

Quand la formation professionnelle continue rencontre la formation initiale : Quels impacts pour la formation des aides médico-psychologique ?

Le domaine de formation des travailleurs sociaux est très vaste. Il comporte un volet formation professionnelle initiale et un volet formation professionnelle continue ainsi l'appareil de formation est structuré autour de deux principaux pôles : un premier pôle construit et stabilisé autour des formations de niveau III (les éducateurs spécialisés et les assistants de service social), principalement financées par l'Etat ; et un second pôle plus récent qui reste fragile, organisé autour des formations de niveau V (les auxiliaires de vie sociale, les aides médico-psychologiques...). La formation des auxiliaires de vie sociale est financée essentiellement par la Région. Jusqu'en 2007, la formation des aides médico-psychologiques était quant à elle, financée par la seule voie de la formation continue et depuis 2007 elle est ouverte à la formation initiale afin de répondre au besoin croissant de professionnels AMP dans le secteur.

La formation professionnelle s'adresse aux demandeurs d'emploi comme aux salariés, aux jeunes comme aux adultes à travers divers dispositifs. Elle leur permet d'acquérir de nouvelles connaissances afin qu'ils développent de nouvelles compétences durant leur vie active pour le retour ou le maintien dans l'emploi et pour sécuriser ou optimiser leur parcours professionnel. Sa mise en œuvre est liée au statut de la personne. Ainsi nous constatons que les publics que nous accueillons sont de plus en plus socialement vulnérables, avec des écrits de plus en plus faibles, des groupes d'apprenants de plus en plus hétérogènes...

Par ailleurs, depuis 2001, l'achat de formation par les pouvoirs publics entre dans le champ des marchés publics. Les prestations financées par les acteurs institutionnels ne se font plus uniquement dans le cadre de subvention comme cela était le cas auparavant. Les centres de formation sont mis en concurrence, ce qui conduit à des changements : certaines écoles de tailles variées décident de s'associer entre elles pour former des groupements qui leur permettent de faire le « poids » pour répondre à certains appels d'offres, d'autres encore sont opposées à la compétitivité entre organisme de formation générée par le principe des appels d'offres et refusent de se positionner, mais jusqu'à quand le pourront-elles ?

Je suis formatrice-responsable de formation des filières : Aide Médico-Psychologique (AMP) et Auxiliaire de Vie Sociale (AVS) à l'Institut Régional du Travail Social – Paris-Ile-de-France, c'est de cette place que je vais vous proposer une analyse, issue à la fois de ma pratique, du cadre politique et juridique du financement de la formation professionnelle et de lectures variées (ouvrages, articles, rapports...). Cette analyse a pour objectif de mieux appréhender l'impact des politiques publiques liées à l'emploi sur l'appareil de formation professionnelle et le processus d'inégalité qu'il produit à la fois sur les centres de formation et sur les candidats s'orientant vers la formation préparant au DEAMP en particulier. En effet depuis l'ouverture de l'accès au DEAMP par la voie de la formation initiale, nous accueillons de plus en plus de candidats en situation de précarités, avec de plus en plus de lacunes sur les compétences de bases or dans un même temps nos moyens financiers et humains diminuent et réduisent nos possibilités d'interventions afin de répondre de manière satisfaisante à ces besoins

grandissants et cela interroge notre façon de les former. Ainsi les centres de formation sont amenés à élaborer, voire à réinventer de nouvelles formes de collaboration avec les terrains professionnels et/ou les prescripteurs pour « essayer » de maintenir la qualité du niveau du diplôme. Aussi quels risques, ces nouvelles données, entraînent-elles sur le métier d'AMP, pour les futurs employeurs et pour les usagers ? Voici quelques réflexions et questions que je vous propose d'aborder ensemble.

