

FORMATION JURIDIQUE CONTINUE POUR TRAVAILLEURS SOCIAUX : UN ENJEU.

PRESENTATION D'UNE APPROCHE INNOVANTE DE L'ACCES AU DROIT : L'APPUI JURIDIQUE GLOBALE

Didier KETELS

Directeur de l'asbl Droits quotidiens

info@droitsquotidiens.be

Plan

Un objet social

Une expérience

L'Enjeu et le contexte

Le but

L'appui juridique globale

Les Plus- values

Bibliographie

Annexes

Un objet social :

L'accessibilité au droit et plus particulièrement à l'information juridique est un enjeu en terme de dignité humaine. Notre action dans ce domaine s'est centrée sur la volonté de toucher prioritairement un public fragilisé. Très vite, nous sommes rendus compte que pour toucher en priorité ce public, il fallait renforcer les compétences des intervenants sociaux.

L'accessibilité à une information juridique de qualité est un enjeu important. Nous constatons que dans le travail social interviennent des notions juridiques. L'information juridique est un maillon du travail social. Pour favoriser une accessibilité accrue, il faut renforcer ce maillon. Plus le travailleur social sera compétent mieux le bénéficiaire du service sera informé.

Nous constatons par ailleurs, une volonté continue des travailleurs sociaux de se former juridiquement. Notre expérience¹ nous montre que cette démarche n'est pas suffisante.

Nous avons développé une approche structurée et cohérente à l'information juridique alliant le recours à la formation, aux documents de vulgarisation, à un juriste. Une approche centrée sur le développement personnel et professionnel du travailleur social.

Une expérience

Notre expérience de l'accès à l'information juridique².

Nous tenons des **permanences juridiques** pendant lesquelles nous répondons à toute demande d'information juridique provenant de particuliers ou de travailleurs sociaux. Les réponses sont transmises moyennant un délai de vérification. Chaque année, nous répondons à plus de mille cinq cents demandes. A ce jour, nous avons répondu à plus de dix mille demandes d'informations juridiques.

Soucieux de toucher un public plus large et constat fait de la limite en terme de compréhension des permanences³, nous avons développé des **cycles de formations** juridiques concrètes alliant pédagogie (travail en petits groupes, interactivité, mise à disposition d'un support écrit,...), compétences juridiques (un juriste formateur interne et un spécialiste praticien du droit) et connaissance de la réalité sociale (maîtrise des difficultés concrètes, connaissance des secteurs et de leurs contraintes,...). Nous sommes intervenus sur une vingtaine de thématiques juridiques (pour en savoir plus sur les thématiques déjà traitées *voir Annexe I*). A ce jour, plus de quatre mille personnes ont participé à nos formations.

Suite à ces cycles de formations, nous avons réalisé des supports de vulgarisation juridique

Nous réalisons des **rencontres** dans des lieux qui accueillent des personnes fragilisées. Ces rencontres sont centrées sur des aspects juridiques très concrets (pour en savoir plus sur les thématiques déjà traitées *voir Annexe*)

¹ Depuis 1999, nous pouvons affirmer avoir formé plus de 4000 personnes autour de 25 thématiques juridiques différentes à travers 250 journées. Nous avons également répondu à près de dix mille demandes d'information juridique individuelle.

² Voir annexe pour les opérateurs demandeurs et les thèmes développés.

Nous publions depuis dix ans **un mensuel juridique** dont le fondement est la vulgarisation juridique. Des spécialistes juridiques sont invités à écrire, dans des termes simples, en respectant un code de lisibilité, des articles juridiques pratiques. Les thèmes sont choisis par les permanents de l'association. Ils reflètent les problématiques les plus couramment rencontrées lors des permanences juridiques. (plus de trois cents articles sont à ce jour disponibles).

Nous mettons nos **compétences juridiques** à disposition d'autres services. Nous appuyons juridiquement notamment des services de médiation de dettes. Nous accompagnons juridiquement des associations dans leurs projets, notamment par la création d'associations, par un appui juridique circonstancié,...

L'ensemble de ces expériences nous permet de dégager une analyse sur l'accès à l'information juridique. La présente contribution est le fruit de l'articulation de nos différents moyens d'intervention.

