

insertion

2005 - 2012 : BILAN FORMATIONS METEOR 2013 : PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT

METEOR

*Programme de formation destinées aux
PERSONNES BENEFICIAIRES du R.S.A.*

*ELABORATION d'un PROJET PROFESSIONNEL &
PERSONNEL et à leur ORIENTATION par rapport au
MARCHE DE L'EMPLOI*

Résumé en fin de document

SOMMAIRE

Introduction.....	6
5 portraits de stagiaires - "Quelle est votre situation à l'entrée de la formation METEOR ?"	8
5 portraits de stagiaires - "Quelle est votre situation une année ou plus après la formation METEOR ?"	9
CONCEPTUALISATION D'UNE DEMARCHE.....	10
VOLONTE POLITIQUE DEPARTEMENTALE ET PARI HUMAIN	11
1- Un département - Des besoins en insertion sociale et professionnelle	11
2- Un partenariat.....	12
a- Rencontre	12
b- Stratégie	12
c- Challenge	12
d- Proposition	13
FORMATION METEOR - CHOIX D'UNE METHODE INNOVANTE ET D'UNE PEDAGOGIE D'IMPLICATION DANS UN PAYSAGE DE PSYCHOLOGIE POSITIVE	14
1- PRESENTATION	15
a- Finalité	15
b- Objectif.....	15
c- Public	16
d- Positionnement.....	16
e- Animation - accompagnement	17
f- Démarche pédagogique d'implication.....	17
o Eléments relationnels	17
o Eléments méthodologiques	17
2- FONCTIONNEMENT DE LA FORMATION METEOR.....	18
a- Schéma fonctionnel.....	189
b- Organisation	20
c- Déroulement.....	20
o Phase préparatoire	20
▪ Mobilisation des partenaires	20
▪ Information collective.....	20
o Définition de projet professionnel et personnel.....	21
▪ Phase 1 - Elaboration du projet.....	21

▪	Méthode POTENTIALIS®.....	21
▪	« POL » : Potentiels et compétences.....	21
5 portraits de stagiaires - Bilans de potentiels des 5 stagiaires.....		22
▪	Phase 2 - Inscription du projet dans l'environnement social, familial, professionnel.....	27
▪	Tests de connaissance de soi.....	27
▪	Connaissance de l'environnement socio-économique	27
▪	Techniques de gestion de stress : activité sportive - Bien être. Pour un corps en mouvement... ..	28
▪	Souffrance et stress au travail ; compréhension et prévention	33
▪	Outils créatifs de résolution de problèmes	34
▪	Phase 3 - Validation du projet et bilan.....	34
▪	Bilan.....	35
▪	Phase 4 - Concrétisation du projet. Suite de l'accompagnement sur 6 mois	35
BILAN 2005-2012 - 25 formations METEOR, 4 territoires d'intervention, 200 stagiaires, des évolutions, des résultats		36
5 portraits de stagiaires - "Quel est votre bilan en fin de formation METEOR ?".....		37
1-	2005 - 2012 : 25 interventions sur 4 territoires du département	38
	2013 : ouverture sur 3 nouveaux territoires.....	38
2-	Un public : qui sont les stagiaires des formations METEOR ?.....	41
o	Répartition hommes/femmes.....	41
o	Répartition par âge :.....	41
o	Temps de présence dans le dispositif RMI/RSA :.....	41
o	Niveau de formation et de qualification :.....	42
o	Par qui les stagiaires sont-ils positionnés ?	42
3-	Des résultats.....	43
a-	Résultats quantitatifs	43
o	A l'issue de la formation	43
▪	Critère 1 : EFFICIENCE.....	43
▪	Critère 2 : PERTINENCE.....	43
▪	Critère 3 : EFFICACITE.....	44
o	Tableau 4.- Devenir des stagiaires 1 an ou plus après la formation	44
b-	Résultats qualitatifs	45
o	Bilan stagiaires	45
o	Bilan référents	46
o	Bilan Responsable Adjointe MDS	48
o	Bilan intervenant sportif.....	48

o	Bilan intervenant réflexologie plantaire	49
o	Analyse psycho sociale, stagiaire Université Lyon II Psychologie du Travail - « <i>Rôle de l'accompagnement à la définition de projet professionnel pour un public bénéficiaire du RMI avec la méthode POTENTIALIS®</i> »	49
4-	Données financières	52
5-	Analyse des formations METEOR par le C.F.P.T.	53
6-	Une préoccupation	54
2013 - 2016 - PROSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT		55
1-	Développement de la formation METEOR	56
a-	Bilan des rencontres à 6 mois.....	56
b-	Accès à la santé	58
2-	D'autres ateliers	58
a-	Développement de l'accompagnement en lien avec les référents	58
b-	Développement du potentiel de créativité pour augmenter les facultés de concentration et d'apprentissage.....	59
CENTRE DE FORMATION EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL		61
1-	Activités, clients et réseau partenarial	63
1-	Outils	64
a-	POTENTIALIS® - Démarche d'auto évaluation des potentiels	64
o	Démarche	64
o	Méthode	65
o	Conception	66
o	Innovation	66
o	Stratégie	66
o	Valeurs	67
o	Conceptrice	67
o	Méthode déposée, reconnue et validée	67
b-	« POL » : compétences et potentiels	70
c-	Résolution de problème par la créativité.....	70
d-	L'intelligence collective.....	71
e-	Au-delà du bilan de potentiels.....	71
2-	Savoirs	72
a-	Connaissances du monde du travail - Connaissances de l'humain dans ses retranchements et ses épanouissements.....	72
b-	« L'emploi durable » : que recouvre cette notion aujourd'hui ?	72

3- Fond de toile : le courant de la Psychologie Positive	73
a- De quoi parle-t-on ?	73
b- Lien entre psychologie positive et travail social	73
c- La psychologie positive dans la formation METEOR.....	74
4- Valeurs	74

ANNEXES

- CV Odile BOUDOT
- Recherche référents RSA & stagiaires METEOR : *L'emploi et les besoins d'accompagnement des chercheurs d'emploi*, 2010.

Introduction

Juin 2013.

L'action engagée sur le département de l'Ain avec la formation METEOR perdure depuis 8 années.

Aujourd'hui, le Centre de Formation en Psychologie du Travail produit ce document de synthèse des formations METEOR contenant la présentation de la démarche, une évaluation des formations, et des propositions de développement.

METEOR accueille des groupes de personnes bénéficiaires du RSA qui ont toutes en commun une **difficulté à trouver, à garder un emploi ou à s'investir dans une activité professionnelle**. Pour le plus grand nombre de ces personnes, **les solutions se situent au-delà de la crise économique, du manque de qualification, des traits de personnalité ou des compétences**. La réponse se cache derrière quelque chose d'invisible à l'œil, d'imperceptible à l'oreille, d'indicible spontanément : son décodage et la mise en place de solutions durables sont complexes.

Que se cache-t-il derrière cette difficulté ? Pourquoi certaines personnes ne parviennent-elles pas à décrocher un emploi alors que *potentiellement* elles pourraient l'exercer ? Comment se fait-il qu'une part de la population est persuadée qu'elle n'est destinée qu'à exercer des emplois sous qualifiés, pénibles... ? Pourquoi est-il nécessaire à certains d'avoir un regard introspectif sur leur passé (entre autre familial) pour oser penser un travail épanouissant ? Pourquoi d'autres encore choisissent-ils d'être dépendants d'un système d'aide sociale plutôt que se battre pour obtenir une autonomie qui tende vers la dignité ?...

L'être humain a inventé le travail ; et non l'inverse. Comment l'être humain peut-il se laisser dépasser par son invention au point de croire qu'il n'est pas digne d'elle ?

Bref, comment se fait-il que certains ont une confiance inébranlable en leurs capacités à s'investir et s'épanouir dans un emploi ou à en changer lorsque cela est nécessaire, alors que **d'autres pensent que les concepts de confiance, d'estime en soi et de travail durable, de plaisir dans le travail font partie d'une autre planète... ? Est-il possible que ces dernières modifient leur croyance en elles ? Est-il possible d'impulser chez elles une envie de réalisation de soi par une activité professionnelle ?**

Evidemment les réponses à ces questions mériteraient quelques tomes....

L'interrogation qui concerne les formations METEOR est la suivante :

que puis-je exercer comme emploi ou activité professionnelle durable en fonction de ma personne et de mon histoire de vie ?

Ni nombriliste, ni philosophique, ni spirituelle, nous pensons que cette question devrait être celle de l'orientation scolaire, de tout choix professionnel, de tout projet de vie pour faire du travail/activité un outil d'épanouissement des gens qui l'exercent et de ceux qui bénéficient de son fruit.

Pour les stagiaires des formations METEOR, trouver un emploi n'est pas forcément le plus difficile ; par contre, s'investir, trouver un sens, accepter d'être reconnu, se faire plaisir dans l'activité professionnelle, avoir envie de travailler, et surtout garder son emploi, est souvent complexe voire parfois impossible. Nous sommes au cœur de la difficulté.

Le pari des formations METEOR est ambitieux : 15 journées d'accompagnement en groupe et 3 entretiens individuels pour que chaque stagiaire recouvre une richesse intérieure indestructible mais cachée, mise de côté, protégée ; donner envie à chacun d'aller vers la mise en place d'une activité ou d'un emploi pour se faire plaisir, pour accepter d'être reconnu, pour faire partie d'un système à qui ils ont un jour tourné le dos par protection. Tel est le fondement de l'accompagnement à la définition de projet professionnel et personnel que proposent les formations METEOR.

Les règles de cet accompagnement répondent aux questions : *à quelle période de vie la situation que ces personnes vivent renvoie-t-elle ? De quoi ont-elles pu souffrir à l'époque ?* Le plus souvent d'échec scolaire, parfois d'un sentiment d'abandon affectif, toujours d'un passé lourd de jugements négatifs, humiliants, déstructurant, le tout accompagné d'une impuissance à faire fi de ces critiques et jugements. La recette combine alors un accompagnement sans jugement à une écoute empathique et un respect de chacun dans son individualité ; un accompagnement prudent et au rythme de chacun vers un changement de l'image de soi, vers un retour à l'acceptation de cette richesse interne.

Voilà, les paris sont lancés, le débat est ouvert ! Les stagiaires arriveront-ils à « s'en sortir » ? Empruntons-nous le bon chemin ?

La 1^e partie de ce document présente la conceptualisation de la démarche et la présentation de la formation.

Une 2^e partie propose un bilan quantitatif et qualitatif des quelque 200 hommes et femmes qui ont accepté depuis 8 ans de s'investir dans ce remue-ménage interne.

Une 3^e partie relate des propositions de développement pour aller encore plus loin dans la réussite de l'accompagnement de ces publics.

Enfin, une 4^e partie présente le Centre de Formation en Psychologie du Travail, ses activités, ses outils, sa démarche, ses valeurs.

Pour une lecture plus ludique et agréable, **5 portraits de stagiaires sont présentés tout au long du document. Partant de leur situation avant la formation METEOR, nous suivrons leur évolution pendant la formation pour les retrouver quelques années plus tard.**

« Quelle est votre situation à l'entrée en formation METEOR ? »

Andrei, 37 ans, RSA depuis 2 ans

Novembre 2009. Je suis au RSA depuis 2 ans, avec une coupure de 6 mois ; ce fut volontaire, j'étais trop au chaud dans ce cocon douillet du RSA et j'ai voulu couper avec le navire de l'entraide. J'ai eu tort ! Je suis arrivé dans cette formation d'une manière sceptique, sans aucune attente réelle. J'y croyais pas franchement... J'avais déjà essayé des tas de choses. J'étais en plus avec cette grosse dépression...

De plus, ayant consulté beaucoup de psychologues avant, une autre psychologue ne pourrait sans doute pas m'apporter beaucoup. Je me suis trompé.

Au niveau scolaire et professionnel, j'ai fait des études à l'université de Strasbourg, en sciences économiques, puis un stage en Allemagne où j'ai ensuite travaillé dans l'épicerie fine exotique, presque exclusivement avec la Russie (je suis né en Russie). Puis j'ai démarré un projet en France avec la Russie.

Et là, tout est tombé, tout s'est cassé la gueule ; famille, couple, boîte... Ça a été le champ de ruines.

Aujourd'hui, c'est la nuit pour moi... Je me suis inscrit au RSA pour ne pas couper avec le reste.

Ludovic D, 41 ans, RSA depuis 1 an

Mars 2011. Je suis arrivé désespéré : il n'y avait plus rien, c'était le néant. Je n'attendais pas grand-chose de cette action, si ce n'est quelque chose d'indéfinissable. J'avais aucun projet.

Mon parcours : bac pro comptabilité, intérim, diplôme d'aide-soignant, CAP peintre en bâtiment. Ma dernière activité est 6 ans comme peintre en bâtiment. J'ai démissionné en septembre 2010 ; il me fallait une pause, et c'est la plus grosse de la vie. Le travail, enfin les conditions de travail m'ont fait beaucoup de mal.

Le RSA ; j'ai de moins en moins de mal à me sentir RMiste.

Natacha, 41 ans, RSA depuis 1 an

Avril 2012. Quand je suis arrivée je me posais des questions. Je n'étais pas trop motivée mais j'attendais les résultats des potentiels. J'ai un CAP de serveuse et j'ai travaillé en usine, dans le contrôle publicitaire et en restauration.

Mon projet était de reprendre une activité de restauration, puisque c'est ce que j'ai fait jusqu'à présent. Mais je suis maman de 4 enfants, et je ne peux plus exercer parce que je vis seule avec eux.

Le fait d'être au RSA est difficile à vivre. J'ai une mauvaise image de moi.

Colette, 55 ans, RMI depuis 9 ans

Septembre 2005. Mon instructeur m'a dit que si je venais pas à la formation, je n'aurai plus de RMI.

Je suis partie de l'école très tôt. J'ai un peu travaillé avec mon ami à l'étranger quand j'étais jeune. Depuis je ne travaille plus, j'ai pas envie. Je marche, je me promène, je suis toujours dehors. Je ramasse les champignons, je fais les confitures, j'ai réparé toute ma maison avec un ami.

Les weekend je vends sur les farfouilles.

Ludovic L, 34 ans, RSA depuis 4 ans

Novembre 2011. Je me suis formé en plomberie à 18 ans. J'ai eu une rupture familiale du coup j'ai eu une longue période de galères ponctuée de missions intérim. J'ai été parachutiste dans l'armée à Pau.

C'est ma référente qui m'a demandé de venir participer à la formation METEOR. Je n'attendais rien de particulier.



Une année ou plus après la formation.....

Andrei, 38 ans, RSA pendant 3 ans

Aujourd'hui, je suis gérant d'un restaurant russe dans le Vieux Lyon. Quand je repense à la formation METEOR, je me dis qu'il a fallu ça pour ouvrir mes yeux sur des erreurs de formations, de constructions professionnelles, totalement incompatibles avec l'essence même de ma personnalité.

Il y a 3 ans, j'étais au RSA, aujourd'hui je suis investisseur. Comme quoi, l'impossible n'est que le fruit du boulet de nos illusions.

Sans cette oasis-formation, je serais toujours en train d'errer à travers le désert de la destinée. Ce n'était pas faute d'avoir consulté des spécialistes par le passé. Jamais l'un d'entre eux n'est parvenu à m'offrir un iota de réponse quant à ma déchéance.

Et voilà, une formation pour voir sa vie changer de tout au tout ! Un programme qui met en évidence les lacunes et les points forts d'une personne. Un programme qui vous livre le secret de ce que vous devez faire, et surtout ne pas faire.

Suite à la formation, il a fallu 6 mois pour déplacer une montagne gigantesque, et aller oser planter enfin, l'étendard de la réussite.

Bien plus qu'une réussite, cette formation a surtout sauvé ma vie. Il peut en sauver plus d'une. A conseiller, à développer au plus grand nombre !

Ludovic D, 42 ans, RSA pendant 2 ans

Aujourd'hui, je suis Auxiliaire de Vie. Je me sens bien dans mon travail. Je me lève le matin sans la boule au ventre. Je suis super content d'aller au travail. Je suis épanoui à 100 % !

Après la formation j'ai signé un EMT dans une maison de retraite. Ils m'ont demandé de rester. Au début j'étais à mi-temps puis ils m'ont proposé d'augmenter mes heures.

Il faut du temps après METEOR, un long temps de digestion, qui se fait naturellement, du temps pour prendre le bon chemin.

Tous les jours que je travaille je me dis que je suis sorti de la caricature du monde du travail qui veut que ce soit fatigant, usant, laborieux.

METEOR c'est un élément de la chaîne qui m'a appris à me développer. J'ai appris à me connaître, à m'accepter.

Natacha, 42 ans, RSA pendant 2 ans

Avec mon frère nous avons monté notre boîte d'électricité.

Comme on n'a pas réussi à avoir d'aide, on a investi les 500 euros que nous avions chacun en poche, et on s'est lancé en novembre [6 mois après la formation METEOR].

On avait un premier chantier qui nous attendait et qui nous a vraiment décidés à nous lancer, et puis j'ai trouvé un 2e gros chantier sur leboncoin.fr.

J'ai déménagé pour me rapprocher de mon frère. Mes enfants me voient autrement, ils sont fiers d'avoir une maman « chef d'entreprise » ! J'ai beaucoup changé, je suis heureuse, bien. Le stress n'est pas le même ; avant c'était dur d'expliquer, aujourd'hui je suis bien dans mon travail mais je sais aussi que rien n'est gagné d'avance et qu'il faut bosser.

Colette, 57 ans, RMJ depuis 11 ans

Je fais des ménages tous les jours. A la gare c'est moi qui lave tous les matins, les gens me connaissent maintenant. Je suis aussi dans des bureaux, et aussi chez des mémés.

Je suis employée dans une association et en CESU chez les mémés.

C'est bien le travail ! Je fais toujours mes farfouilles.

Ludovic L, 35 ans, RSA pendant 5 ans

5 mois après METEOR, Ludovic L. travaille en intérim d'insertion dans le déménagement, nettoyage, manutention ; « c'est alimentaire ».

Puis il entame une formation courte dans le nettoyage industriel et dit vouloir laisser tomber l'idée de l'aide à domicile ; « pour s'occuper des autres, il faut déjà s'être occupé de soi ».

Il entame ensuite un stage comme Agent de Service Hospitalier à l'hôpital de Fleury ; depuis, il en est à son second CUI ; l'hôpital est très content de son travail.

Son souhait par la suite est de se former comme ambulancier.



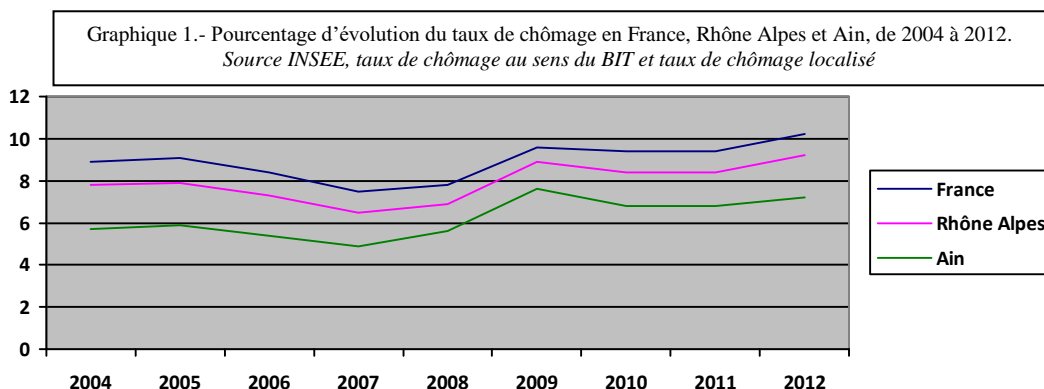
CONCEPTUALISATION D'UNE DEMARCHE

VOLONTE POLITIQUE DEPARTEMENTALE ET PARI HUMAIN

1- Un département - Des besoins en insertion sociale et professionnelle

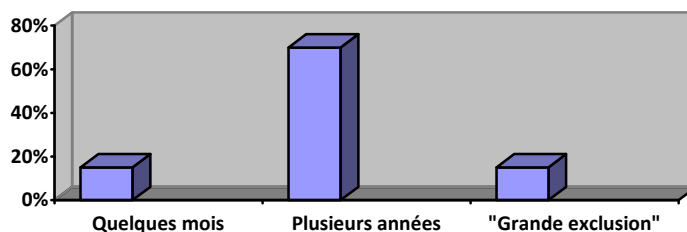
La formation METEOR a été conçue au début de l'année 2005 sur les constats et les besoins suivants :

- Bien que l'Ain soit **un des départements français les moins touchés par le chômage, le nombre des demandeurs d'emploi est important et en augmentation** depuis 2007



- sur ce même département, la **hausse du nombre de bénéficiaires RMI/RSA** suit celle du taux de chômage départemental et correspond globalement à la tendance nationale
- **en 2004**, la répartition des personnes bénéficiaires du RMI est la suivante : environ un tiers vient soit de rentrer dans le dispositif, soit fait partie de la « grande exclusion ». Il reste un noyau important d'environ **deux tiers présent dans le dispositif depuis plusieurs années, qui cumulent plusieurs problématiques de réinsertion sociale et professionnelle, et pour lesquels il n'existe en 2004 pas d'outils en nombres suffisants sur le département.**

Graphique 2.- Taux de présence dans le dispositif RMI, Décembre 2004.
Source CG Ain



Depuis 2005, METEOR est une réponse aux besoins en insertion sociale et professionnelle du département, et s'inscrit dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion.

2- Un partenariat

a- Rencontre

Février 2005. Odile BOUDOT, Psychologue du Travail, installée dans l'Ain depuis peu, sollicite une rencontre auprès de Michel FAIVRE, Responsable du Domaine Insertion à la Direction Générale de l'Action Sociale du Conseil Général de l'Ain.

L'objectif est de proposer un accompagnement à des personnes éloignées de l'emploi pour des raisons psychologiques et sociales, à définir un nouveau projet professionnel en adéquation avec leurs potentiels forts et leur histoire de vie.

C'est lors de son parcours professionnel en cabinet de recrutement, en centres de formation, puis en structure d'accueil pour personne sans domicile fixe (cf. CV annexe) que Mme Boudot constate que **l'étape fondamentale de l'accompagnement social et professionnel des publics présentant des difficultés sociales et psychologiques est « la reprise de confiance en soi et l'impulsion d'une envie nouvelle d'investir sa vie ».**

Les personnes ayant subi des traumatismes psychiques ou psychologiques familiaux, professionnels... souffrent d'une perte de confiance en leurs capacités. Selon la nature du trauma, sa redondance, ou le cumul de plusieurs expériences traumatiques, elles peuvent souffrir d'une perte de leur identité, comme si elles étaient devenues un autre qui ne se connaît plus, un autre étranger à lui-même. Quand l'estime est partie, quand l'identité est en souffrance, quand le désir, l'envie, la motivation sont absentes, pourquoi bouger, pourquoi travailler, pour qui, comment ?

b- Stratégie

Lutter contre la logique d'exclusion. Un grand nombre de personnes restent sans qualification et sans emploi. Elles sont victimes d'exclusion culturelle (illettrisme), sociale (rupture familiale, en dehors de tous systèmes sociaux), ou professionnelles (chômage).

Mettre en place une approche globale et participative. La démarche proposée de prise de conscience et d'auto-évaluation du potentiel dans le cadre de l'élaboration d'un projet professionnel et personnel constitue la première étape d'un processus qui trouve son prolongement dans l'utilisation de l'ensemble du dispositif de qualification, d'accès à l'emploi, de création d'activités, ou d'insertion sociale. Cette démarche implique la contribution du stagiaire qui participe tant à l'émergence de son projet qu'à l'élaboration des différentes étapes de sa concrétisation. Il n'est **pas en état de réceptivité, de consommateur ou d'assisté, mais s'approprie son parcours et devient ainsi responsable de son avenir.**

c- Challenge

A l'inverse d'un accompagnement visant une reprise d'emploi/d'activité rapide mais incertaine (« *J'ai toujours pensé que « demain je peux trouver un emploi », ce qui est vrai. Mais le problème est de pouvoir le garder* »), **le pari devient humain : investir la personne, dans le temps.**

A l'inverse d'une démarche dans laquelle les demandeurs d'emploi recherchent une place, un poste, un emploi pour lequel ils tentent de s'adapter, l'accompagnement consiste, à partir du potentiel humain, à rechercher le champ d'activité correspondant.

