

## AVANT- PROPOS

*« Certes les vocations aident les hommes à se délivrer, mais il est également nécessaire de délivrer les vocations »*

*Commandant Antoine de Saint-Exupéry*

Travailler à l'amélioration continue de la qualité de vie de travail dans un centre de formation dont l'objet est la réinsertion professionnelle de personne handicapée (de mobilité et/ou d'orientation), c'est manifester la conscience qu'il faut mettre la gestion des ressources humaines au service du partage des valeurs afin d'harmoniser les cultures, renforcer les motivations et développer les compétences à travers l'accompagnement.

Travailler sur les valeurs, apprendre, agir en commun, c'est donner une chance de mieux-être à la personne handicapée en réinsertion professionnelle, telle est l'espérance, une garantie de succès pour les professionnels de la formation.

Le chemin à parcourir est certainement long et appelle bien des changements de mentalités, d'attitudes et de comportements.

Fruit d'un travail collectif par les membres de l'ACM, ce texte est la définition du Projet éducatif du Centre de formation Saint Exupéry.

S'il se situe bien évidemment dans une logique de nos différents textes de référence, il a l'ambition de tracer des perspectives réellement novatrices pour la formation de nos stagiaires handicapés en vue d'une réinsertion professionnelle principalement dans le secteur de l'aéronautique.

Notre société doit relever le défi de la formation de citoyens libres, responsables, en capacité d'appréhender les grandes mutations et de peser sur elles, dans le sens du progrès et du respect de l'autre sans marginaliser la personne handicapée.

Atteindre cet objectif suppose, notamment, la nécessité de considérer la personne handicapée, citoyen dans le monde du travail et dans la cité, c'est à dire un acteur autonome, libre de ses choix, respecté dans son droit d'expression, associé aux décisions qui le concernent, en particulier sur son parcours personnel de formation et son projet professionnel qui en découle.

Réussir le pari de la qualité d'une formation adéquate, bien ciblée, et de la réussite de tous exige la définition d'objectifs clairs assignés par le centre de formation, ainsi qu'un changement profond dans la conception des pratiques éducatives et pédagogiques.

Notre centre de formation a des responsabilités à assumer en matière de formation, il a l'obligation d'apporter à tous les stagiaires handicapés, les savoirs et les compétences nécessaires pour qu'ils construisent leur propre identité, leur parcours professionnel,

social et culturel ; pour qu'ils accèdent à une citoyenneté active. Il a aussi une obligation de résultat pour chaque stagiaire. Il doit faire porter ses efforts sur les personnes handicapées les plus vulnérables et en difficulté de réinsertion.

Toutes les personnes handicapées sont différentes, notre centre de formation ne saurait en faire abstraction. Centrée sur les stagiaires, et non sur les disciplines enseignées, c'est à notre centre de formation de s'adapter aux stagiaires, et non l'inverse. La prise en compte de ces différences constitue la problématique de toute pédagogie de la réussite. Nous sommes des formateurs responsables et en tant que tels, nous revendiquons d'être impliqués dans la réflexion et la mise en œuvre de ces processus d'apprentissages.

Le stagiaire doit progressivement avancer dans ses apprentissages, en fonction de son développement personnel et de ses capacités intellectuelles. Ses rythmes de vie et d'acquisition doivent être respectés.

Notre projet dessine les contours d'un service public de formation républicain, qui ne peut exister sans idéal de démocratie, sans égalité des droits des citoyens et des stagiaires, sans volonté d'émancipation, sans transmission des valeurs par le biais d'un accompagnement de qualité.

## INTRODUCTION

En 2009, un peu plus de dix ans après sa naissance, l'ACM finalise son projet de création d'un centre de formation en vue de la réinsertion professionnelle de personnes handicapées.

Ce document, texte de synthèse de toutes les idées et propositions élaborées au cours de ses années successives, constitue un acte majeur d'émancipation de l'association.

Au cours de la décennie qui va suivre, ce document sera la référence, le fil conducteur de l'action du centre de formation et prône une formation articulée autour d'un idéal d'égalité des chances, une formation qui prend en compte toutes les personnes handicapées accueillies au centre de formation pour les conduire au plus haut niveau de ce qu'ils peuvent réaliser, un centre de formation qui permette à tous de réussir.

Ce Projet Educatif définit clairement un idéal de société et des conceptions pédagogiques étroitement liées à cette vision de la société. Considérer les stagiaires comme acteurs de leur propre formation, mettre en exergue leur rôle irremplaçable dans ce processus de formation, affirmer que tout parcours de formation doit tenir compte des droits du stagiaire, que ce centre de formation est un lieu d'épanouissement et de réussite pour tous, proposer des cycles de formation sans rupture entre eux doit être considéré, à bien des égards, comme une véritable révolution culturelle dans le monde de la formation et de la réinsertion professionnelle.

Notre projet vise à atteindre cet objectif. Il se veut profondément novateur, bousculant les préjugés. Il sera peut-être considéré subversif, dans la mesure où il marque aussi une étape nouvelle dans l'affirmation de la mise en exergue de nos valeurs humanistes (Valeurs provenant du secteur de la formation : professionnalisme, courage, franchise, confiance, etc. Valeurs provenant du secteur de l'aéronautique : rigueur, autonomie, humilité, sens de l'honneur, etc.) et de la mise en place du concept d'accompagnement du stagiaire et des attitudes que doivent développer les formateurs (respect de la personne, empathie, disponibilité, écoute, etc.).

Atteindre cet objectif suppose :

- une prise de conscience de tous les acteurs concernés,
- la nécessité de considérer le stagiaire, citoyen dans le centre de formation et dans le monde du travail,
- un changement profond dans la conception des pratiques éducatives et pédagogiques.

Cette politique de formation ne saurait se concevoir hors d'une perspective d'éducation tout au long du parcours de formation et du parcours de réinsertion et implique :

- la définition de la finalité et des objectifs de la formation,
- la primauté de la formation intellectuelle et du développement de la capacité et du goût à apprendre,

Cela induit :

- une conception adaptée du centre de formation par une réelle diversification des parcours de formation,
- la prise en compte des acquis, tout au long des temps de formation ou des temps de travail et leur validation,
- une approche totalement différente de l'évaluation et de la certification.

La rapidité des évolutions techniques (le multimédia, Internet ....) et la mise en service des nouvelles technologies de communication entraîne de profonds bouleversements au niveau même des sources de connaissances, prenant de plus en plus le pas sur la formation en tant que transmetteurs de savoirs. En conséquence, cela conduit le centre de formation à définir son rôle, la mission des formateurs et les pratiques pédagogiques. Il ne s'agit plus seulement d'enseigner, mais de donner aux stagiaires la capacité à rechercher, à comprendre, à organiser les informations qui leur parviennent de sources multiples. « Apprendre à apprendre », donner le goût d'apprendre, construire une capacité d'analyse, d'esprit critique, rendre accessible à tous, les nouveaux outils de communication, sont désormais des objectifs incontournables. C'est la raison pour laquelle, notre centre de formation mettra en place des cours en présentiel (face à face pédagogique du formateur et d'un groupe de stagiaires) et des cours en autoformation par le biais de l'Enseignement Assisté par Ordinateur (EAO).

Les enjeux de la formation en réinsertion professionnelle au profit de personne en situation d'handicap dans le secteur de l'aéronautique pèsent sur l'organisation du système de formation : qualité, répondre aux attentes des entreprises et des professionnels de l'aéronautique, la formation continue et même sur la reconversion elle-même. C'est-à-dire comment mettre en place des formations adaptées, sans diminuer les objectifs de formation et sans augmenter les coûts de formation pour un métier considéré.

Faute de moyens (crise économique, budget déficitaire, croissance en berne), d'autres solutions que la prise en charge des stagiaires, s'imposent. On distingue deux voies :

- Disposer d'une documentation de référence complète (manuel de formation, référentiel de formation, projet éducatif, projet d'établissement, etc.) à disposition des formateurs et des formés.
- Dispenser une formation adaptée au profit des stagiaires handicapés, en répondant aux objectifs du centre de formation.

Etre formateur en entreprise, dans un organisme de formation ou enseignant dans une institution scolaire repose sur certaines attitudes et compétences pédagogiques semblables. Le métier de formateur dans un centre de formation de réinsertion professionnelle a des similitudes avec celui des établissements d'enseignement supérieur et avec les autres écoles supérieures professionnelles. Une sorte de permanence des fondamentaux de l'enseignement avec des caractéristiques propres à l'enseignement du secteur de l'aéronautique.

Nous considérons que former est un métier qui, comme tel, requiert une formation professionnelle et doit offrir en plus des savoirs indispensables, des savoir-faire et des savoir-être.

Si tout le monde s'accorde à considérer que former c'est d'abord maîtriser la discipline que l'on est supposé enseigner, limiter l'acte pédagogique à ce seul critère n'est plus suffisant.

Former, c'est surtout prendre conscience que l'on ne sait pas tout sur un sujet (et qu'il n'y a pas de honte à avouer que l'on ne sait pas tel ou tel aspect des choses) et ensuite se poser continuellement des questions en terme d'efficacité, de responsabilité, d'opportunité :

- comment les stagiaires ont-ils appris ?
- quels sont leurs pré requis ?
- comment prendre en compte l'hétérogénéité du groupe de stagiaires ?

Ce métier de formateur ne peut s'exercer, nous semble-t-il, qu'avec la volonté presque quotidienne de rechercher l'information et la formation qui permettent d'améliorer ses connaissances et ses compétences.

Ce projet éducatif ne questionne pas les compétences des formateurs et des divers corps de métier, considérant que le professionnalisme et ses parcours de formation sont acquis dans notre centre de formation, ou en voie d'acquisition, mais il renvoie tout particulièrement aux représentations et aux valeurs.

Des possibilités d'aide existent autour de nous, mais la première est en nous, dans l'Homme. Elle consiste entre autre à faire preuve de courage, d'honnêteté et de respect pour accepter les remises en cause qu'imposent les situations spécifiques ou nouvelles : ce sont nos propres valeurs de vie.

D'autres existent autour de nous, elles sont de nature sociale ou d'ordre divin, ce sont les valeurs héritées du passé et de la tradition, ou bien de la religion et des croyances.