L' Enjeu et le contexte :

Personne ne met en doute l'importance de l'information juridique dans le travail social. Les travailleurs, quel que soit le secteur d'intervention, sont un moment ou un autre à la recherche d'une information juridique. Il est vrai que certains travailleurs sociaux peuvent être amenés à utiliser des informations juridiques de manière plus régulière.

L'information juridique peut prendre des formes différentes. En effet, on peut trouver son information dans une brochure de vulgarisation, sur un site internet adéquat, via un contact téléphonique, un document type, une adresse, une démarche... Or, plusieurs difficultés sont rencontrées dans cette recherche.

³ Le public fragilisé peut rencontrer certaines difficultés à la compréhension des concepts juridiques fussent-ils vulgarisés. Pour être plus efficace, il nous a semblé utile de renforcer les compétences techniques du travailleur social intermédiaire à la compréhension.

Premièrement, on ne peut négliger la complexité des réglementations aujourd'hui. Il est de moins en moins évident d'accéder à une information complète et structurée particulièrement pour une personne non avisée. Deuxièmement, on constate que de plus en plus de situations font intervenir plusieurs matières. Il est nécessaire d'insister sur l'interconnexité des situations. Une information peut prendre différentes orientations. Les exemples sont multiples⁴.

Enfin, une des difficultés les plus importantes concernant l'information juridique est sa mise à jour. L'information obtenue est-elle encore d'actualité ? D'autant plus que, vu la multiplication des législateurs en Belgique, il est difficile de suivre l'évolution des réglementations.

Les travailleurs sociaux mettent en place différentes stratégies pour trouver l'information juridique nécessaire. On peut distinguer deux types de stratégies : interne et externe.

Primo, le travailleur social peut exercer son métier dans une structure où il existe des ressources tel qu'un service juridique. Ce service peut également s'insérer dans une fédération à laquelle adhère l'organisation⁵. Nous observons d'emblée que peu de structures peuvent s'appuyer sur ce type de service en interne⁶. Par ailleurs, dans la mesure où le travailleur peut compter sur un relais juridique interne, il est difficile pour celui-ci d'être compétent dans plusieurs domaines. En général, le service juridique existant est compétent dans les matières de prédilection de l'organisation⁷. Il est difficile d'avoir un service juridique généraliste interne compétent dans une organisation quelle que soit sa taille. En effet, le service généraliste nécessite des moyens conséquents. Ces moyens doivent couvrir le salaire du travailleur, des ressources matérielles importantes, des dépenses en termes de ressources bibliothécaires, des formations continuées... De plus, il est difficile d'offrir une information juridique pointue en étant seul. D'où, l'importance d'avoir des services juridiques

⁴ Une séparation ne peut être envisagée sans aborder des problèmes d'autorité parentale, de pensions alimentaires, de fiscalité...

⁵ Par exemple, Union des villes et communes de Wallonie possède un service juridique compétent pour ses membres.

⁶ A notre connaissance par exemple, le service social de l'Ocasc du ministère de la défense a des juristes généralistes.

⁷ Les mutualités possèdent de nombreux juristes compétents dans les matières sociales.

suffisamment étoffés afin d'organiser une première répartition par matière tels qu'ils existent dans le secteur privé.

Secundo, les travailleurs sociaux mettent en place des stratégies leur permettant de monopoliser des ressources extérieures à leur organisation. Ces stratégies vont varier en fonction du secteur⁸, de l'expérience du travailleur, des régions⁹. A côté de ces stratégies, le travailleur cherchera à s'informer sur les nouveautés en suivant des séances d'information ou des formations plus poussées.

Où trouver une information juridique correcte ? Aujourd'hui, chaque arrondissement judiciaire, par l'intermédiaire de la Commission d'aide juridique doit organiser des permanences juridiques permettant d'obtenir une première information gratuitement auprès d'un avocat. On peut constater deux choses importantes. D'une part, l'intensité de l'information transmise peut varier. D'où, la limite de cette ressource pour le travailleur. Alors, il nouera des contacts privilégiés ou informels avec tel avocat, tel service juridique, tel Juge...en vue d'obtenir cette information ponctuelle. D'autre part, il existe autant d'initiatives de qualité différente qu'il existe d'arrondissements judiciaires. Bref, chacun utilisera son propre réseau s'il existe. Enfin, le recours systématique au relais juridique ne sera pas garanti¹⁰. En effet, cette approche de l'information juridique sera conditionnée en fonction de la disponibilité de la personne, de l'existence d'un service... Dans ce cas, on ne se tournera vers le juriste que pour les situations absolument indispensables.