Il s'agit de prendre en compte la personne dans sa globalité, son unicité, la considérer dans sa dynamique personnelle, son histoire, comme une personne « saine » (s'oppose à la notion de pathologie) qui a trouvé des modalités adaptatives pour surmonter les obstacles qu'elle a rencontrés et pour lesquelles elle a développé des ressources sur lesquelles elle peut s'appuyer pour progresser.

Le challenge de l'accompagnement consiste alors à redonner l'envie aux personnes de rebondir pour reconstruire un futur digne, parce que chaque personne vaut la peine et que chaque chemin aussi difficile soit il, peut être porteur de forces.

d- Proposition

Ainsi, en 2005, les besoins du Conseil Général de l'Ain et le projet de Mme Boudot convergent dans une même direction :

Travailler avec et pour le public bénéficiaire du RMI/RSA présent dans le dispositif depuis plusieurs années et cumulant de multiples difficultés sociales et psychologiques : logement, emploi, santé, souffrances psychiques, psychologiques voire psychiatriques ... dans une démarche globale d'implication et de participation.

Mme Boudot créée pour le besoin son entreprise individuelle, et un partenariat s'engage avec le Conseil Général de l'Ain.

La première formation METEOR expérimentale a lieu en mai-juin 2005 sur le territoire d'Ambérieu en Bugey.

Depuis 2005, le partenariat entre le C.F.P.T. et le C.G. de l'Ain perdure. Des adaptations sont mises en place, parallèlement aux évolutions économiques (crise financière de 2008), administratives (arrivée du RSA), psycho-sociales (évolution de la problématique de souffrance et stress au travail, nécessité d'adaptation aux changements)..., conjointes à celles des problématiques du public accueilli au sein de formations METEOR (augmentation des souffrances psychiques en rapport avec les exclusions).

FORMATION METEOR

CHOIX D'UNE METHODE INNOVANTE ET D'UNE PEDAGOGIE D'IMPLICATION DANS UN PAYSAGE DE PSYCHOLOGIE POSITIVE

Témoignage stagiaire :

« Contrairement à d'autres bilans classiques et déjà pratiqués, celui-ci porte un regard plus personnel sur l'individu. Il ne se réfère pas qu'au parcours professionnel, pas toujours en accord avec les envies et les capacités des personnes. On assiste à une réflexion différente sur l'individu.

Ce bilan met en évidence ce qui n'était pas forcément à notre esprit, ou ce qu'on ne pensait pas posséder. Notre réelle aptitude ne se situe pas forcément dans les emplois déjà pratiqués - même s'ils étaient bien effectués - mais peut être a-t-on perdu en route nos vraies valeurs et la confiance en nos capacités.

Ce qui a été amusant furent les « tests » peu ordinaires dans un bilan et dont les résultats font appel à notre propre individualité. De la mise à plat de nos potentiels forts découle une indication des différents secteurs d'activités et fonctions. Cela, on n'y pense pas vraiment !

D'autres questionnaires mettent le doigt sur les métiers qui nous intéressent, les talents qui nous sont propres dans notre vie quotidienne, nos centres d'intérêts musicaux, techniques, administratifs, ou de vente... Difficile voire impossible de se dire tout cela soi même. Et ce sont toutes ces choses, ces talents, ces potentiels, qui sont le moteur de nos capacités professionnelles.

Après toute cette réflexion utile, on ne peut que souhaiter mettre enfin à profit ces acquis, ces talents qui ont toujours été en nous mais pas forcément exploités comme ils auraient du.

Avec le soutien de la formatrice et des différents intervenants qui portent une réflexion différente sur l'individu et qui ont eu cette idée de bilan original, on croit vraiment à notre valeur, même si se réaliser concrètement peut prendre ensuite du temps ».

1- PRESENTATION

a- Finalité

Accompagner un groupe de 10 à 12 personnes dans l'élaboration ou la validation d'un projet professionnel et personnel eu égard à leurs potentialités et des besoins du tissu d'activités qu'offrent le bassin d'emploi, le département, la région... , de rendre chaque projet réaliste et adapté, et d'amener chaque personne à devenir actrice de sa réinsertion professionnelle.

Témoignages stagiaires :

« Je n'avais aucun projet, aucune idée, aucune envie avant METEOR. J'ai découvert que j'ai des forces et que je peux les utiliser dans un travail. Mon projet est né dans la formation, à partir de ce que je suis au fond de moi et de ce que j'ai fait avant, mais uniquement les bonnes choses. Alors forcément l'idée elle est super parce qu'elle me correspond à fond. Ça m'a du coup donné vraiment envie. Depuis, j'ai trouvé ce travail qui correspond à l'idée de METEOR. Alors j'ai pas hésité. Je suis le plus heureux des hommes »

« METEOR sort du lot des formations ou bilans qui sont habituellement proposés par ses notions de groupe, d'intimité, d'émotions, d'exercices ludiques, le regard attentionné qui est porté sur chacun de nous, l'absence totale de jugement entre nous »

« Je n'étais pas très loin, mais il m'a fallu cette formation pour être certain de mon projet ».

b- Objectif

A l'issue de ce travail, chaque personne devra soit :

- être en situation de recherche active d'emploi
- avoir retrouvé une activité
- différer un emploi par une entrée en qualification professionnelle
- être en situation de créateur d'activité
- être orienté vers des structures adéquates en cas d'incapacité de mobilisation pour la concrétisation du projet professionnel.

Témoignages stagiaires :

« J'avais pas travaillé depuis 6 ans et je ne voulais plus travailler. Et puis 3 mois après la formation METEOR j'ai décidé de retourner au boulot. Ma référente ne voulait pas y croire ! J'ai eu envie de servir à quelque chose. Je faisais rien de mes journées, de ma vie. Je fais pas pour l'instant des boulots qui me passionnent, j'en suis pas encore là, mais j'ai envie de bosser pour gagner ma vie, pour être bien vis-à-vis de la société, de servir, d'être utile »

c- Public

METEOR accueille des personnes bénéficiaires du RSA socle dont les contrats d'insertion s'inscrivent dans une démarche d'insertion professionnelle.

Elles sont différentes par l'âge, l'expérience professionnelle, le niveau de formation, sont demandeurs d'emploi ou non.

Elles peuvent avoir un projet professionnel clairement défini, une idée de projet, aucun projet, aucune idée, parfois même aucune envie de travailler...

Témoignages stagiaires :

« J'avais pas envie de venir : une psychologue qui va nous juger, un groupe où je connais personne et pis j'aime pas être avec des gens. Au final, j'ai adoré venir chaque jour dans ce groupe où personne ne juge mais où on est tous là pour s'aider. On a été bien encadré »

« J'ai apprécié la notion de groupe et les horaires. C'était important pour moi de retrouver cela. Ça a été ici une rupture par rapport au sentiment d'isolement social »

L'hétérogénéité des publics au sein de la formation est souhaitée ; elle est source de richesse et de dynamisme. L'enrichissement mutuel se concrétise grâce aux confrontations d'expériences, aux renvois des perceptions, aux expériences professionnelles antérieures diverses.

Témoignage stagiaire :

« Mon meilleur souvenir restera le groupe. Je n'avais pas imaginé à quel point le groupe peut être porteur. Ça m'a donné une grande force, que je garderai je n'en doute pas ».

d- Positionnement

Les référents RSA proposent la formation METEOR aux personnes bénéficiaires du RSA qu'ils accompagnent et qu'ils pensent susceptibles de s'impliquer dans cette démarche. Le lien avec les référents est maintenu tout au long de l'action. De plus, en fin de parcours, un entretien est organisé entre le référent, le stagiaire et la formatrice. Cela permet au référent de prendre le relais avec un certain nombre d'atouts supplémentaires révélés par la formation ; et au stagiaire de ne pas laisser s'échapper une motivation née de l'action.

Témoignages stagiaires :

« J'ai pu montrer à ma référente un autre aspect de moi même »

« Mon référent m'a toujours soutenu ; c'est tellement important de se savoir écouter, soutenu. J'ai trouvé à METEOR des gens qui écoutent et qui ne jugent pas »

« Ma référente m'a parlé d'ici avec plus ou moins le message « vous êtes obligé d'y aller » ; j'ai pas aimé cette façon de faire mais je ne regrette pas d'être venu ici ».

« Le plus difficile est de convaincre ma référente que je peux y arriver ; je ne comprends pas pourquoi elle n'est pas venue au bilan ni à l'entretien individuel ».

e- Animation - accompagnement

L'animation de la formation METEOR est assurée par une psychologue du travail.

Témoignages stagiaires :

« En arrivant ici, je me suis dit qu'ayant consulté beaucoup de psychologues avant, une autre psychologue ne pourrait sans doute pas m'apporter beaucoup. Je me suis lourdement trompé »

« J'ai déjà plein de psy. Alors quand on m'a dit psy du travail, je me suis dit que je devais vraiment être un cas désespéré »

« Merci à vous de percer ce mal-être au travail, et d'y remédier par cette structure de formation. J'admire l'ambition que vous apportez à chacun, l'ouverture d'esprit ainsi que les actions mises en œuvre qui m'ont permis de me raccrocher à la vie. Merci ».

f- Démarche pédagogique d'implication

Déterminante dans le processus d'insertion, elle se caractérise par des éléments relationnels et méthodologiques.

○ **Eléments relationnels**

Le choix qui se pose à la pédagogie de la réinsertion peut se résumer ainsi : **orienter ou impliquer ?**

Cette interrogation suppose deux conceptions :

○ La conception diagnostique qui se base sur l'observation et la mesure des aptitudes du chercheur d'emploi par un tiers qui est le décideur principal. Elle se traduit par un conseil d'orientation ou d'activité. C'est la relation « sujet-objet »

○ **notre pédagogie s'appuie sur une autre conception : elle se base sur l'implication du chercheur d'emploi dans un processus d'auto-évaluation de ses potentiels, de recherches d'informations, d'élaboration et de concrétisation d'un projet professionnel et personnel. L'aide apportée n'est plus un conseil mais un accompagnement dans l'élaboration d'un choix. C'est une relation « sujet-sujet ».**

○ **Eléments méthodologiques**

L'insertion professionnelle nécessite des changements de comportements qui passent par le repérage de l'ensemble du potentiel individuel, éléments positifs moteurs de l'adaptation et éléments négatifs freins à cette même adaptation.

La méthodologie utilisée dans la formation METEOR vise 3 aspects :

- **L'accès à l'autonomie**

L'enjeu de la **démarche d'auto-évaluation des potentiels** réside dans la capacité des stagiaires, en prenant appui sur ce support pédagogique, à mobiliser leur potentiel, à se situer dans l'environnement économique, social, culturel, à engager un processus dynamique.

Cela implique une **relation encadrant-stagiaire qui rompt avec l'échec** (« *En arrivant à METEOR j'avais peur de ne pas avoir de potentiels, et peur de me retrouver comme à l'école. J'ai quitté l'école tôt ; tous les 2 on s'aimait autant l'un que l'autre* », « *L'école, ma famille, certains boulots... personne n'a jamais cru en moi, ils m'ont tous dit que j'étais nulle* »), et **s'emploie à créer un environnement où la confiance en soi, le non jugement d'autrui, l'imagination et la créativité seront les éléments de dynamisation, de motivation, de choix.**

- **Mobilisation du sentiment d'auto efficacité, ou « sentiment d'efficacité personnelle et collective » (Albert Bandura)**

Propre au courant de la Psychologie Positive, le concept du **sentiment d'efficacité personnelle** peut se définir comme étant la **croissance d'une personne en sa capacité à faire face à des problèmes spécifiques et à trouver des solutions** (Bandura 2003). Une personne possédant un sentiment ou des croyances élevées d'efficacité individuelle démontrerait un niveau plus élevé d'engagement ou de motivation et serait plus encline à demander de l'aide en cas de besoin (Ryan, Gheen et Midgley, 1998 cités par Galand et Vandele, 2004).

Le sentiment d'efficacité collective.

Bandura (2003) définit l'**efficacité collective** « comme une **croissance partagée par un groupe en ses capacités conjointes d'organiser et d'exécuter les actions nécessaires pour produire un niveau donné de réalisations** ».

Ces croyances d'efficacité collective influenceraient ensuite le niveau d'engagement et de persévérance des membres du groupe (Bandura, 2003).

La démarche de METEOR mobilise l'*intelligence*, tant individuelle que collective, dont l'expression trouve ses racines dans la Ressource Humaine, la motivation, la confiance en soi autant que dans le groupe.

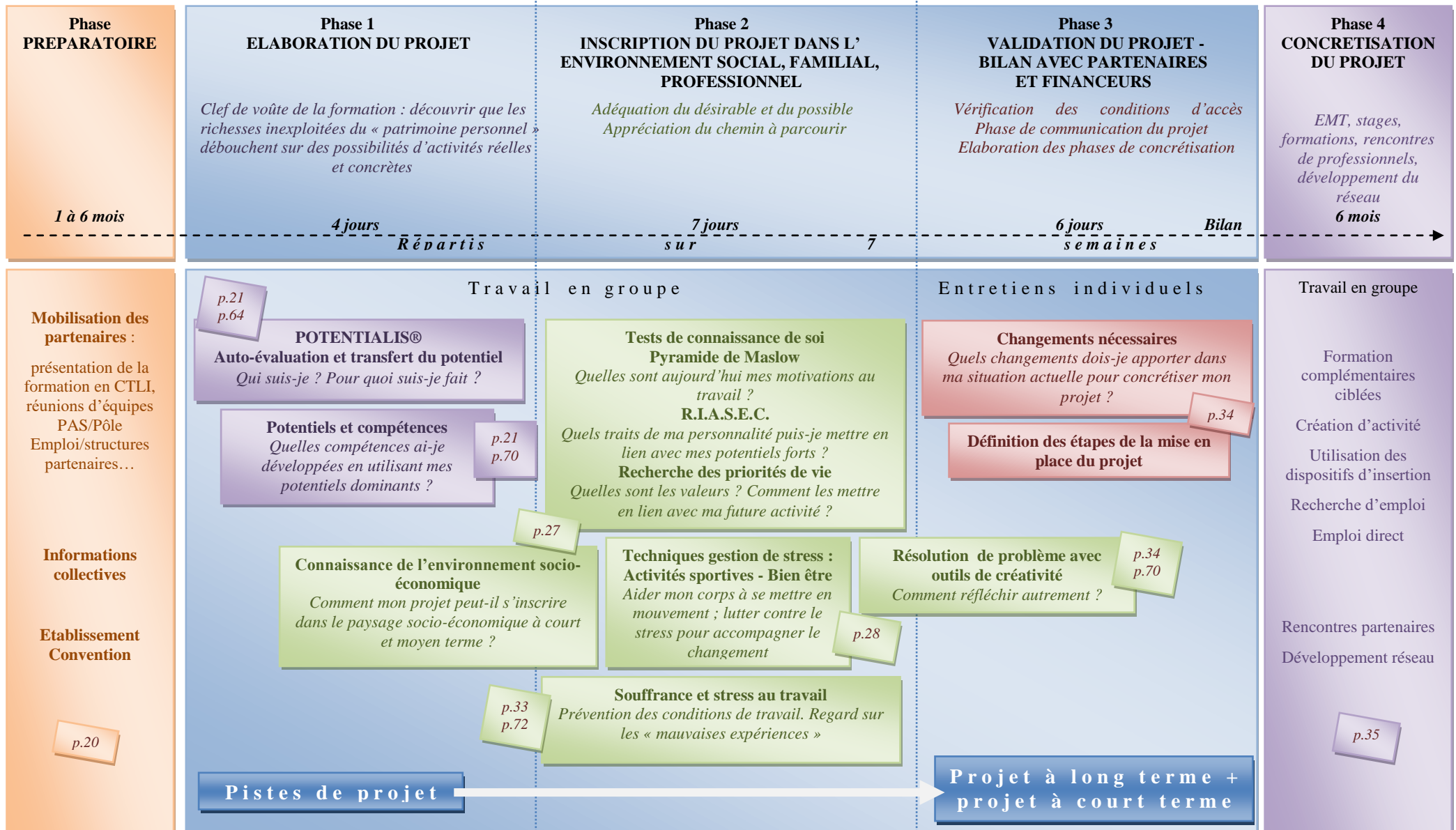
- **Apprentissage du changement**

C'est un temps de **reconnaissance des changements** par la connaissance des nouveaux emplois, de leurs caractéristiques, leur évolution, les profils de poste... ; de découverte des niches, des opportunités sur le bassin d'emploi ; de recueils d'informations liées à l'environnement économique, social et culturel. Il s'agit d'**éclairages complémentaires et différents d'une réalité commune, d'une ouverture sur l'extérieur, de la prise de conscience de son environnement.**

2- FONCTIONNEMENT DE LA FORMATION METEOR

a- Schéma fonctionnel

Tableau 1.- Schéma fonctionnel de la formation METEOR



b- Organisation

Objet	Formation des personnes bénéficiaires du RSA à l'élaboration d'un projet professionnel et personnel et à leur orientation par rapport au marché de l'emploi
Nombre de personnes	Groupe de 10 à 12
Statut	Bénéficiaires du RSA socle
Organisme de formation	Conseil et Formation en Psychologie du Travail
Animation	Odile BOUDOT, Psychologue du Travail
Financier	Conseil Général de l'Ain
Durée	7 semaines
Nombre d'heures de formation	100 heures/stagiaire
Planning	3 journées de travail X 4 semaines = 12 jours en groupe 3 entretiens individuels 1 journée de bilan ½ journée / mois durant 6 mois = 3 jours

c- Déroulement

○ Phase préparatoire

▪ Mobilisation des partenaires

Rencontres avec les Responsables Adjointes des Maisons Départementales de la Solidarité des territoires, puis de l'ensemble des partenaires - assistantes sociales, CIP Pôle Emploi, Conseillers en Insertion des structures partenaires... - en CTLL, réunions d'équipe et rencontres individuelles.

Mise en place du planning.

Positionnement des potentiels stagiaires.

▪ Information collective

Phase préalable au démarrage de la formation. Animée par la formatrice, elle a pour objet de présenter les objectifs et les contenus du dispositif, puis de constituer le groupe de stagiaires.

○ Définition de projet professionnel et personnel

C'est l'accompagnement de chaque stagiaire dans la construction puis la concrétisation de son projet, en 4 étapes et avec différents outils permettant une définition réaliste et réalisable.

▪ Phase 1 - Elaboration du projet

▪ Méthode POTENTIALIS®

Témoignages stagiaires :

« POTENTIALIS est un éclairage précis sur soi et une clef pour un ressourcement. C'est structurant ».

« J'en ai fait des stages, des bilans de compétences mais ça, c'est vraiment efficace ! On a tous des forces, des points forts. C'est une méthode extraordinaire. Ça devrait être obligatoire à l'école cette méthode, pour ne pas se planter d'orientation. Et puis ça devrait aussi être obligatoire pour tout le monde, et remboursé par la Sécu ! »

« Avec POTENTIALIS, ce que j'aime est ressorti sans que j'en parle en premier. Mon projet est parti de là ».

« Le mot potentiel regroupe les possibilités d'origine, les aptitudes et capacités actuelles, les aptitudes et dons encore inexplorés », Claude VERMOT-GAUD, économiste et sociologue

Chacun se souvient s'être exclamé devant un collègue, un ami ou une connaissance : « quelle rapidité à percevoir ce détail ; quelle originalité dans la manière de te sortir de cette situation ; quelle rigueur et quelle clarté dans tes propositions de solutions à ce problème ; quelle facilité à faire passer ses idées... ». Les richesses de l'autre fascinent ; par quel moyen a-t-il pu les développer ? Cette question nous amène au cœur des potentiels.

L'outil POTENTIALIS® est une méthode d'autoévaluation des potentiels. Basé sur le repérage des potentiels dominants de chacun, il entraîne une image positive de soi et une forte motivation individuelle.

L'auto-évaluation des potentiels permet de cibler quelles sont les ressources dominantes de chacun. C'est un niveau de compréhension de soi.

Le transfert des potentiels permet de traduire les points forts en secteurs d'activités et fonctions.

Ce travail a pour premier intérêt d'éliminer la sensation d'échec et même d'échec scolaire très en amont, et de prendre conscience que chacun possède des richesses inexploitées, tout en prenant en compte les domaines qui nécessiteraient un développement, une formation complémentaire par rapport au projet professionnel.

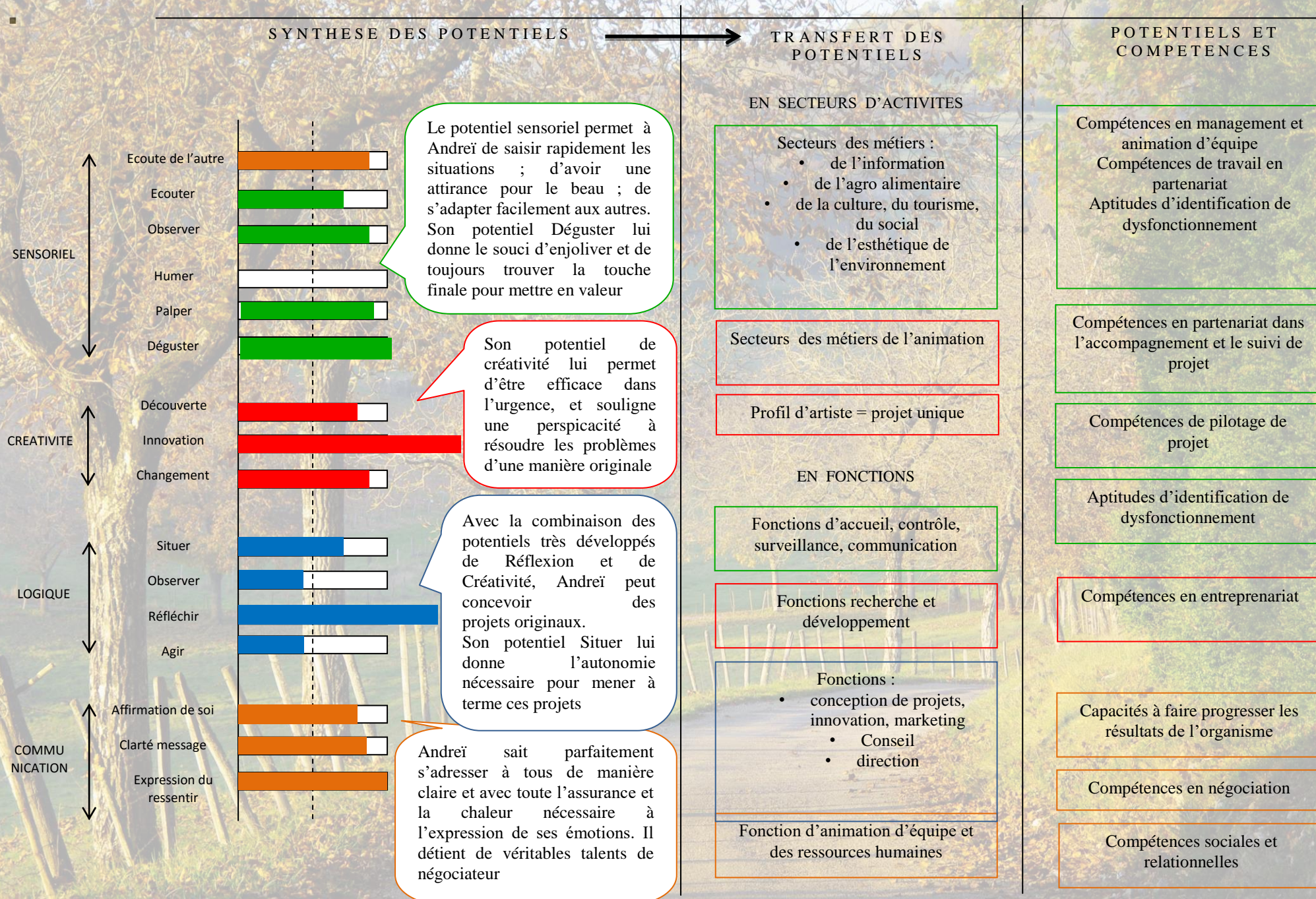
Ainsi se dessinent des pistes de projets professionnels possibles.

▪ « POL » : Potentiels et compétences

Outil mis au point par la conceptrice de la méthode POTENTIALIS® afin de mettre en relation les potentiels et les compétences en vue d'une transférabilité.

Bilan de potentiels Andrei

Quelques éléments de synthèse...



Bilan de potentiels Ludovic D

Quelques éléments de synthèse...

