

Chapitre 17 - Forger un critère pour évaluer le parcours des stagiaires dans un CRP

- Elisabeth Bunel -

La mise en oeuvre de la loi du 2 janvier 2002 a amené les professionnels des institutions sociales et médico-sociales à réfléchir sur l'instauration d'un contrat de séjour définissant les objectifs et la nature de la prestation délivrée aux personnes. Suite à la loi, chaque structure devait s'interroger sur ses bonnes pratiques professionnelles et concevoir un moyen d'évaluer ses actions en faveur des usagers. J'exerce en tant que psychologue du travail dans un Centre de Réadaptation Professionnelle (CRP) et mon institution m'a demandé de mettre en oeuvre en collaboration avec l'assistante sociale, le contrat d'action sociale en faveur de nos usagers, stagiaires de la formation professionnelle.

Les Centres de Réadaptation Professionnelle sont des établissements de formation dits « médico-psycho-sociaux ». En France quatre-vingt sites accueillent ainsi des adultes travailleurs handicapés, orientés par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées MDPH (ex COTOREP). Les travailleurs handicapés étant reconnus inaptes à leur métier de référence ainsi qu'à leur formation de base, bénéficient en CRP d'une reconversion professionnelle de leur choix. Dix mille personnes sont ainsi formées chaque année sur le territoire national. Le projet pour l'utilisateur est de viser une insertion sociale et professionnelle durable en milieu de travail en collaboration avec l'assistante sociale.

Nous avons développé avec ma collègue assistante sociale, une méthode d'évaluation ajustée à l'insertion socio-professionnelle des travailleurs handicapés. Notre vœu était de réduire la subjectivité inhérente à la prise en charge de l'utilisateur travailleur handicapé dans les pôles médico-psycho-social et formation. Il nous importait particulièrement de mettre au point un langage précis à partir d'outils collectifs répondant au plus près à la spécificité de notre action.

Nous poursuivions également un autre objectif : définir un cadre commun afin de mieux communiquer, dans les prises de décisions sur le devenir des usagers, lors des réunions dites de *synthèse*. Il s'agissait bien de dire à partir de quoi et en fonction de quoi, nous nous fondions pour travailler nos propositions d'accompagnement avec l'utilisateur. En d'autres termes, il s'agissait de construire des critères d'évaluation spécifiquement adaptés à l'évolution des stagiaires dans leur cursus de formation.

* Elisabeth Bunel est psychologue du travail dans un Centre de Réadaptation Professionnelle en Région Parisienne

*
* *

Il se trouve que ma collègue assistante sociale et moi-même, participions à titre privé à un collectif de recherche et d'analyse de pratiques nommé *Groupe Edouard Branly*, animé par Francis Alföldi. Les instruments mis en œuvre lors des travaux du groupe sur des situations d'enfants en danger, semblaient pouvoir s'appliquer à l'amélioration de la prise de décision dans un CRP. Je voulais être en mesure d'expliquer concrètement mon travail : échanger dans les limites de mon champ d'action avec un pair et dégager des pistes d'action avec le stagiaire. Les outils d'évaluation issus de la méthode Alföldi avaient un caractère rassurant assorti d'une volonté d'éthique professionnelle. Tout comme le travailleur social devant discerner et réduire le danger encouru par un enfant, je devais réfléchir aux orientations d'action pertinentes avec et pour le stagiaire travailleur handicapé. Enfin, j'espérais pouvoir présenter, synthétiser, pronostiquer des pistes de travail, lors de notre première rencontre en amont de la formation. Ce chantier instrumental a débuté en novembre 2002 ; il se poursuit encore à l'heure actuelle dans la mesure où les critères sont toujours testés et en voie d'évolution.

