

**Les intervenants du service à la personne,
ambassadeurs du développement durable et des éco-gestes**

Pour une formation au développement durable en milieu professionnel dans l'hérault

Licence Professionnelle CEEDDR Année 2009-2010

(Coordinatrice de projets en éducation à l'environnement vers un développement durable)

Rapport de stage en milieu professionnel

Structure d'accueil : APIEU territoires de Montpellier



Photos formation expérimentale, CFPPA de Florac-avril 2010, H.Knoll

Dates du stage :

1 au 6 novembre 2009 - 22, 23 et 24 février 2010 - 2 au 5 mars 2010 -

1 avril au 28 mai 2010 - 7 au 30 juin 2010

Étudiante : Hélène KNOLL

Maitres de stage : Mireille COSTESEC, Fabrice CUGNY, APIEU

Enseignante tutrice : Lydia BOURDREUX, SUPAGRO Florac



Association APIEU
Territoires de Montpellier
Mas de Costebelle
842 rue de la vieille Poste
34000 Montpellier
Tél. : 04 67 13 83 15



Sup'Agro Florac,
9 rue Célestin Freinet
48400 Florac
Tél : 04 66 65 70 88



Université Montpellier 3
route de Mende
34090 Montpellier
Tél : 04 67 14 20 00

Remerciements

Mes remerciements vont tout particulièrement

- x à Fabrice Cugny, directeur de l'APIEU et maitre de stage,*
- x à Mireille Costesec, formatrice-animatrice à l'APIEU et maitresse de stage,*
- x à toute l'équipe de l'APIEU pour son accueil et la mise à disposition de ses compétences,*
- x à tous les interlocuteurs que j'ai longuement sollicités pour le travail d'enquête,*
- x à Lydia Bourdreux, enseignante tutrice de stage,*
- x aux formateurs de la licence CEEDDR,*
- x à Isabelle Minetto, responsable de la formation CAPA SMR au CFPPA de Florac,*
- x au groupe des stagiaires du CAPA SMR, qui a bien voulu tester le module de formation,*
- x à Claude Colin, UBAPAR Bretagne, pour l'initiation à l'utilisation d'Effet Papillon*
- x à Catherine Odoéro, lectrice attentive du rapport.*



Dessin de Pilo

SOMMAIRE

Introduction générale	4	formation ! !	24
Première partie	6	Cadre logique du projet.....	25
SAP et APIEU, deux mondes parallèles .	6	Ma démarche : Les grandes étapes.....	27
APIEU territoires de Montpellier.....	7	Les recherches et formations préalables	27
Les CPIE	7	L'enquête auprès des acteurs du secteur	
L'APIEU Territoires de Montpellier.....	8	professionnel SAP.....	28
Le service à la personne (SAP), missions		Les entretiens	28
et acteurs.....	10	Le questionnaire.....	29
Analyse au regard de l'action de		L'expérimentation du module de formation	
formation DD:.....	12	au DD et aux gestes éco responsables	
Présentation de la mission qui m'a été		avec le CFPPA Florac.....	30
confiée :.....	12	Le pilotage du projet formation DD- SAP	31
En conclusion	14	La deuxième expérimentation.....	33
Deuxième partie.....	15	La communication avec l'ensemble du	
Un projet de formation au Développement		secteur professionnel de l' Hérault.....	33
Durable pour les salariés SAP	15	En conclusion.....	34
La sensibilisation au DD des adultes en		Quatrième partie.....	35
milieu professionnel.....	16	De l'intérêt d'un travail de coordinatrice de	
Former pour un développement durable		projets en EEDD dans une association. 35	
.....	16	Des pistes de développement pour	
L'hétérogénéité du public	18	l'APIEU.....	36
Mobiliser un large partenariat autour d'un		Il reste à faire	36
projet EEDD pour un secteur		En quoi ce stage relève des compétences	
professionnel.....	18	de coordinatrice de projet en EEDD.....	37
Pourquoi cette nécessité d'un partenariat		Pour les compétences communes aux	
autour de ce projet ?.....	18	différentes fonctions du coordinateur....	38
De l'arbre à problèmes à l'arbre à objectifs		Conclusion générale	39
du projet.....	20	Bibliographie.....	40
Paysage partenarial à la fin de mon stage		CPIE.....	40
.....	22	Pédagogie.....	40
En conclusion.....	23	Développement durable et écogestes....	40
Troisième partie.....	24	Glossaire	42
12 semaines de stage pour ... 2 jours de			

Vous trouverez une table des matières plus détaillée à chaque introduction des parties

Les annexes et leur pagination sont à la fin du document.

Introduction générale

Le stage décrit dans ce document s'est déroulé à Montpellier. Il a été proposé par l'association APIEU Territoires de Montpellier.

L'association APIEU (Atelier Permanent d'Initiation à l'Environnement Urbain), labellisée CPIE (Centre Permanent d'Initiatives à l'Environnement) propose « un regard sur la ville » pour mieux la comprendre. Elle vise à former des citoyens critiques et engagés dans la vie de la cité.

L'APIEU c'est une équipe d'animation constituée de salariés, dont l'activité principale est tournée vers le public scolaire auprès duquel elle intervient en appui des enseignants. Elle organise aussi des sorties thématiques de découverte de l'environnement et du patrimoine à destination du public familial et participe à des projets d'éducation à l'environnement pour les enfants et les jeunes hors cadre scolaire. A la demande, elle réalise également des actions de formation d'animateurs, d'enseignants. L'APIEU est aussi un centre de recherche, de ressources, de conception de documents et d'outils pédagogiques dans le domaine de l'EEDD (Éducation à l'environnement et au développement durable).

Son action se concentre principalement sur Montpellier et ses territoires, le département de l'Hérault mais aussi sur la région Languedoc-Roussillon. L'APIEU participe activement à la vie des différents réseaux locaux, régionaux et nationaux de l'EEDD.

Comme toutes les associations, l'APIEU est confrontée à des difficultés de gestion liées aux désengagements de ses partenaires institutionnels historiques. Ces difficultés épuisent ses réserves financières, questionnent sa gestion, son fonctionnement et l'amènent à élaborer des projets de développement et de réorientation de ses interventions.

L'objet de ce stage concourt à la réalisation de ses buts statutaires et à la volonté de son équipe dirigeante de prendre de nouvelles orientations vers d'autres publics, d'autres acteurs de la cité que son public habituel. C'est aussi un élargissement de ses compétences et de ses champs d'intervention. Le choix de proposer un programme de formation destiné à des salariés du service à la personne contribue à la réalisation de trois des axes fixés par la dernière assemblée générale : développer la formation, diversifier les publics, impliquer de nouveaux financeurs.

Le service à la personne est un secteur professionnel en pleine expansion. Il recrute des personnes au profil très variés pour des tâches diverses. Ces personnes travaillent auprès des personnes et des familles avec lesquelles elles entretiennent généralement des relations de confiance. Elles sont donc en position de devenir des vecteurs de communication pour accompagner des changements de comportements et amener à des choix de gestes éco responsables.

Pour pouvoir remplir cette fonction qui peut être valorisante pour elles, il leur faut des outils et surtout une prise de conscience personnelle, donc un minimum de formation au développement durable et aux gestes éco responsables.

Lancer un programme de formation dans un secteur professionnel totalement inconnu est un challenge dont l'équipe de l'APIEU n'avait pas pris la mesure en proposant le thème du stage. Un défi qu'une coordinatrice de projet en éducation à l'environnement pour un développement durable avec l'appui bienveillant de ses tuteurs, ne pouvait que tenter de relever.

C'est prendre le parti d'affirmer que le développement durable n'est pas qu'une affaire « d'intellectuels », que des professionnels dits « faiblement qualifiés » peuvent devenir de vrais ambassadeurs du développement durable et que notre travail est de leur donner les clés pour qu'ils puissent entrer dans la complexité, le questionnement et le positionnement citoyen, loin des jugements de valeurs et des prescriptions péremptives, culpabilisantes.

Ce dossier va vous présenter les différents aspects de cette aventure, avec ses questionnements, ses temps forts et enthousiasmants, ses moments de doute, d'incertitudes, ses rencontres, ses échanges.

La première partie vous permettra de découvrir le contexte de déroulement de ce projet. Vous pourrez faire connaissance avec l'APIEU et les CPIE puis le service à la personne, vous sera présenté dans ses missions et son évolution actuelle. C'est ensuite l'analyse de la mission confiée au stagiaire ainsi que celle de la situation qui terminera cette première partie.

La deuxième partie vous permettra d'entrer dans la problématique du projet : comment mobiliser l'ensemble des acteurs du Service À la Personne (SAP) sur le projet d'une formation au DD et aux gestes éco responsables pour les salariés de ce secteur professionnel ? Avec cette problématique, c'est autant la mobilisation d'un large partenariat avec la constitution d'un réseau local autour d'un projet de l'APIEU que la mise en appétence d'un public peu qualifié et, à priori, peu motivé par la formation qu'il faudra développer.

Avec la troisième partie, vous pourrez découvrir l'ensemble des activités réalisées au cours de ce stage et les résultats obtenus ainsi que les outils méthodologiques utilisés.

Dans la quatrième partie du rapport, vous pourrez découvrir que les choses ne vont pas en rester là, de multiples prolongements sont à envisager et des perspectives nouvelles s'ouvrent grâce à la dynamique impulsée par ce projet de stage professionnel. Une présentation synthétique des compétences mobilisées au regard du référentiel métier de coordinatrice de projets en éducation à l'environnement et au développement durable viendra conclure cette partie.

Enfin, dans la conclusion, c'est l'ensemble des différents points qui seront repris de manière très synthétique pour revenir sur l'objectif du stage et sur sa problématique ainsi que sur les résultats obtenus et les perspectives liées à cette action.

Première partie

SAP et APIEU, deux mondes parallèles

Cette première partie a pour but de vous décrire le contexte du déroulement du stage individuel en milieu professionnel que j'ai réalisé dans le cadre de la formation Licence Professionnelle Coordinatrice de projets d'éducation à l'environnement pour un développement durable.

- x Tout d'abord, je vous propose de faire connaissance avec la structure porteuse du projet
- x C'est ensuite à la découverte du secteur professionnel du service à la personne (SAP) que je vous invite.
- x Ces deux éléments clés de mon stage étant posés, je vous présenterai la mission qui m'a été confiée avec l'analyse de la demande à laquelle j'ai procédé.
- x Enfin, je tenterai dans la conclusion de cette partie, de faire l'analyse de la situation du stage et d'explicitier ainsi le titre que j'ai donné à cette partie : APIEU et SAP, deux mondes parallèles.