I. Eléments du contexte : la formation préparant au diplôme d'Etat d'Aide Médico-Psychologique

1. Présentation de la filière

Le Diplôme d'Etat d'Aide Médico-Psychologique (DEAMP)¹ remplace, depuis 2006 le Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide Médico-Psychologique (CAFAMP lui-même créé en 1992). Il est ouvert à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Il s'agit également d'un diplôme de niveau V qui se prépare entre 12 et 24 mois (495 heures d'enseignement théorique et 840 heures d'enseignement pratique). La formation représente un coût d'environ 5800€ (concerne uniquement les frais pédagogiques). Auparavant réservé à la formation continue, le diplôme s'inscrit plus souvent dans un parcours de « professionnalisation », mais il est depuis 2007 ouvert à la formation initiale. La moyenne d'âge des candidats au DEAMP est de 33 ans².

Le dispositif de formation des aides médico-psychologiques relevait jusqu'à il y a peu du seul registre de la formation continue, c'est-à-dire qu'elle n'était accessible qu'aux personnes déjà en situation d'emploi. Mais le secteur souffre depuis longtemps d'une pénurie de personnels AMP diplômés, ainsi les employeurs pour y pallier ont eu recours d'une part à un pourcentage élevé de personnels non qualifiés, employés comme « faisant-fonction »³ et d'autre part à des embauches de personnels sous CDD et à temps partiel. Fort de ces constats, la formation des AMP s'est ouverte à la voie directe c'est-à-dire à la formation initiale et cela n'est pas sans poser de difficultés aux organismes de formation, en effet les montages juridiques et financiers sont de plus en plus complexes et variés en fonction des statuts des candidats et des nouvelles réglementations liés à l'emploi.

Ainsi les formateurs-coordonateurs de filière voient leurs missions s'élargir, ils doivent conjuguer des compétences aussi bien du registre de l'ingénierie pédagogique que de l'ingénierie de formation pour parvenir à maintenir des effectifs constants voire à les faire progresser. Ainsi en tant que formatrice et coordinatrice de la filière AMP, je suis de plus en plus amenée à développer une approche financière de la formation.

¹ Voir annexe n°1 tirée du site : <http://social-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/metiers-du-social,92/metiers-et-diplomes-de-travail,989/metiers-et-diplomes,2433/aide-medico-psychologique,15747.html>

² Source : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000658/0000.pdf>

³ Ces derniers ont accès au diplôme par la voie de la professionnalisation (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation...), en effet la réglementation qui régit le secteur impose que le personnel s'occupant de personnes vulnérables soit titulaire d'un diplôme du secteur médico-social.

La filière AMP dont je m'occupe compte entre 70% et 80 % de stagiaires en formation professionnelle continue, mais du fait de notre organisation elle est rattachée à la formation professionnelle initiale au même titre que les autres filières qui bénéficient de quotas financés par la région et qui sont de ce fait classées dans le registre de la formation professionnelle initiale. Ces filières ne sont pas, à l'heure actuelle, tributaires des marchés publics comme c'est le cas pour les filières de niveaux V, en effet pour ces filières c'est désormais une question de « survie », du fait du nombre croissant des organismes de formation préparant à ces diplômes, aujourd'hui on en dénombre plus de 350⁴ dans le secteur du travail social pour la seule Région Ile de France. La concurrence est rude et la logique de marché impulsée par la décentralisation et la course à l'emploi vers les secteurs qui recrutent comme c'est le cas des filières médico-sociales, nous invitent à interroger régulièrement nos pratiques et à développer des partenariats nouveaux dans le but d'assurer, entre autre, le financement de places en formation.

Aussi l'Institut Régional du Travail Social (IRTS) dans lequel je travaille dispose de services transversaux comme le services des admissions, le bureau de la vie scolaire, le service comptabilité... qui doivent s'adapter, eux aussi, à ces changements et apprendre à travailler de manière étroite et transversale avec les équipes pédagogiques de chaque filière afin d'assurer une cohérence et un soutien dans le parcours des candidats du début jusqu'à la fin de leur passage dans notre institution (aide au montage administratif, juridique et financier, aide à l'orientation, personnalisation des parcours...).