Parallèlement, le travailleur cherchera à s'informer. Il pourra prendre connaissance de brochures de vulgarisation juridique encore faut-il qu'elle soit à jour et correctes. Il pourra s'abonner à des revues rendant le droit accessible. Il pourra s'inscrire à des rencontres avec des acteurs de terrain.

⁸ Certaines maisons d'accueil ont créés leur propre réseau en raison des contacts réguliers qu'elles ont avec les mêmes acteurs (Juge de la jeunesse, avocats, SAJ, parquet...)

⁹ Si votre service se trouve dans le chef lieu de l'arrondissement judiciaire ou dans une ville, les ressources disponibles sont plus importantes.

¹⁰ Voir circulaire du 30 novembre 2004 « Rôle et intervention du juriste et du travailleur social dans les dossiers de médiation de dettes » par C. Vienne.

Il pourra s'inscrire à des formations. Il en existe aujourd'hui une offre importante¹¹. Plusieurs constats se dégagent de ces offres. La plupart de ces rencontres ont comme principal objectif d'informer les participants des modifications légales importantes. Elles permettent par ailleurs de répondre aux questions que peuvent se poser les participants. Les formateurs sont principalement choisis en raison de leurs compétences techniques et leurs expériences pratiques. Très peu de ces formations font l'objet d'une réflexion pédagogique. Cette réflexion peut porter sur l'aptitude du formateur, sur les pratiques pédagogiques¹², sur la détermination d'objectifs, sur l'analyse des besoins de formation, sur son évaluation... Bref, en général le souci d'améliorer l'impact des formations est peu présent.

Donc, à chaque fois, le résultat des démarches seront plus ou moins efficaces en raison de facteurs tels que les moyens mis à disposition, la qualité des formations, l'analyse correcte des besoins, le pouvoir d'initiative du travailleur...

Par conséquent, l'accès à l'information juridique sera aléatoire et diffus.

Un but

Une approche innovante centrée sur le développement professionnel et personnel des travailleurs sociaux. Une approche centrée sur l'amélioration du transfert vers le milieu de travail des connaissances acquises et des compétences développées en formation¹³.

L'efficacité de l'accessibilité à l'information juridique passe par un accroissement des compétences des travailleurs sociaux dans le domaine juridique. Des compétences qu'il cherche déjà à renforcer comme nous avons pu le démontrer. Comment améliorer cela ? **En**

¹¹ Soit à travers les programmes de formation continue organisés par les écoles sociales : Formations courtes Haute école Namuroise, www.henac.be/formations/social/formationscourtes/index.php, Formations organisées par la Haute école Charleroi Europe : www.hece.be/isc-charleroi/home/index.htm, Formations organisées par la Haute école Roi Baudouin de Mons : www.issha.be/issha/prog.htm Soit à travers des formations à la carte par des institutions privées tel que le programme de formation du service droit des jeunes : www.sdj.be/fr/img/programme06-07.pdf, l'académie du droit à Dinant : www.academiedudroit.be, l'association du droit des étrangers : www.adde.be, observatoire du crédit et de l'endettement www.observatoire-credit.be ou des institutions publiques tel la maison du social de Liège : www.social PROV-LIEGE.BE ; Service d'Etudes et de Documentation Sociales de la Province de Namur et ses rencontres du vendredi.

¹² Voyez dans ce sens le manuel du formateur de l'asbl droits quotidiens, février 2007.

¹³ Cette réflexion est le résultat d'un mémoire réalisé dans le cadre d'un séminaire de gestion de la formation et du changement dans l'organisation, Département éducation et technologie, Faculté universitaires Notre-Dame de la Paix, février 2007.

favorisant une approche structurée, cohérente au détriment d'une approche diffuse, désordonnée,...

Une approche centrée sur la formation des travailleurs sociaux à une meilleure utilisation des ressources disponibles. La formation ne doit pas être entendue dans un langage courant comme un moment de rencontre autour d'un formateur mais plutôt comme un processus visant à accompagner la personne à utiliser l'ensemble des ressources mises à disposition. Ce processus pourra éventuellement amener à mettre en place des « formations proprement dites ». Ces interventions s'inscriront dans une démarche systémique comme nous le démontrons ci-dessous.