*
* *

Les critères appliqués par Francis Alföldi à la protection de l'enfance, présentaient le double intérêt de la clarté et de la précision. La méthode permettait d'appréhender globalement des situations humaines complexes, grâce à un cadre rigoureux. J'imaginai moi aussi pouvoir développer facilement un outil clair et simple à utiliser. Pour commencer, ma collègue et moi-même avons déterminé le cadre de l'évaluation, l'objet appliqué à l'institution, le référent (les critères), le référé (les sources d'information). Puis, chacune a élaboré son critère en fonction des spécificités du champ d'action : l'insertion sociale et l'insertion professionnelle.

L'objet d'évaluation dans le cadre du CRP est le parcours formatif et médico-psychosocial du stagiaire ; l'évaluation du parcours a pour finalité l'insertion socio professionnelle de l'adulte handicapé en milieu ordinaire de travail.

Le référé de l'évaluation est constitué par les faits tels que le professionnel les perçoit au travers du filtre de sa subjectivité. Ces informations peuvent provenir de différentes sources :

- dossier médical
- fiche du psychologue orienteur
- dossier de préorientation, bilan de maintien dans l'emploi, bilan de compétences, bilan d'orientation
- propos des stagiaires + comportements en formation
- fiche de l'Assistante Sociale MDPH
- propos des partenaires + comportements rapportés
- retransmission du chef de service qui siège en MDPH
- propos du responsable des admissions
- propos des secrétaires sociales
- propos des formateurs, des animateurs, des intervenants MPS
- fiches d'appréciation des formateurs

- fiche d'évaluation des tuteurs et leurs propos recueillis par les formateurs, par l'assistante insertion sur le comportement en entreprise.

Avant de construire les critères adaptés au champ spécifique, j'ai sélectionné les décisions susceptibles de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires ou d'influer sur leur orientation.

- injonction de comportements, de soins, de stages en entreprises
- arrêt de stage pour raison disciplinaire, médicale
- prolongation de stage pour professionnalisation ou pour l'obtention du diplôme
- réorientation sur une autre formation ou sur un autre projet
- insertion directe en entreprise.

*

* *

La recherche des critères s'est faite lors d'une séance de brainstorming au groupe Edouard Branly. Dans un premier temps, nous avons évoqué tous les points qui nous paraissaient significatifs de la situation des stagiaires. Cette rapide recherche a fait apparaître les six facteurs plus communément admis : une expérience professionnelle antérieure ou une connaissance du monde du travail, le deuil du métier de référence pour lequel le stagiaire entre en formation, un licenciement pour inaptitude assumé, une interruption de travail de courte durée, un projet professionnel défini sur l'initiative du stagiaire, une attitude participative dans le reclassement professionnel. J'ai ensuite synthétisé les caractéristiques importantes en deux items : le *critère prévisionnel de l'adaptation en formation* et le *critère prévisionnel de l'insertion professionnelle*. La présence de redondances entre les deux instruments, correspond au cheminement de ma pensée évaluative au fil des expérimentations. Nous verrons pour quelles raisons à l'heure actuelle, j'utilise davantage le premier critère.

CRITERE PREVISIONNEL DE L'ADAPTATION EN FORMATION

Ce critère permet d'apprécier l'adaptation de l'utilisateur au dispositif formation en tenant compte de son état de santé, du choix de la formation, de son attitude personnelle, de la rupture avec la situation de travail antérieure, le licenciement et la durée de l'interruption de travail ainsi que ses capacités de concentration, d'apprentissage et d'organisation dans son travail.

Niveau 1 : Adaptation optimale

L'état de santé du stagiaire est adéquat, ce qui lui permet d'envisager favorablement son projet formatif. Le handicap ne nécessite pas nécessairement d'aménagement de poste.

La personne déclare être à l'initiative du choix de la formation ou bien accepte finalement celle-ci comme une opportunité même si elle se fait par défaut. L'attitude du stagiaire est de manière générale positive et participative par rapport à son reclassement professionnel en acceptant toutes les aides proposées.