2. Public accueilli

Selon une récente étude menée par Béatrice Pardini en 2013, l'accès aux formations renvoie à divers types de parcours professionnels variables et multiples dont les trois principaux sont:

- La poursuite de la formation initiale ;
- La professionnalisation ;
- Le retour à l'emploi / la reconversion professionnelle.

Le statut de ces futurs professionnels qualifiés ou en requalification est un élément qui détermine fortement le type de parcours dans lequel les inscrits se situent (voir le tableau ci-dessous) et quel sera le montage juridique et financier possible de leur formation.

⁴ Source : <https://www.listeof.travail.gouv.fr/index.php?module=Listeof&action=Resultats> (consulté le 23/01/2015)

Tableau: Type de parcours de formation selon les diplômés ⁵

| Statut du formé | AMP | |
|---|-------------|-------------|
| | 2008 | 2012 |
| Etudiant/élève | 7 % | 12 % |
| Apprenti | 2 % | 3 % |
| Salarié ou Congé Individuel de Formation (CIF) | 74 % | 47 % |
| Agent de la Fonction Publique (titulaire, contractuel ou vacataire) ou Congé de Formation Professionnelle (CFP) | 6 % | 1 % |
| Demandeur d'emploi | 11 % | 37 % |
| Ensemble | 100 % | 100 % |

Source : Drees - Enquête écoles 2008 et 2012

Comme j'ai déjà pu l'évoquer la formation préparant au DEAMP était non accessible par la formation initiale jusqu'en 2007, elle s'inscrivait jusqu'alors dans un parcours de « professionnalisation ».

Le tableau ci-dessus témoigne d'un profond changement quant au statut des formés à partir de 2008 soit à partir de la possibilité d'accès à la formation par la voie directe, ainsi en 2008 le pourcentage de formés en formation initiale était encore faible par rapport à celui de la formation continue pour atteindre quatre ans plus tard une quasi égalité (respectivement 49% et 51%) ! La diminution de la part des situations d'emploi parmi les inscrits au DEAMP (- 31% entre 2008 et 2012) s'explique, premièrement, par une baisse de l'engagement des employeurs sur la formation continue certifiante et, deuxièmement, par le renforcement des politiques publiques en faveur des demandeurs d'emploi (+ 26% entre 2008 et 2012).

Cette étude retrace l'essentiel des statuts des formés, mais elle ne permet pas d'apprécier l'ensemble des dispositifs existants qui en assurent le financement et elle traduit encore moins leurs impacts sur la formation et les terrains professionnels.

Sorti de cette étude, nous pouvons aussi dénombrer quelques formés qui sont contraints d'autofinancer leur formation à défaut de pouvoir bénéficier d'une autre source de financement.

⁵ Source : <http://www.defi-metiers.fr/rapport-detude/diagnostic-emploi-formation-relatif-aux-aides-soignants-aides-medico-psychologiques> ; voir p.46 du rapport d'étude « diagnostic emploi formation relatif aux aides-soignants, aides médico-psychologiques et auxiliaires de vie sociale » réalisé par Béatrice PARDINI en novembre 2013. (Je n'ai repris que les statistiques du DEAMP) (Consulté le 17/01/2015)