SYNTHESE DES POTENTIELS

TRANSFERT DES POTENTIELS

POTENTIELS ET COMPETENCES

EN SECTEURS D'ACTIVITES

Secteurs des métiers de l'information

Secteurs des métiers de l'environnement

Secteurs des métiers de l'aide à la personne

EN FONCTIONS

Fonctions :

- Direction
- Production

Compétences en partenariat

Aptitudes formulation de propositions

Capacités à porter des projets de changement

Compétences techniques et organisationnelles

Compétences d'expertise

Compétences négociation

Compétences sociales et relationnelles

↑
SENSORIEL
↓

Ecoute de l'autre

Ecouter

Observer

Humer

Palper

Déguster

↑
CREATIVITE
↓

Découverte

Innovation

Changement

↑
LOGIQUE
↓

Situer

Observer

Réfléchir

Agir

↑
COMMUNICATION
↓

Affirmation de soi

Clarté message

Expression du ressenti

Ludovic est très attentif aux besoins des autres. Il en a une perception très fine : intuition, tact, flair.

Il est efficace dans la recherche d'informations

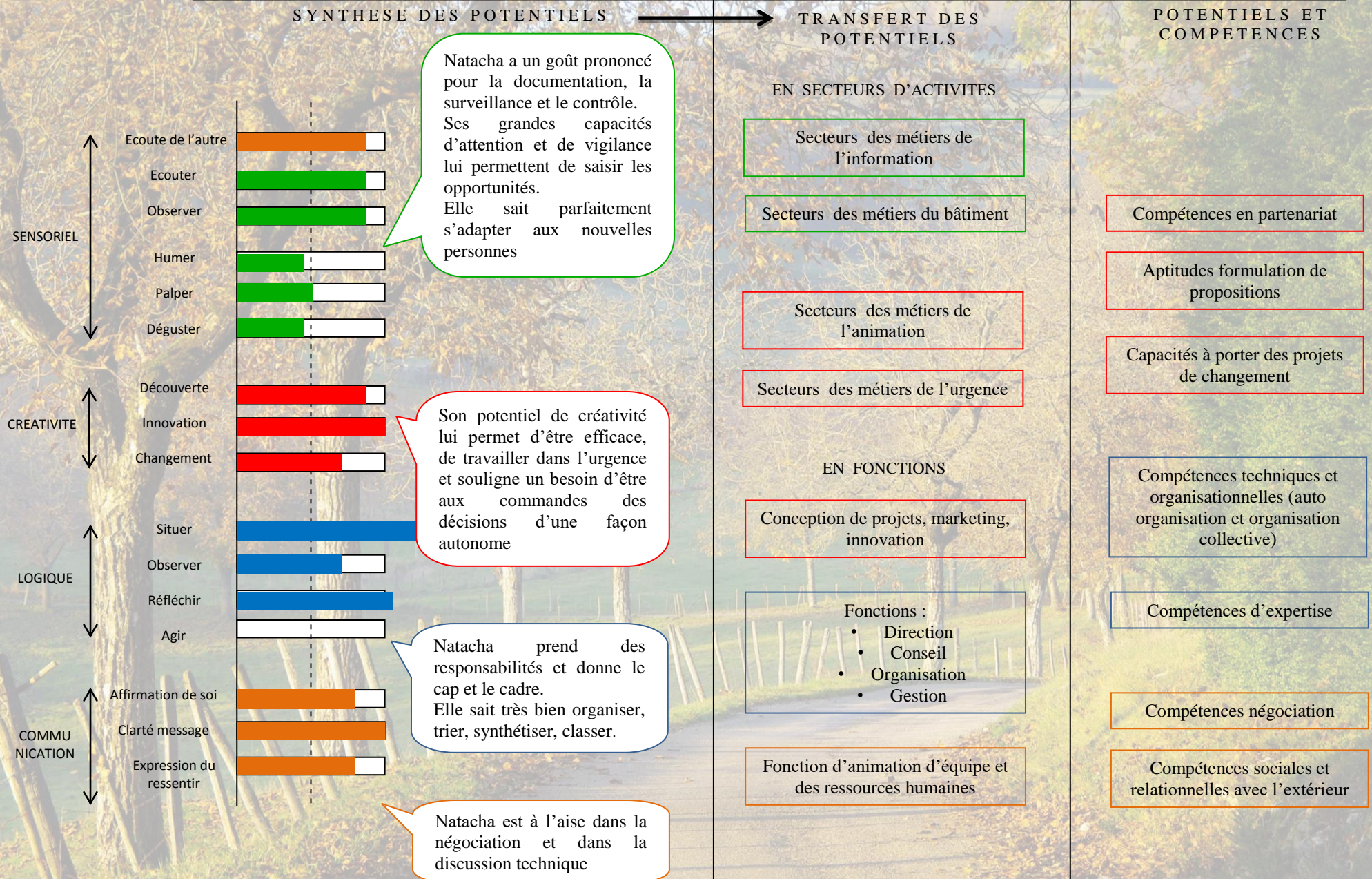
Ludovic est curieux de nouveaux savoirs, de nouvelles rencontres

Très autonome, et indépendant, Ludovic est efficace dans des activités pratiques où il décide lui-même de la marche à suivre. Riche d'informations qu'il aime partager, il s'adapte facilement aux personnes et aux situations nouvelles

Ludovic est à l'aise avec un public peu nombreux où il instaure un climat de confiance et d'écoute empathique

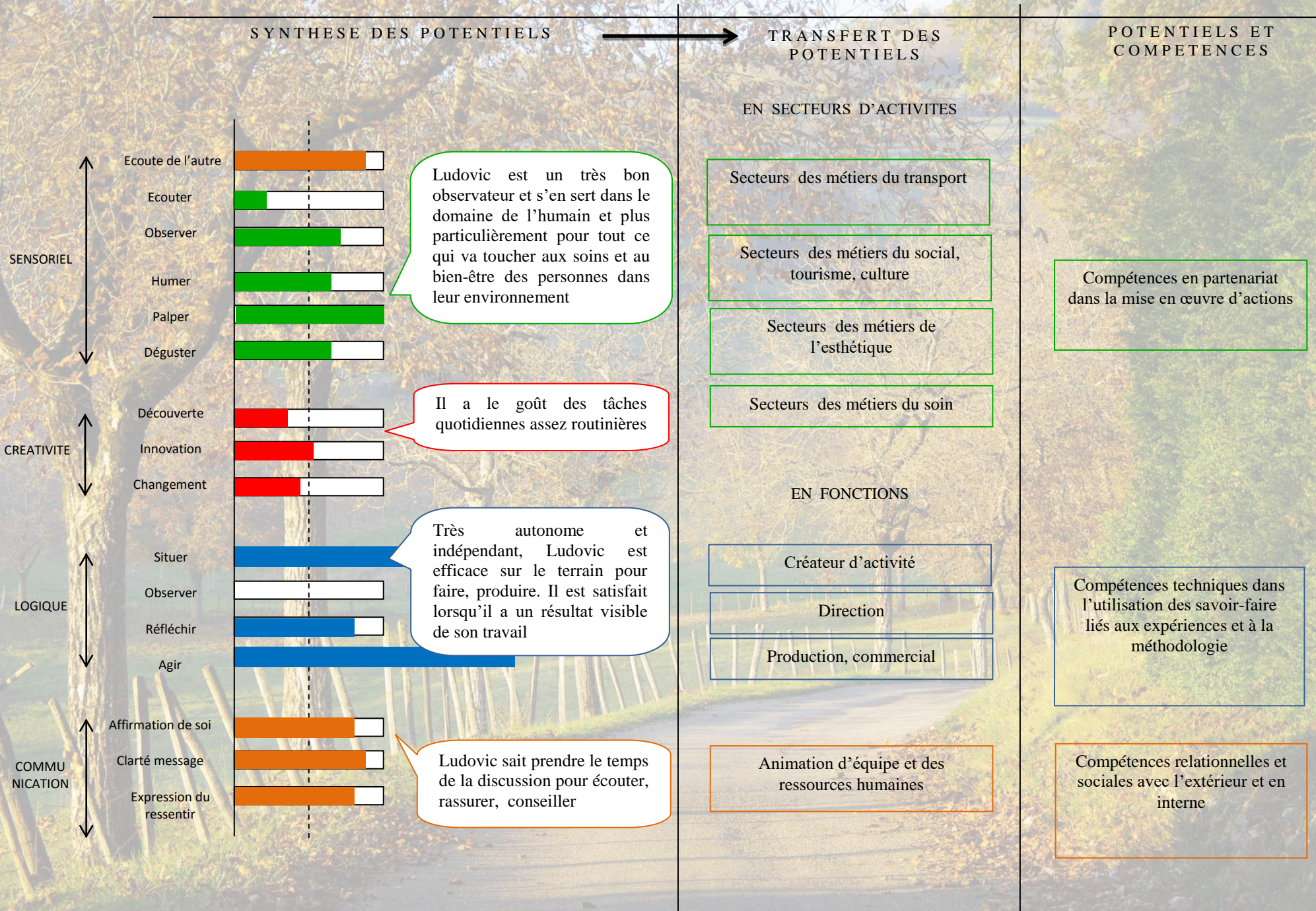
Bilan de potentiels Natacha

Quelques éléments de synthèse...



Bilan de potentiels Ludovic L

Quelques éléments de synthèse...



Bilan de potentiels Colette

Quelques éléments de synthèse...

SYNTHESE DES POTENTIELS

TRANSFERT DES POTENTIELS

POTENTIELS ET COMPETENCES

EN SECTEURS D'ACTIVITES

Profil du créateur d'activité

EN FONCTIONS

Direction

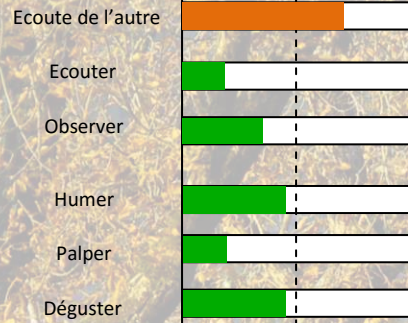
Production, commercial

Compétences techniques dans la réalisation

Compétences dans méthodologie et la définition des objectifs

Capacités d'adaptation aux personnes et aux situations

↑
SENSORIEL
↓



↑
CREATIVITE
↓

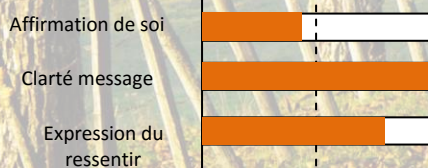


Avec ses potentiels dominants, Colette prend des responsabilités, cadre et dirige. Elle a d'excellentes capacités à se repérer dans le temps et dans l'espace, celles de définir des objectifs, d'être responsable, de prendre des initiatives

↑
LOGIQUE
↓



↑
COMMUNICATION
↓



Colette apprécie la présence d'autres personnes et fait preuve de beaucoup de discrétion

- **Phase 2 - Inscription du projet dans l'environnement social, familial, professionnel**
 - **Tests de connaissance de soi**

Témoignages stagiaires :

« Cette série de tests est complémentaire avec les potentiels. C'est important de penser à tous ces aspects. C'est impossible à faire tout seul ».

Dans la continuité du bilan de potentiels qui permet de faire émerger des pistes de projet, il s'agit dans cette partie de la formation, d'affiner ces pistes et de mettre en évidence les goûts, intérêts, motivations et valeurs de chacun afin de recenser et regrouper les centres d'intérêts professionnels, se situer dans la hiérarchie des motivations au travail et des priorités de la vie en général pour les prendre en compte dans le futur projet.

*Quelles sont mes **motivations** aujourd'hui de trouver un emploi ? : est-ce une motivation alimentaire ; un besoin d'épanouissement personnel ; un besoin d'être reconnu par mes pairs ; une obligation morale ? ...*

*Quelles sont mes **valeurs**, mes **priorités de vie** : mes enfants, ma famille ; le travail ; la santé ; la religion ?...*

*Quels sont les **traits de personnalité** que je peux mettre en lien avec mes potentiels forts ? : mon potentiel dominant de créateur d'activité mettent en valeur mon côté entreprenant...*

Il est important également de prendre conscience des **contraintes personnelles, familiales, sociales**, et d'élaborer des **stratégies de remédiation** à tout ce qui peut constituer un frein à l'insertion.

- **Connaissance de l'environnement socio-économique**

Témoignages stagiaires :

« Les intervenants extérieurs peuvent être des déclencheurs de la fin de la dépression ! Après leur venue, on se demande pourquoi on reste comme ça, avec cette sorte d'incapacité à bouger... »

« Une maison est une construction. Un projet c'est pareil ; il faut une logique. J'ai compris ça avec les intervenants qui ont en plus une vision positive de l'emploi. Ils nous ont redonné le moral, et ils sont bien placés pour parler de l'emploi, ils sont chef d'entreprise, élu, et sont 24 h sur 24 dans la réalité du monde du travail. Tout ce que nous racontent les autres sont des balivernes... ».

Il s'agit de confronter le projet au champ des possibles.

C'est une période d'échanges et de communication, d'intériorisation et d'expression. Entre le potentiel et le projet existe un cheminement du désir au réel, d'une certaine utopie à l'acceptation de la réalité.

Dans une société en mutation permanente, il convient d'être attentif aux évolutions technologiques, aux changements de la nature des emplois, aux secteurs d'activités qui se développent et ceux qui régressent.

Des rencontres sont donc organisées avec des chefs d'entreprises, élus, représentants d'institutions, professionnels de divers secteurs d'activités, responsables d'agences intérimaires...

Cela a pour but d'**apporter un éclairage sur l'environnement économique, local et régional**, voire national et international, et de faire le point sur la situation économique. De plus, cette démarche explicite le **rôle, les**

fonctions, les modes d'intervention dans la vie économique de chacun des intervenants. Enfin, c'est une manière pour les stagiaires de **confronter leur projet avec la réalité.**

Ces rencontres permettent d'instaurer un dialogue intervenants/stagiaires avec pour point de départ une liste de questions préparées par les participants. Un compte-rendu d'intervention est ensuite transmis aux intervenants qui ont ainsi un « retour » sur leurs prestations

- **Techniques de gestion de stress : activité sportive - Bien être. Pour un corps en mouvement...**

Témoignages stagiaires :

« Je suis au RSA depuis 4 ans ; ma famille ne le sait pas »

« Je prends des cachets depuis que j'ai le RMI. C'est la première fois de ma vie. Je ne savais pas qu'on pouvait arriver si bas »

« J'en ai marre d'avoir le RSA. C'est formidable que ça existe, mais c'est pas évident d'assumer au quotidien. C'est une sorte d'impasse, il ne faut pas penser que c'est un bonheur d'être au RSA. C'est pour moi un stress de chaque seconde qui passe ».

Comment le chercheur d'emploi longue durée (environ 75% des stagiaires METEOR) vit-il sa position sociale ? Sentiment d'inutilité, sensation d'insécurité, manque d'amour propre, manque de confiance en soi, anxiété ; absence de reconnaissance sociale, professionnelle et familiale ; privé du droit d'apporter une contribution à la société, il est privé aussi de la rétribution que constitue la reconnaissance par autrui. Pire encore, l'assouvissement de ses besoins primaires (nourriture, logement...) est possible grâce à une allocation dont il bénéficie par défaut. Ces sentiments se posent sur le corps : lenteur du déplacement, gestes hésitants, dos courbés, regards à terre...

Résultats en termes de santé mentale pour un nombre important d'entre eux : un taux de maladies somatiques et psychiques plus élevé que celui constaté dans la population générale, toxicomanie, alcoolisme...

« Ils sont devenus des inutiles ; et ce qui est touché en profondeur, c'est leur identité. Et quand l'identité - l'armature de la santé mentale - ne tient plus, on est condamné à la maladie », Christophe DEJOURS.

Pourtant, une recherche d'emploi requiert la mobilisation de l'esprit mais aussi celle du corps.

Lors de la formation METEOR, les stagiaires regagnent une grande motivation. Pourtant, pour un certain nombre d'entre eux, la mise en mouvement semble déconnectée du discours, comme si le corps est dissocié de la motivation et de la volonté pourtant exprimées dans les sessions METEOR.

La question qui interpelle le C.F.P.T. est de savoir **comment apprendre à gérer ce stress ? Existe-il un sport qui pourrait avoir un effet déclencheur pour créer une véritable dynamique corporelle ?** La recherche d'emploi nécessite une certaine énergie qui est réduite dès lors où le stress de la vie quotidienne est supérieur.

- **Activité sportive**

L'**activité sportive** peut être une première réponse : selon les recherches en Sport et Santé Mentale, faire du sport augmente considérablement la fierté et le respect de soi, renforce le mental, aide à se fixer des objectifs, à s'imposer une rigueur. Le sport est vécu comme une plus-value qui permet de se relever plus facilement après un échec ou une épreuve douloureuse. L'activité sportive apprend à faire preuve de beaucoup plus de volonté et de détermination, si bien que, certains sportifs appréhendent plus une reconversion professionnelle comme un défi que comme une épreuve.

En mars puis mai 2011, le C.F.P.T. propose l'intervention d'un professeur de Yoga puis d'une intervenante en Do In (automassage). Il en résulte des moments de grande détente et de bien-être pendant les interventions, mais pas l'effet déclencheur recherché.

La mobilisation d'intervenants se tourne alors vers **les Arts Martiaux**. Les résultats sont intéressants : réveil du corps, démonstration des capacités physiques de chacun... entraînent une mise en mouvement qui a des répercussions directes sur la motivation pour mettre en place le projet professionnel.

Ainsi, depuis novembre 2011, des intervenants en Judo et Karaté interviennent. En voici quelques images...

- **Réflexologie plantaire**

L'idée de la **réflexologie plantaire** peut être une seconde réponse.

La réflexologie plantaire est pratiquée en Egypte depuis plus de 5000 ans ainsi qu'en Chine et en Amérique du sud (traces orales qui dateraient de 13000 ans).

C'est un **art ancestral** pratiqué sur des zones réflexes représentant les organes, les glandes endocrines et les différentes parties du corps humain. Cette méthode permet par une pression sur un point réflexe précis, de stimuler ou de détendre l'organe ou la partie du corps correspondant.

La réflexologie part du principe que les deux pieds sont à l'image de tout notre corps. Le pied est donc une représentation du corps humain ; chaque partie du pied est en étroite relation par l'intermédiaire du système nerveux avec les organes, les glandes et les muscles du corps. Il existe plus de 7200 terminaisons nerveuses situées sur les deux pieds.

Les organes (et toutes les autres parties du corps) sont alors traitables à distance par pression spécifique à un endroit précis du pied. Ce sont des actions tonifiantes ou calmantes selon les besoins du corps et de chacun. Si les points réflexes sont parfois douloureux et piquants par accumulation de cristaux ou de déchets sur les terminaisons nerveuses, c'est un signe que l'organe correspondant à cette zone douloureuse du pied est à rééquilibrer.

Suivant la localisation des points réflexes ils indiquent un système précis et révèlent un dysfonctionnement plus ou moins profond un système affaibli ou irrité. La pression de ces zones réflexes engendre une relaxation profonde et revitalisante en décongestionnant les tissus, en éliminant les toxines.

La cartographie des pieds montre la position de chaque zone réflexe sur la plante, le dessus et le bord de chaque pied.

L'intervention se déroule en 2 temps :

- Présentation en groupe de la réflexologie plantaire et apprentissage d'une auto stimulation de points réflexes sur les mains
- Séance individuelle (facultative) sur les pieds ou les mains.

Témoignages stagiaires :

« La réflexologie plantaire, c'est génial ce truc. Ça marche ! Ça détend. En plus on a appris un auto massage qu'on peut se faire quand on veut ; je le fais, ça marche c'est génial »

« C'est très bien pour des personnes qui ont des difficultés. Comme je suis assez stressé, j'ai précisé cela et on a décidé de travailler là-dessus. C'est étonnant comme ça m'a relaxé. Le weekend qui a suivi, j'ai été détendu et j'ai bien dormi. Cela ne m'était pas arrivé depuis des années »

« J'aurais voulu ne pas me réveiller ».

Judo

Je n'avais pas fait de sport depuis l'école. Au Judo, Pierre nous a appris à tomber en arrière sans se faire mal ; c'est symbolique aussi. Je me rends compte que dans ma vie il y a des choses que je peux faire alors qu'avant je me mettais des barrières parce que mon corps n'était plus habitué à bouger



Elle est bien cette fatigue



Croire en nous



S'entraider



Judo

« Avant l'accident, j'avais un travail physique dans le bâtiment et en plus je faisais du sport, du vélo et de la course à pied. Depuis l'accident en 2007, je ne fais plus rien.

Au Judo, je me suis surpris; je ne pensais pas pouvoir bouger autant que ça.

Ça m'a ouvert les yeux sur le fait de ne pas se contenter de ce que disent les médecins qui me voient, eux, condamné. Ils auraient dû me dire le contraire. « Tu ne peux pas faire ce que tu faisais avant »; oui mais je peux faire quand même faire quelque chose au niveau corporel.

J'avais du coup une image figée de moi. Le Judo m'a démontré que je peux faire des choses, aller plus loin.

Je vais reprendre doucement le vélo.

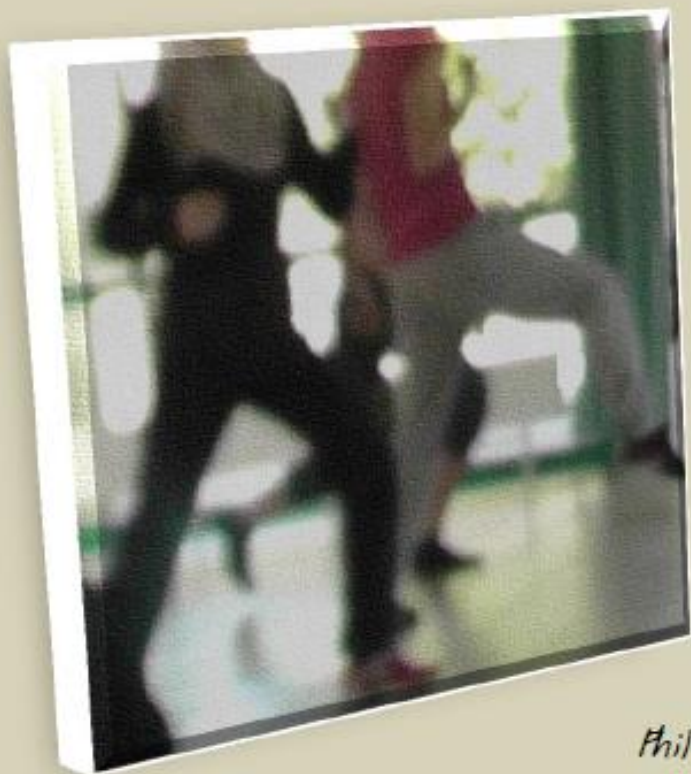
Sans la formation et sans le judo, je serais encore avec cette image de mon corps qui ne peut pas bouger, et sans projet.

Aujourd'hui j'ai un projet et un corps qui bouge ».



Karaté

Ne pas perdre de vue sa cible



Aller droit au but



Philippe c'est notre psychologue du corps

Le karaté c'est à la fois des gestes, des contacts, une philosophie, des règles. C'est très complémentaire avec le reste de la formation.



▪ Souffrance et stress au travail ; compréhension et prévention

Témoignages stagiaires :

« La partie sur la souffrance au travail a été importante. Les expériences de Mme Boudot sur ses expertises en harcèlement moral, ses cellules d'aide psychologique... C'est une connaissance très fine de l'être humain et une approche du travail et de l'emploi autre que théorique »

« La partie sur la souffrance au travail m'a permis de comprendre que c'est ce que j'ai vécu dans ma dernière expérience qui m'a cassé, et pas moi qui ne savais plus rien faire »

« Dans METEOR, il y a de la reconnaissance et de la considération, 2 denrées rares aujourd'hui »

« J'ai compris que j'avais été une victime. J'avais déjà lu sur le harcèlement mais cette analyse-là est tellement détaillée que j'avais l'impression que c'était mon histoire qu'elle racontait. On a vu du côté du bourreau, et du côté de la victime pourquoi ça s'enclenche, tout ce qui se passe, pourquoi les autres ont du mal à nous croire, pourquoi on peut pas en parler, la honte, la culpabilité. Ça a été vraiment important tout ça. Depuis, c'est l'ensemble de ma vie qui a changé ».

Le travail est l'un des deux éléments fondamentaux constitutifs de l'identité humaine. « **Travailler, ce n'est pas seulement produire, c'est se transformer soi-même** », Christophe DEJOURS, psychiatre, psychanalyste, fondateur de la psychodynamique du travail.