En amont de la formation, le stagiaire a intégré d'une part la rupture avec la situation de travail et d'autre part a assumé le licenciement qui en a découlé. A ce niveau, l'interruption de travail avant l'entrée en centre est très réduite ce qui maintient chez le stagiaire dynamisme et entrain avec une possibilité de se projeter dans l'avenir.

L'adaptation en formation est exemplaire, le stagiaire sait se concentrer, apprend avec facilité, et organise son travail en tenant compte des remarques et des aides éventuelles apportées.

Niveau 2 : Adaptation aléatoire

L'état de santé du stagiaire est défaillant ou instable (quelques arrêts) ce qui rend l'adaptation en formation incertaine. L'aménagement de poste est éventuel mais pas important. Le sujet déclare que la formation n'est pas choisie, qu'elle lui est imposée, cette situation génère des regrets et finalement un faible investissement personnel.

L'attitude du stagiaire reste paradoxale en alternant des phases actives et des phases de découragement.

La rupture avec la situation de travail antérieure reste douloureuse avec un licenciement mal vécu ou en voie de résolution.

L'interruption de travail est supérieure à un an, le stagiaire manifeste quelques doutes qui ont entamé son dynamisme et montre des difficultés à projeter un quelconque désir quant à son avenir professionnel par craintes de l'échec. Le stagiaire évoque un souci au niveau de sa concentration et/ou de l'apprentissage, l'organisation dans le travail est aussi problématique, il souhaite y remédier, débute un travail puis peut ne pas le poursuivre.

Niveau 3 : Adaptation improbable

L'état de santé du stagiaire est précaire (nombreux arrêts avec opérations envisagées, dépendance à un toxique) et/ou son handicap nécessite un aménagement de poste compliqué et coûteux.

Le choix de formation est contesté, le stagiaire ne s'investit pas dans celle-ci et recherche une autre formation sans toujours s'en donner les moyens. L'attitude est oppositionnelle avec un rejet des aides proposées ou de toute démarche visant un quelconque changement de point de vue.

Le discours du stagiaire concernant le licenciement est empreint de rancœur toujours réfutée montrant des croyances erronées et limitantes.

L'interruption de travail est longue, maladie et chômage ont amené le stagiaire à limiter voire empêcher toute projection dans l'avenir altéré par des craintes et peurs diverses. Le stagiaire est peu conscient voire inconscient de ses propres difficultés de concentration,

d'apprentissage en situation formative et d'organisation dans son travail aussi n'entame-t-il aucune démarche de changement en refusant les aides possibles.

CRITERE PREVISIONNEL DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Ce critère permet d'apprécier l'insertion professionnelle du stagiaire en tenant compte de son état de santé, du salaire du futur emploi, de son attitude générale, de ses acquis présents, de sa mobilité géographique, de sa confiance en lui-même et de son expérience antérieure.

Niveau 1 : Insertion optimale

L'état de santé du stagiaire est adéquat ce qui lui permet d'envisager favorablement une insertion professionnelle. Le handicap ne nécessite pas nécessairement d'aménagement de poste. Le salaire de l'emploi visé est équivalent ou supérieur au salaire antérieur ou à la rémunération de la formation.

L'attitude générale envers le travail est positive de même que la recherche d'emploi est effective et le projet professionnel investi. Le stagiaire montre une dynamique orientée vers l'extérieur et une capacité d'adaptation au changement. Il se montre mobile géographiquement et manifeste de la confiance en soi.

Il est en capacité de reconnaître les compétences pratiques et transférables acquises en formation. L'expérience professionnelle passée est valorisante avec peu ou pas de période de chômage. Il se montre capable de réutiliser ses acquis anciens.

Niveau 2 : Insertion aléatoire

L'état de santé du stagiaire est défaillant ou instable ce qui rend l'insertion professionnelle aléatoire. L'aménagement de poste est éventuel mais pas important. Le salaire de l'emploi est légèrement inférieur au salaire antérieur ou à la rémunération de la formation.