Ci-dessous, nous présentons un modèle synthétique de notre approche.

1415 Gérer le transfert¹⁶ : des stratégies qui guident l'action

	Caractéristiques des apprenants	Pratiques pédagogiques	Environnement de travail
Avant formation	Impliquer les participants dans l'analyse des besoins et l'ajustement des contenus (por)		Envoyer des paires de participants afin de favoriser le parrainage (or)
			Etablir des objectifs à atteindre précis (or)
Pendant	Valoriser la réussite des individus dans le cadre de la formation (o)	Relier le savoir transmis aux connaissances antérieures facilite le transfert. (o)	Fournir un environnement de formation adéquat (or)
	Vérifier que les actions envisagées sont sous le contrôle des apprenants (o)	Veiller à préciser des situations de transfert potentielles (o)	
		Transmettre l'ensemble des connaissances favorisant le transfert (o)	
		Construire et diversifier des mises en situation visant à préparer le transfert (or)	
		Les pratiques méta cognitives (o)	
	Valoriser l'apprentissage et les défis en mettant l'accent sur des objectifs personnels(o)		Inviter des personnes clés de l'organisation afin d'expliquer les enjeux pour l'organisation (ro)
Après	Valoriser la réussite des individus de retour en poste ®		Fournir un soutien de retour au poste en vue de mettre en pratique les acquis ®
			Favoriser une culture organisationnelle facilitante (droit à l'erreur, autonomie, prise de risque, pression des pairs..) ®
			Mise en place d'un suivi dégressif visant à remplacer le soutien du formateur (ro)

¹⁴ Transfer of training : action packed strategies to ensure high payoff from training investments, Mary L. Broaet John W. Newstrom, Addison Wesley Publishing 1992.

¹⁵ Hiver 2006, manager la forma

¹⁶ JF Roussel, manager la formation, section 4, page

Qui peut agir ?

- **Formateur/opérateur de formation (o)**
 - **Participants (p)**
 - **gestionnaire/responsable ®**
-

Ce modèle intègre trois aspects. Premièrement, il insiste sur la dimension triangulaire entre l'apprenant, le formateur et l'organisation. Deuxièmement, il aborde trois groupes de facteurs influençant le transfert des apprentissages que sont les caractéristiques de l'apprenant, les caractéristiques pédagogiques et les caractéristiques liées à l'environnement. Enfin, il aborde ces différents aspects sous une dimension temporelle. En effet, la dimension du transfert est spontanément vue comme une mission ou une attention pendant la formation quelle que soit sa forme. Or, le transfert doit être une préoccupation continue quel que soit ce moment.

Une relation triangulaire

La question du transfert nécessite un partenariat entre trois acteurs principaux que sont les travailleurs, le formateur et le responsable du service. Quelques uns de ces acteurs doivent faire l'objet de précisions. La question du transfert doit être abordée dans une relation triangulaire.

Cette approche triangulaire est fondamentale car comme nous le verrons l'action des différents acteurs sera plus ou moins importante pour agir sur les différentes barrières relatives au transfert.

Caractéristiques du transfert d'apprentissage :

Il existe trois grands groupes de facteurs qui interviennent au niveau du transfert des apprentissages.

Les caractéristiques de l'apprenant

Le participant est plus enclin à appliquer dans son milieu de travail les aptitudes qu'il a développées en formation lorsqu'il :

- a un sentiment d'efficacité personnel : « la conviction développée par un individu sur la base d'éléments objectifs et subjectifs quant à sa capacité à faire face aux exigences d'une situation précise »¹⁷

Ce sentiment peut résulter d'un sentiment de contrôle de son environnement. Il doit posséder les compétences préalables nécessaires pour comprendre et effectuer les tâches qui lui seront enseignées. Il a confiance en lui, en ses capacités d'apprendre et de réussir. Cette confiance en soi doit être comprise comme une estime de soi par rapport à une tâche cible précise et non comme un sentiment général.

- est motivé à apprendre et à transférer ses nouveaux acquis dans son milieu de travail.