Dès lors, le travail constitue une promesse, celle de se sentir plus sensible, plus riche, plus intelligent ; la promesse d'enrichir sa subjectivité par la mise à l'épreuve de soi-même, par la capacité à en sortir grandi, par le fait d'éprouver pour cela une jouissance ou réjouissance, à nulle autre pareille.

Certes les personnes qui exercent une activité ne se disent généralement pas tout cela ; par contre beaucoup le ressentent et l'expriment à leur façon.

Qu'en est-il pour la personne privée de travail ? Touchée en profondeur dans sa construction identitaire, elle se persuade de n'être personne et de ne servir à rien.

Lorsque l'on sait que les promesses du travail et la reconnaissance sont les deux raisons profondes qui incitent l'individu à continuer, alors on comprend que lorsqu'elles ont disparu, c'est là que le problème commence. « *La charnière psychopathologique, c'est le doute* », C. DEJOURS.

De nombreuses personnes ne se reconnaissent plus dans leur activité professionnelle et se culpabilisent de cela ; d'autres au chômage, n'ont pas envie de reprendre une activité ou un emploi par appréhension du mal être au travail.

De ce fait, le C.F.P.T. consacre une partie de la formation aux **évolutions de l'organisation du travail** et une approche de ce que l'entreprise a nommé « les risques psychosociaux », ce « *monde du travail désenchanté* », C. DEJOURS.

Il s'agit alors, au travers de divers témoignages d'expériences menées par C.F.P.T. - notamment expertises harcèlement moral/sexuel, cellules de soutien psychologique, accompagnement d'équipes sur problématiques managériales... -, de lectures et d'échanges d'expériences/recherches entre professionnels... de former les stagiaires sur les processus de harcèlement moral/sexuel au travail, sur les évolutions des politiques managériales, et d'une façon plus générale sur les risques psychosociaux. L'objectif est d'amener les stagiaires à comprendre ces évolutions et cette réalité, pour prévenir, armer, mais aussi donner l'envie de retourner sur des lieux où l'on peut utiliser sa ressource humaine pour s'épanouir.

▪ Outils créatifs de résolution de problèmes

Témoignages stagiaires :

« Jamais je n'aurai imaginé trouver autant de solutions en réfléchissant comme ça ! En plus on a bien ri »

« On a travaillé sur la question de l'accompagnement avec nos instructeurs. Ça fait bizarre de les voir assis à la même table, on a bien parlé. On n'était pas d'accord sur tout mais on se retrouve tous dans les solutions, et on est tous prêts à les mettre en place ».

L'élaboration d'un projet suppose la confrontation à des questions/problèmes dont les méthodes de résolution par la créativité proposent une approche originale et performante.

Voici quelques exemples de thèmes travaillés au sein des formations METEOR avec les outils créatifs de résolution de problèmes.

L'accompagnement à la recherche d'emploi aujourd'hui : quel(s) sens ? (recherche effectuée avec stagiaires et référents - cf annexe)

Comment l'activité des fleuristes doit-elle se développer ?

Les services rendus aux personnes âgées à domicile correspondent-il aux besoins ?

A quoi devrait servir une formation comme celle de METEOR dans un accompagnement à la définition d'un projet professionnel ?

Si une suite devait exister à la formation METEOR, quels en seraient les besoins et comment l'organiser ?

...

▪ Phase 3 - Validation du projet et bilan

Témoignages stagiaires :

« On a vu qui je devais contacter pour avoir des renseignements pour ma formation. J'ai eu 3 numéros, dont un chef d'entreprise. Je vais l'appeler aussi. On a pu parler de mes difficultés mais j'ai avancé là-dessus, elles ne me paraissent plus insurmontables. Il faut que j'essaie »

« J'ai pu parler de quelque chose que dont je n'avais jamais parlé parce que c'était coincé au fond de moi depuis toujours. Je n'y étais pas parvenu avec les autres. C'est avec beaucoup d'attention que Mme Boudot m'a écouté. Elle comprend. Ça fait tellement de bien, j'ai la sensation d'être toute propre. Mon avenir m'attend »

«Ma référente a pu me voir autrement que dans la plainte, la demande. Je ne sais pas si elle a saisi à quel point c'était important pour moi de lui montrer cette image là de moi ».

C'est la phase de préparation à la recherche d'emploi ou d'activité...

3 entretiens individuels ont lieu dans cette partie de formation. :

- 2 entretiens entre le stagiaire et la formatrice
- un entretien entre référent, stagiaire et formation.

C'est la phase de rédaction du CV et de la communication du projet. C'est une démarche de communication qui, partant d'un état de demandeur d'emploi, se traduit par une attitude d'offreur de services ou qui, partant de la recherche d'un stage, se traduit par la négociation d'un itinéraire de qualification.

Sont abordés et définis **les changements et les étapes nécessaires à la mise en place du projet.**

▪ Bilan

A l'issue des 6 semaines se déroule un bilan avec les différents partenaires du dispositif, au cours duquel les participants ont l'occasion d'exprimer leurs impressions.

L'évaluation se déroule en plusieurs temps :

- un bilan reflétant l'avis de l'ensemble du groupe et portant sur les différentes phases de l'action
- un bilan individuel où chaque participant expose son avis personnel sur l'action après avoir énoncé l'évolution de son projet et les conditions envisagées pour aboutir à sa concrétisation

Un bilan pédagogique et financier est adressé à la DGAS et à la Responsable Adjointe de la MDS.

▪ Phase 4 - Concrétisation du projet. Suite de l'accompagnement sur 6 mois

Lors des premières années de la formation METEOR, un bilan était effectué avec les référents 3 mois après la formation. Outre le maintien de la motivation impulsée pendant la formation et de bons résultats de reprise à l'emploi, ces bilans mettaient en évidence :

- l'immobilisme d'un certain nombre de stagiaires, malgré un discours motivé pour réaliser leur projet et/ou reprendre une activité professionnelle
- la difficulté de certains référents à « prendre le relais » : domaine de compétence éloigné de ceux des assistantes sociales ; peine à entrer dans l'enthousiasme d'un projet jugé parfois trop ambitieux voire irréalisable par quelques référents.

Du côté des stagiaires, ils étaient nombreux à souhaiter une poursuite de la formation, leur principal argument étant cette difficulté de certains référents à les accompagner dans leur projet avec un esprit positif et encourageant similaire à celui rencontré lors de la formation METEOR.

Ainsi, en mai 2011, un groupe de stagiaires à Meillonas, particulièrement impliqué, propose au C.F.P.T. de travailler en dehors des heures de formation sur un projet de développement de la formation METEOR.

Les prérequis sont de ne pas proposer une suite existante dans un autre lieu partenaire, et une limitation budgétaire.

Après réflexion avec des outils de résolution de problème par la créativité, les stagiaires proposent une organisation qui est présentée et retenue par le Conseil Général.

Ainsi, depuis début 2012, un suivi à 6 mois est mis en place de la façon suivante : un rdv une demi-journée par mois pendant 6 mois ayant comme objectif de maintenir la dynamique et de progresser dans la mise en place du projet.

Les 2 idées principales sont d'acquérir l'autonomie suffisante pour pouvoir concrétiser le projet et de réinsérer dans l'environnement social et professionnel.

L'organisation retenue est une demi-journée avec plusieurs groupes METEOR mélangés pour favoriser le travail collectif, comportant 2 parties :

- un moment d'évocation des **progressions individuelles** et d'**échanges d'informations** sur l'emploi ou sur d'autres thèmes plus larges
- un moment de rencontre avec un « **invité** » ou un **partenaire** répondant à une problématique décelée dans la progression.

BILAN 2005-2012
25 formations METEOR, 4 territoires
d'intervention, 200 stagiaires, des
évolutions, des résultats

« Quel est votre bilan en fin de formation ? »

Andrei, 38 ans, RSA pendant 3 ans

Ce stage, vous allez peut être trouver que ce sont des mots trop forts, je trouve que c'est une formule miracle. C'est une découverte totale de soi et une découverte que les potentiels existent. Ma dépression était liée au travail, et « Psychologue du Travail », je n'y avais pas pensé avant... Les autres psychologues n'ont pas traité le vrai problème...

J'ai toujours pensé que « demain je peux trouver un emploi », ce qui est vrai. Mais le problème est de pouvoir le garder.

Ici, j'ai accepté beaucoup de choses sur moi-même ; c'était dur... J'ai l'impression aujourd'hui d'avoir une solution dans les mains ; j'ai jamais eu ce sentiment. J'ai eu un déclic. Sans ce programme là, je n'aurais jamais été dans cet état là.

Pour traiter ma dépression, les doses étaient de plus en plus hautes. Je me suis haï dans ces moments là. Et là, mon médecin commence à réduire ; il n'en revient pas de mon évolution.

Ludovic D, 42 ans, RSA pendant 2 ans

La formation METEOR m'a apporté une grosse reprise de confiance en moi.

Les tests de POTENTIALIS, ludiques, intéressants, sont surprenants. On est sur la compréhension de soi, de notre vie.

Les adultes qui nous accompagnent sont là avec leurs tripes, leurs émotions ; on a tendance à ne plus croiser ce type de personne.

Mon projet aujourd'hui est d'être auxiliaire de vie. C'est la 1^{ère} piste. En roue de secours, j'ai vendeur dans un magasin culturel. Mes motivations sont l'envie de mettre le pied dans le secteur d'activité pour lequel j'ai beaucoup d'affection, et pour augmenter mes revenus.

À METEOR on peut se confier à quelqu'un ; ça amène une confiance énorme. On est là pour être écouté, et pas pour le folklore. C'est un atelier qui ne vous enfonce pas, qui vous porte, qui vous soulève. À METEOR on se pose les bonnes questions : qu'est ce que je veux ? Qui je veux être vraiment malgré tout ce que j'ai vécu dans ma vie perso ? Est-ce que ça me fait du bien ce que je me fais vivre tous les jours ? Est-ce que je suis heureux ? Répondre à tout ça c'est un cheminement personnel ; on le fait, accompagné. Bien sur on doit se nourrir, nourrir sa famille ; mais on a le choix de se poser ces questions essentielles. On peut trouver sa place ; on doit trouver notre place.

Natacha, 42 ans, RSA pendant 2 ans

METEOR, ça m'a reboosté.

Le bilan de potentiels m'a donné envie de me lancer dans la création de mon entreprise. J'avais une idée un peu folle de créer une entreprise en électricité avec mon frère.

J'ai découvert que j'ai de bons potentiels pour effectuer le côté administratif de l'entreprise. Par contre j'ai vu aussi que je n'ai pas par exemple le potentiel qui correspond à la gestion financière. Du coup il faudra que je m'entoure bien d'un expert comptable et que je me forme aussi.

Les intervenants m'ont permis de connaître des structures pour m'aider à réaliser ce projet et faire des stages.

Les entretiens individuels m'ont permis de construire les démarches à mettre en place. Aujourd'hui j'ai comme projet de faire la formation de « créateur d'activité ». Cette formation m'a revalorisé aux yeux de mes enfants et m'a permise d'avoir un sentiment d'utilité dans le monde du travail.

Colette, 57 ans, RMJ depuis 11 ans

C'était dur de rester toujours assise mais j'ai bien aimé les potentiels.

J'ai un rdv avec le maire de la ville pour voir si je peux travailler à la déchetterie.

Dans le potentiel on a vu que j'aime bouger et rendre beau, propre. C'est vrai que chez moi je suis maniaque je fais tout le temps le ménage et les objets sont à leur place. J'ai envie de faire des ménages dans des bureaux ou dehors, mais pas chez les gens ils sont trop embêtants.

J'ai appris à me faire confiance. C'est bien.

Ludovic L, 35 ans, RSA pendant 5 ans

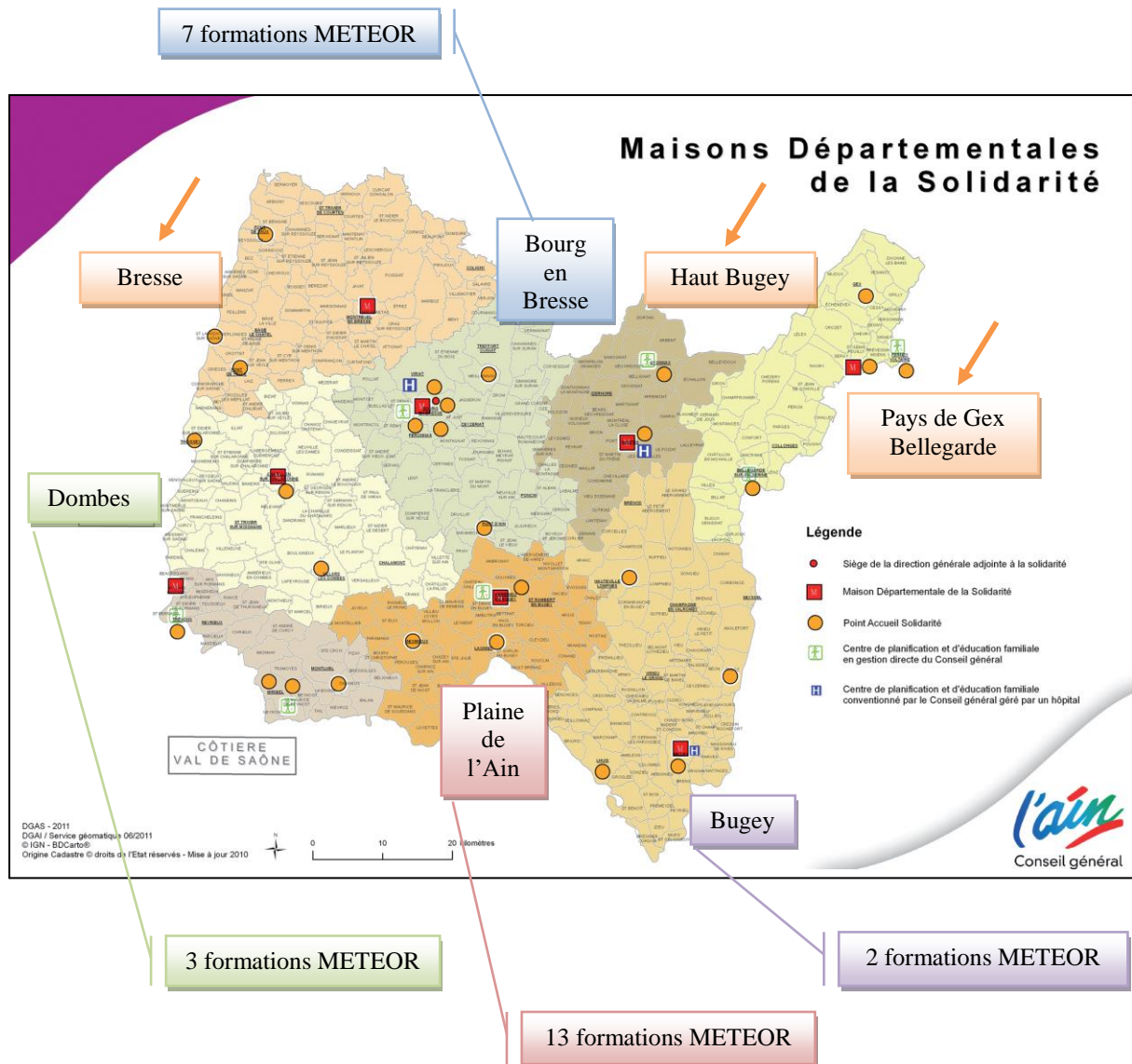
La formation m'a beaucoup apporté. Je suis content de l'avoir fait jusqu'au bout. Tout ce qu'on a fait demande beaucoup de concentration, de réflexion.

J'ai comme projet de travailler comme aide à domicile, et plus particulièrement dans le transport des personnes handicapées à leurs rdv médicaux,

Le groupe était super, on s'est bien entendu.



**1- 2005 - 2012 : 25 interventions sur 4 territoires du département
2013 : ouverture sur 3 nouveaux territoires**



➔ 2013 : Extension sur 3 nouveaux territoires : Haut Bugey, Pays de Gex et Bresse.

Tableau 2.- Dates, lieux d'intervention et nombre de stagiaires des formations METEOR de 2005 à 2012

2005 - 3 formations					
MAI	JUIN	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
METEOR 1 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 6		METEOR 2 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 9		METEOR 3 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 9	

2006 - 5 formations					
JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
METEOR 1 MDS Bugey Lieu : Belley Nombre stagiaires : 9		METEOR 4 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 8		METEOR 5 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 10	
SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE		
METEOR 2 MDS Bugey Lieu : Belley Nombre stagiaires : 9		METEOR 6 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 9			

2007 - 2 formations			
JANVIER	FEVRIER	NOVEMBRE	DECEMBRE
METEOR 7 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 4		METEOR 8 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 10	

2008 - 2 formations			
MAI	JUIN	NOVEMBRE	DECEMBRE
METEOR 1 MDS Dombes Lieu : Chatillon sur Chalaronne Nombre stagiaires : 11		METEOR 9 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 7	

2009 - 3 formations					
JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	NOVEMBRE	DECEMBRE
METEOR 2 MDS Dombes Lieu : Chatillon sur Chalaronne Nombre stagiaires : 10		METEOR 1 MDS Bourg en Bresse Lieu : Bourg en Bresse Nombre stagiaires : 10		METEOR 10 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 7	

2010 - 3 formations					
MAI	JUIN	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
METEOR 3 MDS Dombes Lieu : Chatillon sur Chalaronne Nombre stagiaires : 7		METEOR 11 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 6		METEOR 2 MDS Bourg en Bresse Lieu : Bourg en Bresse Nombre stagiaires : 8	

2011 - 3 formations					
MARS	AVRIL	MAI	JUIN	NOVEMBRE	DECEMBRE
METEOR 12 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 7		METEOR 3 MDS Bourg en Bresse Lieu : PAS Meillonas Nombre stagiaires : 8		METEOR 4 MDS Bourg en Bresse Lieu : Pôle Socio Culturel St Denis les Bourg Nombre stagiaires : 10	

2012 - 4 formations					
MARS	AVRIL	MAI	JUIN	SEPTEMBRE	OCTOBRE
METEOR 5 MDS Bourg en Bresse Lieu : Centre Social A. Mercier Nombre stagiaires : 7		METEOR 6 MDS Bourg en Bresse Lieu : Centre Social Pont des Chèvres Nombre stagiaires : 7		METEOR 7 MDS Bourg en Bresse Lieu : PAS Pont d'Ain Nombre stagiaires : 11	
NOVEMBRE		DECEMBRE			
METEOR 13 MDS Plaine de l'Ain Lieu : Ambérieu en Bugey Nombre stagiaires : 7					

Remarques :

La **variation du nombre de formation** par année est due aux budgets alloués à la politique d'insertion du département (baisse en 2008) et de l'activité globale du C.F.P.T.

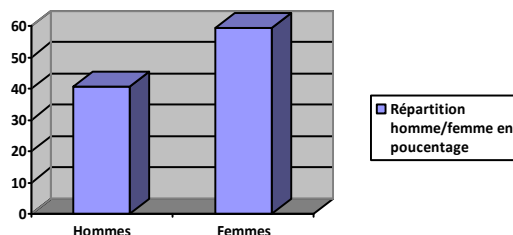
Les groupes prévus pour une capacité d'accueil entre 10 et 12 personnes sont constitués en **moyenne de 8,2 stagiaires**. Le **positionnement des stagiaires par leurs référents** constitue un véritable problème.

2- Un public : qui sont les stagiaires des formations METEOR ?

205 stagiaires ont participé aux formations METEOR de 2005 à 2012.

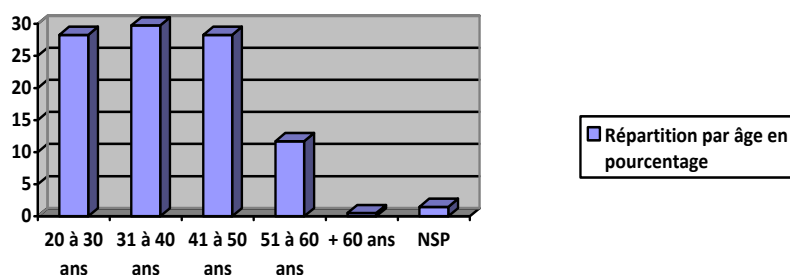
○ Répartition hommes/femmes

83 hommes = 40,49 %
122 femmes = 59,51 %



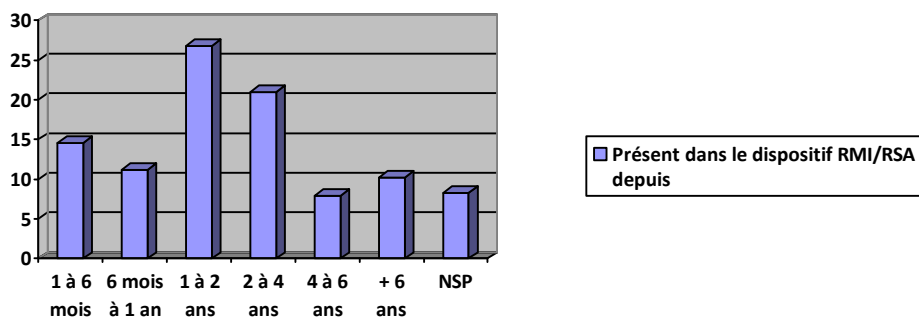
○ Répartition par âge :

entre 20 et 30 ans : 28,29 %
entre 31 et 40 ans : 29,76 %
entre 41 et 50 ans : 28,29 %
entre 51 et 60 ans : 11,71 %
+ de 60 ans : 0,49 %
Absence d'information : 1,46 %



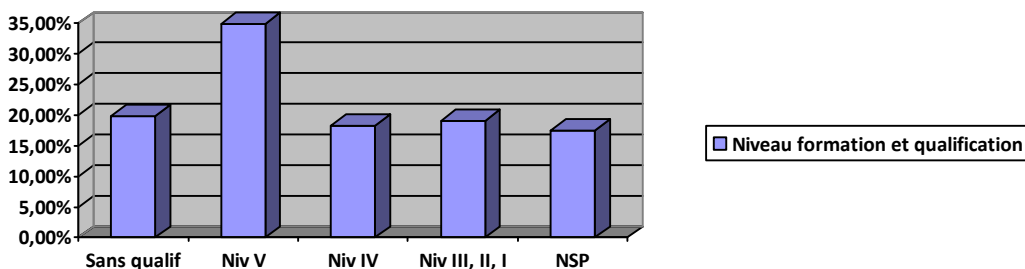
○ Temps de présence dans le dispositif RMI/RSA :

1 à 6 mois : 14,63 %
6 mois à 1 an : 11,22 %
1 à 2 ans : 26,83 %
2 à 4 ans : 20,98 %
4 à 6 ans : 7,90 %
+ de 6 ans : 10,24 %
Ne sait pas : 8,29 %



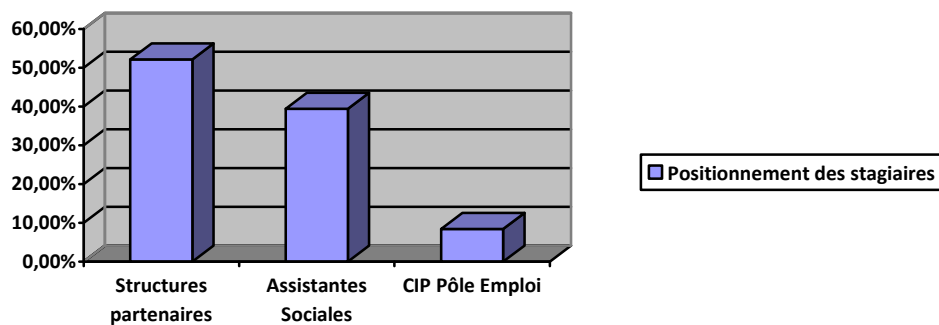
○ **Niveau de formation et de qualification :**

sans qualification : 19,84 %
 niveau V : 34,92 %
 niveau IV : 18,25 %
 niveaux III, II et I : 19,04 %
 NSP : 17,48 %



○ **Par qui les stagiaires sont-ils positionnés ?**

Structures partenaires (Alpha 3A, GENERA, Tremplin, Jardins du Cœur, Orsac, IFPA) : 52,11 %
 Assistantes sociales CG + CCAS : 39,44 %
 CIP Pôle Emploi : 8,45 %



3- Des résultats

Compte tenu de la difficulté à récupérer les données nécessaires à un bilan des 8 années de formations METEOR, le choix s'est porté sur 2 périodes : de 2005 à 2007 (début des formations - avant la crise de 2008) ; de 2009 à 2011.