Au crédit de ce projet éducatif, nous devons attirer l'attention sur les réalités connues de notre société, mais insuffisamment questionnées sur les valeurs dans le monde de la formation (même si celui-ci se plait à véhiculer des notions de valeurs qui ne sont plus ou mal reconnues par la société dont la laïcité a lavé toute notion en provenance du religieux et donc difficilement admises par nos citoyens) et le sens des actions auprès des stagiaires, ce qui constitue un véritable déni de reconnaissance vis-à-vis des formateurs qui se dédient à l'accompagnement, l'éducation et la formation des personnes handicapées. Mais on est également en droit de se poser la question des valeurs partagées et développées au sein de notre centre de formation.

### **Nous nous sommes donc interrogés sur les valeurs.**

Les stagiaires attendent du formateur qu'il leur apprenne ce dont ils ont besoin pour réussir leurs devoirs, leurs contrôles, leurs examens. Cette mission de former est inséparable de celle du pédagogue qui sait entraîner à la réussite, reconnaître et apprécier avec justesse les efforts entrepris. Donc, le formateur au delà de son rôle de formateur et de professionnel de la pédagogie a également un rôle d'accompagnateur : il s'engage corps et âme dans sa mission de formateur, d'instructeur, d'éducateur, d'enseignant. L'activité professionnelle des formateurs doit nous amener à réfléchir sur les notions de valeurs que doivent partager des hommes et des femmes dans le cadre de l'accompagnement d'un stagiaire en situation d'handicap et en situation de réinsertion professionnelle.

**Nous nous sommes donc interrogés sur l'accompagnement.**

Ce projet éducatif, réalisé au plus près du terrain, montre à quel point la réussite des stagiaires et la construction de leur motivation aéronautique sont tributaires de l'engagement et du professionnalisme des formateurs dont nous partageons le métier au quotidien, les doutes et les joies, mais aussi l'angoisse et parfois la lassitude.

La notion de valeurs partagées doit s'inscrire dans un contexte précis, s'adapter à un cadre précis et s'inscrire dans un projet. Comme toute nouvelle idée, organisation ou structure, elle ne peut exister sans être réfléchie et structurée.

Le développement en amont des différentes notions de valeurs est nécessaire pour qu'il réponde au mieux aux besoins et aux attentes des stagiaires, des formateurs et s'inscrit dans la « déontologie de formation » et « l'éthique dans la formation ». Ainsi le concept d'accompagnement est un outil adapté et nécessaire pour faire partager nos valeurs.

Une maîtrise des méthodes praticiennes et managériales est par conséquent indispensable pour motiver et impliquer l'ensemble des acteurs dans cette démarche.

## TITRE°1

### LES OBJECTIFS POURSUIVIS DE CE PROJET EDUCATIF

Nous allons essayer de placer, au sein de son contexte, les objets centraux de notre projet éducatif. Nous devons alors penser – stagiaire handicapé en situation de réinsertion professionnelle - dans tout cet espace multidimensionnel qui est le sien.

La difficulté dans l'accompagnement d'un stagiaire réside en grande partie dans la multiplicité des acteurs (formateurs internes et externes/stagiaires). Chaque individu est différent, ainsi l'accompagnement d'un stagiaire ne peut être qu'individualisé et personnalisé. Les concepts de l'accompagnement sont précis mais la façon de les mettre en place, de les pratiquer et de les vivre repose sur les liens, sur la communication, sur la connivence, sur la réciprocité entre le formateur et le stagiaire.

#### 1. Réaffirmer nos valeurs

La première question porte sur la définition des valeurs. Les « valeurs dans la formation » proviennent-elles du domaine de la tradition, de la culture, ou sont elles transmises simplement par la parole ou la pratique ? Mais de quelles implications précises s'agit-il, dans le contexte de notre centre de formation ? Comment relier les valeurs et les savoir-faire et dans quelles finalités ? Qu'entendons-nous par valeurs communes ? Et peut-on apprendre à partager ces valeurs dont on parle ou dont on ne parle pas ?

##### ⇒ La laïcité :

La laïcité, principe fondamental inscrit dans la Constitution de notre République, se définit comme un humanisme généreux d'égalité, de liberté, de fraternité, de tolérance et de respect, visant à l'universalité. Elle s'applique à toute forme de pensée, qu'elle soit religieuse, politique ou philosophique et non simplement par rapport aux Églises. Elle se fonde sur le respect de l'individu, porteur de sa liberté et de ses droits propres ; personne ne pouvant décider pour lui ou s'exprimer en son nom sans son accord. L'intérêt général et sa traduction concrète, le service public, sont le support de cette laïcité. Notre centre de formation en est le creuset et le pivot, en donnant à chacun le moyen d'acquérir et de partager liberté de conscience et valeurs démocratiques.

##### ⇒ La citoyenneté :

Le citoyen, tel que nous le concevons, quelle que soit sa nationalité, adhère pleinement aux valeurs républicaines de liberté, d'égalité et de fraternité, auxquelles se rattachent la solidarité et la laïcité. Ces valeurs sont fondamentales pour l'apprentissage de la citoyenneté. Le citoyen est donc un homme libre, conscient de ses droits, mais aussi de ses devoirs envers la société, soucieux du bon fonctionnement de celle-ci, du bien commun et de l'action collective. Acteur dans la cité, le citoyen se doit d'être critique et responsable.

La citoyenneté se construit progressivement par l'acquisition de savoirs, de savoir-faire, de savoir-être. C'est par le développement de l'esprit critique, de l'écoute et du sens du respect de l'autre, de l'autonomie, de la solidarité, de la responsabilité que l'école éduque à la citoyenneté. Celle-ci n'est pas enseignée seulement sous la forme d'un cours. Elle ne se rattache à aucune discipline particulière, mais imprègne tout le

dispositif de formation. Elle est mise en avant à tout moment, et en tout lieu de la vie au sein de centre de formation, en chaque occasion propice, et dans des situations spécialement aménagées.

Le comportement et les pratiques pédagogiques des formateurs restent la référence de toute démarche de formation à la citoyenneté, telle que nous la concevons. Notre centre de formation a un rôle important à jouer : il est un lieu de la transmission des valeurs, de l'apprentissage du respect d'autrui et de la socialisation.

⇒ Le service public :

Notre centre de formation ne peut exister sans idéal de démocratie, sans égalité des droits des citoyens et des stagiaires, sans volonté d'émancipation, sans transmission de valeurs.

Dans ses formes d'organisation et dans ses contenus d'enseignement, il doit répondre aux besoins de notre société et du monde du travail, permettre l'égal accès de tous à une formation de qualité et offrir à chacun la possibilité d'y parvenir par les voies de son choix.

⇒ Le stagiaire citoyen :

Le centre de formation affirme que les stagiaires, même avec un handicap lourd, sont en capacité de s'exprimer et de décider. Il rejette toute parodie de démocratie et exige une démocratie de participation dans laquelle le droit d'expression peut s'exercer, le droit à la parole est respecté, les stagiaires sont associés aux décisions qui les concernent, en particulier sur leur projet personnel de formation.

La participation des délégués de stagiaires aux différentes instances (conseil de vie sociale, etc.) et l'exercice de leurs droits sont à améliorer. Leur droit d'expression doit y être respecté. L'implication des stagiaires dans la définition des règles de vie commune est une nécessité.

## **2. Le parcours de la réussite : le concept d'accompagnement**

La deuxième question concerne la notion d'accompagnement : comment devenir un meneur d'hommes, un accompagnateur de stagiaires et plus particulièrement de stagiaires en situation de handicap ?

- Accompagner, est-ce donc bien l'alliance d'un formateur avec ses stagiaires pour accomplir sa mission de formation et dans le cadre d'un « code d'honneur », celui du domaine de l'aéronautique ?
- Accompagner, est-ce donner une mission claire avec les moyens pédagogiques de l'exécuter ? Chaque action de formation doit-elle être réfléchie et conçue avec l'obsédante pensée de celui qui aura à la réaliser ?
- Accompagner, est-ce donner du sens, informer sur le pourquoi et le comment, expliquer sans relâche l'impact de chaque action ?
- Accompagner, est-ce aussi être un formateur à la fois enseignant et éducateur ? Ce rôle pédagogique est-il fondamental pour expliquer les règles de comportement et de conduite d'un pilote, d'un mécanicien, d'un personnel de maintenance, etc ?

La réussite du stagiaire, de tous les stagiaires, est une priorité absolue. Elle ne peut pas être laissée aux aléas des inégalités sociales, ceci d'autant moins, que l'égalité des chances si souvent proclamée, n'est réalisée nulle part. Elle implique une modification



profonde des conceptions et de la démarche pédagogique, un changement des mentalités, des attitudes, des comportements, des rapports entre les formateurs, ainsi que de leurs relations avec les stagiaires. Il s'agit d'une démarche d'accompagnement.

Notre système pédagogiques a l'obligation de :

- permettre à chaque stagiaire d'acquérir des connaissances (savoirs), des compétences (savoir-faire) et de construire son identité (savoir-être),
- conduire chaque stagiaire au plus haut de ses potentialités pendant sa formation, afin qu'il la quitte avec le maximum d'atouts pour profiter tout au long de sa vie professionnelle de nouvelles occasions de formation,
- certifier la formation de chaque stagiaire par des certificats de formation ou diplômes reconnus nationalement, valider les autres acquis non traduits dans un diplôme, en termes de connaissances, de compétences, de capacité à les utiliser.

Quels que soient ses handicaps ou ses difficultés, chaque stagiaire a des capacités. Notre centre de formation doit les reconnaître, les exploiter au mieux, stimuler ses potentialités variées, physiques et intellectuelles.

⇒ Le stagiaire acteur de sa formation :

Pour notre centre de formation, la formation contribue à l'épanouissement de l'individu, amène l'Homme à devenir un citoyen responsable, conscient de ses droits et de ses devoirs dans une société libre, pluraliste et démocratique.

Accompagner c'est :

- aider le stagiaire à se forger une personnalité autonome,
- le rendre apte à appréhender son environnement, à se l'approprier, à le partager, à le maîtriser,
- permettre l'acquisition de savoirs, favoriser sa créativité,
- former nos stagiaires capables de communiquer

Tous les enseignements concourent à la construction de l'Homme. Notre centre de formation est le lieu de la réussite de tous et lutte contre les inégalités.

Le stagiaire est acteur autonome de sa propre formation dans le respect de ses rythmes d'acquisition et de vie. L'innovation pédagogique et le contrat pédagogique, prennent toute leur place et font l'objet d'une démarche progressive et attentionnée, dans le seul intérêt des stagiaires. Transdisciplinarité, concertation entre les formateurs travaillant en équipe pédagogique et les membres de l'ACM, auto-évaluation et valorisation des échanges entre stagiaires, orientation librement choisie, sont au cœur de la problématique du projet éducatif de notre centre de formation.