L'attitude générale envers le travail est paradoxale : le stagiaire montre une attitude ambivalente ou fluctuante par rapport aux perspectives de changement. La recherche d'emploi est limitée ou repoussée et le projet professionnel flou. La mobilité géographique du stagiaire est réduite mais possible.

Il possède des acquis formatifs peu significatifs au regard de l'objectif et se montre peu conscient de ses capacités et de ses lacunes. Il manifeste des doutes quant à la confiance en lui-même. L'expérience professionnelle passée est réduite ou idéalisée. Les compétences antérieures sont reconnues mais non transférables.

Niveau 3 : Insertion improbable

L'état de santé du stagiaire est précaire ou son handicap nécessite un aménagement de poste compliqué et coûteux. Le salaire lié au nouveau métier est nettement inférieur au salaire antérieur ou à la rémunération de la formation.

L'attitude générale du stagiaire envers le travail est oppositionnelle ou secrète. La recherche d'emploi est inexistante et le projet professionnel non défini. Le stagiaire refuse ou est en incapacité de mobilité géographique. Le stagiaire montre une forte

résistance au changement. Ses acquis formatifs sont faibles ou nuls. Il ne se montre pas conscient de ses limites.

Il manifeste une absence de confiance en lui. L'expérience professionnelle antérieure est rare avec de nombreuses périodes de chômage. Il se montre incapable de réutiliser ses acquis anciens.

Les critères de l'insertion professionnelle et de l'insertion sociale, sont structurés par trois niveaux : favorable, seuil critique, défavorable. On retrouve ici la logique proposée par la méthode initiale en protection de l'enfance. Les variables ont été plus aisées à déterminer pour les deux niveaux extrêmes. Par contre, le niveau intermédiaire où la situation devient critique, s'est avéré plus délicat. La réflexion à partir d'exemples issus de ma pratique, m'a conduite à envisager d'autres variables par soucis d'exhaustivité. J'en ai trouvé quatorze ! A partir de là, une sélection a été nécessaire afin de conserver les aspects les plus pertinents au regard de la mission.

Certaines dimensions n'ont pas été reprises car déjà contenues dans le critère *soutien environnemental* élaboré par l'assistante sociale. Ce qui m'a permis d'alléger le critère d'insertion professionnelle, lequel au final est repassé de quatorze à sept variables. Ainsi ne figure plus l'item *deuil de l'ancien métier* (le métier pour lequel l'utilisateur a été déclaré inapte) cher aux professionnels du médico-psycho-social. J'ai fait le choix de l'inclure dans l'item *attitude envers le travail et capacité de changement*.

En 2002-2003, il semblait que le critère d'insertion professionnelle était pertinent puisqu'il correspondait à notre mission. Pourtant, j'ai peu après identifié l'utilité d'un nouveau critère. Avant d'évaluer l'insertion professionnelle, il me fallait apprécier l'adaptation en formation. Il s'agissait dès lors de scinder les éléments regroupés dans le critère de l'insertion. D'emblée, il m'avait semblé que je travaillais uniquement sur l'insertion professionnelle. J'observais effectivement que dès son entrée le stagiaire s'ajustait à notre dispositif, dans une projection vers le monde professionnel. Cependant il importait lors de la première rencontre, de vérifier l'adaptation au cadre de la formation, plutôt que pronostiquer d'emblée une insertion professionnelle réussie.

Il n'a pas été facile de répartir les variables, dans la nouvelle mouture à deux critères. Ainsi certains traits apparaissaient simultanément dans l'insertion professionnelle et l'adaptation en formation : l'état de santé de l'utilisateur et la question corollaire de l'aménagement du poste en fonction du handicap. En effet, un changement dans l'état de santé peut remettre en cause le projet de formation tout comme l'insertion professionnelle. La question de l'aménagement du poste sur le lieu de travail s'avère en conséquence tout à fait cruciale. Ce problème doit être sérieusement envisagé au moment de l'insertion professionnelle. Car le matériel n'appartient pas à l'utilisateur. L'adaptation du poste peut nécessiter des engagements financiers importants. De ce fait, les délais s'allongent et l'insertion professionnelle aussi.