Sur les 205 stagiaires, nous avons ainsi une visibilité sur 126 d'entre eux.

a- Résultats quantitatifs

Synthèse des bilans fournis au CG

○ A l'issue de la formation

▪ Critère 1 : EFFICIENCE

Indicateur : taux de présence

Le pourcentage de présence dans les formations METEOR est en moyenne de 86,49 %.

▪ Critère 2 : PERTINENCE

Indicateur : degré d'initiative

Renseignements sur métiers et secteurs d'activités :

- **Coups de téléphone : 63.38 %**

Pour informations sur métiers et renseignements d'ordre administratif, obtenir un RDV, contacter un partenaire...

- **Internet, recherche documentaire... : 59.15 %**
- **Démarches administratives : 49.29 %**

Liées à des problématiques personnelles ; inscription Pôle Emploi...

- **Rencontres : 46.48 %**

Rencontres avec professionnels/partenaires pour renseignements sur métiers et formations ; rdv avec administrations

CV, candidatures, recherche d'emploi :

- **Rédaction CV : 61.97 %**
- **Candidatures spontanées : 42.25 %**
- **Réponses offres : 39.44 %**
- **Candidatures en direct sur le terrain : 11.29 %**
- **Entretien d'embauche durant la formation : 7.04 %**

▪ **Critère 3 : EFFICACITE**

Indicateur 1 : projet professionnel

Projet professionnel élaboré avec la méthode POTENTIALIS® (en conformité avec les priorités de vie, les goûts, les potentiels)

54.93 % projet professionnel/ personnel différent de l'idée de départ

36.62 % projet professionnel/ personnel confirmé selon l'idée de départ

Absence de projet professionnel : 7.04 %

Tableau 3.- Indicateur 2 : devenir des stagiaires à l'issue de la session

	2005 - 2007	2009 - 2011
Départ en cours de formation pour emploi	2,86 %	5.63 %
Emploi CDI à l'issu de la formation	5,71 %	1.41 %
Emploi CDD à l'issu de la formation	2,86 %	5.63 %
EMT à l'issu la formation	20 %	12.67 %
Projet de formation avant emploi	22,86 %	46.48 %
Projet d'activité indépendante	14,29 %	16.9 %
Projet remise à niveau	14,29 %	12.67 %
En recherche active d'emploi	42,86 %	52.11 %
En préparation de concours	2,86 %	8.45 %
En maladie/maternité ou projet différé	14,29 %	7.04 %
Disparition/exclusion en cours d'action	2,86 %	7.04 %

○ **Tableau 4.- Devenir des stagiaires 1 an ou plus après la formation**

	2005 - 2007	2009 - 2011
EMPLOI, dont	36,54 %	40.88 %
CDI	9,62 %	10.29 %
CDD	25 %	29.12 %
Activité indépendante	1,92 %	1.47 %
Contrat insertion	13,46 %	10.29 %
RSP	1,92 %	4.41 %
Entrée en formation	5,77 %	11.18 %
Au bout de...		
1 à 6 mois	15,38 %	34.94 %
7 à 12 mois	30,77 %	27.06 %
12 à 18 mois	1,92 %	9.88 %
NSP	51.93 %	28.12 %
Poursuite élaboration de projet / recherche d'emploi	26,92 %	21.12 %
Avancement santé ou problématiques personnelles	17,31 %	14.71 %
Autre (déménagement, prison, décès, NSP)	1,92 %	6.35 %

b- Résultats qualitatifs

o Bilan stagiaires

« J'étais énormément réticent pour venir à METEOR, car on m'a présenté ça en terme de « psychologue ». J'avais déjà des difficultés à trouver du travail, le fait de me dire « on va vouloir savoir », j'avais pas très envie. Le premier jour, j'étais là mais comme je me sentais forcé, alors j'étais très en retrait. Je suis arrivé avec un jour de retard. La chose qui m'a énormément surpris, c'est l'ambiance. On est tous des gens au RMI, et d'avoir une écoute par rapport à ça, c'est ça qui m'a surpris. Je n'attendais rien de cette action. Et en plus, j'étais plus sur le terrain à chercher du travail. Ce que je voulais, c'était retrouver un travail. Je voulais changer de domaine, trouver un autre travail que le bâtiment. Dans la formation, je me suis redécouvert. Je me suis senti redevenir quelqu'un, me consolider dans mes idées, me donner d'autres perspectives. Le projet sur lequel ça débouche, et que je n'attendais pas du tout : l'automobile, alors que je suis dedans depuis 20 ans, mais par mes loisirs. Pourquoi ne pas le rendre lucratif ? J'ai un projet de nettoyage automobile à domicile. Ça, c'est mon projet à long terme. A côté, j'ai postulé pour un temps partiel comme agent dans une station de nettoyage auto. Le temps partiel, ça me permettrait de travailler mon projet l'autre partie du temps. J'ai rendez-vous le 17 mars pour ce CDD. Ce poste, c'est juste ce que je veux ! A METEOR, j'ai eu un déclic. J'ai le plaisir d'en parler, l'envie d'en faire quelque chose. Quand je me lève le matin, je suis déjà dans mon projet. Dans les intervenants extérieurs, Cathy (responsable transport –entreprise SOUPE) m'a donné envie. Je me suis rendu compte qu'on peut redémarrer quelque chose en partant de rien, sinon de soi. Les entretiens individuels ont été super importants pour comprendre mieux les potentiels. Si j'ai une remarque à formuler, elle est par rapport aux instructeurs RMI. Il faudrait les « obliger » à participer, à venir aux entretiens, au bilan final, pour entendre, pour être présent. Ici, c'est une grosse bouffée d'air. Je me sens très confiant. Ma compagne croit en moi. Il faut proposer l'action au plus de monde possible, même les plus réticents. Je suis prêt à venir témoigner devant des personnes au RMI. »

« J'étais très motivée de venir ici, par curiosité. Mon envie au départ, c'était quelque chose comme routier, le transport. Ici, ça m'a apporté beaucoup sur moi en général. J'ai le RMI depuis 3 ans ; j'en parle quasi jamais. Mon projet aujourd'hui, c'est la conduite de car ; et l'assistance aux personnes, pour faire leurs courses... Je vais prendre des renseignements et des RDV, et faire une formation. J'aimerais être accompagnée le mieux possible par des gens compétents ».

○ Bilan référents

Rappel : les référents peuvent être des Assistantes Sociales du Conseil Général ou du CCAS, des CIP de Pôle Emploi, des chargés d'insertion des structures partenaires.

BILAN DE L'ACTION METEOR Instructeur RMI, Chargée d'Insertion à GENERA, juin 2007

Depuis Mai 2005, nous avons orienté 33 personnes vers le module METEOR. C'est au regard de ce chemin parcouru, des témoignages recueillis, pleins de vie, et du temps partagé que nous faisons ce bilan.

METEOR, c'est avant tout pour les stagiaires...

...un espace-temps qui permet d'échapper à l'urgence du quotidien (satisfaire les besoins alimentaires), un espace pour prendre de la distance, « *pour y voir plus clair* », pour réinterroger le passé et ainsi anticiper l'avenir.

C'est un espace de réflexion et d'élaboration d'un autre possible. Donc du temps pour faire naître un projet, SON projet.

C'est aussi un lieu de ressourcement « *se valoriser, être capable de, se rassurer, être confronté dans ses motivations* ». C'est un espace de restauration de son image.

...un espace d'écoute qui redonne à chacun une place et par-là même sa dimension d'individu, d'existence singulière.

...un espace de parole pour parler de sa souffrance. Des mots pour dire les maux, plus encore des mots pour reposer ce qui fait question « *débloquer quelques chose, pour essayer d'être autrement* ». Un espace qui invite à une relecture de son histoire. Un espace qui libère la parole : une parole qui permet d'être vivant, de dire JE, d'exister tout simplement.

...un espace de découverte : de ses potentiels, pour savoir qui on est, « *se connaître mieux, se découvrir, mieux cibler son secteur d'activité* ». Mais aussi construire un projet professionnel en cohérence avec ses aptitudes, « *donner un métier à son talent* », clarifier ses objectifs. C'est encore s'ouvrir sur d'autres possibles et ainsi échapper à la fatalité. Parfois, « *donner la curiosité d'aller plus loin* ». En ce sens METEOR se place du côté de l'innovation.

Le groupe, s'il permet de retisser des liens ou de recréer du lien, il est agi comme une source redynamisante. Il offre un espace d'échange, un lieu de confrontation des idées. Il invite à la découverte de l'autre dans ce qui rassemble mais aussi dans ce qui est différent. Le groupe laisse ainsi entrevoir une autre manière de faire. Quant au regard de l'autre, il permet d'apprendre des choses sur sa manière de faire, d'agir.

Le travail de partenariat avec Odile Boudot est une véritable bouffée d'oxygène. C'est un espace de déchiffrement, qui permet une autre lecture de notre accompagnement.

La disponibilité d'Odile et son travail en lien nous permet de réajuster notre pratique. Parfois de prendre de la distance ou d'en adopter une plus juste avec la personne que nous accompagnons. Enfin de construire un suivi cohérent.

C'est tout cela METEOR et c'est pour cela que ça marche : parce que cette action permet à chacun d'être non seulement AUTEUR de son parcours d'insertion mais aussi offre la possibilité de prendre de la distance avec son histoire pour se construire UN AVENIR AUTRE.

BILAN DE L'ACTION METEOR Instructeur RMI, Chargée d'Insertion à GENERA, juin 2007

METEOR, c'est quoi ? C'est la première question que je me suis posée quand Odile BOUDOT est venue me présenter son action.

A l'époque, j'occupais un poste de Conseillère en Insertion Professionnelle à l'ANPE et utilisant beaucoup l'outil « Bilan de Compétences » je ne voyais véritablement pas l'utilité de celui-ci qui me paraissait farfelu ! J'ai donc eu beaucoup de réticence à prescrire cette action, et je n'ai d'ailleurs proposé à personne la première session.

Par la suite, j'ai changé de poste pour celui de Chargée d'Insertion à GENERA. J'ai commencé à prescrire du fait de ma distance de l'ANPE et de ses prestations, et de l'accompagnement plus global que j'avais avec la personne.

J'ai eu beaucoup de mal malgré tout, et je crois que j'ai toujours beaucoup de mal à présenter l'action METEOR aux personnes.

Il faut les mobiliser davantage car souvent elles ont déjà participé à plusieurs prestations ; et que cela soit du Conseil Général ou de l'ANPE, elles peuvent le dire clairement « *cela ne m'a rien apporté* ».

Je leur dis alors que cette action est novatrice et que cela n'a rien à voir avec ce qu'elles ont pu faire auparavant. En général, elles adhèrent même si elles ont des réticences qu'elles expriment ou pas.

A qui je prescris l'action METEOR ? Je la propose aux personnes qui ne savent plus dans quel domaine s'orienter, ou alors qui ont de multiples projets ; celles qui ont perdu confiance en elles de par leur histoire personnelle et puis aussi parfois pour déceler des problèmes psychologiques, voire une pathologie psychiatrique !

Je me souviens de la première personne à qui j'ai prescrit l'action. C'était une femme de 48 ans qui venait de se séparer de son compagnon après plus de 20 ans de vie commune ; pendant cette période, elle n'avait manqué de rien matériellement mais avait beaucoup souffert psychologiquement. Suite à leur séparation, elle s'était retrouvée au RMI, hébergée chez sa mère et sans réel projet de vie.

Avec l'action METEOR, j'ai vu sa métamorphose au niveau psychologique mais aussi physique.

Aujourd'hui, elle a un emploi, un logement et un nouveau compagnon ; aux dernières nouvelles, elle était très épanouie !

L'action METEOR est pertinente car elle donne des pistes et surtout pas un projet clef en main. Elle laisse une large place à la volonté des personnes, à leur capacité à réfléchir, à se remettre en question, et c'est cela qui leur permet d'avancer dans la vie tant personnelle que professionnelle. Pour certaines d'entre elles, cela doit passer par un travail thérapeutique avant le volet professionnel.

Pour imaginer, je dirais que METEOR donne des clefs ; aux personnes de les placer dans les bonnes portes !

Comment METEOR m'aide dans l'accompagnement avec les personnes ? Cela m'aide dans le sens où j'arrive à prendre conscience que les personnes progressent à leur rythme, que l'insertion professionnelle n'est peut être pas la priorité. Cela me permet de parler plus facilement de travail psychologique avec certains.

METEOR a aussi permis de remettre en question mes pratiques professionnelles, de m'adapter, de me mettre en phase avec les projets de chacun même si cela est parfois difficile.

Les personnes ne perdent jamais de vue leurs potentiels même si elles ne s'orientent pas immédiatement dans les secteurs définis. Elles savent qu'elles les ont et qu'éventuellement elles y reviendront plus tard.

Quelques chiffres...

Depuis la mise en place des actions, j'ai pu orienter 16 personnes, dont 3 femmes et 13 hommes. Aujourd'hui, parmi elles :

* 31,25% sont sorties du dispositif pour emploi
* 31,25% sont en recherche d'emploi et/ou dans l'élaboration de leur projet
* 37,5% ont ou devraient avoir un suivi psychologique avant d'envisager une insertion professionnelle. Le plus difficile concerne les personnes qui refusent toute démarche thérapeutique car elles ne progressent pas et risquent d'être dans le dispositif RMI encore longtemps.

En conclusion... Aujourd'hui je crois à l'action METEOR tant pour les personnes que j'envoie que pour moi au sens de l'aide qu'elle m'apporte dans les accompagnements au quotidien. La pertinence de METEOR est aussi liée, je pense, au professionnalisme d'Odile BOUDOT qui est toujours disponible pour les personnes et pour nous, chargées d'insertion !

○ Bilan Responsable Adjointe MDS

La formation METEOR a été mise en place à titre expérimental sur la Maison Départementale de la Solidarité de la Plaine de l'Ain en 2005 avec l'aide de Michel Faivre.

Elle est fondée sur une méthode, et cela fait une différence incroyable, qui valorise les atouts et les compétences des personnes. Et cela marche ; j'ai participé à tous les bilans de 2005 à 2008 et une partie en 2009. L'an dernier (2012) je suis allée au bilan à Pont d'Ain, et j'ai pu voir et entendre que les stagiaires sont toujours aussi enthousiastes.

Les bilans font apparaître l'adhésion des personnes. METEOR, c'est une technique qui construit les bases du projet de chacun(e) ; c'est rare et précieux. Chacun(e) est remotivé, et le travail sur le long terme d'Odile est à encourager et à poursuivre. La (re)construction est souvent longue et à soutenir.

Ce soutien apporté lors des formations mérite une attention particulière, et une structuration de la démarche sur le long terme.

Voici les témoignages de 2 professionnels qui travaillent pour engager les personnes sur ce chemin :

« Mme X effectue la formation ; elle est très heureuse de travailler en groupe avec d'autres. Cela la remotive pour sortir, réagir, faire des démarches. Elle le confie à l'AS Mme B qui, « enfin », la voit positive... Enfin !... »

« Mr Y dit au référent Mr T : j'apprécie de mieux me connaître et de rencontrer les autres. J'avance avec les entretiens individuels, et il y a des activités que je ne connaissais pas. Quel projet vais-je choisir ? »

Christine BOULIN BARDET, Responsable MDS Plaine de l'Ain

○ Bilan intervenant sportif

Lorsqu'Odile Boudot m'a proposé d'intervenir, je n'ai pas hésité, et j'ai accepté avec enthousiasme d'accompagner ces personnes en difficultés sociales et souvent morales. Mes interventions ont pour but d'apporter confiance et persévérance.

Mon parcours professionnel et les difficultés auxquelles j'ai dû faire face m'ont forgé un certain « esprit guerrier ». Je me permets, de par cette expérience et mon statut d'éducateur sportif, de montrer qu'il est possible de réussir et de trouver sa place sociale.

Lors de mes interventions, les stagiaires sont toujours attentifs et volontaires en général. Au fur et à mesure, je note que les stagiaires se libèrent physiquement. Une certaine dynamique s'installe, et les stagiaires reconnaissent qu'elle est importante, pour l'obtention d'un objectif. Je propose également, un travail axé sur l'énergie : comment la diriger au bon endroit et au bon moment. Quelques exercices sur cible vont améliorer la concentration, nécessaire pour atteindre un objectif.

« Dans l'instant présent, prépare ton avenir », Shigéru Egami.

Philippe Bella, éducateur sportif D.E., Professeur de Karaté-Do.

○ Bilan intervenant réflexologie plantaire

Quand Odile BOUDOT m'a proposé de faire découvrir la réflexologie à ses groupes, j'ai de suite accepté avec enthousiasme. Je sais que ce public doit faire face à de multiples soucis, qu'ils soient professionnels, familiaux ou personnels, et que la recherche de bien-être, le développement personnel et parfois même la santé passent souvent au second plan.

C'est pour moi l'occasion d'éveiller chez ces participants de la curiosité face à la réflexologie, leur montrer qu'il existe des alternatives naturelles pour atténuer le stress, réduire les tensions du corps, diminuer des douleurs par de simples pressions sur des points particuliers. Ces points pouvant être pratiqués en autostimulation, cela peut leur permettre d'avoir un autre rapport avec leur corps et par la même occasion de retrouver une certaine confiance en eux.

Ce « partenariat » avec Odile, qui pour moi fait un travail formidable avec (et d'après) ses stagiaires, me permet de participer d'une certaine manière à cette cohésion de formation qu'elle a su mettre en place avec différents intervenants, afin de mener les participants du mieux qu'il soit au bout de leur projet. Je suis très satisfait de ces interventions, qui sont toujours source d'échanges très riches, d'interrogations diverses, d'envies de découvrir, et je l'espère de chemin de mieux-être chez toutes ces personnes.

Philippe CEGARRA, praticien en Réflexologie Plantaire.

○ Analyse psycho sociale, stagiaire Université Lyon II Psychologie du Travail - 2009.

« Rôle de l'accompagnement à la définition de projet professionnel pour un public bénéficiaire du RMI avec la méthode POTENTIALIS® »

1- L'insertion professionnelle des personnes bénéficiaires du RMI

a- Prise en compte de leurs problématiques

L'aide à l'insertion professionnelle ou à la réinsertion vise à permettre à des personnes en difficultés (sociales, professionnelles...) et ayant des pathologies physiques (addiction, maladies, dépression) et /ou psychologiques d'exprimer leurs manques, de sortir de leur solitude, et de s'engager dans une démarche, dans un projet de vie ou professionnel.

Ce sont des personnes souvent brisées par la vie et par leurs échecs, que se soit dans leur vies privées (divorce, accidents, décès, maladies..) ou dans leur vie professionnelle (licenciement, perte d'emploi depuis un certain temps...). Tous ces évènements ont contribué à fragiliser ces individus, qui n'ont plus confiance en eux. Ils se trouvent dévalorisés et en dehors de notre société : ils sont alors en rupture.

C'est en ce sens qu'il faut non pas agir dans l'unique but de leur trouver un secteur d'activité professionnelle qui pourrait leur plaire à un instant « T » mais bien de créer un véritable projet, qui émane d'eux, de leur motivations, de leurs valeurs et en lien avec leurs potentiels. C'est de cette manière qu'ils retrouveront confiance en eux et en leurs capacités.

b- Rôle de l'accompagnement à la définition de projet

Face à un public de personnes bénéficiaires du RMI, à des demandeurs d'emploi de longue durée, à des jeunes sans qualification, le psychologue a un rôle spécifique à jouer.

En effet, avant même de songer à former et à insérer ces personnes, il est tout abord nécessaire de prendre en charge les problèmes rencontrés très souvent liés à l'alcoolisme, la drogue ou d'ordre psychiatrique. Il s'agit de les aider à se réconcilier avec eux-mêmes, avec la société, à renouer avec des habitudes perdues, telles que la parole ou le respect des contraintes d'horaires et d'autorité.

Sans ce travail préliminaire, indispensable en amont, il apparaît impossible, au regard de ces difficultés majeures, d'envisager une entrée dans une formation adaptée ou une recherche d'emploi efficace.

Le rôle du psychologue confronté en permanence à la souffrance et à l'exclusion est donc ici particulièrement éprouvant. Il a néanmoins un rôle indispensable de conseil et d'accompagnement dans l'entreprise.

2) Présentation et atouts de la formation METEOR et de la méthode Potentialis®, clé de voûte de la formation:

La **méthode Potentialis®** est un mode d'accompagnement basé sur les potentiels de chaque individu.

Le but n'est pas seulement d'aider un individu en situation d'échec à trouver un emploi, mais bien de lui redonner confiance et de lui faire prendre conscience de ses potentiels et de ses qualités ...

Le déroulement de cet accompagnement comprend plusieurs étapes qui visent dans un premier temps à expliquer aux individus ce qu'est un projet professionnel, un projet de vie tout en y incluant les notions de valeurs, de potentiels... puis vient le temps de découvrir et/ou de prendre conscience de ses potentiels par le biais de divers tests qui ont la qualité de ne pas être des tests « papiers crayons » souvent rébarbatifs et peu motivants.

Au contraire, ces tests restent ludiques et sérieux, le but est que les stagiaires prennent plaisir à les passer.

Après avoir effectué ces tests, il y a l'interprétation des résultats avec la psychologue (et non pas « par » la psychologue uniquement).

Cette phase est particulièrement délicate puisque que c'est à ce moment là que les stagiaires commenceront à prendre conscience de leurs potentiels, mais aussi de leurs qualités. De plus, ils seront enfin valorisés, leur estime d'eux même pourra alors reprendre toute sa place au sein de leur personnalité.

Bien sûr, ces étapes seront parsemées de phases régressives et de nombreuses hésitations, c'est particulièrement ici que le rôle de la psychologue prendra toute sa place d'accompagnement et de remotivation.

Après avoir défini avec les stagiaires leurs potentiels, ils convient de leur proposer des secteurs d'activités et des fonctions dans l'entreprise, en lien avec leurs potentiels dominants, mais pas seulement.

C'est là qu'il faut déterminer avec eux quelles sont leurs motivations et leurs valeurs au travail ainsi que leurs type de personnalité. Pour ce faire, la psychologue a recours à des méthodes connues en psychologie du travail telles que le **test du RIASEC**, de la **pyramide de Maslow**, et de la **recherche des valeurs et de priorités de vie**.

Après ce travail, on passera aux **entretiens/bilans individuels** avec la psychologue.

C'est dans ce cadre que le lien se fait entre les potentiels, les valeurs, les motivations au travail et la recherche de projet professionnel. C'est aussi à cet instant que l'on peut choisir de créer non pas un projet professionnel mais un projet de vie, qui sera déclencheur d'un véritable changement pour l'individu.

Le projet se construit donc au cas par cas, selon les besoins et les états psychiques et physiques des personnes évaluées par la psychologue.

Tout au long de cet accompagnement, des rencontres sont organisées avec des **intervenants extérieurs** comme par exemple : des assistantes sociales, des recruteurs, des directeurs d'agences intérimaires, et ou des personnes responsables du Conseil Général...

Ces interventions sont importantes car elles permettent aux stagiaires d'avoir un lien avec ces intervenants professionnels. De plus cela permet un premier contact dans le but de démystifier certaines situations et les rendre plus proches et donc plus accessibles pour de prochains contacts.

En conclusion, il est important de retenir que la formation METEOR et principalement la méthode Potentialis® visent à aider l'individu à concrétiser un projet de vie ou un projet professionnel tout en prenant en compte les différentes problématiques auxquelles ces individus sont confrontés. L'objectif est de faire prendre conscience à ces personnes brisées qu'elles possèdent toutes des potentiels, des qualités, des valeurs et des motivations : que ce sont les éléments clés pour permettre une réussite de leurs projets, dans l'optique de concrétiser un projet professionnel et leur permettre une réinsertion dans notre société tout en les valorisant et en leur faisant reprendre confiance en eux .

C'est tout ce travail d'accompagnement et de motivation qu'il convient de réaliser en étant soutenu et cadré par la psychologue du travail.

Cependant, il est essentiel que les stagiaires continuent à **être soutenus et suivis après l'accompagnement METEOR**, pour permettre une concrétisation de leur projet. Ils ne doivent pas être seuls dans leur cheminement.