SAP et APIEU, deux mondes parallèles. 5

APIEU territoires de Montpellier.....6

Les CPIE6

Historique des CPIE.....6

L'APIEU Territoires de Montpellier.....7

L'administration et l'animation de

l'association7

L'APIEU propose :7

Nouvelles perspectives et orientations de

l'APIEU pour l'année 2010-2011 (AG du 18

mai 2010) :8

Éléments circonstanciels à prendre en

compte pour le projet de formation DD.....9

Le service à la personne (SAP), missions et acteurs.....9

Les métiers du service à la personne, qu'est

ce que c'est :.....9

La situation actuelle du SAP.....9

Les prestataires de service du service à la

personne 10

Le Conseil Général, principal interlocuteur

institutionnel du SAP..... 10

La formation des salariés SAP..... 10

Analyse au regard de l'action de

formation DD:..... 11

Les salariés du SAP..... 11

Les prestataires SAP..... 11

Les partenaires institutionnels..... 11

Présentation de la mission qui m'a été

confiée :..... 11

Analyse de la demande..... 11

Conditions de déroulement de mon stage. 13

En conclusion13



APIEU territoires de Montpellier

L'APIEU est une association loi 1901 labellisée CPIE (Centre permanent d'initiatives à l'environnement).

Les CPIE

Impulsé par l'État dès 1972, le label Centre permanent d'initiatives pour l'environnement (CPIE) est une marque déposée, gérée par l'Union Nationale des CPIE. Attribué pour une durée de 10 ans renouvelable, exclusivement à des associations à fort ancrage territorial, le label CPIE repose sur des valeurs d'humanisme, de promotion de la citoyenneté et de respect de la connaissance scientifique.

Deux domaines d'activités en faveur du développement durable

1. Sensibilisation et éducation de **tous** à l'environnement
2. Accompagnement des territoires au service de politiques publiques et de projets d'acteurs.

Trois modes d'agir dans le « faire » et le « faire-faire »

1. Chercher
2. Développer
3. Transmettre

Pour quatre types d'usagers

1. Élus et collectivités territoriales
2. Scolaires et établissements éducatifs
3. Acteurs socio-professionnels
4. Habitants des territoires

Historique des CPIE

Les premiers CPIE ont été créés au début des années 70, à l'initiative des ministères chargés de l'environnement, de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'agriculture. Au début des années 70, le besoin de découverte des milieux et d'initiation à l'environnement se fait de plus en plus prégnant.

L'engagement individuel, la dimension humaine, l'enracinement local fort, la nature appréhendée comme une expérience (et non comme une leçon), l'intégration de la dynamique économique, telles sont les valeurs qu'ont souhaité partager les fondateurs des CPIE avec leurs partenaires et leurs utilisateurs.

Le label CPIE est né par la volonté de quelques personnes partageant la même vision : transversalité des domaines ministériels, décloisonnement des approches (ethnologie, écologie, développement du territoire,...), découverte du terrain vivant. La naissance de l'Union nationale des CPIE (UNCPIE) en 1977, permet, dès 1982, une gestion directe du label par les CPIE. En 1994, elle est déclarée d'utilité publique.

En 1997, les Centres permanents d'initiation à l'environnement deviennent Centres permanents d'initiatives pour l'environnement. Ce changement de nom entérine l'évolution des CPIE, dont les missions vont au delà des actions d'éducation à l'environnement.

En 2010, fort de ses 80 centres et de ses 16 unions régionales, le réseau des CPIE est présent dans 21 régions (dont une Outre-Mer) et dans une soixantaine de départements

L'APIEU Territoires de Montpellier

L'Atelier Permanent d'Initiation à l'Environnement Urbain Montpellier Mèze a été créé en 1984 à l'initiative et avec l'aide du Ministère de l'Environnement et des villes de Montpellier et Mèze. Au cours des années, ses missions ont évolué ainsi que l'engagement des collectivités. Pour prendre en compte ces évolutions, la dernière assemblée générale extra ordinaire (18 mai 2010) a modifié l'appellation de l'association : APIEU TERRITOIRES DE MONTPELLIER.

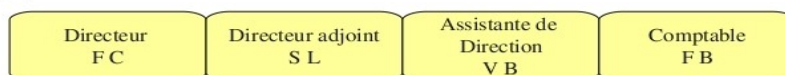
L'administration et l'animation de l'association

L'administration est assurée par :

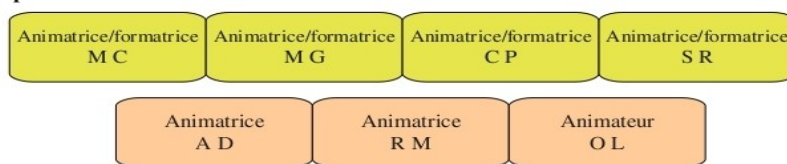
- x Un conseil d'administration de 7 à 13 membres
- x Un bureau constitué de deux co-présidents et d'un administrateur (modification des statuts, AG 2010) qui émanent du conseil d'administration (CA) élu par l'assemblée générale ordinaire annuelle. Ce CA est composé de particuliers et de représentants de diverses structures locales : le Conseil Général, le CAUE (Conseil archi, les Écologistes de l'Euzière.

L'animation est assurée par une équipe de 11 salariés :

Équipe de direction



Équipe d'animation



Les compétences de l'équipe d'animation :

- x En éducation : licence en sciences de l'éducation.
- x En animation : BEATEP (Brevet d'état animateur technicien), BAFA (Brevet d'aptitudes aux fonctions d'animateur), éco-interprète
- x En environnement et écologie : aménagement, Biologie activité et aménagement des espaces littoraux et maritime, BTS agricole, DUT biologie appliquée génie de l'environnement, maîtrise patrimoine..

L'APIEU propose :

« Un regard sur la ville »

La ville, on y vit, on y passe, on y travaille, on s'y perd, mais sait-on y voir autre chose qu'un espace utile ? C'est cet « autre regard » auquel l'APIEU vous invite :

- x Pour mieux comprendre son fonctionnement, ses interrelations et ses réseaux, son habitat et son architecture.
- x Rendre les gens acteurs de leur environnement en favorisant l'appropriation du cadre de vie et les échanges, en donnant les moyens d'agir concrètement au niveau individuel et quotidien.

Des valeurs afin d' « Éduquer à l'environnement pour vivre ensemble sur un territoire »

- x L'éducation à l'environnement dans le respect des personnes et de l'environnement, par une démarche d'accompagnement aux changements.
- x L'innovation permanente et la création, dans un fonctionnement en laboratoire d'idées et de pratiques.

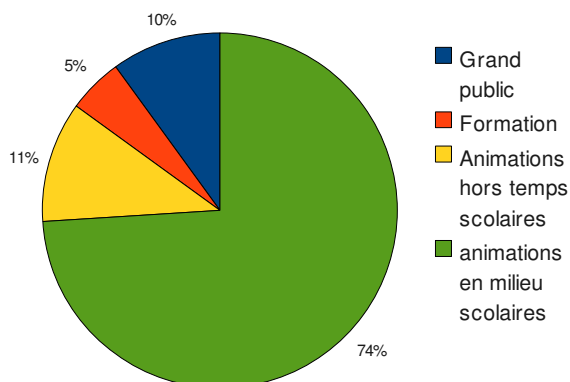
- x Le transfert des connaissances et la recherche pour alimenter le contenu des pratiques.
- x Le travail en réseaux comme moteur de ses actions.
- x L'indépendance d'esprit et d'action, dans l'interaction entre institution et société civile.
- x L'action personnelle et collective au sein d'une équipe rassemblée autour de valeurs et de pratiques communes.

L'APIEU est agréé au titre de : La jeunesse et l'éducation populaire (Ministère de la Jeunesse et des Sports), l'animation en milieu scolaire , la formation professionnelle.

L'APIEU intervient dans :

- x La formation d'animateurs (BAFA, BEATEP...), d'enseignants, de techniciens des villes et des collectivités locales sur des domaines très variés, de la connaissance de l'environnement et du patrimoine urbain à des thèmes d'écologie urbaine comme l'eau ou les déchets, l'air, la mobilité.
- x La contribution au développement de la recherche pédagogique, à la formation des équipes pédagogiques et des autres membres de la communauté éducative.
- x Le cadre scolaire, en appui aux activités d'enseignement conduites par les établissements.
- x L'organisation d'activités éducatives complémentaires en dehors du temps scolaire.
- x Les projets de déplacements alternatifs : l'APIEU est l'animateur du lieu ressource régional des Carapattes et des caracycles (aide à la mise en place d'un système de ramassage scolaire).
- x L'animation de l'éducation à l'environnement : participation à des réseaux d'EEDD locaux et nationaux (UNCPIE, Coopere, Graine LR, École et Nature ...), partenariat avec de nombreuses associations locales d'éducation populaire et d'EEDD.
- x L'EEDD grand public : sorties thématiques animées intégrées dans les programmes ou mise en place à la demande.
- x La réalisation de documents et d'outils pédagogiques.

Les Publics de l'APIEU



Nouvelles perspectives et orientations de l'APIEU pour l'année 2010-2011 (AG du 18 mai 2010) :

- x Redresser la situation financière
- x Redynamiser la vie associative
- x Développer les actions en temps périscolaire
- x Développer la formation
- x Diversifier les publics
- x Impliquer de nouveaux financeurs (Collectivités)
- x Initier des projets collectifs avec les partenaires

Éléments circonstanciels à prendre en compte pour le projet de formation DD

Entre la proposition de terrain de stage faite par le directeur de l'APIEU et le début de mon stage il y a eu un changement de directeur de l'association. Le nouveau directeur était en pleine découverte de ses fonctions. Ce changement est intervenu dans une période critique pour l'association qui fait face à des difficultés financières et remet en cause ses orientations.

Le service à la personne (SAP), missions et acteurs

Les métiers du service à la personne, qu'est ce que c'est :

Les métiers des services à la personne (SAP) réunissent l'ensemble des activités contribuant à simplifier la vie quotidienne. Ils peuvent aider à :

- x assurer un équilibre entre vie de famille et vie professionnelle ;
- x déléguer certaines tâches quotidiennes récurrentes;
- x accompagner les enfants en bas âge, les personnes âgées ou handicapées.

