

OPTRA

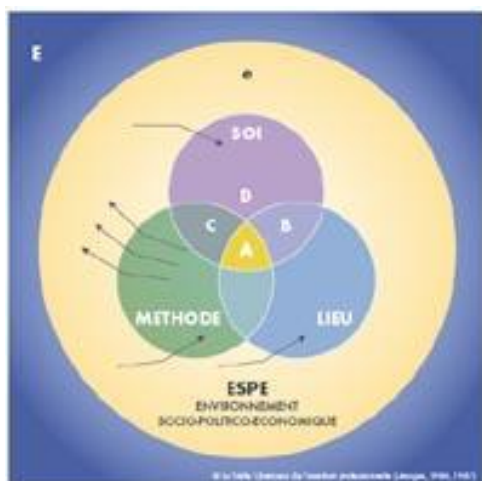
Présenté par Geneviève Languillier (AID La Calestienne)

1. Source

Optra est un programme d'insertion professionnelle inspiré du modèle Trèfle chanceux, mis au point par Jacques Limoges¹.

2. Description

OPTRA a pour cadre théorique le modèle "Trèfle chanceux" élaboré par Jacques Limoges. Ce modèle met en évidence le fait que pour réussir pleinement une démarche d'insertion professionnelle, celle-ci doit constamment tenir compte de quatre dimensions : l'Environnement Socio-Politico-Economique, le Soi, le Lieu, la Méthode. Ce programme permet ainsi de maîtriser chacune de ces quatre dimensions et leurs interactions.



L'individu est immergé dans un environnement socio-politico-économique, sauf s'il est complètement marginalisé (E). Dans l'accompagnement en insertion professionnelle, il y a deux écueils à éviter : ne travailler que le soi, les intérêts personnels ou l'estime de soi, d'une part, et d'autre part, ne travailler que la méthode (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche, etc.). Sans prendre en compte la connaissance du lieu, de l'environnement dans lequel on vit, on est moins performant (exemple du super joueur de badminton qui essaye de vendre ses compétences à l'aide de techniques efficaces, mais dans un lieu où l'on ne joue qu'au football). Pour être performant, être en A (la position idéale), je dois me connaître, avoir de la méthode et connaître l'environnement dans lequel j'évolue.

Une autre notion importante dans Optra est le trépied : « je suis », « je sais », « je veux », dont les lois sont :

¹ <http://www.septembre.com/livres/optra-guide-animateur-321.html>

- > L'équilibre des trois pieds ;
- > Une équidistance entre les trois pieds ;
- > Une adaptation de la taille et de la distance entre les pieds grâce au « je fais » / « j'agis » qui permet de mener à l'équilibre, en passant du constat à la réaction concrète.

Ce modèle du trépied est intéressant au niveau de la triangulation qui permet d'amener la personne à aborder des constats difficiles et de passer alors à l'action possible. Pour arriver à l'équilibre, la personne doit passer par des compromis. Pour ce faire, il doit se questionner et mettre en place un plan d'action concret.

Optra vise à répondre aux besoins des personnes qui :

- > Sont sans travail depuis des mois;
- > Estiment que leurs démarches d'insertion ne mènent à rien;
Considèrent que leurs expériences passées d'insertion ont été décevantes;
- > Désirent s'engager activement dans une démarche de recherche d'emploi;
- > Recherchent un programme d'aide réaliste, éprouvé et interactif;
Souhaitent modifier leur perception du monde du travail ou leur méthode de recherche d'emploi;
- > Ont à leur actif une ou plusieurs expériences de travail.

Le classeur Optra comprend un guide d'animation destiné à l'animateur (les fondements, les activités, les fiches d'activités et le matériel de soutien) et un agenda-guide de 188 pages destiné au participant (les fiches à classer, les actégos, le journal personnel).

Le groupe a testé une activité intitulée « les avantages et les inconvénients du constat de liens » : bénéficier d'une mesure d'assistance socioéconomique présente un certain nombre d'avantages et d'inconvénients, quels sont-ils ?