⇒ Une pédagogie centrée sur le stagiaire :

Une démarche pédagogique centrée sur le stagiaire implique une remise en cause permanente des modes d'acquisition, d'appropriation et d'utilisation des savoirs par chaque stagiaire, et du sens que ces derniers donnent aux apprentissages.

Les formateurs, co-éducateurs responsables, sont impliqués dans la réflexion et la mise en œuvre des processus d'apprentissage.

Il est nécessaire que notre centre de formation évolue en permanence pour offrir les conditions de la réussite de tous :

- des activités pédagogiques diversifiées en synergie entre les disciplines,
- des rythmes adaptés à l'handicap des stagiaires,
- des locaux équipés, confortables et accueillants,
- des évaluations formatives et constructives,
- des remédiations appropriées et mises en œuvre dès l'apparition de la moindre difficulté,
- une orientation choisie et positive,
- des équipes administratives dynamiques et innovantes,
- des équipes pédagogiques qui travaillent pour la réussite de tous,
- une formation continue et permanente de qualité pour formateurs.

Les stagiaires sont différents du fait de leur handicap et de leur parcours de vie, notre centre de formation ne saurait en faire abstraction. Centrée sur le stagiaire, et non sur les disciplines enseignées, c'est à lui de s'adapter aux stagiaires, et non l'inverse. La prise en compte de ces différences constitue la problématique de toute pédagogie de la réussite. Pour intégrer la spécificité de chaque stagiaire, un contrat pédagogique est conclu avec lui ; ce contrat, finalisé dans le cadre du projet d'établissement lui fixe, pour une période déterminée, les objectifs précis à atteindre.

Il détermine les référentiels qui définissent les critères de progression.

Dans cet objectif, les formateurs impliquent personnellement chaque stagiaire, en spécifiant clairement avec lui, les modalités de contrôle et d'évaluation. Ainsi, celui-ci devient acteur de sa propre formation. Ils ont le souci du respect du stagiaire, s'interdisent tout comportement d'indifférence ou de mépris. Ils acceptent d'entendre sa critique et de se remettre en question. Ils travaillent en équipe et s'interrogent constamment sur les résultats de leur démarche pédagogique.

Notre centre de formation est ouverte à tous, il intègre les stagiaires quelque soit leur degré d'handicap, en leur offrant des aménagements adéquats et une pédagogie adaptée dans le cadre d'une convention d'intégration individuelle. Ainsi, chacun d'eux accédera à un métier dans le secteur de l'aéronautique compatible à son choix initial et compatible avec son handicap.

⇒ Les étapes de la formation :

La formation proposée initiale comprend la formation générale et la formation professionnelle, l'une ne pouvant se concevoir sans l'autre. La formation professionnelle vient en complément de la formation générale (ou formation de remise à niveau pour certain stagiaire) au moment choisi par le stagiaire.

Formation professionnelle et formation générale apportent à chaque stagiaire une culture générale dans laquelle la culture scientifique et technique a une place pleine et entière car elle s'adapte à l'évolution des métiers de l'aéronautique et des technologies associées. Elle rejette également tout système qui placerait l'entreprise en position de décider seule des contenus d'enseignement professionnel.

⇒ Les nouvelles technologies :

Notre centre de formation s'efforcera d'intégrer les nouvelles techniques : informatique, télématique, robotique, autoroutes de l'information ...

Que notre centre de formation recoure à ces outils techniques, les technologies nouvelles, est une évidente nécessité. Toutefois, on ne peut faire l'économie d'une réflexion de fond quant aux modalités et aux objectifs poursuivis. Ces outils doivent trouver leur place dans notre centre de formation, avec pour seul objectif d'être au service de la pédagogie et de la réussite du stagiaire. De même qu'il serait absurde de rejeter la technique au nom de la tradition pédagogique, il serait dangereux de mythifier la technologie. Laisser croire qu'elle réglerait toutes les difficultés d'apprentissage ou serait porteuse d'un égal accès à l'information, donc de l'égalité face à la formation, relèverait de la malhonnêteté.

Il est donc bien du devoir de notre centre de formation d'offrir à chacun l'occasion de s'initier, de se familiariser avec un outil tel que les micro-ordinateurs qu'il lui faudra maîtriser.

Notre centre de formation approuve l'introduction d'outils nouveaux, mais affirme que cela ne peut se faire sans définition des objectifs et formation des personnels, tant au plan technique que pédagogique. C'est pourquoi, il revendique que tout stagiaire sortant du système de formation maîtrise l'utilisation des nouvelles technologies indispensables à son insertion sociale et professionnelle.

⇒ L'évaluation :

L'évaluation doit permettre aux stagiaires de se situer individuellement par rapport aux acquisitions fondamentales exigées, de découvrir, d'améliorer, de valoriser leurs capacités. Elle doit les aider à mobiliser leurs énergies et à orienter leurs efforts pour combler leurs lacunes. Elle sert aussi à guider le stagiaire dans son projet personnel, son orientation et son parcours de formation.

Pour le formateur, l'objectif de l'évaluation est d'apporter une information sur les compétences de chaque stagiaire, sur ses acquisitions scolaires, sur ses progrès, et de préciser ses difficultés. Elle lui permet de mieux ajuster sa pédagogie à chaque stagiaire et au groupe, ou d'un cycle de formation.

Elle est un instrument utile de mesure de la pertinence et de l'efficacité de l'intervention de l'équipe pédagogique, et du projet d'établissement.

Tout processus d'évaluation est à envisager dans le cadre d'un projet global. Ses finalités sont connues de tous : stagiaire, formateur et financeurs de formation. Notre centre de formation se prononce pour une évaluation positive, qui stimule la motivation du stagiaire et favorise l'autoévaluation, en intégrant les notions de progrès et de compétences transversales. L'amélioration des pratiques d'évaluation nécessite une définition claire des compétences à acquérir et des contenus de formation correspondante, et leur connaissance par tous.

L'évaluation ne s'applique pas seulement aux stagiaires, mais également au système éducatif lui-même. Elle contribue à son amélioration en mesurant ses évolutions, la progression des cohortes de stagiaires ..... Elle est un outil qui permet d'ajuster les orientations et les stratégies pédagogiques, les contenus, les méthodes, les structures.

⇒ L'orientation : pour un meilleur parcours de formation :

S'orienter, c'est choisir : en conséquence, l'orientation doit être conçue comme un processus continu et positif qui responsabilise les stagiaires dans leur décision. Le plan d'information et d'orientation est un volet capital de tout projet d'établissement qui veut promouvoir la réussite de tous les stagiaires.

Alors qu'elle est présentée comme une démarche positive, l'orientation est devenue "l'épée de Damoclès" au-dessus de la tête des stagiaires pour lesquels elle signifie, dans bien des cas, exclusion. L'orientation a pour seul objectif, de conduire tous les stagiaires à élaborer leur projet personnel de formation grâce à une information progressive, complète et objective, sur les métiers, sur les possibilités professionnelles, les parcours de formation qui y conduisent, la réalité économique, les débouchés possibles dans le secteur de l'aéronautique.

Initié à l'auto-évaluation très tôt, le stagiaire pourra mieux choisir et mesurer les conséquences de ses choix.

Ce projet est évolutif, il est tributaire de la faisabilité des études, de la réalité du terrain, des capacités du stagiaire. Il est important qu'ils soient clairement informés des pratiques d'évaluation, des enjeux de telle ou telle filière ; qu'ils aient connaissance des annotations des formateurs; que des rencontres régulières aient lieu avec tous les autres partenaires (formateur principal, tuteur, directeur du centre de formation, conseiller d'orientation...).

C'est par des rencontres fréquentes avec les acteurs économiques, organisées dans le cadre de cette formation, que les stagiaires pourront se faire une idée plus juste et plus objective des métiers et des débouchés, sans pour autant être enfermés dans la réalité économique du moment, ni subir les choix économiques et politiques.

Il est nécessaire de prévoir, dans l'emploi du temps des stagiaires, de manière transversale, une période dévolue uniquement à l'orientation, au cours de laquelle interviendrait l'ensemble des personnes susceptibles d'apporter aide et information. Tout stagiaire doit pouvoir modifier, à tout moment, ses choix d'orientation, et changer de formation par la mise en place de passerelles.

⇒ Le stagiaire respecté dans ses rythmes de vie :

La prise en compte des besoins prioritaires et spécifiques des stagiaires est une des revendications premières de notre centre de formation. Dans ce domaine, comme dans bien d'autres, la réflexion et la concertation de l'ensemble des partenaires sont indispensables. Elaborer un projet global d'aménagement des rythmes de vie, centré sur le stagiaire, demeure une démarche difficile, car il faut tenir compte des handicaps et des soins thérapeutiques associés sans troubler le rythme des autres stagiaires.

La priorité doit être donnée à l'organisation de la journée. Notre centre de formation est favorable à toutes les expériences d'aménagement équilibré du temps quotidien qui prennent en compte les rythmes chronobiologiques et chronopsychologiques des stagiaires et s'inscrivent dans un projet local. Il s'oppose à tout projet qui ne prendrait pas en compte prioritairement l'intérêt des stagiaires et contribuerait à renforcer les inégalités. L'handicap du stagiaire est une variable première et essentielle dans l'approche qui doit être faite de ces rythmes.

L'organisation d'une journée respectueuse des rythmes du stagiaire tient compte des temps forts de vigilance, des temps de moindre capacité de concentration intellectuelle, et introduit des plages de repos. Nous militons pour une séquences de formation d'une

heure, décomposée de la manière suivante : 45 minutes de cours (présentiel ou autoformation) et 15 minutes de détente ou de soins. De même, la tranche horaire du début d'après midi doit être consacrée à des activités mobilisant une moins grande capacité d'attention.

### 3. Nos orientations

« Si l'on désire, comme le besoin s'en fait de plus en plus sentir, former des individus capables d'invention et de faire progresser la société de demain, il est clair qu'une éducation de la découverte active du vrai est supérieure à une éducation ne consistant qu'à dresser les sujets à vouloir par volontés toutes faites et à savoir par vérités simplement acceptées. »

Jean Piaget (Psychologie et pédagogie. Paris, Denoël, 1969, p. 45)

La diversité et la complémentarité des domaines d'activités dans lesquels nous intervenons créent une richesse pour le centre de formation. Nous défendons les valeurs spirituelles chrétiennes en complémentarité aux valeurs humanistes de laïcité et d'épanouissement individuel avec l'accès au travail pour tous, même pour la personne handicapée. Par l'action collective, l'ouverture d'esprit et la rencontre, nous favorisons la solidarité, la mixité sociale et la démocratie participative.