Il faut tenir compte de deux aspects pour préciser la notion de motivation : l'utilité de la formation au regard de son travail actuel et son développement de carrière et le niveau d'engagement de l'individu dans l'organisation dans laquelle il travaille.

Cette utilité peut dépendre de plusieurs facteurs. Plus l'individu est impliqué dans la conception de la formation, plus sa motivation risque d'être importante. Plus il a une perception positive quant à la possibilité d'utiliser les connaissances acquises et quant à la capacité de la formation à le rendre plus performant.

En ce qui concerne le niveau d'engagement de la personne dans son organisation, plus il partage les valeurs et les choix de l'organisation, plus il est prêt à fournir un effort important, plus il a une perception positive du fait que la formation lui permettra

¹⁷ Jeanrie, La mesure du sentiment d'efficacité personnelle : outils et principes d'élaboration, Mesure et évaluation en éducation, vol. 19, 1997, p.41-68.

d'atteindre ses objectifs de développement alors tout cela affectera de manière positive sa motivation et partant sa capacité à transférer.

Les pratiques pédagogiques

L'approche pédagogique de la formation peut être un facteur facilitant le transfert. On ne peut être exhaustif ici. Toutefois, on peut pointer différentes pratiques transférogènes. Pour le reste, nous renvoyons au manuel du formateur de l'asbl droits quotidiens¹⁸.

Relier le savoir transmis aux connaissances antérieures facilitent le transfert.

Toutes pratiques pédagogiques permettant aux apprenants d'exprimer leur expérience va dans ce sens. Une connaissance de la pratique des apprenants est également à favoriser.

Veiller à préciser des situations de transfert potentielles

Tout au long du processus de formation, les pratiques visant à illustrer d'exemples d'application potentielle crée une disposition de l'esprit au transfert et renforce bien sûr l'utilité de la formation. Ceci renforce l'idée selon laquelle la formation est un processus et non un moment et que le transfert se fait tout au long de celui-ci et non seulement à la fin.

L'environnement de travail

Il apparaît que ce facteur est important en ce qui concerne le transfert des apprentissages.

On pourrait distinguer les dimensions suivantes :

- les dimensions organisationnelles. Il faut que les ressources nécessaires soient disponibles. On parle de ressources matérielles tels que des sources documentaires

¹⁸ Ce manuel reprend l'ensemble des pratiques pédagogiques à destination des formateurs de droits quotidiens. Ces pratiques ont été analysées en vue d'accroître l'efficacité des formations en termes de transfert des acquis dans le milieu de travail, Manuel du formateur de droits quotidiens, Wavre, février 2007, p.8.

(bibliothèque, abonnement à des revues, ..), ressources informatiques (équipement, connexion, formation à l'utilisation..) ou ressources humaines (personne ressource dans l'entreprise, la fédération,...)

- Ces dimensions peuvent se décliner en terme de culture d'entreprises : culture du risque, de travail en équipe... Comment est perçu le droit à l'erreur ? Il faut que le climat de travail soit favorable au transfert.

- Cette dimension peut aussi se décliner en terme de management : existe-t-il un lieu d'échange ? Existe-t-il un soutien pour mettre en œuvre les acquis ? Comment est valorisé la formation ? Quel processus de décision ? Que mettons-nous en place suite à la formation ?

L'appui juridique globale

Comment rencontrer à la fois les besoins des travailleurs sociaux et à la fois améliorer l'efficacité de l'accès à l'information juridique ? La solution proposée est « L'appui juridique globale aux institutions »¹⁹ ; une approche qui intègre les éléments nécessaires à une amélioration du transfert des apprentissages. L'appui juridique globale est une offre de services distincts portés par une vision commune.

Quelles formes ?

Un ensemble de services accessibles via **un site Internet** adapté dont l'accès sera garanti

- Nous mettons à disposition une sélection de questions juridiques les plus régulièrement traitées. En appui de ces questions, nous mettons à disposition des documents tels que des articles de vulgarisation, la référence à des brochures publiées, des sites internet utiles, des modèles de documents. Ces documents peuvent être également utilisés en appui de l'explicitation orale donnée par le travailleur social au

¹⁹ www.droitsquotidiens.be

bénéficiaire. Elle permet de laisser une trace de l'échange et garantit un recul à la personne.