Ils proposent :

Des services aux familles :

Garde d'enfants à domicile, hors du domicile, accompagnement d'enfants dans leurs déplacements , soutien scolaire, cours à domicile, assistance informatique, assistance administrative...

Des services de la vie quotidienne

Ménage/repassage, collecte et livraison de linge repassé, jardinage, bricolage, surveillance et maintenance de résidence, préparation de repas et commissions, livraison de repas, livraison de courses, mise en relation...

Des services aux personnes dépendantes

Garde-malade, assistance aux personnes âgées ou dépendantes, assistance aux personnes handicapées, aide à la mobilité et transport, transport/accompagnement des personnes âgées, dépendantes et handicapées, conduite du véhicule personnel, soins esthétiques, soins et promenade d'animaux de compagnie, télé assistance et visio assistance.

Le champ des services à la personne est défini par la loi du 26 juillet 2005 et précisé à l'article D.129-35 du code du travail.

La situation actuelle du SAP

Les services à la personne emploient aujourd'hui plus de 1,9 million de personnes. C'est le secteur de l'économie française dont la croissance a été la plus forte au cours des quinze dernières années en termes de création d'emplois.

Ce dynamisme mérite d'être souligné, quand la majeure partie des emplois ainsi créés sont des emplois de proximité non délocalisables, nécessitant la mise en place de relations de confiance.

Mais ce sont souvent des postes à temps partiel contraints, avec des amplitudes horaires importantes, du travail sur les fin de semaines, des emplois essentiellement féminins peu qualifiés souvent considérés comme des emplois sas (situations provisoires, situations d'insertion).

Pour plus d'informations sur l'histoire du SAP, cf annexe-1 -Les services à la personne

Les prestataires de service du service à la personne

Le service à la personne est mis en œuvre de différentes manières et par différents organismes :

- x Formule 1 : le particulier employeur, la plus répandue.
- x **Formule 2 : l'association employeur** généralement rattachée à une fédération, un mouvement national... exemple : sur l'Hérault l'ADMR, 55 associations locales, 3800 salariés gérés par une association départementale la Fédération départementale de l'ADMR (Aide à domicile en milieu rural)
- x Formule 3 : l'entreprise employeur : souvent une petite entreprise locale ou un système de franchise rattachée à une entreprise régionale ou nationale.

Pour l'Hérault (chiffres du Conseil Général)

Le secteur représente 354 organismes dont 243 entreprises et 111 associations pour un total de 19000 salariés.

Les têtes de réseaux :

Elles sont des instances départementales qui participent parfois à la gestion sociale, à la gestion des formations des salariés et des bénévoles et à l'animation des associations prestataires adhérentes de leur réseau. Se sont souvent les têtes de réseaux qui représentent leurs adhérents auprès des pouvoirs publics.

Cf annexe 2

Le Conseil Général, principal interlocuteur institutionnel du SAP

Par sa compétence en matière d'action sociale et solidaire, c'est le **Conseil Général** qui est le principal partenaire institutionnel du secteur SAP :

C'est lui qui délivre les agréments des prestataires, cadrant ainsi leurs interventions auprès des particuliers et des familles. Avec l'État, il attribue des subventions, des allègements d'impôts et les allocations qui permettent le maintien à domicile des personnes dépendantes (handicapées et âgées)

De plus le Conseil Général de l'Hérault (que j'appellerai CG 34 par commodité) est porteur d'un projet Agenda 21¹

« Le développement durable guide nos choix politiques. Chaque action, chaque projet que nous menons doit répondre aux trois enjeux d'engagement social, d'équité économique territoriale, et d'environnement préservé. » Déclaration d'André Vézinet Président du CG 34

Dans les 47 actions pour le développement durable inscrite dans l'agenda 21, la 6ème intitulée renforcer les solidarités, porte sur l'aide aux personnes dépendantes à domicile .

La formation des salariés SAP

Plusieurs organismes de formation proposent des formations qualifiantes de niveau V (CAP). Aujourd'hui, à cause des restrictions budgétaires, le CG encourage les formations courtes dites professionnalisantes et plafonne le taux de personnels qualifiés (pas plus de 15%) dans les organismes prestataires par le biais des agréments.

Depuis 2009, dans le cadre des formations professionnelles initiales et qualifiantes financées par le CR, un module de 7h minimum de formation DD est obligatoire.

Cf annexe -3- la formation des salariés SAP

1 *Agenda 21 du CG 34 accessible en ligne à l'URL :*

Analyse au regard de l'action de formation DD:

Les salariés du SAP

Les salariés du SAP interviennent auprès des personnes et des familles dans le cadre de leur vie quotidienne. Ces interventions impliquent des relations de proximité et de confiance entre l'intervenant et l'usager. Si l'intervenant en a les compétences, il est bien placé pour conseiller les usagers et les sensibiliser aux questions liées au développement durable et aux gestes éco responsables. Faire des intervenants SAP les ambassadeurs du développement durable peut aussi être un moyen de valoriser ces emplois faiblement qualifiés.

Le SAP est un secteur de l'économie sociale et solidaire en plein développement. Le nombre de salariés laisse entrevoir un fort potentiel de personnes à former.

Les prestataires SAP

Le SAP est partiellement géré par des associations loi 1901. Se sont prioritairement ces associations prestataires porteuses des valeurs de solidarité que nous envisageons de cibler avec la proposition d'un dispositif de formation DD pour ses salariés. Ces associations adhèrent généralement à des têtes de réseaux qui assurent pour elles une veille informative et gèrent souvent leurs plans de formation. Ce sont donc des interlocuteurs précieux pour la proposition de formation DD de l'APIEU.

Les partenaires institutionnels

Le Conseil Général est également un des principaux financeurs des actions de l'APIEU. Une relation de confiance existe donc entre l'APIEU et le CG.

La formation DD pour les salariés du SAP introduit une nouvelle relation avec le CG. Elle l'interpelle au titre de l'action sociale et de la solidarité, une des compétences principales du CG. De plus le CG de l'Hérault a fait le choix de rentrer dans une démarche Agenda 21 ce qui donne plus de sens à la collaboration entre APIEU et CG sur le volet environnemental de cette démarche.

Le Conseil Régional impose une formation au DD dans toutes les actions de formation qu'il finance. Un débouché potentiel pour l'APIEU ?

Enfin, il faudra l'avis de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) du secteur professionnel pour savoir si il est possible et comment inscrire cette action de formation dans les cadres de la formation continue (Plans de formation des prestataires, DIF(droit individuel à la formation) des salariés...)

Présentation de la mission qui m'a été confiée :

Analyse de la demande

Cette présentation est en fait la première étape de mon travail d'ingénierie de la formation DD :
J'ai procédé à une analyse de la demande :

- x j'ai d'abord reformulé les attendus de la demande,
- x j'ai vérifié auprès des deux principaux acteurs du projet si j'avais bien compris cette demande et si elle était toujours d'actualité.
- x J'ai ensuite proposé et négocié de nouveaux termes de la demande avec l'APIEU

Sur la base d'une fiche projet déposée au Conseil Général pour demande de financement par l'APIEU, il m'a été demandé de :

- x Concevoir un module de formation aux éco gestes de deux ½ journées pour des salariés de l'association La Famille (LF), une association prestataire dans le secteur du service à la personne.
- x Concevoir les contenus DD et éco gestes de deux documents : un destiné aux salariés qui compléterait le volet prévention des risques (document obligatoire), l'autre destiné aux usagers pour les informer sur des gestes éco responsables moins connus (compostage, déplacements avec « carapatte », utilisation de produits d'entretien bio ...)

Ce travail est à réaliser en partenariat avec l'association La Famille dont le directeur a participé à l'élaboration de la fiche projet

Cf annexe -4- fiche projet pour le Conseil Général.

Ma candidature pour ce projet ayant été retenue par l'APIEU, une de mes premières actions a été de rencontrer le directeur de l'association partenaire LF.

L'entretien avec le directeur a révélé :

- x Que ce dernier avait perdu de vue ce projet qu'il pensait obsolète.
- x Qu'il n'avait plus besoin de ce projet pour créer le document obligatoire destiné aux salariés car il était dans sa dernière phase de réalisation.
- x Pour la formation de son personnel, il ne pensait pas être en mesure de détacher un groupe de salariés pour réaliser le module expérimental avant l'été ni même avant la fin de l'année, le plan de formation étant bouclé.
- x Si elles étaient prise en charge par le financement du projet, il pouvait éventuellement demander à 2 de ses salariées de participer à l'ingénierie de la formation (à raison d'un maximum de 10h à 12€ de l'heure).
- x Pour mon projet de stage, il pensait qu'il valait mieux l'orienter un peu différemment : pour la formation DD : faire une étude de faisabilité auprès des acteurs de terrain, pour le document : travailler sur le document à destination des usagers.
- x Avant de s'engager dans le projet, il souhaitait savoir comment les subventions seraient réparties entre les deux structures APIEU et LF.

Suite à cet entretien, face à la difficulté de continuer sur l'idée initiale de partenariat avec LF et aux incertitudes sur un financement possible par le Conseil Général, nous avons décidé avec le directeur de l'APIEU, de réorienter ma mission.

Nous nous sommes mis d'accord sur le cahier des charges suivant :

- x La conception d'un module de formation au DD et aux gestes éco responsables pour les salariés SAP et son expérimentation dans le cadre de mon stage pro.
- x La prospection de ce secteur professionnel pour trouver de nouveaux partenaires mais aussi pour mieux le connaître et mieux en comprendre les atouts et les freins.
- x Regrouper les éléments de connaissance nécessaires concernant le DD et les éco gestes à destination de ce public dans la perspective de créer un document (livret ou dossier du stagiaire)

Pour la formation

- x De travailler sur un module de formation plus long que celui du projet initial pour pouvoir aller plus loin dans la mobilisation du public visé. J'estimais à un volume de 28h le temps nécessaire à la formation.
- x De mettre en place un module expérimental dans le cadre d'une formation CAPA (Certificat d'aptitudes professionnelles agricole) Service en Milieu Rural menée par le CFPPA (Centre de formation professionnelles pour adultes) de Florac
- x De baser la démarche pédagogique sur une appropriation du concept de DD par le public afin qu'il puisse l'utiliser comme grille de lecture de ses actes quotidiens personnels et professionnel et développer ainsi son esprit critique.
- x De travailler sur des contenus très concrets dont les thématiques pourraient être choisies par les stagiaires et/ou les employeurs, en fonction des tâches à accomplir dans leurs métiers.
- x De donner dans ces formations une place à la sensibilité, la créativité afin de mettre les personnes en confiance et en lien avec l'environnement.