Notre projet éducatif est rédigé pour trois ans avec un cadre aux orientations fortes. Il pourra être réactualisé chaque année par avenant.

Notre projet éducatif prend en compte des problématiques sociétales et des interrogations aux entrées transversales. Il décline notre volonté éducative dans chacun des domaines d'activité : Accompagnement - Education et Citoyenneté - Apprentissage, affirme nos exigences de travail et de réflexion auprès de nos partenaires, ainsi qu'auprès de chaque acteur du réseau de réinsertion professionnelle.

Notre volonté est d'agir pour l'égalité des chances. C'est par l'accès à la formation que nous permettons à chaque personne handicapée de s'affirmer, de s'intégrer dans la société, dans le monde du travail et d'être partie prenante de son évolution. Le centre de formation Saint Exupéry œuvre pour la construction de l'esprit critique, en favorisant la connaissance, l'expérimentation et la rencontre.

« Nous nous inscrivons dans un dialogue avec les diverses institutions et les mouvements représentatifs avec un esprit d'indépendance, de liberté de conscience et d'incitation à l'engagement citoyen. »

**A travers l'ensemble de nos activités**, nous affirmons notre volonté de participer à la construction d'un monde où les relations entre les individus, et plus particulièrement entre les individus valides et les individus fragilisés par un handicap, permettent à tous de vivre décemment notamment dans le monde du travail, d'affirmer leur identité sans domination ni exploitation, dans le respect de leur environnement.

**A travers nos actions**, nous luttons contre toutes les formes d'inégalité, de ségrégation et de discrimination.

**A travers nos projets**, et dans chacune de nos différentes formations, nous combattons l'ignorance et l'obscurantisme en favorisant la mixité sociale et la tolérance.

Nous soutenons une démarche concrète sur les enjeux nationaux, européens et mondiaux :

- en luttant contre les disparités de traitements et pour le respect des droits fondamentaux,
- en mettant en place des actions de solidarité,
- en développant des échanges avec le monde du travail,
- en favorisant un échange avec les différentes entreprises aéronautiques en particulier.

Nous encourageons le décloisonnement, le partage et la mutualisation des compétences, tant dans notre fonctionnement interne, que dans les projets menés par notre centre de formation et par l'ACM :

- entre les stagiaires, les salariés, les bénévoles et les administrateurs,
- avec les partenaires institutionnels et les élus locaux,
- avec les autres centres de formation et principalement ceux de la réinsertion professionnelle,
- entre les différents acteurs éducatifs des territoires dans lesquels nous organisons des activités.

## TITRE°2

### LE CONCEPT DES VALEURS

Roger-Pol DROIT<sup>1</sup> dit de l'éthique : « *Tout le monde parle d'éthique : affaires, sports, médias, médecine...le terme concerne aussi la vie quotidienne* ». Ainsi nous ne nous aventurerons pas dans une recherche approfondie et philosophique sur l'éthique. Nous nous contenterons de nous appuyer sur l'assertion du même auteur : « *Le meilleur guide, pour l'éthique, c'est toujours le souci des autres* ».

Ainsi nous avons cherché à comprendre et à définir l'éthique, les valeurs en étudiant ses origines, ses significations, ses applications, ses conséquences, ses obligations et ce qu'elles nous autorisent, ainsi que ses traductions concrètes dans la formation.

Le concept des valeurs est au cœur de notre travail. En interrogeant concrètement la notion de valeurs, notre travail dans le domaine de la formation nous permettra de réfléchir et d'appréhender le franchissement du seuil à partir duquel le stagiaire (l'être inconnu), malgré ses handicaps techniques et cognitifs, sa motivation aéronautique fragile, est un stagiaire à part entière (l'être reconnu et estimé).

#### 2.1 Les valeurs, regard d'aujourd'hui :

Les valeurs communes sont des références à partir desquelles les équipes de travail, les groupes humains, les individus procèdent à des choix, posent des actes et s'engagent. Pierre PEYRE<sup>2</sup> dit : « tout ce qu'il nous importe fondamentalement de réaliser. Tout ce qui donne un sens à la vie ». Mais par rapport à notre projet éducatif, nous retenons aussi que les valeurs sont des éléments fondateurs de l'engagement et de l'éthique de conviction car sans valeurs toute institution de formation aurait un corps sans âme et sans inspiration, fragmenté et, finalement, inopérant. Ainsi toute institution, a besoin de références assurées, qui procurent sens, cohérence et efficacité à son action.

La hiérarchie des valeurs dans l'éducation, comporte, selon le professeur Pierre PEYRE, cinq niveaux, dont chacun est qualitativement supérieur au précédent :

1. **Le plaisir**, c'est-à-dire la satisfaction immédiate d'un désir, de quelque nature qu'il soit.
2. **L'utile**, qui inclut les valeurs économiques et les valeurs de santé. Il est d'un niveau supérieur puisqu'on peut sacrifier l'agréable à l'utile : mais le plaisir n'est pas perdu, il est différé ou transféré.
3. **Le collectif**, l'intérêt commun qui peut exiger le sacrifice de l'intérêt propre : on peut préférer sa patrie ou son parti à sa carrière ou même sa santé.
4. **L'humain**, c'est l'ensemble des valeurs qui, au-delà de tout groupe ou collectivité, appartiennent à l'humanité en tant que telle. On peut sacrifier l'intérêt de son pays,

<sup>1</sup> Roger-Pol DROIT, *L'éthique expliquée à tout le monde*, éditions SEUIL, 2009, page 9.

<sup>2</sup> Monsieur Pierre PEYRE, Maître de conférences et Professeur des Universités à l'université de Pau et des Pays de l'Adour, spécialiste du concept d'accompagnement dans le domaine social et sanitaire et social.

à la « raison d'état », aux droits de l'homme, etc. A ce domaine appartiennent les valeurs morales, les valeurs esthétiques.

5. **Le salut**, ces valeurs se situent au-delà de l'humain, elles sont revendiquées par les religions, comme le christianisme, l'islam, le judaïsme. Mais elles présupposent toujours une vérité qui transcende l'humain.

Ces valeurs peuvent être classées :

- en valeurs théoriques (désir de connaître objectivement, recherche du vrai),
- en valeurs pratiques (recherche de l'utile, des avantages matériels),
- en valeurs esthétiques (le beau, le bien, l'harmonie),
- en valeurs de domination (recherche de puissance et d'influence),
- en valeurs altruistes (recherche du bien-être et du soulagement d'autrui),

D'autres sources déclinent d'autres valeurs :

- valeurs humaines ou vitales (le respect de la vie, la santé, la sécurité, le plaisir, la diminution de la douleur),
- valeurs morales ou religieuses (le sacré, la foi spécifique à chaque religion),
- valeurs économiques (la richesse, le bien être matériel, le travail, la productivité),
- valeurs affectives (l'harmonie intérieure – être bien dans sa peau, l'harmonie avec les autres – amour, amitié),
- valeurs juridiques et sociales (le respect des personnes, la liberté, la paix, la justice, l'égalité).

Ainsi les valeurs structurent les croyances et participent à l'organisation des normes comportementales.

## **2.2 Une laïcité, formatrice des valeurs :**

La laïcité est tout d'abord un principe spécifiquement français qui fonde, d'une certaine manière, la place, le rôle et les relations de l'Etat avec la société et avec les différentes parties et expressions de celle-ci. Ce principe détermine un cadre de comportement pour tous les serviteurs de l'Etat à travers des règles et leurs corollaires.

La laïcité est en outre une question de société actuellement très débattue. Elle le sera sans doute de plus en plus, notamment dans le cadre de la construction européenne et en raison des évolutions de la société. Or tout ce qui touche à la société nous intéresse, parce que c'est d'elle que notre centre de formation tire à la fois sa légitimité, sa force et sa faiblesse, notamment humaine.

Enfin, en ces temps difficiles dits de crise économique et de grandes réformes, la laïcité s'impose à nous comme un cadre de réflexion éthique pour la décision et l'action. Il y a une impérieuse nécessité à réfléchir sur les sources de notre éthique et la manière de nous y référer afin de définir des axes de valeurs, donc des valeurs à partager.

Quand on veut promouvoir des références de valeurs, il faut être conscient que l'une des caractéristiques de nos sociétés est précisément que ces références sont devenues relatives. Il n'est guère aujourd'hui que les droits de l'homme et les préoccupations écologiques qui fassent consensus en la matière.



Plus que jamais, dans une époque de mutations rapides et d'incertitudes, la transmission des valeurs repose, pour une large part, sur l'adhésion de tous à un projet commun fédérateur.

### 2.3 De quelles valeurs communes parlons-nous

Les valeurs communes sont des références à partir desquelles les équipes de travail ou les groupes humains, voire les individus procèdent à des choix, posent des actes et s'engagent. Nous pouvons ainsi appeler valeur « *tout ce qu'il nous importe fondamentalement de réaliser. Tout ce qui donne un sens à la vie* <sup>3</sup> ».

Les valeurs structurent les croyances et participent à l'organisation des normes comportementales. Elles conditionnent tous les apprentissages et toutes les applications qui découlent de ces apprentissages. Les valeurs liées au collectif sont dans cette école, comme dans toutes organisations structurées, inséparables du contexte de l'action de former et de l'engagement du formateur dans le sens où un formateur est un être de réponse, qui se prouve par ses actes et ses engagements.

Les valeurs humanistes sont transcendantes selon Paul RICOEUR, dépassant tous les savoirs et se situant au niveau de la conscience morale. Elles nous rappellent que c'est en fonction d'une conception de l'homme et de ses droits que l'on se comporte vis-à-vis d'autrui.

Les valeurs liées au salut, créent un effet de reliance à des catégories supérieures, à « Dieu » par exemple à travers la religion.

Il peut s'agir des attitudes intériorisées qu'un individu peut avoir quant il juge juste et utile de faire ou de ne pas faire : pour lui-même et par lui-même vis-à-vis d'autrui.

Ainsi, entre la vie personnelle et ses engagements, la vie professionnelle et sa pratique, entre le « dedans » de l'institution militaire et son environnement laïque et républicain, les valeurs n'ont pas de frontière.

Les valeurs de l'aéronautique de défense de notre école doivent être très certainement retravaillées dans le cadre d'un projet d'établissement mais aussi et surtout sécularisées.