II. La gestion de l'emploi par la formation professionnelle

1- Le travail comme norme sociale

Nous savons que les travaux issus du Centre d'Etudes et de Recherches sur la Qualification⁶ (CEREQ), du Conseil de l'Emploi, des Revenus et la Cohésion sociale⁷ (CERC), de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques⁸ (DARES) et du Journal en ligne « Metis »⁹, ont contribué à alimenter la réflexion de Robert Castel qu'il a su porter à la connaissance du grand public notamment dans « *Les métamorphoses de la question sociale* » dans lequel il présentait le travail comme étant la norme sociale dans les sociétés modernes. Cette normalisation du travail dissocie les actifs des inactifs et produit de la vulnérabilité chez ceux qui en sont dépourvus, les plaçant dans la zone de vulnérabilité qui associe la précarité de l'emploi et la fragilité relationnelle. Ainsi selon plus d'un observateur, nous assisterions au déclin de l'Etat-providence qui serait menacé toujours plus par les marchés économiques et le néolibéralisme qui conduiraient à la précarisation du travail et de la condition salariale, mais est-ce vraiment le sens de l'histoire et le sens des faits et des mouvements qui se déroulent depuis environ quatre décennies ? Aussi pour maintenir sa vocation d'Etat social, l'Etat miserait sur les politiques de l'emploi pour permettre aux personnes situées dans la zone de vulnérabilité de (re)venir dans la zone d'intégration.

La vulnérabilité est une notion relationnelle, elle permet la mise en relation des propriétés d'une personne avec celles du contexte environnemental. Par ailleurs, la vulnérabilité des personnes ne dépend pas que de leur mobilisation mais aussi de celle des structures. Cette notion est dialectique, son analyse renvoie ici au paradoxe du sujet acteur, car par nature la personne est exposée à une situation qui l'a rend vulnérable. C'est une notion qui permet aussi de justifier la prévention au sens du care et du cure, cependant elle ne doit pas empêcher la réalisation positive des personnes dites vulnérables. Dans quelle mesure les dispositifs financés par les politiques de l'emploi favorisent-ils cette considération positive de la personne *valide invalidée par la conjoncture* ?

2- Un dispositif particulier : le chantier d'insertion

Les chantiers d'insertion sont des dispositifs conventionnés par l'Etat ayant pour objet l'accueil, l'embauche et la mise au travail par des actions collectives de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. La structure porteuse du chantier d'insertion organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable¹⁰.

⁶ Voir : <http://www.cereq.fr/>

⁷ Voir : http://www.cerc.gouv.fr/dossiers/cohesion_sociale_seminaire_2007.pdf

⁸ Voir : <http://www.emploi.gouv.fr/acteurs/dares>

⁹ Metis est un journal en ligne, indépendant, financé par le soutien de ses abonnés, créé en octobre 2006 engagé. Son projet est de contribuer au débat nécessaire que suscitent les mutations qui affectent le monde du travail en Europe. Site : <http://www.metiseurope.eu/>

¹⁰ Voir : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/embauche,108/les-ateliers-et-chantiers-d,3098.html>

« Le Chantier d'insertion est une initiative qui naît d'une double préoccupation territoriale. Celle de la progression des personnes jeunes et adultes, éloignées conjoncturellement ou structurellement de l'activité économique et celle de l'action concrète, utile au " pays ", au quartier et à leurs habitants. Associant toujours plusieurs partenaires de la vie sociale et économique locale dont systématiquement les collectivités territoriales, le Chantier implique la mise au travail pour une production grandeurs nature, d'un groupe de personnes, encadré par un personnel qualifié techniquement et pédagogiquement. » (Définition de Chantier Ecole)

Les bénéficiaires des chantiers d'insertion sont prioritairement des personnes bénéficiaires du RSA socle. La loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion stipule dans l'article 1 : *« Il est institué un revenu de solidarité active qui a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, afin de lutter contre la pauvreté, encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle et aider à l'insertion sociale des bénéficiaires. Le revenu de solidarité active remplace le revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé et les différents mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité. Sous la responsabilité de l'Etat et des départements, sa réussite nécessitera la coordination et l'implication des acteurs du champ de l'insertion, des entreprises et des partenaires sociaux.*

... Le bénéficiaire du revenu de solidarité active a droit à un accompagnement social et professionnel destiné à faciliter son insertion durable dans l'emploi.»