Pour la mobilisation du secteur professionnel :

- x De rencontrer les acteurs principaux du secteur professionnel et leurs partenaires habituels afin de mieux le connaître et d'exposer le projet pour obtenir conseils et appuis.
- x De constituer un comité de pilotage du projet.
- x D'identifier et d'intégrer les réseaux liés à ce secteur professionnel et à la formation des salariés SAP.

Conditions de déroulement de mon stage.

Mon espace de travail : une table dans le bureau du directeur, un ordinateur, une connexion internet et une ligne téléphonique.

Mes interlocuteurs sont essentiellement le directeur de la structure et ma maîtresse de stage. J'ai une grande autonomie et liberté d'organisation. Je travaille seule sur ce projet et je rends régulièrement compte au directeur de mes choix, de mes démarches. Je fais un point de situation régulier avec ma maîtresse de stage et je participe aux réunions d'équipe ou j'informe mes collègues de l'avancée du projet. Je les sollicite quand j'ai des besoins spécifiques notamment sur l'utilisation de certains outils pédagogiques.

En conclusion

Initialement le seul lien qui reliait le secteur professionnel SAP et l'APIEU reposait sur deux personnes : les deux directeurs de ces structures et une idée, celle d'un partenariat possible entre deux associations : l'APIEU et La Famille (LF), association prestataire du SAP.

Le projet commun devait permettre à l'une, l'APIEU, de valoriser ses compétences en formation et en EEDD, à l'autre LF, de se positionner avec originalité sur un secteur concurrentiel très tendu le SAP. Les deux associations pouvaient solliciter leur financeur commun, le CG 34 sur un projet innovant lié au développement durable, une thématique prioritaire pour le CG 34. Cette idée a débouché sur la fiche projet de l'annexe 1 de ce dossier. Elle a été déposée par l'APIEU avec une demande de subvention auprès du CG 34.

Depuis, le Directeur de l'APIEU a quitté son poste. La réponse positive du Conseil Général est arrivée tardivement. Le directeur de LF, sans nouvelle du projet, a avancé dans la production des documents dont il avait besoin. Quant à la formation de son personnel, le plan de formation de son association était déjà bouclé depuis début 2009 pour l'année 2010. Le Développement durable et les éco gestes ne sont plus pour lui une priorité.

Les liens entre les deux structures se sont dilués et avec eux le partenariat naissant.

Décidés à répondre aux engagements pris par l'APIEU auprès de son partenaire institutionnel le CG 34, de son partenaire du réseau d'EEDD, SUP'Agro Florac et auprès de moi en tant que stagiaire, le directeur et ma maîtresse de stage ont fait le choix de maintenir le projet et ensemble nous avons opté pour la constitution d'un partenariat plus large entre l'APIEU et le secteur professionnel SAP.

Tout est donc à construire entre l'APIEU et le SAP avant d'être en mesure de proposer des actions de formation pour ses salariés. Ce sera l'essentiel un travail d'impulsion d'un nouveau partenariat que j'aurai à réaliser pendant mon stage.

Deuxième partie

Un projet de formation au Développement Durable pour les salariés SAP

Dans cette deuxième partie, je vais entrer dans le vif du sujet, la problématique du projet qui est : Comment mobiliser l'ensemble des acteurs du SAP sur un projet de formation au DD et aux gestes éco responsables pour ses salariés ?

Pour moi, dans ce projet, cette problématique a plusieurs composantes :

- x L'adhésion des salariés du SAP à la formation DD par une bonne adéquation entre la formation, les intentions éducatives et la réalité de vie de ces personnes. Ma réflexion portera donc sur les questions suivantes : Une formation au DD, oui, mais pourquoi, dans quelle éthique ? Éco geste ou geste éco responsable, un inventaire de ce qu'il « faut faire » ou une démarche critique ? Quels sont les pièges et comment les éviter ? Un public hétérogène pour ces formations, certes, mais quelles sont les principales caractéristiques à prendre en compte ?
- x Créer un partenariat autour d'un projet d'EEDD dans un champ professionnel qui n'est pas dans le domaine traditionnel des interventions des associations d'EEDD nécessite de repérer les acteurs et les enjeux et de trouver les bons leviers.

Un projet de formation au Développement Durable pour les salariés SAP 14

La sensibilisation au DD des adultes en milieu professionnel..... 15

Former pour un développement durable 15

Des gestes éco responsables liés à l'activité professionnelle des stagiaires 16

L'hétérogénéité du public 17

Mobiliser un large partenariat autour d'un projet EEDD pour un secteur professionnel..... 17

Pourquoi cette nécessité d'un partenariat autour de ce projet ?..... 17

Des raisons pragmatiques : 17

Des raisons plus idéalistes..... 18

Derrière le mot « partenariat », quelle est la relation recherchée ? 18

Temps et partenariat..... 18

De l'arbre à problèmes à l'arbre à objectifs du projet..... 19

Paysage partenarial à la fin de mon stage 21

Le diagramme de Venn met en évidence le résultat des entretiens :..... 22

En conclusion..... 22

Les intentions éducatives confrontées aux contraintes de la vie professionnelle..... 22

Les limites du partenariat..... 22



La sensibilisation au DD des adultes en milieu professionnel.

« Que tous les hommes se doivent entraide en tant que passagers du vaisseau terrestre – C'est la prise de conscience écologique. Elle est irréversible »²Régis Debray

Former pour un développement durable

Au delà de toutes les polémiques et les critiques souvent fondées faites au concept de développement durable, malgré les querelles parfois houleuses « le développement durable a le mérite d'avoir porté sur la place publique des questions liées aux enjeux planétaires, comme le fait que la planète soit un espace physique limité et que notre empreinte écologique nous oblige à reconsidérer nos modes de production, de consommation et d'échanges »³ Michel Hortolan

Le DD, c'est pour moi un prétexte pour faire le point sur notre façon de vivre ensemble, êtres humains et non humains, sur une Terre devenue toute petite. Comme beaucoup d'éducateurs à l'environnement, je me retrouve dans les enjeux du développement durable car ils permettent de promouvoir des relations basées sur l'être plus que sur l'avoir et de promouvoir d'autres rapports au monde.

Le prisme des trois sphères sociales, environnementale et économique questionne l'éthique et notre façon de vivre la Terre, du global au local, des questions de gouvernance à nos gestes et comportements quotidiens. Flou et complexe, il ouvre la porte à la créativité, l'innovation, la recherche. Pris comme grille de lecture de notre vie, il permet d'en approcher la complexité et d'appréhender les impacts de nos actes individuels et collectifs.

Former pour un développement durable c'est pour moi éveiller le sens critique, ouvrir au dialogue, au changement, mobiliser sans donner des réponses toutes faites.

Avec Dominique Cottreau et son groupe de travail du dispositif « Effet papillon »⁴, je dirai qu'éduquer au DD, « c'est appréhender un monde devenu complexe, incertain, paradoxal et risqué qui oblige à un changement de paradigme, dans l'inter temporalité et dans l'inter spatialité. » Pour cela il faut développer les compétences suivantes : ouverture d'esprit, négociation, gestion de la complexité, gestion du doute, gestion du changement, positionnement éthique, sens critique, créativité pour que chacun soit en capacité de s'investir pour un monde « durable » c'est à dire viable, vivable et équitable, pour que chacun puisse inventer de nouveaux modes de vie durables. Il s'agit là de la pédagogie de l'engagement.

Le chemin qui conduit au changement de comportement a été pour moi un sujet d'intenses réflexions. Je ne voulais pas m'inscrire dans le « clan » des manipulateurs en suivant les méthodes mises au point par les psycho sociologues (Jouve et Beauvais, petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens). Leurs travaux, qui relèvent de la psychologie sociale expérimentale. Ils montrent que l'on peut influencer autrui pour le meilleur et pour le pire dans ses convictions, ses choix et ses comportements, sans recourir à l'argumentation et encore moins à la sanction, en recourant de façon appropriée à ce qu'ils ont appelé des techniques-de soumission librement consentie.

J'ai trouvé dans l'approche du dispositif « Effet Papillon » les fondements d'une réflexion basée sur le respect de la personne qui répondait à mes valeurs. C'est l'esprit qui a animé la conception du dispositif de formation pour adultes créé par les associations d'éducation à l'environnement BIPEEDD et Écho d'images, dispositif sur lequel j'ai été formée par un de ses créateurs et que j'ai utilisé pour construire les modules de formation expérimentaux.

Avec eux, je veux bien inscrire les actions de formation comme des « petits évènements

2 R.Debray, *le moment de fraternité*, NRF Gallimard

3 M.Hortolan : « Le développement durable : sérieuse ou pas ? », dans *anim'Magazine*, n° 149/150, septembre/octobre 2006

4 BIPEEDD, *Dispositif pédagogique : effet papillon*

déclencheurs d'un fourmillement intérieur »⁵ qui peut mener d'habitudes premières au changement d'habitudes en passant par les conflits intérieurs et l'intériorisation de la nécessité du changement d'habitudes.

Bien que j'adhère totalement à la démarche proposée dans le dispositif Effet Papillon, sa mise en œuvre avec le public visé (salariés du SAP) demande une adaptation car il est trop basé sur la relation à l'écrit et sur une démarche de réflexion en petits groupes autonomes, pas assez dans le quotidien et dans les réalités personnelles et professionnelles des personnes à former.

Des gestes éco responsables liés à l'activité professionnelle des stagiaires :

Cf annexe -5- Fiches ressources DD et gestes éco responsables

« *Vivre simplement pour que simplement d'autres puissent vivre* » Gandhi.

Définition :

L'Éco geste ⁶: Geste, souvent simple et quotidien, que chaque citoyen peut faire afin de diminuer la pollution et améliorer son environnement. Ces gestes constituent la pratique de l'écologisme au quotidien, parfois appelée écologie pratique. Ces gestes peuvent varier d'un pays à l'autre, selon les coutumes et le niveau de vie du pays concerné. S'en suit une liste à la Prévert d'éco gestes classés par thèmes.