Aline JASAWANT, étudiante MASTER 2 PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL - Lyon – 2009

4- Données financières

Tableau 5.- Coût de l'heure stagiaire par année

Année	Coût heure stagiaire
2005	13,23 €
2006	15,14 €
2007	17,03 €
2008	13,85 €
2009	14,52 €
2010	14 €
2011	15 €
2012	16,50 €

Tableau 6.- Nombre d'heures stagiaires par année

Année	Nombre stagiaires	Nombre heures de formation par stagiaire	Nombre d'heures stagiaires
2005	24	82	1 968
2006	45	82	3 690
2007	14	82	1 148
2008	18	82	1 476
2009	27	82	2 214
2010	21	82	1 722
2011	25	100	2 500
2012	32	100	3 200

Tableau 7.- Prévisionnel et coût réel des formations METEOR par année

Année	Prévisionnel	Coût réel	Coût stagiaire
2005	39 150 €	31 750 €	725 €/jour
2006	63 150 €	68 150 €	725 €/jour
2007	28 000 €	23 837 €	1 400 €
2008	28 000 €	24 932 €	1 400 €
2009	42 000 €	39 200 €	1 400 €
2010	42 000 €	29 400 €	1 400 €
2011	44 500 €	37 500 €	1 650 €
2012	49 500 €	52 800 €	1 650 €

5- Analyse des formations METEOR par le C.F.P.T.

Comme dans toute démarche expérimentale, il fallait, lors de la mise en place des formations METEOR en 2005, « pronostiquer » des résultats ; la mise a été largement en deçà des résultats obtenus depuis 8 années !

Des résultats en matière de reprise d'emploi et un investissement important des stagiaires dans l'évolution de leur situation personnelle (on pourrait dire aussi « dans la résolution de leurs problématiques »).

Le premier effet est le déclenchement d'une dynamique. Le 2^e effet est l'envie de construire un projet. Le 3^e effet, à long terme, est le choix d'une activité beaucoup plus en cohérence avec la personne et la résolution de problématiques personnelles.

Les stagiaires s'inscrivent dès le départ dans une dynamique positive avec l'outil clé de la formation qui est l'auto évaluation de leurs potentiels dominants - méthode POTENTIALIS®. Cette connaissance des points forts permet une meilleure intelligence de soi.

Puis les discussions, les tests, les recherches, l'expression face à un environnement public ... ont pour résultat la concentration sur **un sens à donner à leur devenir**, en non plus une focalisation sur leurs freins et leurs expériences négatives.

Les activités physiques et sportives ainsi que l'approche en réflexologie plantaire permettent un travail sur la représentation corporelle et démontrent que la personne est un tout.

Le travail effectué en sous-marin sur leur histoire personnelle permet également un autre regard sur leur passé. **Ils découvrent et comprennent les stratégies d'évitement et de contournement utilisées par le corps et l'inconscient pour sortir des impasses qui ont jalonné leur parcours, pour rester vivant, digne.** Tout se passe comme si leurs expériences prenaient un autre visage. L'image d'eux-mêmes évolue, s'enrichit.

Partir des aspects positifs de la personne ne nie pas ce qui est problématique dans sa vie, mais le fait de savoir comment elle fonctionne donne des indications pour comprendre ce qui s'est passé dans l'environnement, la famille, avec les enfants, dans le travail...

La notion de **groupe** est également importante. Le fait que tous ces tests se déroulent en groupe permet de reconnaître les potentiels des autres, de voir que **tout le monde a des ressources**, des richesses : c'est aussi une manière de voir ce qui va suivre en positif.

L'accent ainsi mis sur les forces internes permet à l'esprit de se projeter, de ne plus rester uniquement sur le quotidien.

Les stagiaires dessinent alors eux-mêmes l'orientation de leur chemin de vie avec, en toile de fond, l'objectif de mettre en place leur projet, qui donne un sens à cet avancement.

Personne ne peut être certain de la concrétisation des projets. Par contre, on se rend compte que le sens donné au projet donne une perspective d'avenir ; régler des points de leurs situations personnelles devient alors une évidence, un passage inévitable, un défi ; cela peut concerner la santé physique ou mentale, la situation familiale...

La formation METEOR donne la clé des fondations nécessaires à la construction d'un projet. La personne peut enfin dire « je sais ce que je veux parce que je le peux ».

Le travail effectué dans la formation METEOR est une **remise en route**, une dynamisation de la personne. L'aboutissement souhaité, l'espoir, est un retour à l'emploi et une sortie du dispositif RSA. Mais c'est également un **investissement** pour l'avenir qui portera ses fruits à long terme quand la personne sera en poste, dans son

quotidien, pour comprendre son environnement, comprendre le fonctionnement des autres pour éviter de porter des jugements, comprendre quels sont ses processus d'apprentissage...

La formation METEOR porte principalement des fruits sur le moyen et long terme. Du temps est nécessaire pour décanter, mettre en route, finaliser. **L'investissement est bien sur le temps.**

« *Garder son travail* » ou « *garder l'envie de travailler* » devient vraiment synonyme de s'investir dans son activité professionnelle. Le but des formations est atteint : responsabiliser la personne, lui faire recouvrer son autonomie, mobiliser son intelligence, accepter et vivre le changement. **L'investissement est bien sur la personne.**

Témoignage stagiaire :

« La formation m'a beaucoup ouvert les yeux sur moi et sur ce que je peux faire. Depuis 3 ans et demi, j'ai fait ma formation de naturopathe ; METEOR m'a convaincu de mes potentiels et je suis toujours aussi confiante par rapport à mes capacités, mais je n'ose pas encore travailler. Ça m'a en plus donné l'envie de travailler sur moi, de comprendre mes peurs et pourquoi j'arrive pas à avancer. J'avance, c'est difficile, j'ai tellement morflé... Je ne pensais pas que tout mon passé pouvait me ralentir à ce point par rapport au travail ; ça aussi je l'ai compris grâce à la formation METEOR. Je comprends les gens qui ne peuvent pas bosser, je les plains parce qu'au fond ils doivent vraiment souffrir et en plus ils ne sont pas compris, comme ce que j'ai été avant la formation. Ils devraient faire METEOR ».

6- Une préoccupation

Témoignages stagiaires :

« Mon référent m'a tout de suite dit qu'il fallait changer de projet et retourner rapidement à l'emploi »

« Le plus difficile n'a pas été de faire la formation de moniteur éducateur, ni de trouver du boulot après. Le plus dur a été de convaincre ma référente. Elle n'y a jamais cru, elle m'a jamais encouragé. En plus pendant ma formation on a appris ce que c'est d'accompagner des personnes en difficultés ; elle n'a pas fait correctement son travail, je peux le dire aujourd'hui en tant que collègue »

Les stagiaires des formations METEOR bénéficient tous d'un référent unique dans le cadre du RSA.

L'observation est simple : la réticence de certains référents à accompagner les stagiaires dans le projet défini lors de la formation METEOR casse la motivation, fragilise à nouveau, et au final pénalise les stagiaires.

Que doit-on penser de l'investissement mis à mal, à la fois personnel du stagiaire et financier des pouvoirs publics ?

Cette observation met l'accent sur la difficulté à accompagner autrement que par le repérage des freins et l'identification des mécanismes boiteux. Mais l'intérêt pour ce qui va mal ne doit pas interdire de rechercher les potentialités humaines qui fondent cet élan de vie qui constitue la condition de base de la réussite de tout accompagnement ou toute thérapie.

Réciproquement, les résultats démontrent que le nombre des reprises d'emploi ou d'entrées en formations est supérieur lorsque les référents accompagnent le stagiaire sur la mise en place de son projet, défini lors de la formation METEOR. Certains réussissent, d'autres pas ; il s'agit alors d'accompagner le stagiaire à rebondir, à ne pas baisser les bras, et à chercher d'autres possibles.

2013 - 2016
PROSPECTIVES DE
DEVELOPPEMENT

Bien que le département de l'Ain connaisse encore actuellement un des plus bas taux de chômage en France, les difficultés relatives à l'emploi existent et les perspectives d'évolution restent incertaines.

La DGAS du Conseil Général de l'Ain formule aujourd'hui la demande de doubler le nombre des formations METEOR par an.

Pour être au plus près des besoins du territoire en matière d'emploi, et dans un souci de qualité de la formation et de dépense des finances publiques, voici les propositions de développement du C.F.P.T.

1- Développement de la formation METEOR

a- Bilan des rencontres à 6 mois

1^{er} constat : les besoins des stagiaires présents dans les rdv à 6 mois (qui ne se sont pas encore engagés dans une formation ou retrouvés un emploi) se situent à 2 niveaux :

- **être dans l'action**

Témoignages stagiaires :

« J'arrive pas à avancer, j'ai les pieds pris dans le ciment »

« Il faut que je prenne rdv mais j'ai peur, peur du jugement, peur de mal m'exprimer, de mal demander, de ne pas me faire comprendre »

« J'ai perdu l'habitude de faire des démarches. Même pour Pôle Emploi maintenant on peut se mettre à jour par internet, ça n'incite pas à se bouger »

- **avoir des idées claires pour se mettre en marche**

Témoignages stagiaires :

« C'est encore flou, et tant que c'est pas plus clair je ne peux rien mettre en place »

« Je sais ce que je peux faire, mon projet est viable je pense. Maintenant je ne sais pas comment faire pour savoir qui a besoin de mes compétences. J'ai du mal à me représenter tout ça de façon claire »

2^e constat : au début de cette 4^e phase « CONCRETISATION DU PROJET » de la formation METEOR, un exercice effectué en groupe avec des méthodes créatives permet de définir les besoins des rencontres suivantes. Il en ressort systématiquement 2 pistes de travail :

- **l'accès à la santé** pour aller mieux physiquement et psychologiquement, pour être dans une certaine dynamique mais aussi pour avoir une image positive de soi
- **la rencontre avec des professionnels de terrain** pour se mettre dans le bain, reprendre confiance.

Compte tenu du temps imparti actuellement à ces rencontres - une demi-journée par mois pendant 6 mois -, les réponses concernent principalement le 2^e axe : rencontres avec/chez des partenaires (MIFE, PIE...) ; invitation de professionnels (Ain Profession Sport, juriste CIDFF...) ; journée de formation aux gestes de premiers secours (PSC1)...

Prochainement sur le territoire d'Oyonnax sera mis en place des visites d'entreprises et des rencontres avec les services RH.

Proposition :

Afin que les stagiaires puissent entretenir un rythme efficace, **5 rencontres par mois** sont envisagées :

- une demi-journée en groupe dans le cadre habituel de la concrétisation du projet avec comme axe de passer d'avantage de temps en visite d'entreprises pour se (re)familiariser, rencontrer des professionnels des RH pour ce qui concerne le recrutement... dans l'objectif de faire un pont entre l'entreprise et le domaine de l'insertion professionnelle et sociale
- une demi-journée en groupe pour favoriser l'accès à la santé et de développement des capacités de réactivité et d'adaptation aux changements
- (au moins) une démarche individuelle à effectuer par chaque stagiaire, définie au préalable en petit groupe de travail dans l'objectif de s'engager dans l'action, pour encourager le passage à l'acte
- 2 h en groupe de sport ou de théâtre pour poursuivre l'ancrage et la représentation des capacités corporelles, développer la confiance en soi et la capacité d'expression
- 1 h de séance individuelle de réflexologie plantaire pour ceux/celles qui le souhaitent pour réduire le stress.

Tableau 8.- Répartition des rencontres dans les 6 mois

	1 ^{er} mois	2 ^e mois	3 ^e mois	4 ^e mois	5 ^e mois	6 ^e mois
CONCRETISATION DU PROJET	3 h groupe	3 h groupe	3 h groupe	3 h groupe	3 h groupe	3 h groupe
ACCES A LA SANTE	3 h Sortie Ain Profession Sport	3 h Rencontre avec profession- nel de santé	3 h Sortie Ain Profession Sport	2 h Rencontre avec Agent de Santé du territoire	3 h Sortie Ain Profession Sport	1 journée Formation Gestes Premiers Secours
DEMARCHE INDIVIDUELLE	<i>Définie en groupe</i>	<i>Définie en groupe</i>	<i>Définie en groupe</i>	<i>Définie en groupe</i>	<i>Définie en groupe</i>	<i>Définie en groupe</i>
SPORT / THEATRE	2 h groupe	2 h groupe	2 h groupe	2 h groupe	2 h groupe	2 h groupe
BIEN-ÊTRE Réflexologie Plantaire	1 h Séance individuelle	1 h Séance individuelle	1 h Séance individuelle	1 h Séance individuelle	1 h Séance individuelle	1 h Séance individuelle

b- Accès à la santé

Témoignages stagiaires :

« J'ai envie de travailler dans l'agriculture. Mais j'ai des problèmes... J'en ai parlé dans les entretiens individuels avec Mme Boudot. Je veux réussir à travailler. C'est vrai que maintenant il faut que j'aie vu une psychologue pour parler de ça. A METEOR j'ai compris que ce sont ces problèmes qui me bloquent par rapport au travail. Mon assistante sociale a essayé, pour la psychologue, mais j'avais pas envie, j'avais peur de parler. Elle est surprise que maintenant j'ai envie de parler. C'est pour pouvoir travailler un jour ».

« Se soigner, c'est pas donner à tout le monde. Pourquoi se soigner ? Pourquoi aller mieux ? Pour qui ? ».

Le domaine médico-social s'accorde pour dire qu'il est parfois difficile d'inciter ou de convaincre une personne en situation d'exclusion sociale et professionnelle de se soigner, de faire des démarches pour aller mieux, de prendre soin de son corps.

Lors des sessions METEOR, le thème de la santé est largement abordé par les stagiaires. Les maladies, les difficultés physiques, les dénis, les maux... tout est là. Ce qui semble important dans ces conversations est la compréhension de l'apparition et de l'installation des maux, le rapport possible entre les maux et le vécu personnel ; comment chacun vit les difficultés ; quels « remèdes » les uns ont pris, quelles « ressources » les autres ont utilisés...

Echanges de conseils entre eux, partage d'expériences. A travers les discussions, les stagiaires se parlent, réfléchissent, se questionnent. L'objectif du C.F.P.T. n'est alors pas une réponse, une solution, mais un

accompagnement pour déclencher l'envie de se soigner, de se donner le droit d'accéder à une meilleure santé, de prendre soin du corps.

Des référents disent que METEOR a débloqué des situations de déni, de refus de soins, au profit d'un déclic, suivi d'une dynamique pour entamer des démarches de soin. Témoignage référent : *« La réflexion sur son projet a été une phase où Mr X a pu prendre réellement conscience de son état de santé. Et plutôt que de baisser les bras en se disant qu'il n'y parviendrait pas, sa motivation a été tellement forte qu'il a fait, seul, toutes les démarches pour se soigner... 2 ans après METEOR, il est sorti de ses problèmes de santé et a juste un suivi, et il travaille à temps partiel dans ce qu'il voulait ».*

Mais dans la formation METEOR, cette approche reste une amorce et peut être développée.

La proposition est une rencontre une fois par mois, en groupe : 3 sorties avec Ain Profession Sport sur des challenge/défi (via ferrata par exemple) ; une rencontre avec l'Agent de Santé du Territoire ; une rencontre avec un professionnel du secteur de la santé (à définir avec les groupes) ; une journée de formation aux Gestes de Premiers Secours. L'objectif est, à travers ces activités et rencontres, de donner l'envie et quelques moyens d'aller plus loin dans l'accessibilité à la santé.

2- D'autres ateliers

a- Développement de l'accompagnement en lien avec les référents

L'accompagnement dans les formations METEOR se déroule en 3 temps :

- la REALITE du projet = les potentiels de la personne. C'est le fondement du projet
- le REALISME du projet = les bagages, les contraintes, les obligations

- la REALISATION du projet = les étapes de la concrétisation du projet

Il s'agit d'une prise en charge globale de la personne, où elle est au centre du dispositif.

Construit ainsi, le projet est sensé et viable. Les résultats en sont la démonstration : la personne retrouve une dynamique et le sens de ses projets.

Toutefois on constate que l'accompagnement des référents se situe principalement sur les 2^e et 3^e phases ; la personne n'est alors plus au centre du dispositif, le sens du projet n'est pas partagé, le lien entre référent et stagiaire est biaisé parce que le stagiaire ne se sent plus accompagné dans la même dynamique.

Proposition : amener les référents à intégrer la notion de projet à partir d'un bilan de potentiels. Pour cela, proposer aux référents la passation du bilan de potentiels afin qu'ils découvrent et comprennent mieux l'outil et ce qu'il donne comme type de projet.

Quelques expériences concluantes... :

- en 8 années de partenariat avec le CG, nombreux sont les référents qui ont exprimé cette demande. Quelques-uns ont passé le bilan de potentiels ; le sens de leur accompagnement s'est profondément modifié, au profit d'une efficacité et d'un gain à a fois dans la relation à la personne et dans la réalisation de ses projets de vie
- le C.F.P.T. a animé pendant une année l'analyse de la pratique auprès d'un groupe d'assistantes sociales du CG avec comme outil de départ le bilan de potentiels ; sans trahir la confidentialité du travail effectué au sein de ce groupe, les AS ont toutes témoigné de l'importance et de l'efficacité de l'outil dans l'accompagnement de leur public
- le C.F.P.T. est intervenu dans des organismes de formation de travailleurs sociaux avec comme outil principal le bilan de potentiels. Les étudiants ont pu bâtir leur projet de formation et d'accompagnement grâce à l'outil.

b- Développement du potentiel de créativité pour augmenter les facultés de concentration et d'apprentissage

En ce début de 21^e siècle, la société est devenue une société cognitive car les capacités les plus importantes sont celles qui nous permettent de transmettre et d'intégrer différentes informations, donc de maîtriser les savoirs.

Les différents intervenants de la vie socio-économique qui viennent rencontrer les stagiaires lors des formations témoignent qu'aujourd'hui, dans l'entreprise, et plus généralement dans l'emploi, la richesse n'est plus uniquement celle du 20^e siècle fondée sur les moyens de production, et qu'elle s'appuie de plus en plus sur le **capital humain**. Le salarié qui sait maintenir un bon niveau de connaissances, mises à jour en permanence, sera considéré comme ayant des compétences adaptées à l'environnement du moment.

Dans les formations METEOR, nous observons, pour bon nombre de stagiaires, un besoin de développer leur faculté des compétences d'adaptation et aussi celles de concentration pour bien se centrer sur le projet défini.

Le bilan de potentiels permet de cibler les méthodes personnelles de concentration et d'apprentissage, et d'adaptation au changement les plus efficaces. Il s'agit donc de développer ces aspects.

Proposition : mise en place d'un atelier de développement du potentiel de créativité pour améliorer les facultés de concentration, l'adaptabilité à des situations nouvelles, l'aptitude à résoudre des problèmes.

Cela peut s'effectuer à travers un atelier utilisant l'outil de la peinture. Déroulement de l'atelier : 5 séances sur 6 semaines comprenant des exercices d'entraînement de représentation concrète des images mentales ; la traduction d'images en peinture à partir d'un souvenir, d'une observation directe ou à partir d'une photo, d'un

texte, d'un slogan imaginé par le stagiaire sur un thème défini. Le support utilisé est la peinture à la gouache ; une image faite à la peinture ne se construit pas mentalement comme un dessin, l'image doit être pensée globalement avant d'être traduite sur le papier.

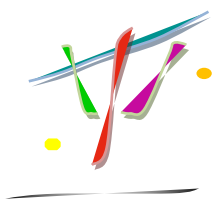
Exploitation : après chaque atelier, le stagiaire est amené à exprimer son mode de fonctionnement et la manière dont il a procédé. Puis il devra le transposer dans une situation réelle afin que la prise de conscience du travail sur l'image mentale devienne un acquis. Chaque stagiaire donnant également son avis, cette partie du travail agit sur la capacité à accepter le regard de l'autre et le changement de point de vue. Enfin, la progression dans la réalisation des images amène, en parallèle, une progression de l'apprentissage et un développement de l'écriture et de l'expression.

Quelques expériences concluantes... :

Cette technique mise au point par Marie Renée ROLLET (conceptrice de la méthode POTENTIALIS®) a fait ses preuves auprès de publics jeunes et adultes en situation de reconversion, auprès de stagiaires de la formation d'adultes de niveaux 5 et 6, et au cours de 20 années d'activités de développement de l'imagination par la peinture dans des groupes en formation diplômante.

L'étude de la progression des stagiaires à partir des tableaux réalisés démontre qu'à partir du moment où les images mentales deviennent de véritables tableaux lisibles par les observateurs, les auteurs expriment l'envie et la capacité de s'exprimer clairement, de concrétiser un projet, et, probablement, de transférer leurs savoirs dans d'autres domaines d'application.

CENTRE DE FORMATION EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL



C.F.P.T. est né en 2005 avec la mise en place des formations METEOR

Statut : entreprise individuelle.

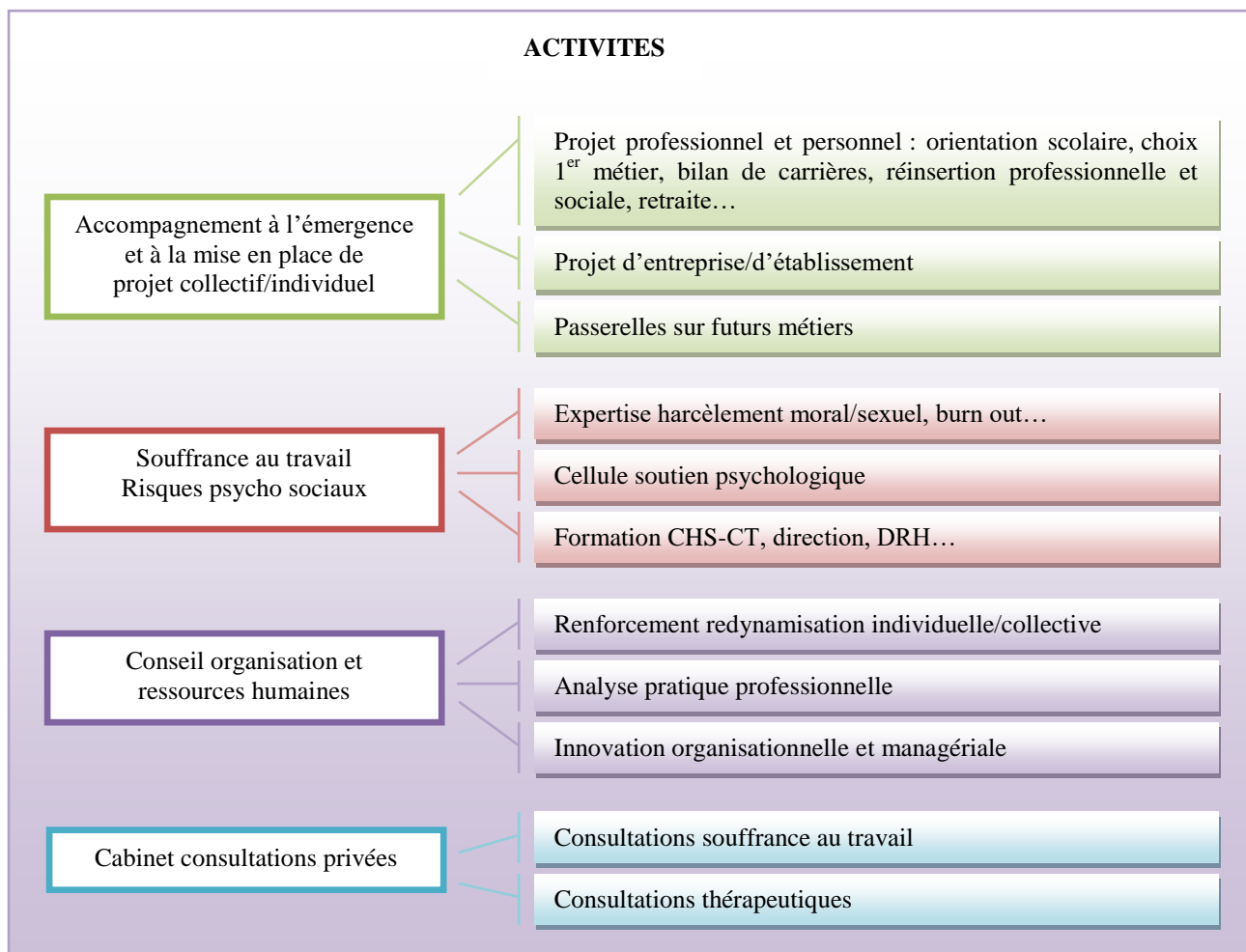
Il regroupe une activité principale de **formation** avec celle de **conseil** en ressources humaines et organisation, et intervient dans les **secteurs publics, parapublics, privés et associatifs**.