L'item *projet* entre également dans les deux critères. Dans l'*adaptation en formation*, il s'agit de vérifier que l'utilisateur est à l'initiative de la formation (choix du projet de formation ou contestation au regard du projet professionnel). Dans le critère *insertion professionnelle*, il est plutôt question du choix précis d'un devenir professionnel.

Par ailleurs, l'item *licenciement pour inaptitude assumé ou pas*, intégré initialement au critère *insertion professionnelle* a été déplacé dans *l'adaptation en formation*. En général, la formation oeuvrant, les griefs résultant de l'histoire antérieure sont dépassés pour laisser libre cours à la projection d'un avenir professionnel.

Enfin, *l'interruption de travail* de courte durée avant l'entrée en formation (inférieure ou égale à un an) ou le *chômage longue durée* n'est pas systématiquement significatif d'une insertion professionnelle favorable : une personne qui n'a jamais travaillé mais investit sa formation avec une attitude positive, parviendra à s'insérer. J'ai donc modifié cette variable dans le critère d'*insertion professionnelle*. L'important pour la personne est de reconnaître son potentiel, valoriser ses expériences quelles qu'elles soient, développer sa capacité à réutiliser ses acquis antérieurs vers son nouveau métier. En d'autres termes ce qui importe pour nos stagiaires, c'est d'avoir confiance en eux. J'ai pourtant décidé de ne pas employer le terme *confiance en soi*, car il ne me semblait pas suffisamment précis. J'ai préféré l'item *expérience professionnelle*, plus perceptible dans le discours de l'usager dès le premier entretien. Malgré la nécessité de nuancer, j'ai conservé dans le critère de *l'adaptation en formation*, l'item *interruption de travail* en tant qu'indicateur du dynamisme et du ressort de la personne pendant la formation.

De même, pourrait-on argumenter que la présence de l'item *salaire visé* dans le critère *insertion professionnelle*, serait tout aussi pertinente dans *l'adaptation en formation*. Pourtant, je ne l'ai pas inclus car l'expérience montre que la perspective d'un salaire inférieur constitue un frein à l'entrée en formation, mais pas un empêchement. Le projet de reclassement peut devenir plus important que la rémunération. Même si cette dernière est modique, l'usager choisit d'entrer en formation. En revanche, pour le critère *insertion professionnelle* un salaire inférieur à celui perçu en formation sera le plus souvent rédhibitoire.

En définitive, le plus difficile a été de repérer et sélectionner les composantes des critères, puis leur articulation au sein des niveaux. La dernière étape, la synthétisation en phrases, m'a parue plus ardue pour le critère *insertion professionnelle*. En effet, la rédaction du critère *d'adaptation professionnelle* a été très rapide. Probablement est-ce un effet facilitateur dans l'écriture du second critère ; l'évaluation c'est aussi une affaire d'apprentissage !

*

* *

Après avoir distingué et rédigé les critères *adaptation en formation* et *insertion professionnelle*, j'ai entrepris de les tester de manière systématique depuis 2005. Ces deux outils se nomment aujourd'hui, *critère prévisionnel de l'adaptation en formation* et *critère prévisionnel de l'insertion professionnelle*, pour mieux signifier qu'il s'agit d'un travail de type pronostique comportant une part de subjectivité. La mise en œuvre des critères, s'organise à l'aide de deux tableaux, qui produisent une sorte de photographie sur la situation de l'usager. Recevant, bon nombre de stagiaires avant l'entrée en formation, je remplis ces deux tableaux à l'issue de l'entretien, en premier lieu le critère de *l'adaptation en formation* puis celui de *l'insertion professionnelle*.