Après vous avoir décrit globalement les éléments juridiques et financiers d'un dispositif IAE, je vais maintenant vous présenter un dispositif IAE singulier porté par un opérateur du Conseil Général de Seine et Marne avec lequel nous collaborons depuis plus de 10 ans et dont l'une des missions principales est l'insertion professionnelle des publics prioritaires organisée autour de chantiers d'insertion par l'activité économique.

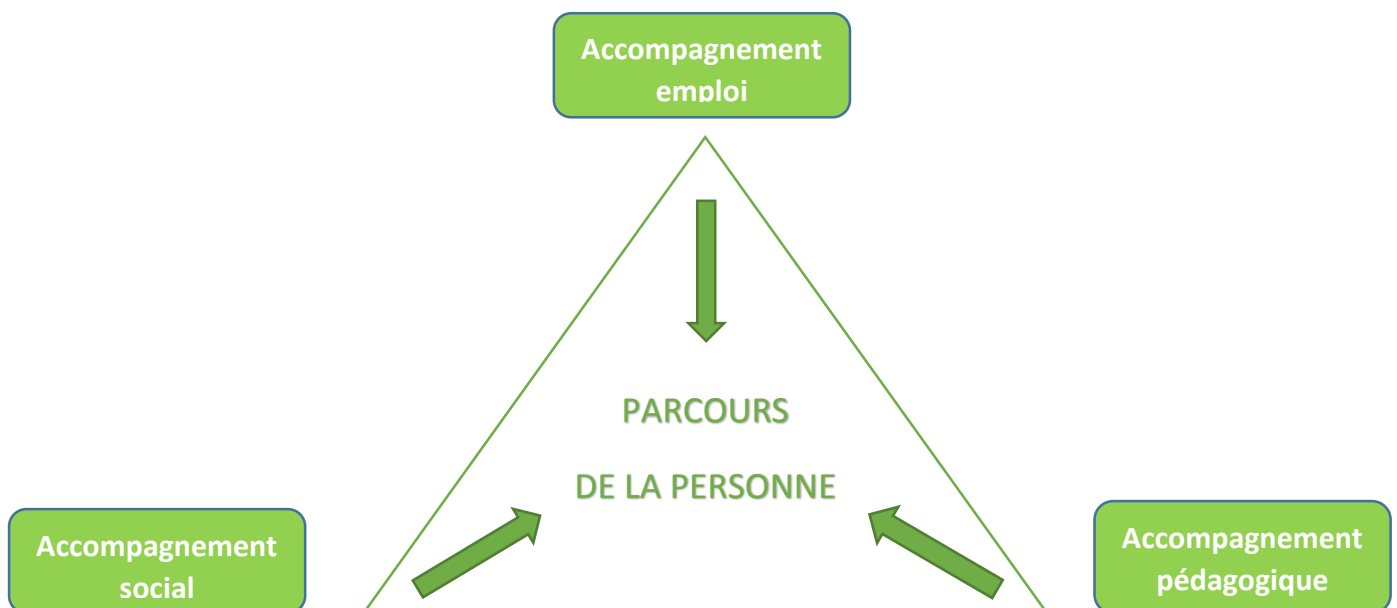
Dans le cadre de notre partenariat, cet opérateur embauche sous contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI). Il s'agit de contrat allant jusqu'à 24 mois de sorte de couvrir la totalité de la période de formation préparant au DEAMP à raison d'un travail hebdomadaire de 26 heures, avec une alternance d'une semaine de regroupement au centre de formation par mois. Le coût de la formation est pris en charge par leur OPCA, les personnes sous contrat sont mises à disposition d'une structure sociale ou médico-sociale du secteur public ou privé à but non lucratif en tant que faisant fonction d'AMP et à ce titre, elles y accèdent par la voie de la formation professionnelle continue et bénéficient ainsi des mêmes modalités de stage que les autres situations d'emploi. Une partie de la rémunération reste néanmoins à la charge du terrain professionnel qui accueille le salarié(e)-stagiaire de la formation professionnelle et lui confère donc une coresponsabilité dans la réussite du parcours de la personne accompagnée.