- Nous reprendrons et classifions l'ensemble des articles de vulgarisation publiés dans notre revue. Une entrée sera possible par mots clefs ou par thèmes. Cette classification devrait permettre de balayer les thématiques les plus souvent rencontrées. Les travailleurs sociaux pourront faire une première recherche.
- Nous informons éventuellement les travailleurs sociaux en fonction de leur thématique de prédilection des changements législatifs importants éventuellement par une newsletter.

La possibilité d'avoir accès à un **juriste de référence** le cas échéant. Le juriste orientera son information en utilisant les outils mis à disposition. Le juriste bénéficiera d'un appui documentaire, d'un travail d'équipe, d'une formation continuée...Il s'appuiera sur un réseau de collaborateurs spécialistes dans différents domaines du droit.

La possibilité d'avoir accès à un plan de **formation juridique personnalisé**. Ayant connaissance des difficultés de compréhension éventuelles, nous offrons des formations plus ciblées susceptibles de rassembler les personnes visées. De ce fait, nous pouvons agir sur les facteurs (motivation, utilité, environnement de travail...) garantissant un meilleur impact des formations (voir ci-dessus). Nous pourrions élargir les modes de formation (accompagnement, parrainage, suivi technique...)

La possibilité de **mettre en réseau** l'ensemble des travailleurs sociaux qui bénéficieront de ce service. Ils pourront de ce fait échanger sur les solutions trouvées.

Quelles plus-values ?

Une approche qui conjugue à la fois développement professionnel de la personne et amélioration de la qualité du service.

Chaque travailleur social va être acteur du développement de ses compétences juridiques. Il va pouvoir utiliser l'ensemble des ressources à son rythme et en fonction de ses connaissances. Il aura accès à des lexiques, des textes simplifiés qui lui permettront de progresser. A chaque fois qu'un besoin ou des difficultés seront rencontrées, il pourrait demander un accompagnement individuel ou participer à une formation adaptée. La formation pourra prendre des formes différentes par exemple du coaching.

Pour l'organisation à laquelle il appartient, cela altèrera à la fois le volume et l'affectation du budget de formation. Le succès de nos formations juridiques et l'offre existante démontrent le besoin important et inassouvi de rencontres formatives. Quel est l'impact de ces formations ? Quelle est la réutilisation des informations transmises ? Par notre approche centrée sur la volonté d'accroître le transfert des acquis, nous améliorerons l'impact de ces formations et par delà le budget consacré. Comme trop souvent entendu, nous ne ferons plus de la formation « pour faire de la formation ».

Cette approche permettra également d'améliorer la qualité du service. Le bénéficiaire aura la garantie que le travailleur social a accès à une information juridique non conditionnée.²⁰ Ceci permettra au travailleur social de ne plus hésiter à vérifier l'information transmise. Le bénéficiaire pourra recevoir en appui de sa demande des documents écrits que sont les articles ou les brochures existantes.

Elle permet également d'accéder à une information juridique mise à jour. Elle permet de rassembler les initiatives multiples de vulgarisation existantes et de mieux les diffuser. Face à la submersion d'information dont doit faire face l'intervenant social, cette approche permet d'instaurer un filtre lui garantissant un tri de l'information transmise. Elle favorise une logique de travail en réseau. Logique qui favorise l'échange d'information quant au fonctionnement des organisations elles-mêmes et des services qu'elles peuvent offrir.

Une approche novatrice et visionnaire.

²⁰ Voir circulaire précitée, op.cit.