CRITERE PREVISIONNEL DE L'ADAPTATION EN FORMATION			
	Niv.1 : Adaptation optimale	Niv. 2 : Adaptation aléatoire	Niv. 3 : Adaptation improbable
L'état de santé Handicap			
Choix de la formation Projet formatif			
Rupture avec l'ancien métier			
Interruption de travail			
Licenciement			
L'attitude générale			
Concentration Apprentissage Organisation			

Tableau 1 : Outil d'application du critère prévisionnel de l'adaptation en formation

CRITERE PREVISIONNEL DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE			
	Niv. 1 : Insertion optimale	Niv. 2 : Insertion aléatoire	<i>Niv. 3 : Insertion improbable</i>
L'état de santé Handicap			
Salaire de l'emploi visé			
L'attitude générale Recherche d'emploi Mobilité - Projet prof.			
Capacité d'adaptation au changement			
Compétences pratiques acquises lors de la formation.			
L'expérience professionnelle passée			
Acquis antérieurs			

Tableau 2 : Outil d'application du critère prévisionnel de l'insertion professionnelle

Il peut sembler difficile d'employer le critère *de l'insertion professionnelle* avant même l'entrée en formation. En effet à ce stade, l'insertion professionnelle est encore loin pour le stagiaire. Toutefois, son utilisation lors de l'admission établit un état des lieux et permet d'engager une comparaison dans le temps. En tout état de cause, il n'est que partiellement complété, certains points n'étant pas systématiquement abordés lors du premier entretien. Il convient en effet d'éviter un effet d'interrogatoire. D'autre part, des items tels que *compétences pratiques acquises en formation* et *capacité d'adaptation* ne pourront être renseignés qu'à l'issue du stage. Certaines déclarations permettent parfois de remplir les deux tableaux pour peu que l'utilisateur ait effectué auparavant une formation ou un enseignement à distance ; mais ce cas de figure reste rare.

Quand je ne reçois pas les éléments requis pour compléter les tableaux de critère, l'échange avec l'assistante sociale m'apporte les informations nécessaires. Il s'agit notamment de l'item salaire, la question de la rémunération passée et future étant traitée par le service social. Le salaire espéré après la formation est estimé ultérieurement avec l'utilisateur. La mutualisation de l'évaluation avec ma collègue autorise la comparaison de nos critères respectifs, l'appréciation d'éventuels risques et le repérage des pistes de travail. Souvent, nous situons les usagers sur des niveaux identiques (vie sociale harmonieuse et adaptation formative optimale par exemple).

*
* *

Il est notoire que cet apprentissage à la construction et la mise en œuvre des critères a engagé un double processus : le chantier a évolué en fonction de ma pratique professionnelle, il a d'autre part éclairé mon fonctionnement. A l'heure actuelle, je travaille davantage sur le *critère prévisionnel de l'adaptation en formation*, car l'insertion professionnelle dont traite l'autre critère, n'est vérifiée qu'à la sortie du stagiaire, voire bien après sa formation. Malgré un suivi de projet sur trois ans après le départ de l'utilisateur, nous sommes parfois sans nouvelles de lui dès la sortie et nous ignorons ce qu'il en est de son insertion. D'où l'importance d'utiliser le terme *critère prévisionnel*.

Finalement, je me sers du critère *insertion professionnelle* dès ma rencontre avec le stagiaire. Lors des rendez-vous suivants, je ne sors pas forcément les tableaux de critère. Par manque de temps ou parce que je l'oublie ! Le projet de réutiliser les grilles lors de l'entretien de sortie, deux à trois mois avant la fin de la formation, est utopique. Il est alors trop tard pour agir. Dans le domaine de la réinsertion par le travail, les risques ne sont pas les mêmes qu'en protection de l'enfance. En effet pour nos stagiaires, la prise de décision est certes importante, mais elle n'est pas vitale. Aussi, je ne reprends les critères qu'en cas de problème notoire avec un utilisateur. J'utilise alors l'outil pour identifier à quel niveau et en fonction de quel item se situe le souci. Il n'est d'ailleurs pas toujours nécessaire de sortir le tableau ou le critère. Le travail d'accompagnement peut aussi se mettre en place avec l'utilisateur sans concrètement sortir les instruments. Les critères restent pourtant les éléments de la trame, ils en constituent le garde-fou. Intégrés par l'utilisateur, ils deviennent constitutifs de sa pratique professionnelle.