III- Focus sur le « parcours » : centre d'un dispositif triangulaire

1- Pont entre accompagnement social, emploi, formation et le parcours de la personne accompagnée

La conjonction des règles d'en haut et des règles d'en bas¹¹ oriente la nature de l'accompagnement au départ essentiellement social et professionnel, mais ce modèle présente des limites, d'une part parce que l'emprise de l'économique sur le social a des effets directs sur le secteur de l'IAE¹² et d'autre part parce que le taux de maintien dans l'emploi après l'IAE¹³ est faible.

Ainsi au fil des années, nous avons affiné et ajusté l'accompagnement des publics s'inscrivant dans l'IAE (*et nous continuons à le faire*) au sein de notre dispositif afin de l'adapter toujours plus aux besoins et attentes des différents acteurs et du contexte local. Pour ce faire, nous sommes passés d'un dispositif d'accompagnement triangulaire fondé sur le social, l'emploi et la formation à un dispositif intégrant et considérant le *parcours* de la personne afin qu'elle s'empare de son projet d'insertion professionnelle et sociale et qu'à ce titre elle puisse commencer sa transformation sur du moyen et long terme.



¹¹ Mélaïne Cervera et Hervé Defalvard, « Accompagnement dans et vers l'emploi », *Travail et Emploi*, 119 | 2009, p. 51-62.

¹² Je rejoins ici les propos d'Autès 1999 : « au nom de la responsabilisation de l'individu, mais surtout pour satisfaire aux impératifs de la compétitivité économique. Mais faute de garder liés ensemble le programme protecteur de l'assistance républicaine et le projet d'émancipation individuelle et collective, inscrits dans l'action sociale, l'insertion prépare en douceur, j'allais dire en douce l'idéologie du *workfare* : pas d'allocation ni de secours sans contrepartie » qui ont un impact direct sur l'accompagnement socio-professionnel.

¹³ Katell Bellegarde, « Quelles pratiques pédagogiques dans l'accompagnement des publics peu qualifiés ? », *Education permanente, Hors-Série/mars 2015*, p. 85-95.

2- Présentation de l'organisation du dispositif IAE Seine et Marnais : Un parcours individualisé pour et avec la personne accompagnée

Le dispositif s'inscrit dans une démarche locale et tient compte du bassin de l'emploi local. Ainsi en Seine et Marne le secteur médico-social connaît un essor régulier qui crée de nouveaux emplois, la SIAE avec laquelle nous collaborons, fort de ces constats conjugue ses efforts pour développer, dynamiser et pérenniser son réseau autour du parcours des personnes accompagnées. Pour cela elle travaille avec l'ensemble des partenaires locaux en impulsant une démarche fondée sur la co-construction, la coresponsabilité, le co-engagement et le co-accompagnement avec un avant, un pendant et un après contrat de travail, dans une logique de pacte social¹⁴.

Le recrutement des candidats questionnent de fait la maturité de leur projet professionnel, aussi ne sont invités à participer à l'information collective en vue du recrutement à un emploi de faisant fonction d'AMP que les personnes ayant un profil en lien avec la préparation au DEAMP. Le candidat devra donc déjà avoir identifié son projet professionnel avec l'aide de son accompagnateur vers l'emploi (AVE). Il nous¹⁵ appartiendra ensuite de vérifier les motivations et d'évaluer la capacité de la personne à s'inscrire dans un dispositif long et éprouvant (passage d'un contexte à un autre entraînant une complexification de la vie sociale et relationnelle ainsi qu'économique). Parmi les personnes qui présentent leur candidature¹⁶, il y a beaucoup de femmes élevant seules leur(s) enfant(s), souvent isolées socialement, parfois bénéficiaire de la CMU... Pour elles, le retour à l'emploi est rendu très difficile d'un point de vue économique et organisationnel, en effet il est difficile d'envisager un mode de garde lorsque l'on perçoit moins de 800 € de salaire mensuel...