Annexe

Thématiques traitées en formation, entre 2003 et 2007	
Thèmes	Demandeurs
<p><u>Autour du droit des étrangers :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation de base en droit des étrangers : accès au territoire, aide sociale et travail - Formation de base en droit des étrangers: l'accès au territoire (accès au territoire, séjour, établissement et nationalité) - Formation de base en droit des étrangers: l'aide sociale et l'accès à l'emploi et à la formation - Formation de base en droit des étrangers : famille et mineurs non accompagnés - Basisopleiding in vreemdelingenrecht: toegang tot het grondgebied (toegang tot het grondgebied, verblijf, vestiging en nationaliteit) - Basisopleiding in vreemdelingenrecht : de maatschappelijke dienstverlening en de toegang tot tewerkstelling en opleiding - Basisopleiding in vreemdelingenrecht : de NBM en bijzondere situaties in het familierecht - L'accès au travail de la personne étrangère - Formation de base en droit des étrangers : le statut des personnes étrangères et leur accès à la formation et à l'emploi - Le parcours administratif et juridique des demandeurs d'asile et quelques statuts particuliers - Formation juridique pratique de base en droit des étrangers et l'accès au marché du travail et de la formation - Formation de base en droit des étrangers : le 	<p>Agence fédérale pour l'Accueil des Demandeurs d'Asile (centres francophones et néerlandophones de FEDASIL)</p> <p>Lire et Ecrire</p> <p>Fédération des Centres régionaux d'Intégration (FéCRI)</p> <p>Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion Wallonie-Bruxelles (EFT/OISP)</p> <p>Union des Villes et Communes de Wallonie (UVCW)</p> <p>Union des Villes et Communes de Bruxelles (UVCB)</p> <p>Haute Ecole namuroise catholique (Henac)</p> <p>Centre Régional d'Intégration Verviers (CRVI)</p> <p>Centre Régional d'Intégration du Brabant wallon (CRIBW)</p> <p>Centre d'action interculturelle de Namur (CAI)</p> <p>Centre Régional d'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège (CRIPEL)</p> <p>Santé en Exil, Charleroi</p> <p>Centres d'accueil de la Croix-Rouge</p> <p>Service Droits des Jeunes asbl (SDJ)</p> <p>Droits Quotidiens asbl</p>
<p><u>Autour des ASBL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La réforme de la loi sur les asbl - Quelques questions concernant la gestion quotidienne d'une asbl - Les ASBL et la nouvelle loi sur les volontaires 	<p>Crabe asbl</p> <p>Droits Quotidiens asbl</p>

<p><u>Autour du droit social :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels changements dans les CPAS ? - Comment et à quelles conditions obtenir une aide du CPAS ? 	<p style="text-align: center;">Carrefour J Droits Quotidiens asbl</p>
<p><u>Autour de la déontologie :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel cadre légal : secret professionnel, devoir de discrétion et déontologie pour le jobcoaching - Le secret professionnel et l'enseignement en milieu hospitalier - Le secret professionnel et les centres PMS - Secret professionnel et travail en réseau - Centre PMS et droit - La problématique du secret professionnel dans l'enseignement spécialisé - Secret professionnel et vie privée, leur impact déontologique - Quel cadre légal : entre secret professionnel, devoir de discrétion et déontologie - Le secret professionnel et le respect de la vie privée - Respect de la vie privée et secret professionnel 	<p style="text-align: center;">Haute Ecole namuroise catholique (Henac) CPMS de la Province de Namur Intercommunale Sociale du Brabant wallon (ISBW) Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion Wallonie-Bruxelles (EFT/OISP) Perspectives asbl Institut de formation en cours de carrière de la Communauté française (IFC) Conseil des Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné (CPeONS) Action Coordonnée Formation Insertion (ACFI) Association des Pédagogues Hospitaliers (APH) Centre PMS Libre (Jambes)</p>
<p><u>Autour du droit scolaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelques questions sur l'autorité parentale en milieu scolaire - La séparation des parents et la reconstitution du milieu familial face à l'école et les acteurs non obligés (AMO, centre de planning familial) : quelques questions juridiques récurrentes (autorité parentale, filiation,...) - L'exercice de l'autorité parentale en milieu scolaire - Le dossier de l'élève : quel cadre légal ? - Droits et devoirs des enseignants - Droit scolaire 	<p style="text-align: center;">Ministère de l'Enseignement fondamental CPMS Service Inspection de la Communauté française Institut St Valentin (Montignies sur Sambre) Inspection de la Communauté française Conseil des Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné (CPeONS) Institut de formation en cours de carrière de la Communauté française (IFC) Aide en Milieu Ouvert «Plan J» (Tubize) Lycée Jacquain (Bruxelles) Fédération des CPMS – Selina asbl</p>