Les écueils prévisibles :

- x Les éco gestes font l'objet d'une abondante documentation dans laquelle il serait facile de se noyer : Comment choisir de manière pertinente ceux qui faut faire passer ?
- x Les éco gestes peuvent devenir le nouveau catéchisme du dogme du DD avec ses commandements, ses préconisations, ses « bons » et « mauvais » comportements...Comment les aborder en formation sans tomber dans la culpabilisation, le jugement de valeurs, l'injonction péremptoire, les recettes, le « bon comportement » ?

L'analyse des tâches confiées aux personnes salariées du SAP montre qu'elles sont très variées, elles relèvent généralement d'une part des activités classiques et quotidiennes des familles. C'est dans ce registre qu'il faut chercher les thèmes et les propositions de comportements à cibler pour la formation des intervenants SAP. Pour choisir de manière pertinente les contenus de la formation, il faut viser juste, développer en priorité les thèmes « éco gestes » les plus sensibles pour le groupe à former. Je pense donc que ce sont les futurs stagiaires et / ou leurs employeurs qui pourront nous aider à faire de choix.

Au delà des éco gestes largement diffusés, la formation devra aussi promouvoir des solutions plus originales, alternatives et moins connues du grand public (ex : toilettes, sèches, compostage, co voiturage, carapattes...)

La formation éco gestes devra être basée sur des apports de connaissances objectives, l'ouverture de l'esprit critique et la prise de conscience, apportée avec des méthodes actives et alternantes en référence aux travaux sur l'EE de Dominique Cottureau.⁷

Pour aborder ces thématiques, la formation prendra appui sur des outils pédagogiques d'EEDD quand ils existent (ex : Rouletaboule pour aborder les questions sur les déchets ménagers, les indices biotiques pour comprendre les effets de la pollution sur la vie aquatique...) ainsi que sur les ressources internes de l'association qui sont nombreuses dans ces domaines et, enfin, je concevrai les outils manquants.

Il ne s'agit pas de faire un inventaire exhaustif des gestes à adopter mais plutôt d'introduire une attitude de questionnement sur les gestes quotidiens, de réflexion et de clarification des critères qui conduisent à faire certains choix.

5 BIPEEDD, Guide méthodologique, Effet Papillon

6 Wikipédia

7 Dominique Cottureau, Alternier pour apprendre, Réseau Ecole et Nature

L'hétérogénéité du public

Cette question est fondamentale. Les personnes qui travaillent dans ce secteur professionnel constituent un public hétérogène (âges, parcours scolaires, parcours professionnels, situations sociales). Cette diversité est à anticiper et à gérer dans la formation. Elle peut être un atout : entr'aide entre stagiaires, mais aussi un frein quand il y a trop de disparité et de difficultés au sein du groupe. Elle demande de grandes capacités d'analyse, de réactivité et d'adaptation du formateur et du dispositif proposé.

Quelques grandes lignes des caractéristiques :

- x Un public souvent de faible niveau : on rencontre des difficultés de maîtrise de l'écrit (niveau VI – V), parfois des difficultés avec la langue (origines étrangères) avec souvent un passé d'échecs scolaires mal digérés.
- x Un public qui vit des situations professionnelles difficiles : faibles salaires, temps partiels subis, amplitude horaires importantes, travail les fin de semaine, horaires décalés, situations d'emplois considérés comme une étape, un sas dans le parcours professionnel, pas comme un vrai métier...
- x Un public qui s'estime capable de faire ce qu'on lui demande et ne voit pas l'utilité de la formation.

Ces conditions entraînent le peu d'appétence pour la formation qui renvoie parfois à des souffrances et/ ou à des organisations compliquées. Généralement le choix de la formation est une réponse à une prescription de l'employeur, pas un choix personnel.

Mobiliser un large partenariat autour d'un projet EEDD pour un secteur professionnel.

« En éducation relative à l'environnement, le partenariat trouve une pertinence toute particulière. Dans une perspective environnementale, il contribue au développement et à l'exercice d'une co-responsabilité à l'égard d'un patrimoine écologique commun. Dans une perspective éducative, il contribue à la construction de significations partagées et plus spécifiquement d'un savoir-vivre ensemble, afin d'optimiser notre rapport au monde. » Lucie Sauvé⁸

Pourquoi cette nécessité d'un partenariat autour de ce projet ?

Pour analyser la nécessité du partenariat à mobiliser autour de ce projet, je me suis appuyée sur l'ouvrage collectif du REN⁹

Des raisons pragmatiques :

- x « **UNE QUESTION D'ARGENT** » : **recherches de nouvelles ressources** et de nouveaux publics pour l'association, une question de survie.
- x **Recherche de reconnaissance des compétences de l'association.** L'association a de nombreuses compétences en EEDD, communiquer de manière ciblée sur ses compétences devient une nécessité pour son développement.
- x **Recherche de compétences complémentaires** à celles de l'APIEU pour mettre en œuvre le projet. Construire un projet de formation au DD pour un public de salariés du SAP demande des compétences spécifiques liées à la connaissance du fonctionnement du secteur et aux spécificités de ses salariés qu'il faut aller chercher dans le secteur professionnel lui même, auprès des salariés, de leurs employeurs, les prestataires de services, des organismes de formation professionnelle et des

8 L. Sauvé, *le partenariat en éducation relative à l'environnement, pertinence et défis*, Éducation relative à l'environnement, volume 3-2001-2002

9 Yannick Bruxelles, *Associations et entreprises regards croisés sur un partenariat*, REN.

partenaires institutionnels.

- x **Le besoin de s'unir pour que le projet voit le jour.** En effet, le projet, pour voir le jour à besoin de financements, d'appuis techniques, de validation des hypothèses, de connaissance des réseaux, de communication interne au secteur professionnel. Autant d'éléments que l'APIEU ne maîtrise pas.
- x **Tendre vers une éducation EEDD pour tous :** ouvrir l'éducation à l'environnement à de nouveaux participants pour entrer en contact avec de nouveaux réseaux c'est ouvrir des portes aux associations d'EEDD pour développer leurs activités.

Des raisons plus idéalistes

- x Une certaine vision du concept DD et de l'approche des éco gestes à confronter à des réalités du monde du travail.
- x Développer la responsabilité sociétale et écologique des associations et des entreprises prestataires de services.

Derrière le mot « partenariat », quelle est la relation recherchée ?

Je caractériserai ainsi la relation partenariale recherchée :

- x Une information mutuelle : nous nous informons de ce que nous faisons les uns et les autres.
- x Une concertation : « j'envisage une action et je souhaite » que nous harmonisons nos idées, « je suis prêt à modifier mon travail ».
- x Une collaboration avec certains des partenaires: nous réalisons une tâche ensemble cependant nos motivations peuvent rester très différentes.

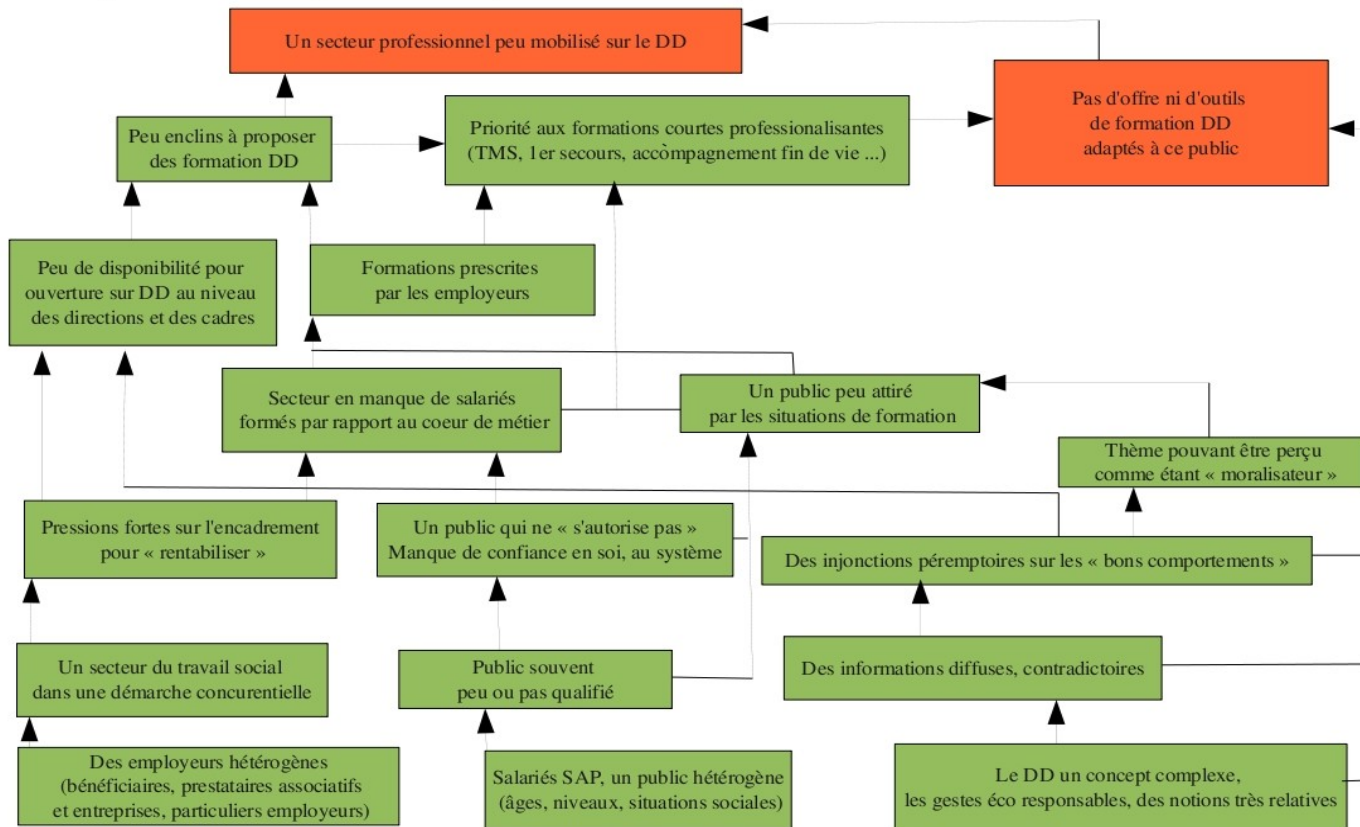
Temps et partenariat

J'ai pu vérifier que, comme le spécifie Yannick Bruxelles dans l'analyse de la mise en œuvre du partenariat, la notion de temps est très importante. Une démarche partenariale est par essence chronophage. Nous sommes les demandeurs, c'est donc à nous d'organiser le travail, à faire des propositions qui prennent en compte les contraintes des acteurs du terrain, à mettre en place les moyens de fonctionnement de ce partenariat sans perte de temps pour eux.