La formation professionnelle est ici au cœur du dispositif de l'IAE en effet celui-ci est bâti autour d'un postulat qui prétend que l'obtention d'un diplôme dans un secteur qui recrute assurera un emploi durable et de ce fait nécessite un travail en partenariat et en réseau avec l'ensemble des acteurs (accompagnateur de la SIAE, accompagnateur pédagogique de l'organisme de formation, référent professionnel de chaque terrain de mise à disposition¹⁷ des salarié(e)s de la SIAE, accompagnateur PLIE, accompagnateur Mission Locale, accompagnateur Pôle Emploi...) au sein de comités de pilotage jalonnant le parcours de la personne afin d'optimiser ses chances de réussite pendant et après la sortie de la SIAE. L'objectif central, comme je l'ai dit, est l'emploi durable, mais celui-ci est édifié sur le projet professionnel de la personne qui le porte et pour laquelle nous devenons des ressources qui coordonnons nos efforts avec elle et pour elle, afin de la rendre actrice et co-auteur de son parcours et ainsi lui (re)donner sa dignité pour qu'elle atteigne la zone d'intégration en minimisant le risque de retour à la zone de vulnérabilité.

Le recrutement se fait en deux temps à l'instar des sélections permettant l'admission au DEAMP. Ainsi je prépare un test écrit d'une heure qui permet de vérifier le niveau de

¹⁴ Francis Farrugia, 1994, « Archéologie du pacte social », L'Harmattan

¹⁵ Le recrutement des salariés est réalisé par l'équipe de formateur de l'IRTS et les chargés d'insertion de la SIAE

¹⁶ Obligation d'avoir une fiche de liaison pour être éligible aux dispositifs IAE

¹⁷ Les terrains où sont mis à disposition les futur(e)s salarié(e)s sont également nos sites qualifiants.

compréhension, la qualité de l'écrit et la culture générale en lien avec le sanitaire et social afin de s'assurer que la personne sera en capacité de suivre la formation. Ainsi la personne doit obtenir une moyenne de 10/20 pour passer l'épreuve suivante qui est un entretien individuel mené par un chargé d'insertion de la SIAE et un formateur de l'IRTS afin qu'ils croisent leur regard pour apprécier ensemble la maturité du projet professionnel, la motivation et la faisabilité dans une logique de bienveillance. Le recrutement s'opère sur une journée et le dispositif prévoit le financement de 15 places.

Une fois le recrutement fait, les personnes signent leur contrat de travail pour une première durée de 7 mois, au cours de cette première période, elles bénéficient d'une pré-qualification qui vise à asseoir ou à consolider leur projet professionnel en fonction de la réalité de l'exercice de la profession et à les préparer aux attendus de la formation préparant au DEAMP. Les stagiaires sont aidés notamment dans cette prise de conscience par leur référent professionnel et leur tuteur, l'IRTS de par son inscription sur le territoire travaille depuis longtemps avec les structures et connaît donc les particularités du poste d'AMP dans telle ou telle institution et vice versa les structures qui co-emploient ces salarié(e)s connaissent nos modalités d'accompagnement pédagogique et la toile ainsi tissée assure une solidité, stabilité et sécurité pour l'ensemble des acteurs. La pré-qualification s'organise autour d'une dizaine de jours répartis en moyenne sur deux mois et s'achève juste avant le passage des sélections du DEAMP. Durant cette première phase, les personnes peuvent décider de ne pas poursuivre dans cette voie, elles continueront néanmoins à être accompagnées dans leur parcours par leur AVE.