Certes, le droit à la vie privée est nécessaire au développement de la personne et le respect de ses convictions sur lesquelles aucune force au monde ne saurait empiéter, même dans une institution militaire. Toutefois, il semble possible de partager un minimum de valeurs communes au service de l'école.

### 2.4 Un centre de formation uni autour de valeurs partagées :

La naissance de l'aviation au début du XXème siècle, favorisée par la grande guerre a permis aux pilotes militaires de développer des valeurs propres à leur spécificité. Ainsi les valeurs des chevaliers du Moyen Âge ont trouvé écho parmi ces pionniers de l'aéronautique. Les pilotes allemands, français et des armées alliées ont développé un respect partagé et il était admis, par exemple, qu'un pilote abattu ne devait pas être achevé au sol. Ces valeurs aéronautiques ont pris racine dans l'idéologie « chevaleresque ». Comme le chevalier, la prouesse du pilote associe vaillance dans le combat mais aussi dans la vie quotidienne et loyauté envers son seigneur, son roi, sa dame, sa patrie... Ces valeurs sont inscrites dans un code d'honneur des

<sup>3</sup> Pierre PEYRE, *les compétences sociales et relations à autrui*, éditions de L'HARMATTAN, 2000, page 77

chevaliers : « Un chevalier obéit à des valeurs, son cœur ne connaît que la vertu, son épée défend les démunis, son bras protège les faibles, sa bouche méprise le mensonge, sa colère déjoue les tours du malin ».

Mais petit à petit, dans un monde occidental relativement pacifié, ces notions de valeurs, sont devenues très floues et se sont progressivement effacées, occultées par une laïcité peu encline à reconnaître les valeurs provenant entre autres de la sphère spirituelle ou culturelle !

Notre centre de formation transmet deux catégories de valeurs. Sur le plan déontologique, cette transmission concourt à l'appropriation d'un référentiel propre à inspirer les comportements dans les situations les plus diverses. La devise de notre centre de formation est : « **Tout se joue dans les commencements** ». Des valeurs issues de l'objet des activités de l'ACM (10 items) et de l'aéronautique (10 items) et seront inscrites sur les murs du hall du bâtiment d'instruction. Notre vocation est de transmettre ces valeurs mais ces mots inscrits sur des murs ont-ils encore une signification ?

⇒ Le référentiel des valeurs revendiquées par l'ACM :

Qualités	Comportement
Professionalisme	Servir la France et les valeurs universelles dans lesquelles elle se reconnaît – cultiver et pratiquer des règles de conduite qui fondent, sur des consciences fermes et fortes et sur l'excellence professionnelle, la mise en œuvre résolue d'une force maîtrisée – faire vivre des communautés unies dans la discipline et dans la fraternité.
Courage	Savoir dominer sa propre peur pour ne pas la communiquer aux autres – rester volontaire pour l'action même dans les situations les plus impressionnantes mais sans « bravade » inutile - se montrer digne de la confiance accordée par son pays, ses concitoyens, ses supérieurs, ses camarades et ses stagiaires.
Franchise	Savoir aborder une question, un problème sans détour - être courtois et poli – faire preuve de discrétion – porter attention à son entourage – bannir toute forme de mépris, d'indifférence – savoir reconnaître et valoriser le mérite d'autrui – accepter ses torts et ses erreurs.
Confiance	Avoir confiance en ses supérieurs, en soi et dans le groupe auquel on appartient. Avoir un comportement de nature à inspirer la confiance de ses supérieurs de ses camarades et de ses stagiaires.
Discernement	Distinguer dans la complexité d'une situation les éléments qui importent à la tenue de l'action.

Exemplarité du comportement	Avoir un comportement ouvert (attitude naturelle, tenue élégante, propos mesurés) – se fixer des objectifs personnels à atteindre – montrer l'exemple – être équilibré et rayonnant – entraîner les autres.
Foi en son métier	Obéir aux règles morales et juridiques nationales et internationales qui s'imposent au formateur, à l'éducateur, à l'enseignant.
Esprit d'initiative	Savoir prendre des décisions, sans ordres particuliers ou consignes clairement définies, dans des situations délicates ou particulières - s'opposer à tout acte pouvant porter atteinte aux lois et règlements ou à la réputation de son centre de formation.
Discipline	Connaitre et appliquer les règlements - agir toujours dans l'esprit des ordres reçus – ne pas exécuter un ordre illégal, non réglementaire ou contraire à la dignité humaine – mesurer ses responsabilités et les assumer – approfondir en permanence ses connaissances – développer sa compétence professionnelle.
Disponibilité	Donner de son temps pour le bien du service – prendre le temps d'être à l'écoute – s'investir pour atteindre les objectifs fixés.

⇒ Le référentiel des valeurs revendiquées dans l'aéronautique :

Qualités	Comportement
Exigence	Exigence morale, intellectuelle – être exigeant envers soi-même et les autres – reconnaître les capacités à se dépasser.
Rigueur	Précis dans son jugement, son raisonnement et dans l'exécution de la mission.
Compétence	Approfondir en permanence ses connaissances – développer sa compétence professionnelle.
Autonomie	De la volonté – capacité à agir dans son cadre propre, dans le respect et l'autonomie des autres.
Endurance	Agir avec allant et énergie – faculté de supporter la fatigue, la dureté d'une mission – avoir le souci du travail bien fait.
Humilité	Etre attentif au sort des autres, même au prix de son inconfort – faire bénéficier les autres de ses connaissances pratiques et

	professionnelles – mettre ses capacités physiques, intellectuelles et morales au service des autres – ne pas chercher à se faire valoir par un esprit de concurrence déplacé.
Loyauté	Tenir fidèlement ses engagements, qu'ils soient personnels ou contractés vis-à-vis des autres, notamment de ses stagiaires.
Pugnacité	Exécuter la mission jusqu'à son terme – être fidèle à la lettre et à l'esprit de la mission, ne pas les modifier pour s'épargner des difficultés – entretenir son mordant dans la monotonie de la mission, de l'attente, etc.
Esprit d'équipage (cohésion)	Placer le bien du service et de la collectivité au premier plan de ses préoccupations et avant la satisfaction de son intérêt personnel – être attentif aux difficultés des autres, demeurer à leur côté et leur venir en aide dans les situations de détresse ou de difficulté.
Sens de l'honneur	Respecter le contrat moral par lequel on accepte de servir avec loyauté et fidélité – être fier et jaloux de sa réputation de formateur, de celle de son centre de formation – agir sans passion et sans mépris – tout mettre en œuvre, dans le cadre de la mission, pour ne jamais abandonner ses stagiaires en difficulté.

## TITRE°3

### LE CONCEPT D'ACCOMPAGNEMENT

#### 3.1 Le contour de ce concept :

Pour les formateurs l'accompagnement pédagogique est une réponse aux différentes demandes ou aux attentes individuelles ou collectives des stagiaires. Autrement dit, accompagner, c'est « *se joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui* ». Ainsi les formateurs n'ont pas fini de réfléchir à leur rôle, à leur mission, aux dérives et illusions de leurs pratiques pédagogiques, à l'efficacité de leurs interventions dans la formation des stagiaires handicapés.

Maela PAUL<sup>4</sup> définit les fonctions que doivent remplir les accompagnateurs. « *Accompagner, c'est un équilibre entre trois attitudes :*

- *Guider, c'est-à-dire orienter, conseiller,*
- *escorter, c'est-à-dire protéger, surveiller,*
- *conduire, c'est à dire diriger, enseigner, instruire, éduquer, former, initier ».*

Elle complète son intervention par ce développement : « *l'accompagnement, même s'il demande une expertise professionnelle, impose de la retenue puisqu'il s'agit d'éveiller autrui à sa propre capacité à se prendre en charge. L'accompagnant doit donner du temps. Il doit s'investir personnellement dans la relation. Mais la notion de rendement, d'efficacité est bien présente. Il est donc obligation de respecter une éthique* ».

Au sein de notre centre de formation l'accompagnement pédagogique privilégie les notions d'itinéraire de formation (et pas seulement d'objectif à atteindre), de travail en réseau avec les équipes pédagogiques et la hiérarchie (et pas seulement de prestation de service), de solidarité formateur/formé (et pas seulement de normes). L'accompagnement pédagogique accorde une place importante à la responsabilité de chacun et à l'engagement réciproque que suppose, entre les formateurs et les stagiaires, une relation librement acceptée.

Cette démarche d'accompagnement vise à :

- aider les stagiaires en difficulté à résoudre les problèmes générés par des situations d'exclusion, des situations de doute, des situations de saturation, des situations d'incompréhension, etc. en bref des situations d'échec.
- établir avec le stagiaire une relation d'écoute, de soutien, de conseil et d'entraide.

Concrètement, l'accompagnement pédagogique apporte aux stagiaires accompagnés :

- un soutien, un conseil,
- une participation à des activités collectives et/ou individuelles de « rattrape », c'est-à-dire la gestion des situations d'échec,
- et assure une fonction de médiation vis-à-vis de l'environnement institutionnel.

---

<sup>4</sup> Note de synthèse effectuée à partir de l'intervention de Maela PAUL sur « *Accompagnement et formation* » dans le cadre d'une intervention à Dijon, en janvier 2004.

L'accompagnement ne peut donc être fondé que sur une démarche volontaire des stagiaires accompagnés, c'est-à-dire qu'il repose sur la liberté de chacun et sur leur capacité d'engagement réciproque.

L'accompagnement pédagogique mise sur les capacités des stagiaires et des formateurs à développer leurs ressources propres, leurs capacités d'initiative et de choix et leur possibilité de bâtir un projet en fonction d'un parcours. De même, il ne se fixe pas à priori un programme réductible à des objectifs de changement.

Ainsi, l'accompagnement pédagogique articule nécessairement une approche individuelle et une approche collective et fonde son efficacité sur la notion d'échange et de réciprocité.

La relation d'accompagnement est définie par un ensemble de caractéristiques :

- asymétrique : elle met en présence au moins deux personnes d'inégale puissance, le formateur et le formé,
- contractualisée : elle instaure une communication dissymétrique sur un fond de parité, il faut un émetteur, un récepteur et une fréquence reliant l'émetteur au récepteur,
- circonstancielle : elle répond à une situation particulière, une séance en vol personnalisée et individualisée au profit d'un élève en situation d'échec,
- temporaire : elle constitue une période délimitée par un début et une fin, une séance d'instruction en vol,
- co-mobilisatrice : elle sollicite un cheminement en commun, entre le formateur et le formé.

