savoirs et des compétences de base.

Quelques **indicateurs** – Des catégories d'**astuces**.

*Il ne suffit pas d'avoir identifié une personne en difficulté avec les savoirs de base
et de lui offrir la possibilité d'accéder à une formation
pour qu'elle décide d'engager un parcours d'insertion.*

2. En parler avec la personne concernée, la convaincre de l'importance de se former

Des discours entendus (« *C'est trop tard... Je n'ai pas de problème... Cela ne sert à rien... Je ne veux pas retourner à l'école... Je me débrouille... J'ai honte... Cela fait 10 ans que je fais sans ça !*») – Des conditions nécessaires (un lieu confidentiel, du temps, un climat de confiance...) – Des mots et des arguments, des postures et des pratiques adaptés (*Comment dédramatiser une situation ? Qu'en disent les personnes concernées ?*).

« Tout commence par l'Écoute, ce qui suppose, outre des qualités relationnelles et techniques, une attitude intérieure, une ouverture à l'autre, une curiosité pour ce qu'il est ou sait, à travers une attention permanente à ce qu'il a de semblable à soi, mais aussi et surtout de différent. Pour cela, il convient de renoncer à savoir pour lui, renoncer à plaquer ses propres modèles, ses propres évidences, ses propres visions du monde. »

(Elisabeth PERRY - Texte complet : <http://www.tds-therapie.org/Developpersesqualites.pdf>)

En particulier,

Montrer les enjeux et les bénéfices d'une formation de base : donner envie de se former pour le travail et pour sa vie quotidienne : « ***Cela vous permettra d'élargir et de développer vos compétences, de vous professionnaliser, d'être plus autonome, d'avoir plus confiance en vous et d'avoir plus d'assurance, d'avoir plus de responsabilités et d'être polyvalent, de prendre plus d'initiatives, de mieux gérer les imprévus, de lire votre planning, de remplir des fiches qualité, d'avoir un nouveau regard sur la formation...*** »

Nommer et tenter de lever les freins, les obstacles, nommer les leviers à une entrée en formation.

Les freins aussi bien du côté de la personne que du côté de nos institutions et de nos pratiques : les peurs, les résistances, les représentations erronées, les habitudes, les idées reçues.

Les leviers (en lien étroit avec les enjeux et les bénéfices) : « ***apprendre pour... travailler, pour aider ses enfants, pour se déplacer seul(e), pour remplir ses papiers seul(e),...*** »

3. Orienter et accompagner la personne qui décide d'apprendre

Cet accompagnement est en lien étroit avec la compréhension et le regard que nous avons sur la problématique « savoirs et compétences de base », avec notre mobilisation (*Sommes-nous convaincus nous-mêmes de l'intérêt et de l'importance de la formation de base ?*) et avec notre engagement pour que la personne réussisse.

« Cinq clés pour réussir : 1. Une volonté de notre part - 2. Une volonté de la personne - 3. Une approche individualisée et co-élaborative - 4. Un suivi-accompagnement tout au long du parcours d'insertion - 5. Une valorisation des progrès. »

Serge COUDERC – juin 2015