J'ai envisagé un temps que le *critère prévisionnel de l'insertion professionnelle*, soit complété au moment où l'usager s'apprête à partir en entreprise, lors de la recherche de stage. J'ai renoncé, car à cette période j'ai parfois cessé de suivre le stagiaire. Le critère ne serait donc renseigné qu'à partir des propos des formateurs ou au regard des rapports de formation.

Contrairement à la réflexion initiale sur le repérage des informations significatives, les éléments actuels du référentiel d'évaluation se résument essentiellement aux propos des stagiaires, à ce qu'ils montrent d'eux, ainsi qu'aux éléments issus de ma subjectivité. Les curriculum vitae parfois arrangés ou oubliés, la non remise des bilans antérieurs, m'obligent à ne fonder l'évaluation que sur les déclarations des usagers. Il arrive cependant que certains éléments soient exploitables : les fiches d'appréciation, mes remarques ou les propos des usagers après l'animation d'un groupe. Quoiqu'il en soit, cette méthode d'évaluation reste pour moi un procédé de synthèse une sorte de révélateur : un instrument pour poser la question : quel investissement possible en formation ?

Depuis la recherche et la mise en œuvre des critères en 2002-2003, notre contexte institutionnel s'est modifié. Quelque peu dégagés du brouillard ayant entouré la mise en place de la loi du 2 janvier 2002, nous savons maintenant comment procéder. L'outil Alföldi a été aidant en ce qu'il a contribué à réduire l'effet de flou caractéristique de cette période. Il nous a soutenus en permettant de s'interroger sur notre pratique, de la clarifier.

Des décisions institutionnelles plus globales ont permis la mise en œuvre d'un contrat de séjour applicable à tous et à portée de chaque usager et professionnel. La réorganisation du fonctionnement interne a conduit à l'interruption des réunions de synthèse entre les différents professionnels. Le contenu de ces réunions a été redéfini. Les orientations des stagiaires ne sont plus discutées en équipe pluridisciplinaire. Les décisions sont maintenant réfléchies en équipe de direction, puis retransmises. Ainsi l'outil Alföldi comme moyen de communication n'a pu être diffusé et partagé avec les autres collègues. Encore eut-il fallu que les différents professionnels développent leur propre critère : médical, pédagogique, etc. Bien que nous ne partagions pas ce travail avec nos collègues, l'assistante sociale et moi-même poursuivons l'échange initié et nous basons sur cet instrument lors de nos accompagnements.

Nous avons chacune développé des critères d'évaluation précis et ajustés au public accueilli par notre structure, des outils expérimentaux permettant d'apprécier l'évolution des stagiaires en formation. Cet apprentissage nous a conduit à identifier de nouvelles pistes de travail, telles que la mise en œuvre d'ateliers méthodologiques, des entretiens de soutien.

Cette démarche m'a beaucoup appris sur ma culture professionnelle, une sorte d'audit personnel de mon fonctionnement. Elle m'a permis de me rendre compte que je ne travaille pas tant l'insertion professionnelle que la conformité à un dispositif. Certains éléments de mes critères peuvent être contestables, voire lacunaires parce qu'ils traitent davantage le versant psychosocial et socio-économique de la personne. Je vois là se dessiner l'opportunité d'une nouvelle perspective

instrumentale : créer un critère orienté vers une appréciation clinique de la situation psychologique de l'utilisateur.