Notre propre expérience dans l'accompagnement d'un élève nous permet de décliner les différentes attitudes professionnelles<sup>5</sup> nécessaires pour l'accompagnement d'un élève :

Attitudes	Etat expliquant le comportement et donc la personnalité
attitude d'acceptation et de respect de la personne accompagnée	<ul style="list-style-type: none"> <li>- est sans jugement de valeur, sans projection de soi et de son propre regard sur les élèves</li> <li>- émerge de la personnalité de l'accompagnant</li> </ul>
attitude de disponibilité et d'écoute de chaque personne accompagnée mais également de l'équipe pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- permet de percevoir les besoins et d'y répondre (élève, formateur, équipe pédagogique)</li> <li>- est un impératif professionnel qui permet de faire face aux contraintes</li> <li>- fait que l'élève est un sujet et non pas un objet</li> </ul>
attitude d'engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- autorise l'acceptation de faire ce métier (vocation)</li> <li>- témoigne de l'adaptation à la réalité du terrain</li> </ul>

<sup>5</sup> Ces attitudes repérées sont détaillées dans les travaux du professeur Pierre PEYRE.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- s'exprime à travers les compétences sociales de l'accompagnement (individuelles ou collectives – motivation – valeurs – comportement – conduite – capacité)</li> </ul>
attitude d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sert à mesurer, à comprendre, à comparer, à juger, à modifier une action</li> <li>- désigne l'accompagnant comme un évaluateur permanent</li> <li>- provoque, avant d'évaluer, la question de ce que l'on veut évaluer et pourquoi</li> </ul>
attitude de continuité et de persévérance	<ul style="list-style-type: none"> <li>- représente un effet que l'on doit accomplir durant une phase d'accompagnement</li> <li>- est encadré administrativement, voire juridiquement</li> <li>- donne une continuité dans le temps : constance à l'exercice des différents rôles tout au long du travail quotidien planifié avec le contrôle des tâches anodines et informelles, simples à plus compliquées ou lourdes et formelles (comme l'organisation du travail)</li> <li>- donne une continuité dans l'espace en fonction des changements de lieux de formation, la traçabilité des actions de formation, etc.</li> </ul>
attitude d'authenticité, de congruence et d'empathie	<p>Démontre que toute relation est bâtie selon des processus d'échange entre des personnes. Chacun est différent (passé-projet-histoire) mais participe à la dynamique du groupe (équipe pédagogique et couple formateur/élève). De même, la réalité perçue/vécue/partagée est la clé du climat et de l'ambiance du groupe.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>l'authenticité</u> est garante du comportement harmonieux du groupe et est la marque d'une recherche de sincérité, elle refuse la manipulation car on ne triche pas avec soi et les autres</li> <li>- <u>la congruence</u> est l'état de la personne qui vit en conformité avec ses valeurs et est la marque d'une compétence sociale favorisant la relation harmonieuse avec les autres</li> <li>- <u>l'empathie</u> est la capacité de se mettre à la place de l'autre, de le comprendre et de se rapprocher de l'autre pour mieux le comprendre</li> </ul>

attitude d'individualisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- est primordiale car les relations sont individuelles ou collectives et non propres à chaque individu car le formateur accompagne souvent plusieurs élèves et il lui faut apporter une attention particulière à chaque élève et aux autres élèves de la promotion mais aussi à l'équipe pédagogique</li> <li>- est nécessaire car le formateur ne doit pas mettre une étiquette sur les élèves (par exemple, celui-ci est timoré) car l'élève devient un objet et plus une personne (un sujet)</li> </ul>
------------------------------	---

Ces attitudes s'incarnent dans les valeurs générales de la formation et de l'éducation, telles que nous les avons identifiées au paragraphe précédent. En toute situation d'accompagnement, la démarche professionnelle des formateurs est complexe :

- Comment me comporter vis-à-vis d'un stagiaire mais aussi de l'équipe pédagogique et de la hiérarchie ?
- Quelles forces conscientes ou inconscientes soutendent le comportement des formateurs ?
- Comment les autres professionnels réagissent-ils à toutes les difficultés existentielles et techniques qu'ils rencontrent ?
- Quelles sont les barrières qui s'opposent à la relation humaine ?

Le formateur accompagnateur a l'obligation d'observer et d'évaluer les stagiaires qu'il accompagne mais également son propre effort d'accompagnement.

### 3.2 Un accompagnement humain

La difficulté dans l'accompagnement d'un stagiaire réside en grande partie dans la multiplicité des acteurs (formateurs/ stagiaires). Comme chaque individu est différent, l'accompagnement d'un stagiaire se traduit par un parcours individualisé et personnalisé.

La préparation des formateurs de tous niveaux à l'accompagnement d'élèves est une préoccupation de tous les instants. Ainsi Maela PAUL<sup>6</sup> dit que « *l'accompagnement est une posture professionnelle spécifique* » : c'est le titre et le sujet de son livre. Il faut ensuite que chacun, avec sa personnalité, cultive les qualités et les attitudes nécessaires et s'impose comme formateur et comme accompagnateur.

**Un formateur doit tout d'abord acquérir, entretenir et transmettre les compétences** qui assurent les moyens techniques pour réussir sa mission : former un stagiaire. Il s'appuie sur le travail, l'expérience et la confiance en soi. Ensuite, en s'attachant à développer la dimension affective : « donner sans rien attendre en retour » (don de soi) ne doit pas être une simple devise mais bien le reflet d'une réelle dimension humaine dans l'accompagnement. Cela correspond à un style d'accompagnement, particulièrement exigeant, qui fédère les énergies pour obtenir

<sup>6</sup> Maela PAUL, *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, éditions de L'HARMATTAN, 2004



l'adhésion totale et sans réserve de l'accompagné. Une dimension qui responsabilise énormément l'accompagnateur, lui donne les moyens de mieux trouver sa place et la force nécessaire pour affronter les moments difficiles rencontrés lors des situations d'échec de son stagiaire. Et enfin en développant une dimension éthique à son action, c'est-à-dire en faisant preuve des hautes valeurs du formateur accompagnateur.

Il n'y a jamais trop de pédagogie pour faire comprendre et faire assimiler à nos stagiaires quand et pourquoi ils doivent et peuvent faire telle action ou adopter telle méthodologie. En faire des professionnels sûrs d'eux-mêmes qui auront le réflexe au bon moment, sans aucune inhibition. Avoir le souci de ses stagiaires, c'est enfin prendre ses responsabilités de formateur, les assumer et être une référence.

L'accompagnement implique l'exemplarité. Celle de l'homme, mais surtout l'exemplarité du formateur vers qui les regards se tournent lors d'une décision à prendre.

L'accompagnement distingue clairement « connaître son devoir de formateur » et « accomplir son devoir de formateur ».

### **3.3 La démarche d'accompagnement au sein de notre centre de formation**

La mise en œuvre de l'accompagnement implique l'acquisition de nouvelles compétences mais également l'intégration de nouvelles composantes propres à la formation et plus particulièrement la formation à des personnes handicapées, comme l'ergonomie, la psychologie et la sociologie. Ainsi la démarche d'accompagnement passe par quatre conditions :

- Le formateur doit être capable, d'une part de redéfinir son projet pédagogique pour former les stagiaires conformément au standard établi au niveau du centre de formation et d'autre part d'intégrer les nouvelles composantes de la formation (par exemple une erreur détectée, analysée, décryptée peut avoir autant d'impact pédagogiquement qu'un exercice parfaitement réussi : c'est en faisant des erreurs que l'on progresse).
- Le formateur doit pouvoir porter un jugement sur le comportement d'un stagiaire, non seulement au plan strictement technique mais également au plan de nouvelles composantes de la formation comme la reconnaissance des comportements types ou la reconnaissance de signes d'alarme (crispation, angoisse, apparition de sueur, langage adhérent, etc.).
- La vision traditionnelle de l'apprentissage est incarnée par le couple maître/stagiaire. Or, le formateur ne doit plus seulement se comporter comme un maître, il doit devenir un assistant dont le rôle est de faciliter et de montrer à son stagiaire ce qu'il doit apprendre et comment il peut apprendre. Le stagiaire doit se construire une expérience, pour cela il a besoin d'un entraîneur, d'un coach.
- Le formateur n'est plus un maître qui travaille seul dans son coin mais il fait partie d'une équipe pédagogique avec un projet pédagogique.

### **3.4 L'approche du projet Educatif**

Notre projet Educatif définit le cadre de référence de l'action des formateurs, du projet de formation, du référentiel de compétences et des évaluations, de la gestion des échecs... Il définit les missions, les orientations, les valeurs sur lesquelles les formateurs vont s'appuyer dans leur action au quotidien.

Notre projet Educatif est le résultat d'une confrontation et d'une réflexion entre le besoin des stagiaires, des valeurs, des pratiques de l'équipe d'accompagnement et de notre politique de formation. Il est par conséquent un instrument de pilotage dont l'ambition est de rassembler toutes les personnes qui œuvrent pour l'accompagnement des stagiaires autour des mêmes axes de progrès et des projets individualisés et personnalisés de formation :

- la formation est personnalisée car elle s'intéresse et s'adapte exclusivement au stagiaire (un formateur – un stagiaire – une séquence de formation – une classe de travail),
- la formation est individualisée car elle s'adapte au rythme et à la séquence de travail propre à chaque stagiaire (le formateur adapte sa pédagogie et sa façon d'instruire en fonction des capacités d'assimilation et de restitution de son stagiaire).

Notre projet Educatif décrit des procédures d'accompagnement en s'appuyant sur deux critères qui me semblent importants :

- la réussite en stage est tributaire de la qualité de l'enseignement et du professionnalisme des formateurs,
- un stagiaire ne doit pas être dépendant de son formateur, le stagiaire doit copier son maître tout en essayant de concrétiser sa propre expérience.

Outre ces assertions, élaborer et disposer d'un projet Educatif, qui tienne compte des valeurs communes, c'est se doter d'un guide pour l'action de formation et la qualité de la formation au profit des stagiaires.