Conclusion

Notre dispositif est en soi une innovation sociale dans le domaine particulier des SIAE, preuve s'il en est qu'il existe encore des espaces de liberté pour (ré)inventer l'action sociale en s'appuyant sur la praxis, sans pour autant ignorer le cadre initialement donné par les politiques publiques de l'emploi. Ainsi comme l'écrit Patrick Gianfaldoni¹⁸ « Au final, les réseaux locaux possèdent un potentiel créatif de ressources sociales et participent centralement aux processus d'objectivation... Cette proximité crée de la cohésion sociale et stabilise les réseaux locaux. Quant à la proximité cognitive, elle repose sur une rationalité située. Les différents acteurs coordonnés développent des capacités de communication et partagent des savoirs, des connaissances et des compétences. Cette proximité permet de produire une intelligence commune des problèmes et de rapprocher les modes de raisonnement et les méthodes de traitement. » Dans ce modèle de partenariats locaux, nous voyons comment il devient possible de garder le sens et les objectifs du travail de chacun dans un souci partagé de cohésion sociale.

¹⁸Gianfaldoni Patrick, « Les attributs de l'innovation sociale dans l'insertion par l'activité économique », Innovations 2/2012 (n°38), p129-150
URL : www.cairn.info/revue-innovations-2012-2-page-129.htm

Bibliographie et sources documentaires

Michel Autès, « Les paradoxes du travail social », Dunod, 2^{ème} édition, 2013, 336 p

Alain Bihl, Roland Pfefferkorn (dir.), Dictionnaire des inégalités, Paris, Armand Colin, 2014, 604 p

Katell Bellegarde, « Quelles pratiques pédagogiques dans l'accompagnement des publics peu qualifiés ? », Education permanente, Hors-Série/mars 2015, p. 85-95.

Robert Castel, « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation », Cahiers de recherche sociologique, n° 22, 1994, p. 11-27.

URL : <http://id.erudit.org/iderudit/1002206ar>

Robert Castel, « les métamorphoses de la question sociale », Folio, 1999, 813 p

Méline Cervera et Hervé Defalvard, « Accompagnement dans et vers l'emploi », *Travail et Emploi*, 119 | 2009, p. 51-62.

Francis Farrugia, « Archéologie du pacte social », L'Harmattan, 1994, 282 p

Alain Finot, « l'employabilité des juniors et des séniors », éditions liaison, collection entreprise et carrière, 2012, 183 p

Patrick Gianfaldoni, « Les attributs de l'innovation sociale dans l'insertion par l'activité économique », *Innovations* 2/2012 (n°38), p129-150

URL : www.cairn.info/revue-innovations-2012-2-page-129.htm

François-Xavier Merrien, « L'Etat providence », PUF, Que sais-je ?, 2003, 127 p

Marc-Henry Soulet, les transformations des métiers du social, Editions Universitaires Fribourg Suisse, 1998, 312 p

Faible niveau et « seconde chance », *Savoirs*, revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes, 2007

Avis et rapports du Conseil Economique et Social « Le recrutement, la formation, et la professionnalisation des salariés du secteur sanitaire et social », Rapport présenté par Michel Pinaud, 2004 : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000658/0000.pdf>

Rapport d'étude « Diagnostic emploi formation relatif aux aides-soignants, aides médico-psychologiques et auxiliaires de vie sociale » réalisé par Béatrice PARDINI, novembre 2013 : http://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/docs/rapports-etudes/diagnostic_emploi_formation_as_amp_avsl_0.pdf

Bilan social IDF dont seine et marne :

<http://www.insee.fr/fr/regions/idf/default.asp?page=themes/bilaneco/bilan2013/bilan%20social.htm>

Site du CEREQ : <http://www.cereq.fr/>

Site du CERC : http://www.cerc.gouv.fr/dossiers/cohesion_sociale_seminaire_2007.pdf

Site de la DARES : <http://www.emploi.gouv.fr/acteurs/dares>

Site du Metis : <http://www.metiseurope.eu/>