<p><u>Autour du logement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bail et logement : formation de base - Les contrats de locations immobilières - Bail et logement : <ul style="list-style-type: none"> * Début de la location * Durant la location * Fin de la location et logement social 	<p>Centre Interdisciplinaire en Travail Social de Mons (CITS) Droits Quotidiens asbl</p>
<p><u>Autour du droit familial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La famille dans tous ses états : <ul style="list-style-type: none"> * Vivre en couple et quand rien ne va plus ? * Quand l'enfant paraît / L'enfant dans le conflit familial - Handicap, maladies mentales des adultes : quelles protections pour la personne ? Quelles protections pour ses biens ? - Malades mentaux : protection de la personne et administration des biens - Etre majeur ! - Autonomie de la personne fragilisée : quelques questions juridiques récurrentes - Créances alimentaires impayées : quels recours ? - Droits et devoirs des parents et des enfants - Etre parents : questions juridiques récurrentes - Divorce et séparation : les procédures - Formation en droit familial 	<p><i>Centres d'aide aux victimes et Centre d'accueil «Trait d'Union» à Charleroi</i> <i>Office Central de l'Action Sociale et Culturelle du Ministère de la Défense (OCASC)</i></p> <p>Droits Quotidiens asbl Centre Interdisciplinaire en Travail Social de Mons (CITS) Carrefour J (Wavre) Haute Ecole Catholique de Namur (HENAC)</p>
<p><u>Autour de la justice :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'aide juridique en Brabant wallon - L'accès à la justice : <ul style="list-style-type: none"> * L'organisation judiciaire et ses acteurs * Le déroulement d'une procédure * Le coût et le gratuité des procédures, saisies et voies d'exécution - L'accès à la justice : <ul style="list-style-type: none"> * La justice : son organisation, ses procédures et ses acteurs * Le coût et la gratuité des procédures * Comment faire respecter une décision ? 	<p>Service Créemploi CPAS Ottignies LLN Centre Interdisciplinaire en Travail Social de Mons (CITS) Commission d'Aide Juridique de l'Arrondissement judiciaire de Nivelles Droits Quotidiens asbl</p>

<p><u>Divers :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aspects légaux de la drogue - Drogues et usage des drogues : quels changements dans la réglementation ? - Toxicomanie : quelles responsabilités des acteurs éducatifs ? - Accompagner le jeune qui présente des conduites à risques : les aspects légaux de la drogue 	<p style="text-align: center;">Infor Jeunes</p> <p style="text-align: center;">Service Formation du CPAS de Bruxelles</p> <p style="text-align: center;">Carolo Contact Drogues (Charleroi)</p> <p style="text-align: center;">Institut de formation en cours de carrière de la Communauté française (IFC)</p> <p style="text-align: center;">Plate-forme de concertation en santé mentale du Brabant wallon (Ottignies)</p> <p style="text-align: center;">Droits Quotidiens asbl</p>
<p><u>Autour des dettes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Questions courantes autour des saisies et du règlement collectif de dettes 	<p style="text-align: center;">Droits Quotidiens asbl</p>

BIBLIOGRAPHIE

Livre :

Tardif, J., Le transfert des apprentissages, Montréal, Ed. Logiques, 1997.

Articles et supports formations

« Evaluation des programmes de formation » Séminaire intensif , Université Sherbrooke Canada, novembre 2001.

Dumay, X., « Evaluer le transfert des compétences en milieu de travail : un guide pour l'analyse et l'action », CFIP, Bruxelles, mai 2006.

Roussel, J-F., « Management de la formation », séminaire, Université Sherbrooke, hiver 2006.

Roussel, J-F., « L'analyse des besoins de formation : vers une approche contextualisée et intégratrice », GEfoc, Namur, décembre 2006.

Tardif J. et Meirieu P. « Stratégies pour favoriser le transfert des connaissances », vie pédagogique 98, mars-avril 1996, p.4-7.

Autres outils :

Dumay X., « Présentation Evaluform », workshop salon Epsilon, Louvain-La-Neuve, novembre 2006.

Procès verbal de la rencontre multiopérateur de l'interfédération des organismes d'insertion professionnel et des entreprises de formation par le travail relative au transfert des acquis, Namur, Juin 2006.

Questionnaires d'évaluation des apprenants aux formations de l'asbl Droits quotidiens, Wavre, 1995-1996.

Questionnaires d'évaluation des formateurs de l'asbl droits quotidiens, Wavre, 1995-1996.

Guide de gestion de la formation des organisations de santé, Montréal, 2006.