Le projet Educatif est le reflet de « l'âme » de la maison. En effet, cet outil est décliné en plusieurs objectifs dont le but est de faire converger les actions de chacun vers les objectifs de formation qui ont été fixés à l'école. Ces objectifs sont déclinés dans le tableau suivant :

<b>Objectifs</b>	<b>Description</b>
Facteur humain	L'ampleur des transformations à conduire au cours des prochaines années impose de bien prendre en compte les aspects humains. En particulier, il est nécessaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'informer régulièrement l'ensemble du personnel du centre de formation sur l'évolution des réformes ;</li> <li>- d'accompagner efficacement les stagiaires sans remettre en cause les objectifs de formation ;</li> <li>- conserver un esprit de solidarité autour de la mission principale :</li> </ul>
Confiance	Cette confiance se traduit par une délégation de pouvoir au niveau des formateurs. La confiance n'exclut pas de contrôler et d'évaluer l'exécution des directives du centre de formation.
Management	Chacun doit avoir une attention particulière envers ses subordonnés et ses stagiaires en exerçant un management de proximité, emprunt de chaleur et d'humanité. La capacité

	à anticiper ne doit pas donner lieu à de la rétention d'information. Chacun à son niveau doit donner des consignes et en contrôler l'exécution.
Démarche qualité et pilotage de l'action	Notre centre de formation doit veiller à garantir une formation de qualité notamment en pérennisant le système de management de la qualité et en l'adaptant, si possible, à la nouvelle norme ISO. 9001
Comportement et éducation	Il est primordial de garantir le continuum de la formation et de l'éducation des stagiaires: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tous les formateurs, le personnel d'encadrement et administratif doivent faire preuve de rigueur dans leur tenue et leur comportement ;</li> <li>- Les formateurs doivent transmettre, en plus des savoir-faire techniques, les valeurs, le sens de la mission et le goût de l'effort.</li> <li>- Tout acte de bizutage ou de brimade est strictement interdit.</li> </ul>
Rayonnement	Notre centre de formation veut devenir pôle d'excellence de la réinsertion professionnelle de personnes handicapées en France mais également en Europe. En conséquence, chacun a à cœur de montrer le meilleur au cours des interventions de service public, des visites de notre centre de formation par des délégations, etc.
Organisation du travail	L'organisation du travail doit être entièrement orientée en vue de faciliter la formation des stagiaires. Il est donc primordial de faire preuve d'une extrême souplesse et d'initiatives dans l'organisation du travail. Les horaires pourront donc être adaptés en fonction.
Sécurité	La préservation de la ressource humaine doit constituer un objectif permanent pour tout le personnel du centre de formation. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chacun doit respecter les règlements dans le domaine de la sécurité incendie et doit donner lieu à des contrôles fréquents.</li> <li>- Chacun doit être attentif aux règlements concernant la sécurité du travail et aux mesures de préventions dictées par le chargé de prévention.</li> <li>- Chacun doit s'assurer du respect des mesures HSCT par le personnel affecté et par les entreprises travaillant sur notre site ;</li> <li>- Chacun doit contrôler le respect des mesures de sécurité à l'intérieur des bâtiments du centre de</li> </ul>

	<p>formation ;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Chacun doit favoriser les actions propices à améliorer la prise en compte du facteur risque en matière de sécurité routière.</li></ul>
--	---

## TITRE°4

### LA CHARTE DU CENTRE DE FORMATION

#### ARTICLE 1 : Généralités :

Les formateurs arrivent facilement à se situer dans notre société moderne et la transmission des valeurs devient fondamentale. Aujourd'hui nos candidats n'ont pas toujours ou plus des repères, des limites et des valeurs bien précis. Les raisons sont certainement d'ordre familiale et sociétale, avec les slogans connus : « il est interdit d'interdire - l'enfant doit faire sa propre expérience...<sup>7</sup> ». Forcément, il manque à nos candidats un socle de valeurs et c'est à nous formateurs que revient ce devoir de transmettre ce socle conformément à la devise de notre centre de formation: « *Tout se joue dans les commencements* ».

L'objectif premier de notre centre de formation est bien d'éduquer un « être blessé dans sa chair » armé de valeurs, en accord avec les valeurs nationales et républicaine, qui lui permettront en toutes circonstances d'analyser sereinement une situation particulière ou critique et d'apporter le juste remède. L'accompagnement en formation requiert de l'adhésion et de la confiance. Tout cela ne se décrète pas, mais se gagne par l'exemplarité, la force de caractère, la considération, l'estime et le respect.

L'accompagnement en formation est difficile parce que le formateur doit être, en toutes circonstances, le plus compétent et le plus solide. Tout cela se prépare soigneusement en amont, en particulier par l'intérêt porté à ses élèves. Le formateur doit connaître ses élèves jusqu'au fond d'eux-mêmes pour en déduire très précisément ce qu'il peut leur demander.

Connaître ses élèves, ce n'est pas seulement lire leur biographie, c'est discuter avec eux, vivre avec eux, s'intéresser à leurs difficultés d'élève et à leurs problèmes personnels, avec tact, discrétion et persévérance, inlassablement. Le formateur doit écouter, il doit répondre, il doit donner à l'élève du sens à sa formation. Le formateur doit être proche de son élève, avec rigueur, avec courage et avec justice, sans jamais céder à la démagogie : c'est cela aussi l'accompagnement. Pour illustrer cette idée, Roger-Pol DROIT<sup>8</sup> déclare : « *nous ne sommes pas des machines, des robots programmés pour exécuter une tâche sans réfléchir* ».

#### ARTICLE 2 : Le partage des valeurs communes au service des formateurs et des stagiaires :

Suivant les besoins, motivations et attitudes des personnes, les valeurs sont toujours liées à l'action dans un groupe humain, soit qu'elles la déterminent, soit qu'en retour elles sont influencées par elle. Il importe donc de définir cette action dans ses composantes les plus significatives de notre problématique afin de saisir l'unité du système où s'exprime la diversité des valeurs en jeu. Pour notre centre de formation, le partage de ses valeurs doit se réaliser au cœur du système institutionnel (institution de la république) en interaction avec son environnement, c'est-à-dire l'aéronautique. En effet, notre recherche conceptuelle indique que les valeurs associatives et

<sup>7</sup> Cette remarque, certes critiquable, ne fait pas l'objet de notre recherche : elle est un argument permettant d'étayer une idée.

<sup>8</sup> Roger-Pol DROIT, *L'éthique expliquée à tout le monde*, éditions SEUIL, 2009, page 28.

aéronautiques reposent sur la tradition, l'histoire, le vécu et qu'elles ne sont pas en opposition avec les valeurs de la république d'une part et des droits de l'homme d'autre part.

De même, Pierre PEYRE<sup>9</sup> affirme que « *les valeurs, la socialisation, l'éducation et la formation sont liées* ». De fait, les individus, selon l'éducation qu'ils ont reçue, la société ou la culture dans laquelle ils vivent et les lieux où ils travaillent, n'adhèrent pas tous aux mêmes valeurs. En effet, si nous voulons que nos stagiaires adhèrent à ce système de valeurs, nous ferons le nécessaire pour que ce recueil des valeurs ne soit pas que déclaratoire et peu porteur d'action.

Le travail en équipe est porteur de valeurs communes, même si l'institution ne les prend pas directement en compte. Pourtant, c'est en équipe que l'on apprend à considérer le stagiaire et son devenir comme le centre de la prise en charge ou de l'accompagnement. Le stagiaire pris en compte, le stagiaire accompagné permet de le valoriser, d'en faire une « valeur » en soi. Notre centre de formation met en place un apprentissage professionnel sur les valeurs à l'occasion de la formation des formateurs. Cette démarche cognitive a pour principe d'impliquer tous les acteurs de la formation, responsables de l'action.

En conclusion, avoir une politique de formation des parcours professionnels, dans le contexte de notre centre de formation, c'est rappeler qu'il faut mettre le projet d'établissement au service du partage des valeurs afin d'harmoniser les cultures, une véritable éducation permanente, en concevant les valeurs tout à la fois comme un objet d'apprentissage professionnel pour les formateurs et une chance de réussite pour les stagiaires

### **ARTICLE 3 : L'accompagnement d'un élève pilote se situe entre le don et le travail :**

Les formateurs placent l'accompagnement d'un élève entre le don et le travail : c'est le juste milieu.

- Le don est tout ce que le formateur peut donner et transmettre, c'est-à-dire que le stagiaire va recevoir un message détaillé, illustré et formaté par le vécu du formateur.
- Le travail est la façon dont le formateur va réussir à transmettre sa technique, c'est-à-dire qu'il va transformer sa technique brute en parcelle d'informations pour que petit à petit le stagiaire puisse assimiler la technique.

Le travail d'accompagnement dans notre centre de formation oscille entre le service contractualisé (planification, programmation et organisation des actions de formation) et le don de soi. Cette ambivalence concourt à une relation qui consiste au formateur à donner de soi au stagiaire et d'être payé pour le faire.

Nous pouvons dire que la construction d'un savoir-être se manifeste principalement par l'aisance du formateur qui instaure un climat de confiance et de compréhension afin de susciter l'adhésion des stagiaires (participation, stimulation des efforts). En effet, le formateur n'est pas uniquement un spécialiste, c'est aussi un éducateur, un modèle. Il reçoit pour cela une formation spécialisée :

---

<sup>9</sup> Pierre PEYRE, *les compétences sociales et relations à autrui*, éditions de L'HARMATTAN, 2000, page 80

1. Une formation technique pour être régulier (une seule image), pour être précis (incontestable et conforme), pour être aisé (met en confiance le stagiaire), tout ceci afin d'être démonstratif (action de formation en conformité avec la théorie).
2. Une formation pédagogique orientée vers la connaissance des méthodes d'enseignement et l'application des procédés d'instruction afin de permettre au formateur d'éviter les pièges en s'appuyant sur des canevas pédagogiques éprouvés (méthodes : démonstrative, magistrale, active, interrogative).
3. Une formation psychologique car le formateur sera confronté a des stagiaires d'âges différents et d'handicaps variés, sélectionnés, mais aux caractères très différents afin qu'il puisse cerner au plus tôt la personnalité du stagiaire et proposer un accompagnement adapté.

La relation stagiaire/formateur est trop souvent envisagée sous le seul aspect relationnel : la transmission d'un savoir et d'une technique. L'ambition de notre centre de formation fait que le formateur apprend non seulement à restituer une technique, un geste, une théorie à son stagiaire mais aussi il lui apprendre à être un technicien, c'est-à-dire qu'il inculque un savoir être par le biais des valeurs (valeurs associatives et valeurs aéronautiques). Par cela le formateur devient le modèle : l'idéal professionnel. En résumé, devenir formateur se définit dans ce triptyque :

- Renforcer un savoir (technique),
- Acquérir un savoir-faire (pédagogique)
- Construire un savoir-être (psychologique).

La démarche d'accompagnement vise à :

- Aider les stagiaires en difficulté à résoudre les problèmes générés par des situations d'incompréhension ou de non assimilation d'une technique,
- Etablir avec le stagiaire une relation d'écoute, de soutien, de conseil et d'entraide,
- Assurer une fonction de médiation vis-à-vis de l'environnement institutionnel.