L'association ou l'entreprise à caractère social qu'est le prestataire SAP, inscrite dans le champ concurrentiel, est soumise à des pressions énormes aggravées aujourd'hui par la diminution des aides publiques. Directions et cadres sont dans une gestion très tendue de leur activité et bien que réceptif à notre proposition, intéressés par le sujet, ils peuvent difficilement prendre le recul nécessaire et avoir la disponibilité de tenter l'aventure. Trouver le bon interlocuteur, obtenir un rendez-vous devient un véritable exploit. Nous nous sommes donc orientés vers les structures fédérales, les têtes de réseaux qui organisent cette possibilité de prise de recul pour leurs adhérents à travers des colloques, séminaires, réunions d'échange . Elles seront nos relais auprès des prestataires.

De l'arbre à problèmes à l'arbre à objectifs du projet

Arbre à problèmes : Les gestes éco responsables et l'EDD pour les intervenants SAP

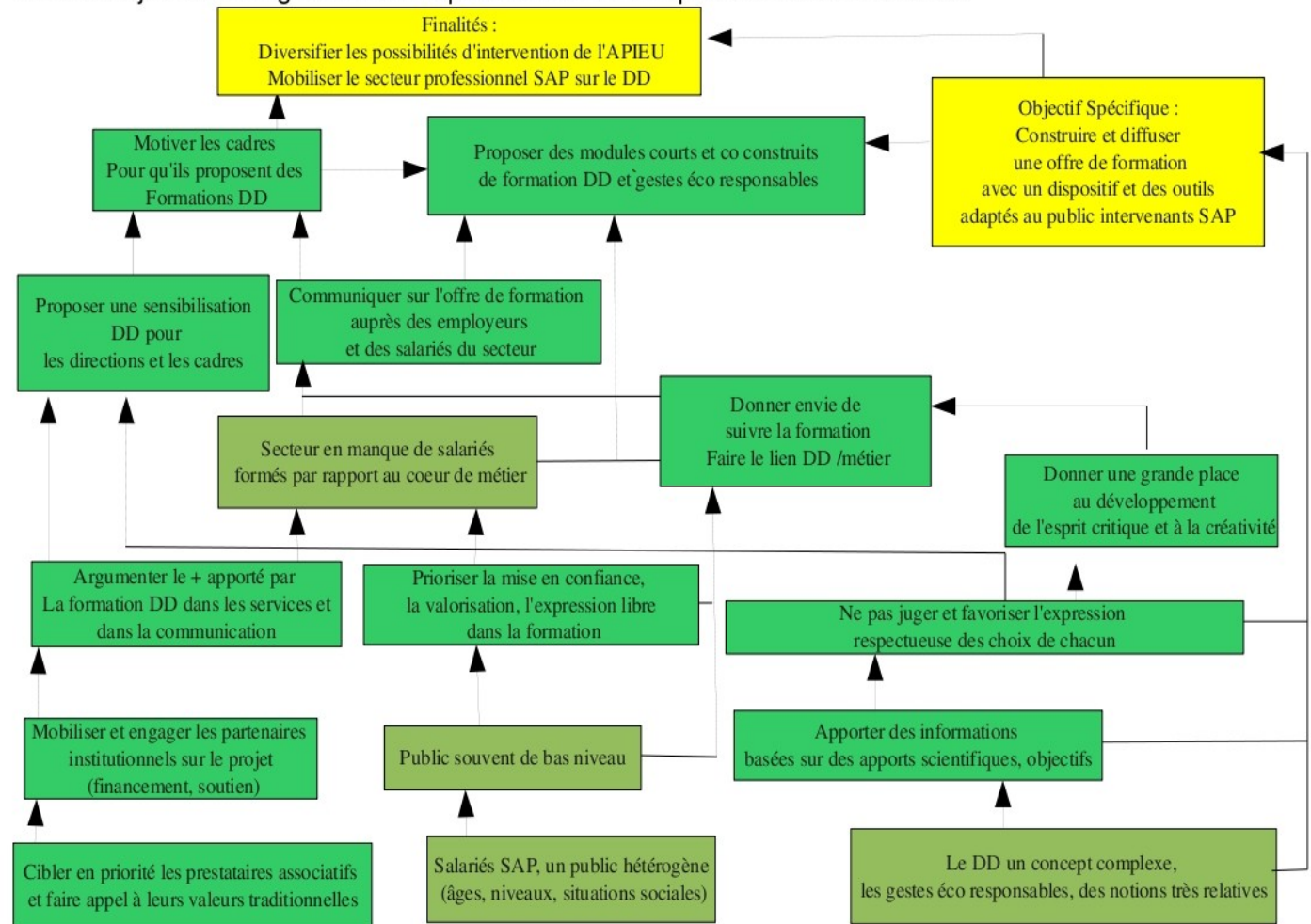


Pour réaliser l'arbre à problèmes¹⁰ du sujet du stage, je suis partie des trois composantes que j'ai identifiées comme étant essentielles pour comprendre la problématique à laquelle j'étais confrontée. Au milieu de mon schéma, le public visé, à droite la matière à « enseigner », à gauche les employeurs à convaincre. Les liens mettent en évidence les freins spécifiques à chaque composante et leurs interactions. Cet outil, inspiré de l'arbre à problèmes m'a permis d'identifier sur quels aspects du projet il fallait concentrer mon action.

10 L'approche cadre logique dans l'identification de projets de développement

En inversant sa lecture, en reprenant une à une les composantes de l'arbre à problèmes, j'ai pu formaliser l'arbre à objectifs et donc dégager quels étaient les objectifs généraux du projet global et l'objectif spécifique du projet de stage. J'ai ainsi pu déduire sur quels leviers il fallait agir et quelles stratégies mettre en œuvre pour lever les freins identifiés. Sur cette base, j'ai pu construire un cadre logique du projet que je présenterai plus loin dans ce dossier.

Arbre à objectifs : Les gestes éco responsables et l'EDD pour les intervenants SAP

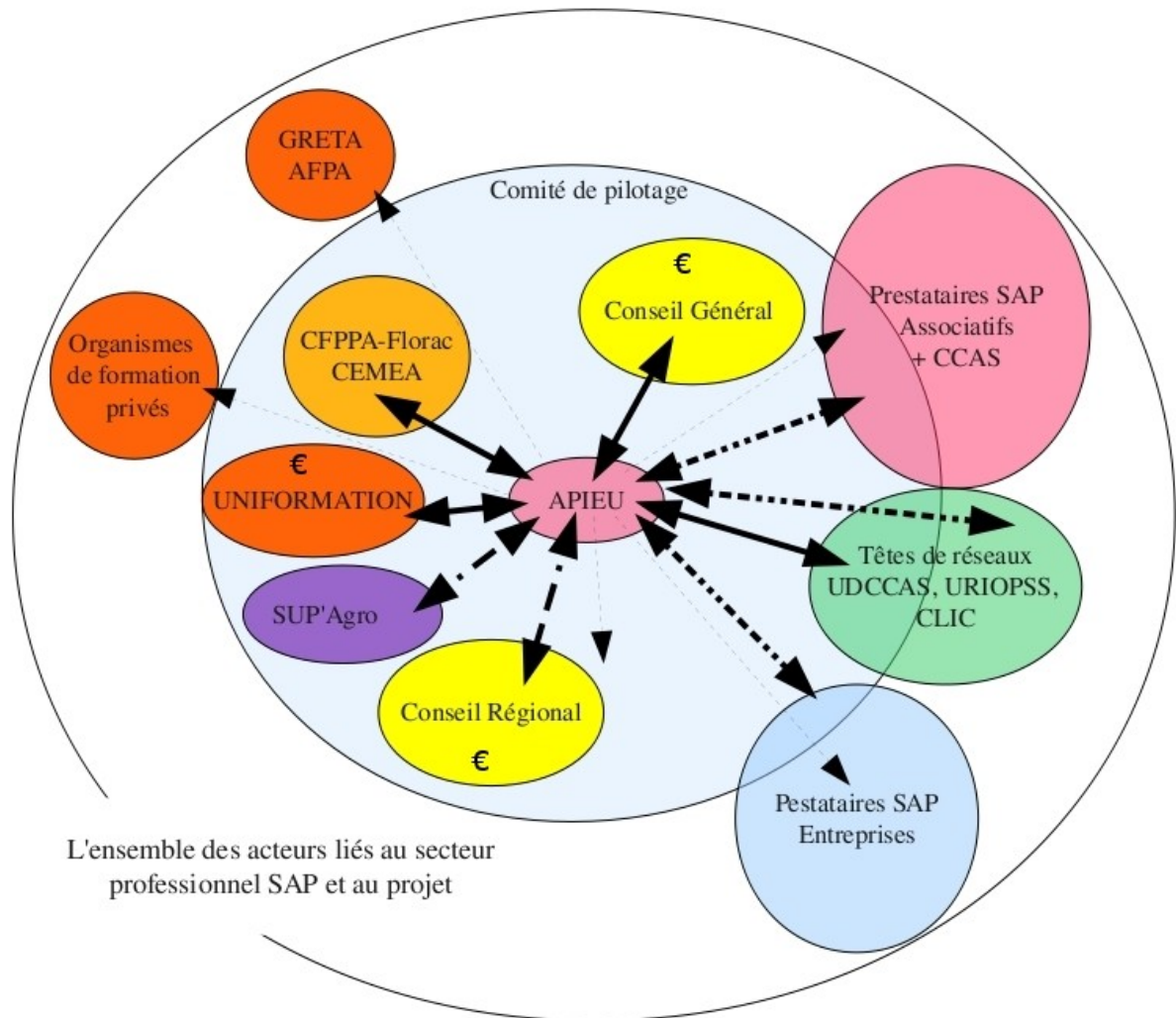


Paysage partenarial à la fin de mon stage

Cf annexe -6- tableau relations et enjeux partenariaux

Ce paysage partenarial permet la compréhension du système relationnel qui est entrain de se développer autour du projet de formation DD SAP.

C'est le résultat de mon travail d'enquête auprès des acteurs de ce secteur professionnel.