3. Objectifs

Selon les termes du référentiel :

UF1 : RÉALISER UN BILAN PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

- > Pouvoir utiliser les concepts de valeurs, compétences, ressources, freins et moteurs.
- > Etre capable d'exprimer ses valeurs, ses centres d'intérêts, ses leviers et freins.
- > Nommer et mettre en lien les éléments de son parcours (scolarité, formations, expériences professionnelles et activités extra-professionnelles).
- > Etre capable de prendre conscience de ce qui fait avancer, identifier ce qui peut initier le changement.

- > Tirer parti des caractéristiques de l'environnement afin de mettre en œuvre des actions positives pour soi en tenant compte de ses ressources et freins.
- > Etre en capacité de traduire son expérience en compétences.
- > Etre capable de se (re)connaître des compétences, des ressources, du potentiel (se valoriser).

Selon le groupe de travail et la présentation :

- > Inviter les stagiaires à se questionner sur leur volonté de perdre certaines choses en entrant en formation, dans un premier temps, en trouvant un emploi ensuite.
- > Permettre ainsi aux stagiaires d'être au clair sur les pertes et les avantages de la prise de décision d'entrer en formation ou de conclure un contrat de travail (théorie de la motivation).

4. Public

Tout public.

5. Matériel

Le document « les avantages et les inconvénients du constat de liens ».

6. Analyse du groupe de travail



Vous sentez-vous acteur du processus ?

- ✓ Oui, chaque participant doit sonder ses motivations à agir dans tel ou tel sens. Il s'agit de travailler les causes qui nous font agir et d'explorer l'environnement social.
- ✓ Toute la démarche permet également d'aborder la notion des valeurs.



Cet outil permet-il de vous considérer, vous valoriser, vous entendre à partir de là où vous vous trouvez ?

- ✓ Cette activité est fondée sur la notion d'empowerment : il s'agit de permettre aux personnes de dresser des constats par elles-mêmes.



Cet outil vous permet-il de porter un regard analytique sur votre parcours ?

- ✓ Cet outil permet d'être dans l'authenticité, de pouvoir énoncer certaines choses considérées généralement comme « politiquement incorrectes ».



Cet outil favorise-t-il le respect ? Est-il rassurant, sécurisant ?

- ✓ La question posée au départ de l'exercice peut paraître provocatrice. Toutefois, l'activité est menée de manière non jugeante. Elle consiste à vérifier au préalable que les personnes peuvent accepter ce type de démarche et s'engager en connaissance de cause dans la formation.
- ✓ Il permet d'objectiver, de comprendre ce qui ne va pas.



Cet outil ouvre-t-il le champ des possibles, des perspectives positives pour le futur ?

- ✓ L'outil requiert que la personne puisse se projeter dans le changement et en relever les bénéfices ou les pertes possibles.
- ✓ Il permet de faire une analyse « perte/gains, plus-value ».
- ✓ Dès l'entrée en formation, il permet de prendre conscience de tous les paramètres et notamment de l'environnement, les réalités socio-économiques.
- ✓ Il permet de préparer le projet post formation² : je parle de moi, de nous, de vous (à l'occasion de l'entretien d'embauche notamment).



Cet outil est-il conçu pour un public spécifique ?

- ✓ Cet outil est accessible à tout public.



Cet outil s'appuie-t-il sur le groupe en tant que collectif et facilitateur ?

- ✓ Oui, mais il peut être utilisé en entretien individuel.

A quel moment utiliser l'outil dans la formation ?

- ✓ Tout au début de la formation, pour travailler la question de l'engagement dans le processus de formation. Cela permet de vérifier que la personne se reconnaît au sein de l'environnement et reconnaît des avantages au fait d'entrer en formation ou de trouver du travail.
- ✓ Lors de la préparation à l'entretien d'embauche, travailler le « je suis », « je sais », « je veux » et « je fais ».

Quels sont les points d'attention relevés pour l'utilisation de cet outil ?

- ✓ Il faut veiller à ne pas mettre la personne dans une situation d'inconfort.
- ✓ L'animateur doit se positionner comme une ressource et un interlocuteur.

² En élargissant les pistes (seulement 20% des offres d'emploi sont visibles et connues).

Envisagez-vous d'autres types d'exploitation ?

- ✓ Il peut être couplé à la méthode des « Clubs recherche d'emploi » du Québec³.

Pictogrammes (creative common): Barracuda, Creative Stall, David, Funtastic, Peter van Driel & Rohith M S from The Noun Project

³ <http://cremev.com/objectifs/>