Les points d'appui de la démarche d'accompagnement :

- l'accompagnement ne peut donc être fondé que sur une démarche volontaire du stagiaire, c'est-à-dire qu'il repose sur la liberté de chacun et leur capacité d'engagement réciproque,
- l'accompagnement mise sur les capacités des stagiaires à développer leurs ressources propres, leurs capacités d'initiative et de choix et leur possibilité de bâtir un projet,
- l'accompagnement est attentif aux processus, au cheminement des stagiaires, à leurs parcours et ne fixe pas a priori un programme réductible à des objectifs de changement.

Mais un des risques de la complexité de la professionnalisation de l'accompagnement est de la réduire en l'enfermant dans un carcan de procédures légales et institutionnelles. Le métier « d'accompagnateur en formation » n'existe pas. En revanche le métier de formateur mettant en place un processus d'accompagnement existe.

#### **ARTICLE 4 : La charte des droits et devoirs des stagiaires :**

Dans le monde de la formation et plus particulièrement dans l'accompagnement de personne handicapée nous observons que le formateur et l'action de formation ne sont plus au cœur du dispositif. Cette place revient au stagiaire, un être libre et responsable, en désir d'évolution, de conscience et de sens, un être doté d'une motivation pour sa réinsertion et aéronautique plus ou moins bien construite.

Mais pour guider, escorter et conduire<sup>10</sup> un stagiaire, il faut que celui-ci adhère à une forme de code social qui pourrait être décliné dans une charte.

Cette charte pourrait avoir comme objectif d'être un acte éducatif en privilégiant la responsabilité et l'engagement de l'élève dans deux directions :

- droits et devoirs du stagiaire, c'est-à-dire que le stagiaire en tant que bénéficiaire de la formation a des droits et des devoirs. L'exercice de ses droits et devoirs constitue alors un apprentissage du futur professionnel et du citoyen,
- droits et obligations du stagiaire, c'est-à-dire que les obligations du stagiaire consistent dans l'accomplissement des tâches inhérentes à son parcours de formation, elles incluent l'assiduité, le respect des règles de fonctionnement et de la vie en collectivité au sein de notre centre de formation.

Nous pouvons définir dans le tableau suivant ce que nous entendons par droits, devoirs et obligations. Ce tableau n'est pas une liste exhaustive mais un fil conducteur pour notre règlement intérieur. Ces droits et devoirs doivent être en corrélation et en harmonie avec les valeurs communes partagées dans notre centre de formation.

Droits	Devoirs
Doit d'expression	Respecter l'expression des autres : camarades, formateurs
Droit à l'éducation	Faire le travail demandé avec assiduité
Droit à la sécurité	Respecter les consignes
Droit au respect	Respecter les personnes, le matériel pédagogique mis à disposition et les locaux

Saint Augustin<sup>11</sup> aura le mot de la fin : « Il n'y a rien de plus clair et de plus ordinaire que tout cela : et il n'y a rien en même temps qui ne soit plus obscur, et qui ait besoin d'une nouvelle recherche pour en acquérir une parfaite connaissance ».

#### **ARTICLE 4 : L'accès au travail pour tous :**

Les activités proposées ne sont pas une fin en soi mais un support éducatif pour favoriser l'épanouissement, permettre la socialisation et accéder à l'autonomie. Nous luttons contre les inégalités en permettant au plus grand nombre de personnes handicapées d'accéder au travers des formations, au savoir et à la connaissance.

⇒ L'épanouissement individuel...

<sup>10</sup> Attitudes d'accompagnement décrites dans les travaux de Maela PAUL.

<sup>11</sup> Saint Augustin, *Confessions*, Editions GALLIMARD - FOLIO classique, 1993, page 432.



L'objectif est de donner à chaque personne handicapée les moyens de s'émanciper, de s'ouvrir aux autres, de mieux appréhender et prendre part à un environnement métissé en constante évolution du monde du travail.

☐ Offrir des temps d'autoformation, de réflexion et de découverte en respectant leurs besoins = travail en autonomie.

☐ Diversifier les expériences de solidarité, et de coopération = travail en groupe.

⇒ Favoriser la mixité sociale (valide –non valide) :

Convaincus par la richesse qu'apportent les différences nous chercherons à travers toutes nos activités le décloisonnement et la rencontre entre les publics.

☐ Chercher la complémentarité entre l'action externe et l'accueil en structure.

☐ Développer les projets inter-structures,

☐ Intégrer des formateurs handicapés dans notre équipe pédagogique.

⇒ Les rencontres de concertation :

Nous mettons en place **un outil de suivi et d'évaluation** de nos dispositifs de formation : Les rencontres de concertation réunissent deux fois minimum par an les partenaires impliqués dans le dispositif : Les élus locaux, nos permanents (direction du centre de formation, ainsi qu'un représentant de l'Association), les stagiaires, l'équipe pédagogique, les associations locales et les partenaires institutionnels.

A cette occasion sont présentés le projet pédagogique et d'activités, le règlement intérieur et le fonctionnement du centre de formation sont discutés. L'équipe se saisit ainsi des avis des partenaires pour faire évoluer le centre de formation, rendre des comptes et évaluer le projet.

L'objectif de ces rencontres est de permettre à chacun de bien connaître les dispositifs de formation, les objectifs de la réinsertion professionnelle et de s'impliquer dans leur déroulement tout au long de l'année, de nourrir une vraie relation partenariale et dynamique.

⇒ Accompagner les individus dans le parcours d'une vie :

La démocratie participative est d'une étonnante diversité qui laisse parfois perplexe. On distingue en effet au moins quatre stades de la participation : l'information, la consultation, la concertation et la participation au pouvoir<sup>12</sup>.

#### **ARTICLE 4 : L'implication citoyenne dans la vie publique du centre de formation accès au travail pour tous**

L'organisation de notre centre de formation vise à la prise en compte de chaque stagiaire, de chaque point de vue dans l'optique de partager et de construire collectivement.

⇒ Accompagner les publics dans une démarche participative :

En développant les prises de responsabilités au sein du centre de formation, en participant au CVS, en animant des activités de cohésion, en soutenant l'émergence et

<sup>12</sup> Citation de Monsieur Michel FALISE

le développement de la vie associative (projet de création d'une association des anciens élèves), nous avons la volonté de prendre en compte tous les publics, toutes les formes d'handicaps, toutes les tranches d'âges afin de lutter contre toutes les formes d'exclusions.

La complémentarité et la coopération entre les membres du centre de formation et l'ACM, ses secteurs d'activité et les publics accueillis sont des atouts dans la construction des échanges, l'implication dans des projets de formation et des projets de réinsertion professionnelle.

⇒ Impliquer les stagiaires dans notre vie associative :

La communication et la présentation d'une « association des anciens élèves » du centre de formation auprès des partenaires favorisera un intérêt à la démarche associative. En effet, cette association favorisera la cohésion au sein des différentes promotions et permettra de créer un réseau d'anciens élèves en vue de faciliter la réinsertion. La définition et la formalisation des « droits » des stagiaires – adhérents sont des gages d'une relation de qualité, de la représentation des publics dans notre centre de formation et d'un dialogue ouvert avec nos partenaires.

« L'avenir tu n'as pas à le prévoir, tu as à le permettre.<sup>13</sup> »

### **ARTICLE 6 : Les Axes transversaux**

Notre mission est de développer des actions sur chaque territoire où la réinsertion professionnelle est possible et leur donner un sens au regard de nos valeurs, de nos engagements et des problématiques contemporaines.

Dans cet esprit, notre centre de formation se fixe des orientations transversales, qui permettent à chaque permanent, militant, bénévole et partenaire de s'identifier au projet éducatif.

Ces axes sont validés par le Conseil d'Administration, suite à un échange entre professionnels et bénévoles, pour une durée de trois ans. Nous souhaitons enrichir la réflexion dans ces domaines avec tous les acteurs éducatifs et nous incitons tous les permanents à développer ces thèmes dans leurs projets et leurs actions.

- Le développement durable : existe par des actions menées sur le terrain. Les projets de développement durable dans l'aéronautique concrétisent nos valeurs et nos engagements (Le développement de l'éducation à l'environnement et à la protection de la nature, par exemple stockage des huiles de vidange...).
- La diversité et l'ouverture culturelle : avec la mixité des provenances, des cultures, les parcours de vie dans le monde professionnel, la réflexion sur cette thématique est impérative avec un concept à développer : mettre en exergue ce qui nous rassemble pour se connaître et se reconnaître.

### **ARTICLE 7 : La Méthodologie de travail**

Nous adoptons les principes d'organisation qui favorisent la participation de tous, qui génèrent des projets fédérateurs et qui accompagnent la prise de responsabilités des stagiaires notamment par l'autoformation.

Conçue comme un réseau fédératif, notre méthodologie de travail répond à un double objectif, d'une part favoriser créativité, souplesse et réactivité par une formation à la

<sup>13</sup> Citation de Antoine de Saint Exupéry

carte, tout en assurant d'autre part une gestion rigoureuse et transparente des activités de notre formation.

Ainsi, notre organisation privilégie et encourage les orientations suivantes en respectant l'équilibre entre droits et devoirs :

- en définissant une organisation avec des pouvoirs partagés,
- en organisant l'effort de renouvellement des contenus des formations adaptés aux exigences des entreprises aéronautiques,
- en favorisant l'intégration des nouveaux stagiaires avec des parcours de formation personnalisés et individualisés,
- en respectant les projets de vie des stagiaires,
- en valorisant la force de proposition des salariés, militants de notre centre de formation,
- en instituant et respectant un fonctionnement démocratique, permettant l'expression de chacun et les prises de décisions collectives

### **ARTICLE 8 : Une politique sociale respectueuse des personnes**

Le centre de formation est avant tout, et dans toute ses composantes, une organisation humaine. Fidèle à nos valeurs, nous sommes particulièrement attachés à une politique sociale respectueuse des personnes et à leur épanouissement, contributive à la qualité et la pérennité des actions dans la durée.

Notre projet se revendique social, militant et associatif. Il se construit avec les hommes et les femmes qui se regroupent pour le faire vivre.

Exemplaire en matière de dialogue social, notre organisation consacre toute son attention aux relations employeur-salariés-stagiaires. Cela permet de conduire les avancées sociales dont nous avons besoin en matière de formation continue, en matière de politique salariale, en particulier pour les emplois à temps partiels.