Légende		
■	Associations	○ Acteurs du projet
■	Associations têtes de réseaux	← Simple relation
■	Entreprises	↔ Partenariat existant
■	Partenaires institutionnels	↔ Partenariat souhaité
■	Partenaires liés à la formation	€ Partenaires financiers
■	Partenaires liés à la formation DD	
■	Comité de pilotage	
■	Caution scientifique	
■	Acteurs liés au projet	

Le diagramme de Venn¹¹ met en évidence le résultat des entretiens :

- x **L'intérêt des partenaires financiers pour le projet : ils se sont engagés sur la faisabilité de la phase d'ingénierie pour le CG et sur la prise en charge dans le cadre des plans de formation ou DI pour l'OPCA**
- x ils sont nombreux à vouloir participer au pilotage et à se tenir informés de son évolution même si ils n'ont pas pu être présents à la première réunion du copil.
- x La fragilité du lien avec les prestataires SAP.
- x Une analyse plus fine des relations et des enjeux est posée dans l'annexe 6 de ce dossier.

En conclusion

Les intentions éducatives confrontées aux contraintes de la vie professionnelle.

Le projet de formation DD séduit par son caractère innovant et d'actualité. Il rencontre un écho très favorable qui m'encourage à persévérer malgré l'ensemble des contraintes repérées.

Pour le public la prise en compte des contraintes devra se faire dans une démarche dynamique d'innovation pédagogique. C'est un des aspects motivant du projet.

La phase de co construction des modules de formation DD permettra de bien identifier les besoins et les attentes des commanditaires et des personnes à former avec leur contextualisation. Cette étape sera très importante pour déterminer les contenus qui seront proposés.

Pour permettre aux salariés d'exercer dans de bonnes conditions leurs nouvelles compétences, une démarche type Agenda 21 devrait être mise en place par les prestataires au sein de leur propre structure. Cette cohérence faciliterait le positionnement de leurs salariés et ferait de cette formation un véritable atout tant pour les salariés que pour les employeurs, et de nouvelles pistes de travail d'accompagnement pour l'APIEU ?

L'éthique et les valeurs EEDD qui sous-tendent le projet devront s'exprimer pleinement dans les choix méthodologiques, les contenus des formations et dans les négociations au sein du pilotage du projet.

Les limites du partenariat

En trois mois, il ne s'agit que d'une prise de contact avec un réseau et de sa mobilisation autour d'un projet de l'APIEU. Des valeurs et des intérêts communs émergent, des pistes d'actions et de projets communs commencent à se dessiner, nous sommes sur une amorce d'un partenariat qui reste à construire.

La réalisation complète de cette phase expérimentale doit répondre au mieux aux enjeux identifiés de chacun des acteurs qui ont bien voulu y donner de leur temps et de leur énergie, nous sommes dans une phase de découverte réciproque et de mise en confiance qui est déterminante pour l'avenir.

11 *Sup'Agro Florac, Diagramme de Venn, outil territoire*

Troisième partie

12 semaines de stage pour ... 2 jours de formation !!

Douze semaines de travail pour un module de formation de deux jours : on pourrait penser que c'est beaucoup de temps pour un tout petit résultat. Si, en plus je vous annonce que ce n'est pas fini, qu'il reste encore beaucoup à faire pour que les modules de formation DD-SAP puissent entrer dans le fonctionnement ordinaire de l'association, qu'allez-vous en penser ?

La suite devrait vous démontrer combien il est difficile de prévoir le volume de travail et de temps qu'engendre l'ingénierie d'un projet innovant et la recherche de partenaires dans un secteur professionnel peu ou pas connu par le porteur de projet.

Dans cette partie de mon rapport, je vais reprendre les grandes étapes de la conduite de ce projet de formation DD-SAP, préciser les résultats obtenus pour l'ensemble des activités que j'ai réalisées au cours de ce stage professionnel.

12 semaines de stage pour ... 2 jours de formation !!23

Cadre logique du projet.....24

Ma démarche : Les grandes étapes.....26

Les recherches et formations préalables 26

Objectifs :.....26

Résultats obtenus.....26

Analyse27

L'enquête auprès des acteurs du secteur professionnel SAP.....27

Les entretiens27

Objectifs.....27

Résultats obtenus.....27

Analyse28

Le questionnaire.....28

Objectifs.....28

Déroulement.....28

Analyse.....29

L'expérimentation du module de formation au DD et aux gestes éco responsables avec le CFPPA Florac.....29

Objectifs.....29

Déroulement.....29

Les résultats obtenus30

Analyse.....30

Le pilotage du projet formation DD- SAP 30

Objectifs.....30

Méthode utilisée pour le pilotage du projet de modules de formation DD-SAP.....31

Résultats obtenus.....31

Résultats de la première réunion du copil...31

Analyse31

La deuxième expérimentation.....32

Objectifs pour la fin de mon stage.....32

Déroulement32

Résultats32

La communication avec l'ensemble du secteur professionnel de l' Hérault.....32

objectifs32

Déroulement.....33

Résultats.....33

En conclusion.....33

L'accueil de l'APIEU.....33

Ma conduite du projet :33



Cadre logique du projet

	Logique d'intervention	Indicateurs objectivement vérifiables	Hypothèse – Remarques
Objectifs globaux	Diversifier le cadre des interventions de l'APIEU		
	Mobiliser l'ensemble des acteurs du secteur professionnel du service à la personne pour qu'ils intègrent la responsabilité sociétale et environnementale qui est la leur dans leur fonctionnement quotidien et auprès des bénéficiaires des services que les prestataires proposent.		Les prestataires associatifs sont les acteurs historiques de ce secteur d'activités sociales. Ils sont porteurs de valeurs d'éducation populaire. Les valeurs du DD qui sont des valeurs de citoyenneté sont très proches des leurs. Ils devraient être sensible et participer à la réussite de ce projet.
Objectif spécifique	Construire une offre de formation adaptée aux contraintes des intervenants auprès des familles et de leurs employeurs afin qu'ils repèrent des comportements éco responsables et deviennent des ambassadeurs du développement durable dans le cadre de leurs métiers	La diffusion auprès des prestataires SAP agréés par le CG 34 et de leurs salariés d'une offre de formation qui peut être financée par les OPCA et s'intégrer à leurs plans de formation 2011.	Cet objectif est celui du stage professionnel

Créé à partir des arbres à problèmes et à objectifs du projet, ce cadre logique permet de lier les activités à l'objectif spécifique du sujet du stage. Il permet aussi l'identification des indicateurs qui serviront l'évaluation de l'action.

Résultats	Logique d'intervention	Indicateurs objectivement vérifiables	Hypothèse – Remarques	Activités	
Résultats attendus de la formation pour les intervenants SAP	1-La valorisation des postes des intervenants SAP par l'introduction d'une nouvelle compétence et d'une nouvelle responsabilité	Remise d'une attestation – certification pour chaque participants (avec le CG ?) qui pourra être présentée avec leur CV	Les modules de formations proposés seront courts et professionnalisants mais pas qualifiants, pas de possibilité de répercussion sur les salaires. Soumettre au Copil la possibilité de remise d'un document officiel ou autre option de valorisation ?	1-1 Mettre en place une attestation de suivi de la formation et/ou un autre option de valorisation (à soumettre au 2ème Copil)	
	2-L'acquisition de connaissances (compétences) DD en lien avec le domaine professionnel et d'outils fonctionnels pour pouvoir communiquer sur les gestes éco responsables	Évaluation avec les pré et post tests de la formation. (questionnaires) – dossier stagiaire			2-1 Établir des questionnaires-test pour évaluer l'évolution des acquisitions des stagiaires
					2-2 Créer un dossier stagiaire permettant de garder une trace écrite de la formation, un répertoire de ressources pratiques.
					2-3 Le contenu de la formation co construit avec les stagiaires et/ou leurs employeurs (choix des thèmes abordés dans une liste proposée, possibilité d'ajouter des thèmes)
					2-4 Faire l'inventaire des gestes éco responsables en lien avec les métiers SAP
				2-5 Rencontrer plusieurs salariés du SAP et recueillir leur point de vue (entretien + questionnaire)	

	3-L'offre de modules de formation courts (2 jours) adaptés au public intervenants SAP avec des méthodes actives, participatives.	Bilan des stagiaires et des formateurs		3-1 Faire un inventaire des ressources pertinentes pour construire des modules EEDD pour SAP. 3-2 Concevoir et adapter des outils et dispositifs pédagogiques existants 3-3 Créer et diffuser des outils de communication : plaquette de présentation du module, page du site. 3-4 Préparer les outils d'évaluation du module par les stagiaires et par les formateurs
Résultats attendus de l'ingénierie de la formation	4-Réalisation d'une phase expérimentale en deux temps : 1- dans le cadre d'une formation qualifiante, 2- dans le cadre de la formation continue	Réalisation des deux expérimentations	La première phase se fera pendant le stage pro, la seconde est à programmer d'ici la fin juin, au mieux pour l'automne 2010	4-1 Dans le cadre d'une formation qualifiante, construire un ruban pédagogique expérimental, le tester, en faire le bilan. 4-2 Dans le cadre de la formation continue construire un ruban pédagogique expérimental prenant en compte les résultats de la première expérimentation et les observations du comité de pilotage. 4-2 Suivre des formations pour s'approprier des dispositifs de formation DD (effet papillon, formation de formateurs DD du LR) 4-3 Concevoir un document destiné aux stagiaires du module expérimental en formation continue
	secteur professionnel pour qu'ils s'engagent à faciliter la mise en œuvre du projet et la mobilisation du secteur prof. SAP : Conseil Général (APA- Agenda 21- économie sociale et solidaire)- Conseil Régional (formation-environnement- économie sociale et solidaire)-	Leur engagement dans le pilotage du projet : participation à des réunions, engagement financier, appui technique.		5-1 Mettre en place un comité de pilotage du projet et l'animer (une réunion + contacts préalables et suivi) 5-2 Rencontrer les principaux partenaires institutionnels du secteur professionnel SAP et les mobiliser sur le projet (entretien + questionnaire + synthèse)
	6-Motiver et mobiliser certains prestataires de services pour rendre possible la phase d'expérimentation	L'engagement dans le pilotage du projet : participation à des réunions, appuis technique et leur capacité à inscrire des salariés sur le module expérimental	Les pressions liées à une activité économique inscrite dans le champ concurrentiel rend les directions et les cadres peu disponibles. Les besoins prioritaires de formation ne sont pas toujours couverts.	6-1 Rencontrer certains des prestataires principaux pour les informer, recueillir leur point de vue sur le projet, les mobiliser pour le comité de pilotage et sur la phase expérimentale. (entretien + questionnaire + synthèse)
	7- Créer un partenariat avec les organismes de formation du SAP	Réaliser une des deux expérimentations avec un des organismes, obtenir la participation d'un organisme sur le pilotage du projet		7-1 Rencontrer les principaux acteurs de la formation qualifiante des intervenants SAP et leur soumettre le projet. (entretiens AFPA, CEMEA, GRETA, CFPPA + synthèse)
	8- Développer une nouvelle compétence au sein de l'APIEU pour pouvoir intervenir auprès de nouveaux publics	Consolidation de postes par le développement d'activités rémunérées.	L'APIEU a des compétences internes qui peuvent être optimisées si un projet de ce type se développe. Le partenariat que ce projet sous-tend peut aussi être une ouverture vers de nouveaux projets en direction du public des plus de 60 ans.	8-1 Intégrer le réseau des formateurs en EEDD référencés au niveau régional pour être en capacité d'intervenir dans le cadre des formations financées par le CR et participer à la vie de ce nouveau réseau