Ses objectifs sont d'accompagner les personnes et les structures :

- à **s'autonomiser dans la gestion et le développement de la ressource humaine au sein des organisations pour qu'activité professionnelle raisonne avec épanouissement personnel et collectif**
- à **créer des liens entre l'entreprise et les personnes en insertion professionnelle et sociale**
- à **prendre en compte et répondre aux besoins des organisations en matière d'apprentissage (comment « apprendre à apprendre ») et d'adaptation aux évolutions et changements.**

Il compte aujourd'hui une personne, de formation psychologue du travail, et collabore avec un réseau d'indépendants pour mener à bien ses missions.

1- Activités, clients et réseau partenarial



CLIENTS

Collectivités Conseil Général de l'Ain, Mairie, Agglomération

Entreprises grand groupe, PME

Domaines Sanitaire & Médico Social Clinique Mutualiste, Maternité, HAD, Oncologie Pédiatrique, GEIQ Santé Social

Domaine associatif secteur social

Centres de formation personnel des Ministères Défense-Intérieur-Agriculture ; personnel Sécurité Sociale ; Travailleurs Sociaux ; stagiaires en entreprise d'Insertion par l'Economique...

Ecoles Management, Ressources Humaines, Commerce, Faculté Médecine, Faculté Sciences Cognitives

RESEAU PARTENARIAL

MM2I (www.MM2I.fr) réseau consultants-formateurs France-Canada

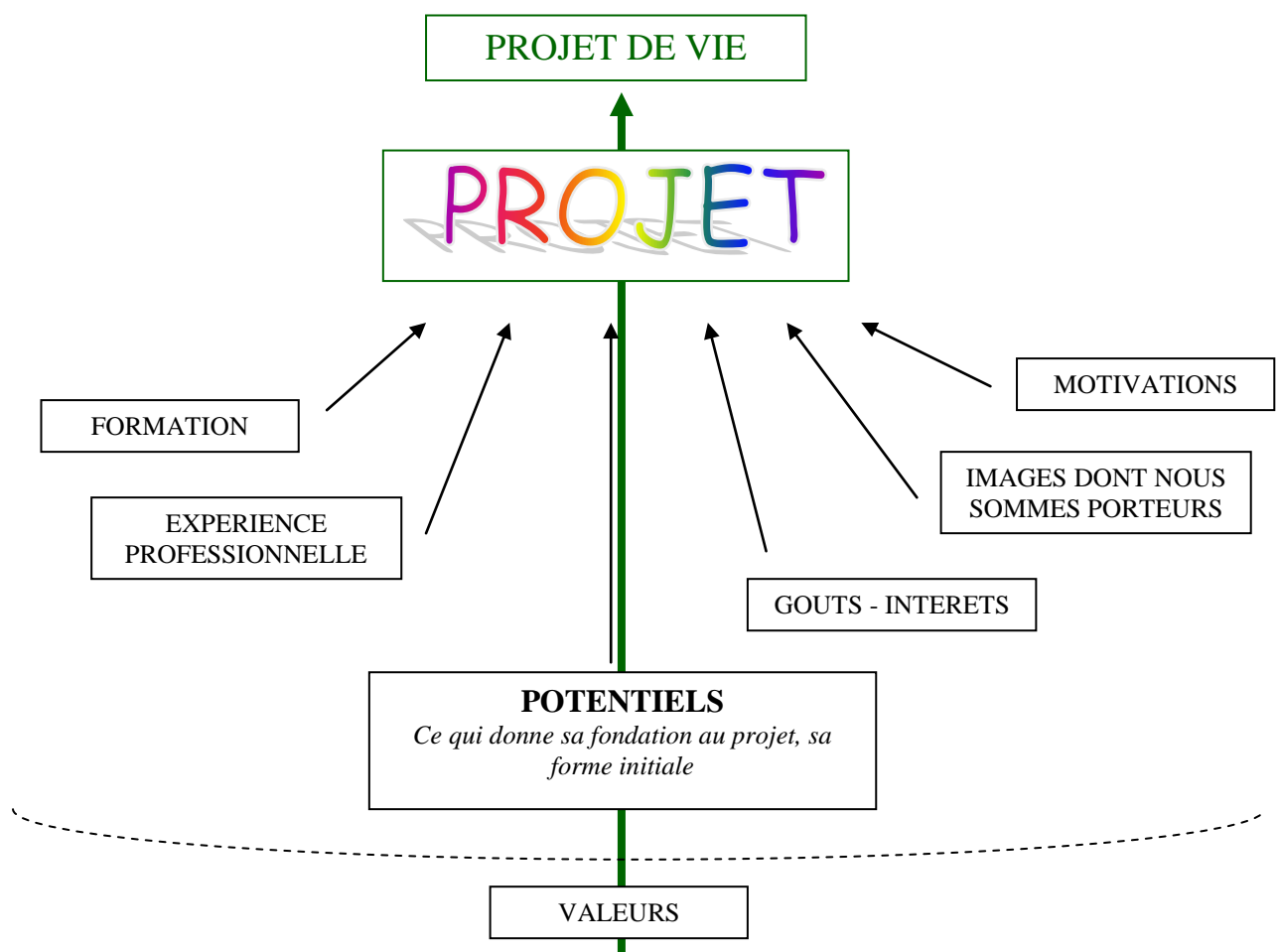
PREFAS Lyon (www.prefas-ra.fr) Plate-forme Régionale de la Recherche en Action Sociale

1- Outils

Certains outils relativement connus utilisés par le C.F.P.T. ne seront pas présentés ici : R.I.A.S.E.C, Pyramide de Maslow, recherche des Valeurs, entretien individuel, dynamique de groupe, PNL...
En revanche, voici la présentation de quelques d'outils spécifiques.

a- POTENTIALIS® - Démarche d'auto évaluation des potentiels

Un projet s'exprime au travers de plusieurs données



○ Démarche

... qui possède à la fois une **fonction existentielle** (« Qui suis-je ? ») et une **fonction vocationnelle** (« Pour quoi suis-je fait ? »).

Pour la première, il s'agit de restructurer son Soi en découvrant ses potentiels forts et en comprenant l'utilité de chacun par rapport aux autres.

Pour la seconde, il s'agit de savoir quelles grandes catégories de secteurs d'activité et de fonctions correspondent à ces potentiels. Cette démarche permet à chacun de comprendre l'origine de ses compétences et surtout de les transférer dans une autre activité.

Quant aux moyens utilisés, ce sont des exercices très variés qui sont, en dehors de résultats chiffrés, producteurs de discours de soi. La validation des résultats vient de ce que la personne se reconnaît dans le portrait qui lui est proposé, à partir des résultats des exercices qu'elle a évalués et chiffrés elle-même, c'est donc une autoévaluation.

De plus, POTENTIALIS® laisse le discours sur soi dans les mains de la personne. Elle reste maîtresse de ses résultats et de la manière dont elle va s'en servir, dont elle va en parler. La personne pourra, tout au long de sa vie, se référer à cette connaissance d'elle-même et être moteur dans différentes actions.

Le projet se construit sur les potentiels dominants qui sont la source de notre motivation, nos compétences, nos réussites. Le projet prend un sens.

○ Méthode

POTENTIALIS® est issue des **Sciences Cognitives** (*Traitement de l'Information*). Cf. schéma page suivante « Intégration des informations par l'individu ».

Les potentiels évalués sont les « schémas personnels d'action » (Albert Bandura), les stratégies de résolution de problèmes, les « plans par anticipation » ; toutes les démarches que nous élaborons dans notre quotidien et nos différents milieux de vie pour nous adapter, répondre aux besoins de l'environnement... bref, pour vivre et survivre.

L'hypothèse de travail pour l'évaluation des potentiels est la suivante : à la naissance, chacun possède un capital de capacités qu'il va plus ou moins développer par plaisir. Au cours de sa vie, il utilise plus certaines capacités que d'autres et acquiert pour celles-ci des méthodes de développement performantes. Nous appelons ces capacités ainsi développées des **POTENTIELS FORTS**.

Un ensemble d'exercices permet à la personne de détecter ses potentiels aux quatre niveaux de traitement de l'information :

- le potentiel d'information sensorielle : comment captons-nous les informations qui viennent de notre environnement et dont le volume est sans cesse croissant ? Tout ce que nous avons enregistré, tout ce que nous avons en mémoire est entré par un de nos sens. Nous pouvons capter l'information sensorielle de 2 manières : automatique, liée à notre physiologie, et nous parlerons alors de **capacités** ; et une manière que nous développons, qui sera plus efficace en utilisation, il s'agit là des **potentiels**

Capacités sensorielles	Potentiels sensoriels
Voir	Potentiel d'observation
Entendre	Potentiel d'écoute
Sentir	Potentiel Humer
Goûter	Potentiel Déguster
Toucher	Potentiel Palper

Les travaux sur la mémoire ont aujourd'hui mis en évidence l'importance de l'utilisation des sens pour enregistrer les informations : pour exemples la puissance des odeurs pour rappeler à la mémoire des souvenirs que nous croyions oubliés ; la facilité à mémoriser des informations quand on manipule des objets ou des concepts...

- le potentiel de créativité, qui représente l'activité du cerveau droit et qui nous permet de transformer les informations captées par les sens en images mentales. Cette activité est la clé de toute découverte, recherche, innovation, créativité, de toute adaptation à une nouvelle situation. Mais pour être utilisables, les images mentales doivent être claires et précises ; on

peut comprendre alors l'importance de cette notion dans les apprentissages et dans les processus de raisonnement créatifs. Les images mentales ou concepts ou modèles occupent une place importante dans l'activité cérébrale. Elles sont à l'origine du traitement de l'information sensorielle, du langage, des affects ou des émotions. En quelque sorte, elles précèdent la perception de la réalité et l'affectent. L'image est le moteur de la pensée

- le potentiel logique, qui permet d'organiser toutes ces images mentales et de les transformer en idées. C'est l'activité du cerveau gauche. La capacité de base sur laquelle s'appuie ce potentiel est le langage. Il représente le niveau de compréhension de la personne. Nous l'utilisons par exemple pour comprendre les différentes méthodes proposées et s'y adapter, mais également pour travailler en équipe, donner des consignes, animer une réunion...
- le potentiel d'expression. F. de Saussure, linguiste, disait que pour bien parler, il fallait s'intéresser à la science du langage mais aussi à celle des usages sociaux. 4 facteurs distinguent un bon communicant : confiance en soi, capacité d'écoute de l'autre, clarté d'expression, et capacité à exprimer ses émotions. C'est la base de la communication et de l'action qui nous permet de transmettre ce que nous avons à faire ou à faire savoir.

Ces exercices sont courts et ludiques, expliqués en amont et évalués par le stagiaire lui-même. C'est une démarche d'auto-évaluation qui autonomise et responsabilise la personne.

○ **Conception**

La réinsertion professionnelle, nécessitant des changements de comportements, passe par le repérage de l'ensemble du potentiel pouvant être moteur ou frein de l'adaptation. C'est une période centrée sur la connaissance de soi, sur la conscience de son potentiel global.

○ **Innovation**

Aujourd'hui encore, après près de 30 ans d'utilisation, POTENTIALIS® est considérée comme une méthode innovante parce que la question des potentiels a été rarement travaillée, et que peu de méthodes utilisent cette démarche.

POTENTIALIS® ne remplace pas les autres méthodes (tests d'intelligence, niveaux de développement de l'intelligence, démarches cognitives et socio-cognitives, bilan de compétences) : elle permet d'expliquer et de s'approprier les résultats obtenus avec celles-ci.

Chacun de nous a :

- un niveau d'études
- un profil psychologique
- des potentiels qui en sont la source.

○ **Stratégie**

La stratégie utilisée se situe à l'inverse d'une démarche spontanée dans laquelle les demandeurs d'emploi « recherchent » une place, un poste, un emploi pour lequel ils tentent de s'adapter.

Avec POTENTIALIS®, il s'agit, à partir de ses potentiels dominants, de rechercher le(s) secteur(s) d'activité et la(les) fonction(s) correspondante(s).

○ Valeurs

Chaque être est unique et a des ressources inexplorées. Il a des besoins spécifiques correspondant à des traitements spécifiques. Il est en relation avec ses cadres de vie et doit être pris en compte dans sa globalité. Ses comportements correspondent à une cohérence interne et il est capable d'évoluer.

○ Conceptrice

Au début de sa carrière, Marie Renée Rollet est une professeure confrontée à des décisions d'orientation qu'elle vit comme non satisfaisantes. Elle a la chance de participer à un groupe de travail mis en place par le Rectorat sur le thème de l'échec scolaire et de l'orientation. Comme elle le dit elle-même, « la conclusion de cette recherche fut évidente, la motivation pour un métier ne s'appuie pas seulement sur un niveau scolaire en mathématiques et en Français, mais sur une notion dont on ne parle pas assez : les potentiels ». C'est le début d'une longue recherche. On verra ensuite Marie-Renée Rollet comme formatrice et consultante dans des secteurs d'activités variés poursuivre sa recherche et ses expérimentations. Une rencontre, en 1987, avec le Gottlieb Institut à Zurich, d'autres rencontres avec des chercheurs, médecins et professeurs au Collège de France ont permis d'affiner, de formaliser et valider la méthode EVALUATION DES POTENTIELS® déposée en 1989 qui deviendra ensuite la méthode POTENTIALIS®.

La méthode POTENTIALIS® n'est pas reconnue comme une méthode scientifique. POTENTIALIS®, ce sont 30 ans de pratique et plus de 30.000 bilans de potentiels effectués pour une orientation scolaire, une reconversion, un choix de premier métier, un bilan de carrière, un projet de retraite... dans le milieu privé ou public, dans les domaines de l'emploi.

Marie Renée Rollet a développé également la technique de développement des potentiels créatifs, utilisée principalement pendant 18 ans auprès de futurs ingénieurs en formation au CESI de Lyon, et depuis 15 ans auprès des CRP (Centre de Rééducation Professionnels) pour des publics présentant un handicap.

○ Méthode déposée, reconnue et validée

Mai 1987 : la méthode MEMORIMAGE (qui précède POTENTIALIS®) est présentée et reconnue par le Gottlieb Institut de Zurich, centre de recherches qui se concentre sur la recherche indépendante et la mise en relation du monde économique et de la société et pour un échange d'idées et d'expériences.

1989 : dépôt de la méthode POTENTIALIS® à l'INPI.

1995 : évaluation de la méthode POTENTIALIS® par l'Université Paris Nord.

Mai 2006 : colloque ENFA Toulouse. **Albert BANDURA** valide l'importance de la reconnaissance des potentiels pour renforcer le « **Sentiment d'efficacité personnelle** ». La méthode POTENTIALIS® entre dans le champ de la **Psychologie Positive**.

« POTENTIALIS®. Vos potentiels, des ressources inexplorées », Marie-Renée ROLLET. Ed. Mm2i, oct 2010.

Ainsi, POTENTIALIS® permet :

- **de détecter et de prendre conscience de ses potentiels dits « forts ».**

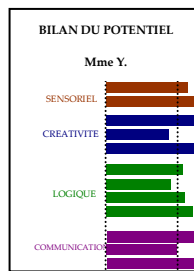
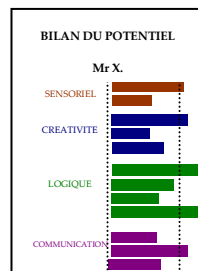
Ils sont à l'origine de notre motivation à faire les choses de la vie courante professionnelle aussi bien que personnelle. *Exemple : un fort potentiel de découverte (élément du potentiel de créativité) va faire de nous quelqu'un de curieux de tout. Nous aimerons donc tout particulièrement les situations où nous aurons à rechercher des informations, à apprendre des choses nouvelles... Les tâches répétitives nous rebuteront et risqueront de nous faire perdre à terme tout intérêt pour notre travail.*

- d'en comprendre les utilisations possibles pour définir un projet professionnel, selon le schéma suivant :

*Tests : sensoriels, imagerie mentale,
raisonnement logique, communication...*



BILAN DU POTENTIEL

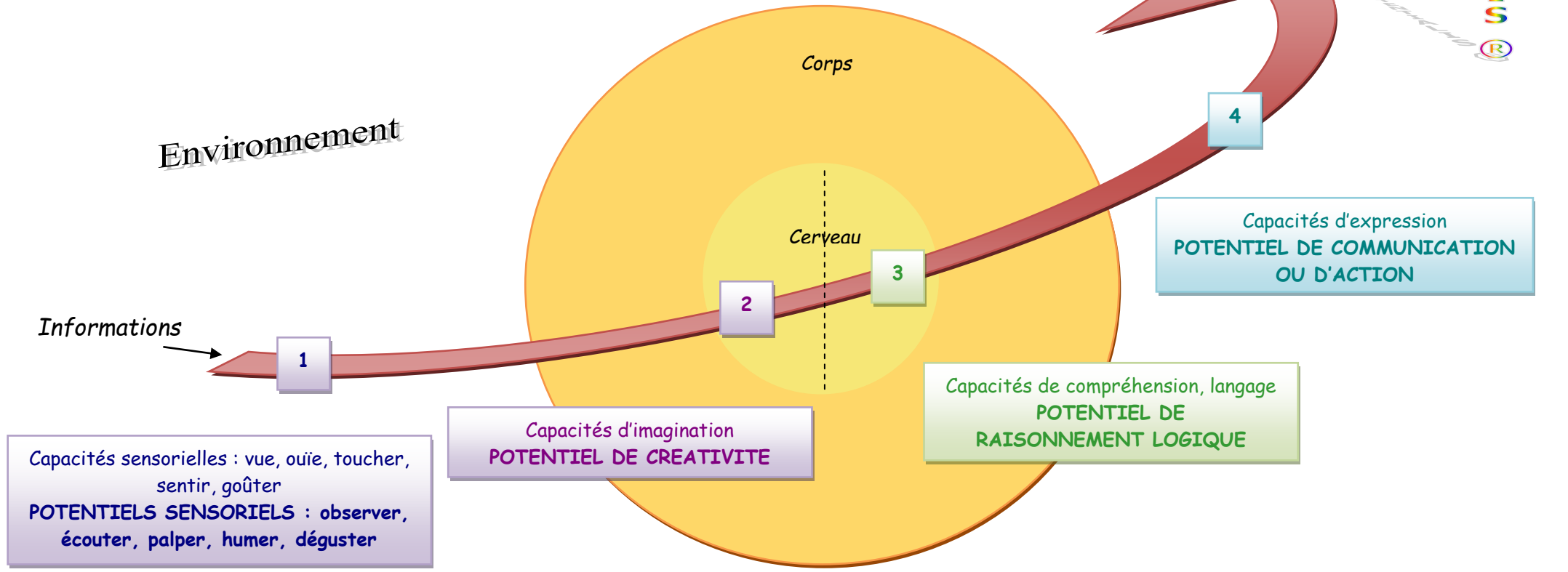


TRANSFERT :
par secteurs d'activités
par fonctions dans l'entreprise



PROJET PROFESSIONNEL

INTEGRATION DES INFORMATIONS PAR L'INDIVIDU

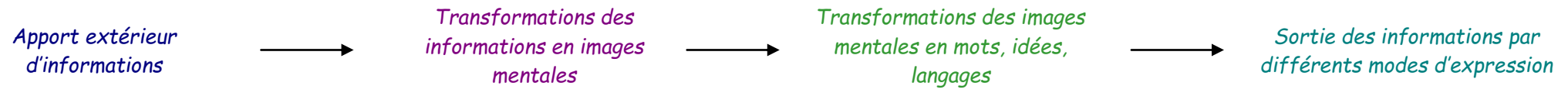


Capacités sensorielles : vue, ouïe, toucher, sentir, goûter
POTENTIELS SENSORIELS : observer, écouter, palper, humer, déguster

Capacités d'imagination
POTENTIEL DE CREATIVITE

Capacités de compréhension, langage
POTENTIEL DE RAISONNEMENT LOGIQUE

Capacités d'expression
POTENTIEL DE COMMUNICATION OU D'ACTION



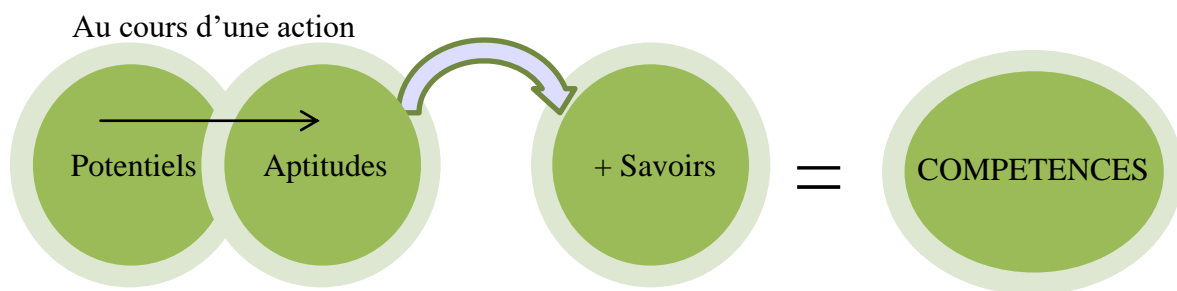
.....Capacités à mobiliser l'ensemble des potentiels = dynamique personnelle et motivation

b- « POL » : compétences et potentiels

POL est un outil utilisé à la suite de l'autoévaluation des potentiels, qui permet d'approfondir et de simplifier le repérage des compétences, et de mettre en lien entre compétences et potentiels. C'est une **démarche pour rechercher et valider les compétences**.

La **compétence** est ce que la personne met en œuvre dans une situation professionnelle, c'est une capacité reconnue dans un domaine : c'est la ressource pour l'entreprise.

Le **potentiel individuel** est ce qui appartient à la personne, sa ressource, sa puissance intérieure ; et la dynamique personnelle lui permet de se transformer en **aptitudes** puis en compétences. La compétence prend donc sa source dans les potentiels.



Exemple : bilan de potentiels de Natacha souligne un potentiel très développé d'OBSERVATION, qui se traduit par une aptitude à repérer les informations dans un environnement réel. Si elle a acquis en plus un SAVOIR relatif à la détection des défauts d'un objet fabriqué, nous pouvons dire qu'elle a la COMPÉTENCE pour effectuer le contrôle visuel des produits finis.

c- Résolution de problème par la créativité

Pour comprendre son utilité et son mode d'action, il faut recourir au principe d'émergence :

- Le tout est supérieur à la somme des parties : de multiples expériences montrent que chaque fois qu'il s'agit de résoudre un problème complexe, la production d'un groupe, notamment lorsqu'il est pluridisciplinaire, est largement supérieure à la somme des apports des individus qui le composent
- Un tiers de nos idées sont blotties dans notre inconscient individuel et notre imaginaire collectif. L'émergence de ces idées, originales et fécondes, passe par des méthodes de mobilisation de cet inconscient.
- Il existe toujours une solution à un problème quelque part dans l'univers.

Les méthodes créatives sont issues d'un grand nombre de recherches et de travaux, menés depuis les années 1930, essentiellement aux Etats-Unis. Largement expérimentées dans leurs débuts par la NASA, elles ont permis à celle-ci, dans un champ qui n'avait jamais été défriché (celui de l'espace, alors inconnu) de résoudre des problèmes techniques extraordinairement ardues en imaginant des solutions que l'on ne pouvait en aucun cas trouver en se référant à une expérience qui en l'occurrence faisait entièrement défaut.

La créativité permet d'aller vite et loin dans les plusieurs domaines :

- la recherche : pour trouver un axe de recherche, concevoir un produit, trouver les composantes du projet ou produit innovants, élaborer un cahier de charges répondant au réel besoin

- la résolution de problèmes : problème technique, organisationnel, éventuellement relationnel, méthodologique
- le changement : anticiper et comprendre les évolutions, concevoir les changements nécessaires pour s'y adapter et les modalités de leur mise en œuvre
- l'élaboration de projet : projet d'entreprise ou d'établissement, projet d'équipe ... : la créativité permet de donner une cohérence à toutes les actions autour d'un sens partagé
- l'amélioration de services, d'actions commerciales.

L'innovation est une préoccupation croissante dans « nos vieux pays développés » interpellés et bousculés par le bouillonnement des pays émergents et la concurrence des pays à bas coût de production.

Celle-ci passe bien sûr par la mise en place de systèmes de veille et le partage de l'information mais aussi par un état d'esprit et une culture qui privilégient la créativité.

Or celle-ci est le parent pauvre de la formation tant initiale que professionnelle et elle est largement sous-utilisée dans les méthodes de management, conduite de projet, résolution de problème, recherche...

Deux idées reçues freinent une utilisation proportionnée aux extraordinaires résultats qu'elle peut générer :

- la créativité ce n'est pas sérieux. Le mot, connoté à la création, à l'activité artistique paraît presque déplacé dans le monde du « business » formaté par la rationalité et les méthodes qui en découlent
- la créativité est innée : Il y a ceux qui en ont et ceux qui n'en ont pas. Les imaginatifs ne ressentent pas le besoin de la cultiver, les autres s'en méfient.

Le C.F.P.T. utilise **les méthodes créatives** qui - **combinées avec des méthodes rationnelles** - **s'avèrent particulièrement efficaces dans les périodes d'incertitude, de crise et de changement.**

d- L'intelligence collective

« *Aucun problème ne peut être résolu au niveau de conscience qui l'a engendré* », Le prix de l'excellence, Albert Einstein.

L'intelligence collective consiste à mobiliser au mieux et à mettre en synergie les compétences des individus, en partant du principe que chacun sait quelque chose, est doué de compétences et de savoir-faire.

L'intelligence collective n'est ni une nouveauté, ni une découverte, bien au contraire ! Elle est fondatrice des organisations sociales - groupe, tribu, entreprise, équipe, gouvernements, nations, associations, guildes... - lorsque les individus rassemblés pour échanger et collaborer, trouvent un avantage tant individuel que collectif supérieur à ce qui aurait été obtenu si chacun était resté isolé. L'intelligence collective constitue le fondement de ce qu'on appelle les économies à somme positive.

Il semble qu'aujourd'hui les grands enjeux de l'humanité ne soient pas la faim, la pauvreté, le développement durable, la paix, la santé, l'éducation, l'économie, les ressources naturelles... mais notre capacité à élaborer de nouvelles organisations capables de les résoudre. Notre enjeu principal est l'intelligence collective.

Le C.F.P.T. mise sur la **capacité des personnes à travailler ensemble en fonction de leurs potentiels forts et à produire des résultats qui soient le fruit d'un travail d'équipe.**

e- Au-delà du bilan de potentiels

L'expérimentation depuis 20 ans autour de la dynamique de la personne avec les outils POTENTIALIS® démontrent qu'en plus de l'objectif autour de la définition du projet, ces outils ont également pour résultat :

- d'être moteur dans une situation de changement en s'appuyant sur ses différentes ressources

- de comprendre la complémentarité que plusieurs personnes peuvent avoir au sein d'une équipe de travail
- de se sentir plus fort grâce à ses ressources et surtout de comprendre les orientations indispensables dans sa vie, le sens de sa vie. Cette dernière composante est un levier important pour un bien-être, et même une porte vers le bonheur ; c'est ce qu'Albert Bandura nomme « le Sentiment d'efficacité personnelle ».

2- Savoirs

a- Connaissances du monde du travail - Connaissances de l'humain dans ses retranchements et ses épanouissements

L'apport des expériences réelles et concrètes du C.F.P.T. et des multiples connaissances qui en découlent amènent une réalité de terrain dans l'accompagnement des stagiaires des formations METEOR : réalité des « risques » psycho-sociaux, réalité managériale, réalité des changements et des adaptations nécessaires, réalité de la transformation des métiers et des secteurs d'activités ; mais aussi réalité d'évolutions, de dépassement...

Du côté de l'emploi, les besoins en personnel formés sur des outils spécifiques en perpétuelle évolution sont importants, ce qui sous-entend d'avoir une parfaite connaissance de ses propres mécanismes d'apprentissage ; d'avoir un personnel réactif aux compétences polyvalentes capable de s'adapter aux évolutions, ce qui suggère une implication, une motivation et une capacité d'adaptation aux changements.

Le regard du C.F.P.T. sur ces différents aspects du travail et de l'emploi se veut être au service de la Ressource Humaine : **le travail peut être un outil d'épanouissement de l'individu**. Pour cela, il lui faut réunir certaines conditions : repérer ses potentiels dominants pour exploiter pleinement ses compétences ; développer son potentiel d'adaptation au changement ; renforcer sa motivation interne, son envie de s'insérer, de s'inclure dans la société et le monde du travail ; rechercher les valeurs et le sens donnés à l'activité ; élargir les outils pour mobiliser son intelligence ; oser.

De plus, compte tenu de la population accueillie dans les sessions METEOR, il est indispensable d'être doté d'une connaissance du fonctionnement de l'être humain dans ses retraits, ses déviances, ses limites. Comprendre en effet pourquoi une personne peut mettre en place des stratégies inconscientes de sabotage de son évolution et par là même de son projet ; comment lever des blocages internes considérables ... L'être humain est extraordinaire ; des connaissances théoriques sont indispensables, mais l'empathie, l'ouverture, l'écoute et la curiosité des expériences humaines sont les clefs des déverrouillages.

b- « L'emploi durable » : que recouvre cette notion aujourd'hui ?

Selon l'INSEE, l'emploi *durable* dure plus de 6 mois.

Aujourd'hui, les emplois sont de plus en plus précaires ; l'emploi durable en CDI est en baisse et n'a plus dans l'inconscient collectif la notion de tranquillité et de bien-être au travail. Même s'il s'agit d'une sécurité, il ne protège plus de l'ennui, de l'absence de sens, de la peur du changement, bref, du mal être au travail.

La conception du C.F.P.T. de l'emploi durable est une vie professionnelle à plusieurs métiers, plusieurs fonctions dans plusieurs secteurs d'activités avec un fil conducteur : celui d'une évolution personnelle à travers l'activité.

Nous analysons également que le monde du travail est aujourd'hui malade d'une incompétence à manager et à utiliser la ressource humaine. Il s'agit alors d'accompagner individuellement et collectivement à trouver un sens à son évolution.

3- Fond de toile : le courant de la Psychologie Positive

a- De quoi parle-t-on ?

La psychologie positive se consacre à l'étude des conditions et des processus qui contribuent à l'épanouissement et au fonctionnement optimal des personnes, des groupes et des institutions.

Elle cherche à repérer ce qui, individuellement ou collectivement, va permettre de faire évoluer les situations dans un sens favorable.

Depuis sa naissance, la psychologie s'est orientée progressivement vers l'identification des mécanismes pathologiques et la mise en œuvre des dynamiques de réparation ; le nombre de ses publications qui s'intéressent par exemple à l'anxiété (73 000 en 2003) et à la dépression (90 000) est largement supérieur aux publications qui s'intéressent au bien-être (4 000).

Il ne s'agit pas de nier l'utilité de l'étude des dérapages de la psyché humaine, mais s'intéresser à ce qui va mal ne doit pas interdire de rechercher les potentialités humaines.

La psychologie positive se défend d'être une sorte de méthode Coué qui se limiterait à répéter que tout va bien. Elle revendique le droit de s'intéresser aux aires de compétences et de progrès, non comme une alternative à la reconnaissance des problèmes et des difficultés, mais comme une complémentarité nécessaire et fertile.

La psychologie positive prétend que l'être humain est animé d'une prédisposition naturelle à la bonté : les individus sont plus souvent amenés à fonder leurs décisions sur la coopération, la confiance et le sentiment de justice. Si l'individualisme et l'insensibilité envers les autres existent bien, c'est loin d'être là ce qui caractérise notre nature profonde, le souci de soi s'articulant le plus souvent avec le souci de l'autre.

La psychologie positive ne se reconnaît ni dans le personnage du Candide de Voltaire (crédule et insouciant), symbole d'un optimisme béat, ni dans celui de cette Cassandre de la mythologie grecque (dont on ne croit jamais les prédictions alarmistes), allégorie du pessimisme le plus noir. Elle préfère se situer dans l'optimisme ; l'être humain est doté d'une potentialité innée à l'altruisme, à la générosité et à l'optimisme. La psychologie cherche à valoriser ce potentiel, le stimuler, le décupler.

Même si l'origine de cette démarche est très ancienne et plonge ses racines dans la psychologie humaniste, le mouvement qui s'est enclenché au début des années 2000 s'est très vite répandu. Confidentielle il y a encore quelques années, cette approche rallie aujourd'hui des milliers de chercheurs à travers le monde.

b- Lien entre psychologie positive et travail social

Selon le courant de la psychologie positive, le travail social et la psychologie positive partagent une conviction commune : croire dans la possibilité d'un monde juste. Les travailleurs sociaux ne pourraient agir au quotidien comme ils le font, s'ils n'étaient pas convaincus de contribuer par leurs actions à faire évoluer à la fois le sort des populations auxquelles ils sont confrontés et l'organisation sociale ; s'ils n'étaient pas persuadés que les usagers ont, au fond d'eux, les capacités, les compétences et la volonté de s'en sortir.

Selon les chercheurs en psychologie positive, « toute politique publique est basée sur une conception implicite de l'être humain. Celle qui domine aujourd'hui consiste à mettre en garde contre les conséquences négatives de telle ou telle attitude, voire de menacer pour éviter les transgressions et de les sanctionner quand elles surviennent. Elle s'appuie sur la conviction qu'il faut contrôler les individus, leur mettre des barrières et des limites pour éviter leurs dérapages. L'autre option, celle qui préfère agir sur la confiance, fonctionne sur une autre vision de l'être humain. Elle considère que même si la personne agit de façon critiquable, elle est capable aussi d'agir positivement. Cette approche repose sur le constat que plus on fait confiance aux gens, plus ceux-ci vont chercher à être dignes de la confiance qu'on leur accorde ».

c- La psychologie positive dans la formation METEOR

Les outils utilisés dans la formation METEOR, l'accompagnement des stagiaires, le choix des intervenants, les valeurs du C.F.P.T. ... tout s'inscrit complètement dans le courant de la psychologie positive.

« *La psychologie positive s'appuie sur la croyance dans le potentiel de chaque être humain* », Jacques Lecomte, docteur en psychologie, universitaire, formateur, consultant, auteur qui se consacre à la promotion dans notre pays de la psychologie positive. Selon lui, il est important de s'intéresser à ce qui va mal dans le fonctionnement de l'être humain, mais il est tout aussi utile de **s'intéresser à ce qui va bien et pourquoi cela va bien**. Identifier ce qui est positif chez l'être humain peut lui permettre aussi de résoudre ses propres difficultés.

Les stagiaires des formations METEOR sont considérés comme des « agents pro-actifs » (J. Lecomte) pouvant réfléchir sur leur fonctionnement et s'autoréguler.

L'utilisation de l'auto évaluation des potentiels permet de recouvrer un sentiment d'auto efficacité et un sens à son parcours et devenir professionnel.

Les outils de résolution de problème par la créativité permettent de travailler en intelligence collective et créative.

Le lien souhaité et parfois créé avec les travailleurs sociaux permet à ces derniers d'identifier chez les personnes accompagnées du potentiel là où ne se déploie souvent que de l'échec. L'objectif du C.F.P.T. est d'amener l'accompagnant à intégrer qu'il n'y a que des personnes qui n'ont pas trouvé leur voie, que même si en apparence rien ne semble avancer, personne ne connaît les processus qui sont à l'œuvre et qui font parfois évoluer les personnes bien plus qu'on ne l'imagine...

Loin de n'être qu'une théorie, les résultats de l'évolution des stagiaires pendant et après les formations en sont une démonstration.

4- Valeurs

Notre approche se caractérise par la volonté de **faire des personnes et des équipes les acteurs d'un projet commun et de leur propre projet, avec la conviction que chacun a des ressources et un potentiel à identifier et à développer**.

Nous sommes en effet convaincus que le développement des organisations est étroitement lié au développement des personnes et que les deux dimensions sont inséparables.

Annexes :

CV Odile BOUDOT Psychologue du Travail

Recherche référents-stagiaires

Organisation

Stratégie organisationnelle et managériale	Conduite d'évolution et de changement
Projets d'entreprise/d'établissement	Diagnostic externe
Gestion de projet	Évaluation interne démarche Qualité

Management

Conduite de projet	Conduite de projet d'innovation managériale
Implication individuelle et collective	Intelligence Collective
Analyse des pratiques professionnelles et supervision des équipes professionnelles	

Emploi

Élaboration de projets professionnels et orientation par rapport au marché de l'emploi
 Bilan de potentiels et de compétences / Bilan d'orientation scolaire *Méthode POTENTIALIS®*
 Maintien dans l'emploi
 Préparation retour en poste suite arrêt maladie longue durée
 Reconversion professionnelle

Risques psycho sociaux

Violences interne et externe	Dispositif d'alerte
Consultations stress au travail	Intervention sur site en cas de crise aigue
Cellules/plateformes d'écoute et de soutien psychologique	
Formation, conseil, diagnostic des maladies psychiques en relation avec le travail (burn out, harcèlement, anxiété généralisée, choc post traumatique)	

Mémoire - Cognition - Apprentissage

Stimulation des potentiels et maintien des facultés mnésiques Ateliers Mémoire
 Méthodologies d'apprentissage (Mind Mapping,,)

Quelques exemples d'interventions auprès de conseillers et assistants socio-éducatifs / usagers ...

L'accompagnement collectif : une implication dans un projet - *Equipe travailleurs sociaux, Accueil Gessien, Gex - 2015*
 Travail d'écriture collective d'une charte avec usagers et professionnels - *Accueil Gessien, Gex - 2015*
 Mesure de l'évolution de la pratique professionnelle et des besoins d'actions spécifiques, Evaluation interne du travail social - *Accueil Gessien, Gex - 2015*
 Méthodologie d'un projet d'intérêt collectif - *Assistants sociales MDS Conseil Départemental de l'Ain - 2012*
 Participation et engagement des personnes bénéficiaires du RSA aux actions collectives - *Assistants sociales MDS Conseil Départemental de l'Ain - 2011*
 Qualité de vie au travail et santé : pour une amélioration du bien-être au travail - *Professionnels EHPAD, GEIQ ALPHEE SANTE, St Sorlin en Bugey - 2012*
 L'accompagnement individualisé des chercheurs d'emploi dans une action collective - *Professionnels et bénévoles des Points Info Emploi, Agglomération Bourg en Bresse - 2011*
 Pour un renforcement des équipes et un établissement des liens avec les usagers - *Educateurs Spécialisés, AJD Lyon - 2014*
 Elaboration du projet professionnel et personnel, et orientation par rapport au marché de l'emploi - *Destiné à des groupes d'usagers bénéficiaires des minimas sociaux - Conseil Départemental - 2005 à 2014*

CLIENTS

Administration et Service Public

Conseil Départemental de l'Ain (DGAS)	CAF de l'Ain, Bourg en Bresse
Bourg en Bresse Agglomération (Points Info Emploi)	SDIS 01
Personnel Ministères Défense et Intérieur	Mairie (Maison de la Petite Enfance)

Secteur Médico Social

AIRE - Insertion par l'Economie Sociale et Solidaire, Oyonnax	Clinique, HAD, Maternité Ambérieu en Bugey
Service de Santé au Travail, Oyonnax	GEIQ Alphée Santé Social (01)
Fondation AJD, Lyon	Hôpital Léon Bérard Oncologie Pédiatrique Lyon
Accueil Gessien - Insertion et Accompagnement par le Logement, Gex	

Ecoles et Instituts de Formation

ESDES, Ecole Supérieure de Commerce, Lyon	Faculté Sciences Cognitives, Lyon
INFOMA, personnel Ministère Agriculture, Saint Etienne	
CRAFEP, personnel des organismes de la Sécurité Sociale, Villeurbanne	
IREIS, Institut Régional et Européen des Métiers de l'Intervention Sociale, Annecy	
ARFRIPS, Association Régionale pour Formation, Recherche et Innovation en Pratiques Sociales, Lyon	
ARRADEP FORMATION (Association Régionale Rhône-Alpes pour le Développement des Services de Proximité), Lyon	

Entreprises

Groupe BRUNET Eco Aménagement (220 salariés – 35 millions CA), Ambérieu
 Feu Vert (2 800 salariés - 756 millions CA), Plateforme logistique Plaine de l'Ain
 Secteur Plasturgie : Qualiform - Vapeplast, Oyonnax

Autres

MJC, Association Musicale, Particuliers

PARCOURS PROFESSIONNEL

RECHERCHE INSERM - Développement des apprentissages de la maternelle au CE2 - 2003-04 (71)

AUDIT SOCIAL - Les Potagers du Garon, Association d'Insertion par l'Economique - 2002 (69)

ACCUEIL DE JOUR POUR PERSONNES SANS DOMICILE FIXE - Relais SOS, 1996-2001 (Lyon)

▪ **CENTRE D'ADAPTATION A LA VIE ACTIVE (CAVA)**

- management de 5 Moniteurs Techniques Ateliers du CAVA
- accompagnement social et professionnel collectif et individuel des personnes en contrats aidés
- conception et encadrement d'un travail de recherche et de réflexion avec moniteurs techniques sur thème : « La reconstruction identitaire de la personne SDF à travers l'outil technique »
- recherche sur « La représentation des ateliers CAVA par les différents acteurs du RELAIS SOS » (stagiaires, moniteurs techniques des ateliers d'insertion, salariés, bénévoles)
- analyse psychosociale du rôle du CAVA ; recherche en collaboration avec Dc Furtos, psychiatre Vinatier
- création d'un atelier Théâtre

▪ **ACCOMPAGNEMENT A LA GESTION FINANCIERE INDIVIDUALISEE DU RMI**

▪ **ACCUEIL** - Entretiens individualisés en vue de l'élaboration d'un possible

Enclenchement d'un mouvement pour que la personne SDF se remette en lien avec son histoire, son environnement, son corps

En parallèle...

▪ **INTERVENTION ENTREPRISE D'INSERTION ALISÉ**

Elaboration de projet professionnel et/ou personnel et accompagnement à l'emploi avec méthode Potentialis ®

▪ **FORMATRICE ECOLES SPECIALISEES**

- Institut du Travail Social** « De l'exclusion à la restauration : la question de l'insertion »
- Recherches et Promotion** « Travail au quotidien avec des personnes SDF »

▪ **INTERVENTIONS CONGRES**

- « Les figures de la personne contemporaine et l'intervention sociale. Autonomie, projet, responsabilité. Quelles perspectives pour l'individu en difficulté ? » - Lyon, Avril 2000, Recherches et Promotion
- « Le corps dans l'accueil d'urgence des errants » - Annecy, Juin 99, Recherches et Promotion

FORMATRICE - DEFINITION PROJET PROFESSIONNEL - 1995 à 1996

- IFRA, Institut de Formation Rhône-Alpes, Management de deux formateurs (69)
- Unité Mobile de Reclassement - APOR, Association pour le Reclassement Licenciés Economiques (71)

CONSULTANTE JUNIOR - CABINET RESSOURCES HUMAINES, CDPA – 1994-95 (21)

Recrutement - Bilan de compétences / Bilan d'orientation (jeunes diplômés)

Etude des besoins en entreprise : définition profils de poste, besoin en formation, développement prévisionnel...

Travail d'analyse et d'adaptation d'un test de personnalité (MBTI) à un groupe

Interventions dans Cercles de Recherche d'Emploi (ANPE)

DIPLÔME UNIVERSITAIRE - FORMATION

DESS PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET ERGONOMIE COGNITIVE - Paris 8 St Denis, 1994

Maîtrise Psychologie Sociale et Linguistique - Paris 10 Nanterre, 1993

Licence Psychologie Linguistique + Deug Psychologie - Dijon, 1988-92

Bac B Economie - Le Creusot, 1988

FORMATION ALCOOLOGIE - Centre d'Accompagnement en Alcoologie (C2A) – 1994

VIE SOCIALE ET FAMILIALE

Vie maritale, 2 enfants

Sports : Pratique des Arts Martiaux Karaté, Krav Maga

Membre Bureau de l'Association Arts Martiaux Pondinois

Présidente Association Cirque et Multisports

Née le 24/09/1968 (47 ans)

Recherche référent-stagiaires - L'emploi et les besoins d'accompagnement des chercheurs d'emploi

En 2010, à la demande d'un groupe en formation METEOR, a été organisée ½ journée de **travail avec les référents RSA (Pôle Emploi, Tremplin, AS du CG) des stagiaires et les stagiaires eux-mêmes** sur le thème de l'emploi et des besoins d'accompagnement des chercheurs d'emploi, 4 groupes de 5 participants (référents et stagiaires mélangés) ont ainsi produit les résultats suivants :

1- Les représentations mentales du travail :

« Travailler aujourd'hui, c'est : (du plus important au moins important)
-une rencontre avec l'autre, des échanges qui passent par la parole, l'écoute, la compréhension, la lecture et l'écriture, dans un objectif d'évolution personnelle
-une organisation quotidienne et des besoins en termes de transport
-une réflexion sur le futur, travailler sur l'avenir, anticiper
-une utilisation de sa personne qui demande une adaptabilité à un rythme de travail soutenu ; mais cela est synonyme de stress et de souffrances
-un réconfort, du bonheur, des vacances
-une série de contraintes, de pressions, d'ennuis, et des relations complexes et difficiles à la hiérarchie
-un gain d'argent pour assurer une sécurité et une survie »

2- Dans ce contexte, à quoi devrait servir un accompagnement à la recherche d'emploi ? :

« L'accompagnement à la recherche d'emploi doit servir à : (du plus important au moins important)
-échanger et dialoguer pour encourager, rassurer
-apprendre à convaincre, à se raconter
-être mis en relation avec un réseau
-s'interroger et se libérer pour se positionner et se projeter
-planifier et organiser
-construire une route, un chemin
-s'appuyer sur une aide qui ne juge pas mais évalue et apprécie »

3- Analyse faite un commun :

« Ce qui semble s'empiler est une évolution des problématiques :
-la montée de l'individualisation et l'éclatement des familles a pour conséquences de plus en plus de personnes seules qui n'arrivent pas à s'en sortir sans aide
-un assistanat d'état qui détruit la responsabilisation d'autrui, qui permet de survivre mais pas de construire ; l'assisté est un ayant droit mais il n'est pas
-les travailleurs sociaux ont empilé des savoirs, mais ne savent pas innover, seulement appliquer
-une organisation hiérarchique des travailleurs sociaux assez inefficace
-une évolution du travail dans laquelle la personne est de moins en moins amenée à produire quelque chose de concret donc à développer un sentiment de fierté de son travail »

4- Pistes de solution :

« -un accompagnement à la recherche d'emploi plus humain où l'objectif doit être de trouver un emploi enrichissant à un niveau personnel
-considérer ensemble la situation d'arrêt d'activité comme une opportunité vers un changement
-développer des liens au sein de réseaux d'accompagnement avec des chefs d'entreprise, DRH, employés pour les chercheurs d'emploi mais aussi pour que les référents aient une notion plus réelle de l'emploi
-des accompagnants dont l'objectif est d'amener l'accompagné à devenir autonome, en l'encourageant, le responsabilisant mais en ne donnant ni leçon de morale ni jugement personnel
-des groupes de réflexion travailleurs sociaux, responsables du CG et personnes bénéficiaires du RSA sur des thèmes comme les modes d'accompagnement, les aides financières... »

En chaque homme, des richesses sommeillent. Ce sont les graines d'imagination et d'initiative que chacun porte en soi, mais qui ne produiront de fruits tant qu'il n'aura pas réuni les conditions de leur germination.

*« L'être humain est extra ordinaire... »,
Murielle, stagiaire*

Résumé :

Les formations METEOR accueillent de 2005 à 2014 des groupes de personnes bénéficiaires du RSA qui ont toutes en commun une **difficulté à trouver, à garder un emploi ou à s'investir dans une activité professionnelle**. Pour le plus grand nombre de ces personnes, **les solutions se situent au-delà de la crise économique, du manque de qualification, des traits de personnalité ou des compétences**. La réponse se cache derrière quelque chose d'invisible à l'œil, d'imperceptible à l'oreille, d'indicible spontanément : son décodage et la mise en place de solutions durables sont complexes.

Ce document est une synthèse des formations METEOR. Il présente successivement :

- la conception de la démarche, au carrefour de la volonté politique du Département et des enjeux humains
- le choix d'une méthode innovante et d'une pédagogie d'implication des personnes bénéficiaires du RSA à la recherche d'un emploi
- un bilan qualitatif et quantitatif le plus transparent possible
- des perspectives de développement
- une présentation des activités et des outils du Centre de Formation en Psychologie du Travail.

Ce document se veut **transparent** sur la démarche, les outils et les résultats obtenus ; **questionnant et rassurant sur l'interrogation épineuse de la motivation de nombreuses personnes en situation de précarité à s'investir dans un parcours de solutionnement de leurs problématiques**.

Odile BOUDOT
Psychologue du Travail
06.30.13.86.51
ceforpsytravail@gmail.com
www.ceforpsy.com