Ma démarche : Les grandes étapes

- x Analyse de la demande (p13 de ce document)
- x Inventaire des besoins et des ressources à mobiliser, acquisition des ressources avec les recherches et formations
- x État des lieux avec l'enquête auprès des acteurs du secteur professionnel : Entretiens, questionnaire
- x Premier cahier des charges du module de formation DD expérimental avec le CFPPA de Florac.
- x Élaboration du ruban pédagogique, conception et adaptation d'outils pédagogiques.
- x Réalisation du module expérimental et bilan.
- x Constitution puis réunion du comité de pilotage de la formation DD-SAP.
- x Élaboration des bases d'un nouveau cahier des charges prenant en compte les éléments de bilan de l'expérimentation et l'avis des partenaires du copil.
- x Constitution d'une « boîte à outils » pour les prochains modules.
- x Recherche de nouveaux partenaires pour une deuxième expérimentation.
- x Reste à faire : une projection financière sur des hypothèses de réalisation de modules pour 2011.

Les recherches et formations préalables

Objectifs :

- x Cerner les thématiques éco gestes liées aux pratiques professionnelles des intervenants SAP (service à la personne).
- x Acquérir et maîtriser des outils pédagogiques pour construire des modules de formation adaptés, intégrant sensibilisation au DD et gestes éco responsables.
- x Établir un inventaire de ressources pertinentes.
- x Prendre connaissance des actions de formation au DD en cours sur ce secteur professionnel.
- x Intégrer les réseaux existants, inscrire notre projet en complémentarité de ces actions de formation.

Résultats obtenus:

Rencontre avec le responsable de la communication ADEME 34. (novembre 09)

Cette rencontre m'a permis de vérifier que l'ADEME ne possédait pas d'outil spécifique à ce secteur professionnel, d'apprendre que le GRAINE gérait les expositions de l'ADEME. J'ai pu récupérer beaucoup de documentations. Pour la possibilité de soutien financier sur le projet, la réponse a été clairement négative.

Formation avec un des créateurs de l'outil « Effet Papillon » (mars 10)

J'ai pu découvrir en situation, la mise en œuvre du dispositif Effet Papillon¹², en faire une évaluation avec les formateurs et les stagiaires présents, m'approprier ainsi l'outil, découvrir les petits « trucs » d'un formateur confirmé.

¹² Effet papillon, dispositif pédagogique d'EEDD pour adultes

Formation avec les CEMEA-LR (6 mai 10)

J'ai fait remonter l'information sur cette formation et sur le dispositif du CR auprès de l'APIEU. Avec un autre des formateurs de l'APIEU, j'ai suivi cette formation et je suis donc référencée formatrice DD en LR. J'ai ainsi pu intégrer le réseau des formateurs DD du LR et échanger avec la responsable DD des CEMEA sur le projet de formation DD pour les salariés SAP. Elle fait partie du comité de pilotage du projet.

Recherches bibliographiques et internet (tout le long du stage et pendant la période en centre de formation quand l'emploi du temps le permettait) sur les thématiques techniques et sur la prise en compte du DD dans les formations initiales et continues.

Ces recherches m'ont pris beaucoup de temps, il y a une très volumineuse production de documents sur ces thèmes. J'ai fait ma sélection. Vous trouverez les documents qui m'ont paru les plus pertinents dans la bibliographie de ce rapport et en **annexe-5-Ressources DD et gestes éco responsable**. Sur la formation continue dans le domaine du travail social, il n'y a pas encore de proposition de formation spécifique sur le DD à notre connaissance pas plus que d'associations EEDD qui travaillent sur le sujet. Notre démarche est innovante.

Analyse

Ce travail de recherche et de formation m'a permis d'acquérir une certaine connaissance du secteur professionnel et de son évolution ainsi qu'une maîtrise d'outils pédagogiques existants. J'ai pu aussi affiner mes compétences sur les éco gestes et mesurer l'importance de cibler précisément ceux qui permettent de faire un travail de fond avec les stagiaires afin qu'ils s'approprient une démarche de réflexion plus qu'une liste de recommandations.

Dans ce domaine, tout change très vite, il faut une veille active pour suivre les actualités du DD et de ce secteur d'activités.

L'enquête auprès des acteurs du secteur professionnel SAP

Les entretiens

Objectifs

- x Mieux connaître le public auquel nous souhaitons nous adresser : sa diversité, ses caractéristiques, ses contraintes.
- x Mieux connaître le milieu professionnel d'exercice de ce public : les réseaux, les valeurs, les cadres institutionnels et réglementaires, les contraintes liées à ce type d'emploi, la diversité des tâches et responsabilités confiées aux intervenants SAP, les compétences attendues.
- x Mieux connaître les formations proposées qualifiantes ou non, ainsi que les organismes qui les mettent en œuvre et ceux qui les financent.
- x Vérifier l'opportunité et la fiabilité des informations à transmettre aux stagiaires.
- x Trouver des publics pour les deux modules de formation expérimentale (qualifiante et professionnelle dans le cadre de la formation continue)
- x Constituer un comité de pilotage du projet.

Résultats obtenus

- x L'engagement du CG pour une subvention exceptionnelle pour le financement de l'ingénierie du projet

de formation DD-SAP;

- x Des contacts et des mise en relation avec des prestataires de services SAP et des têtes de réseau.
- x Des éléments de connaissance des caractéristiques du public reçu sur les formations professionnelles qualifiantes.
- x Les référentiels de compétences des formations professionnelles qualifiantes pour pouvoir y faire référence et apporter des informations complémentaires.
- x La compréhension du fonctionnement associatif des prestataires SAP et connaissance des pressions auxquelles ils sont soumis .
- x L'intérêt des têtes de réseau pour le projet et leur engagement à relayer l'information auprès de leurs adhérents par plusieurs canaux de diffusion : bulletins d'informations, invitation de l'APIEU à des réunions institutionnelles des dirigeants, intervention de sensibilisation lors de réunions d'équipe.
- x Une convention de partenariat avec l'UDCCAS (Union départementale des centre communaux d'action sociale) sur un engagement par rapport à la communication.
- x Une caution scientifique avec Sup'Agro Montpellier
- x Une demande d'une mairie pour un module de formation de ce type destiné à former des référents DD dans chacun de ses services.
- x L'engagement de la plupart des structures sur le pilotage du projet.
- x Des pistes de projets d'animation inter génération pour l'APIEU.

Analyse

La prise de contact n'a pas toujours été aisée, les rendez-vous sont difficile à obtenir. Par contre, pour les entretiens, mes interlocuteurs ont su se rendre disponibles. Ils ont été encourageants et ont manifesté beaucoup d'intérêt pour le projet. Certains d'entr'eux n'ont pas hésité à s'engager parfois même à titre personnel et à mobiliser autour d'eux des personnes ressources. Le contact direct s'est révélé pertinent et efficace. Je ferai un tableau récapitulatif de tous ces contacts avec les coordonnées et une synthèse des éléments d'informations recueillies pour l'APIEU avant la fin du stage.

Cf annexe -7- : L'enquête auprès des acteurs du secteur professionnel SAP

Le questionnaire

Objectifs

- x Associer les acteurs professionnels à la construction de la formation.
- x Vérifier la pertinence de nos hypothèses.
- x Orienter la formation en fonction des priorités données par le milieu professionnel.
- x Faire connaître notre projet et le promouvoir.

Déroulement

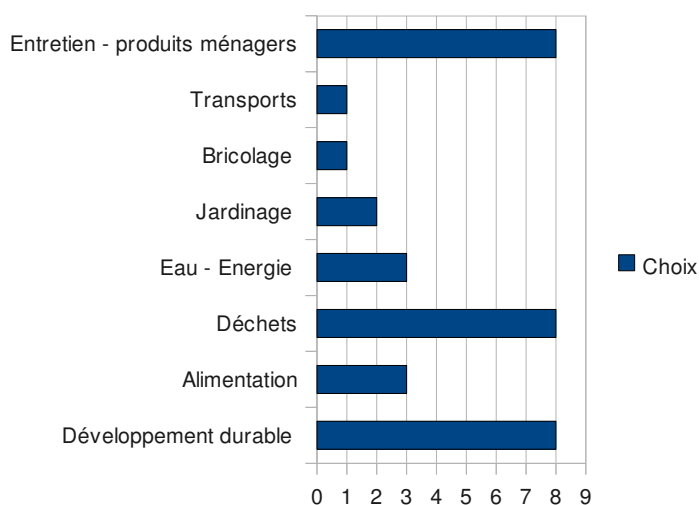
Initié dès le début du stage (novembre 09), le questionnaire s'adressait aux prestataires associations, et entreprises. Il est passé par plusieurs étapes :

- x Envoi par mail en pièce jointe en format PDF à toutes la liste des organismes SAP que j'avais constituée lors de la première semaine de stage : pas de réponse.
- x Relance téléphonique (mars 2010) avec envoi du questionnaire en ligne sous google.doc : 2 réponses, mais des contacts téléphoniques généralement positifs, suivis pour certains de rendez-vous pour des entretiens.

- x Présentation du questionnaire au cours d'entretiens lors de la journée SAP au Corum le 7 avril : 7 réponses.

Aperçu des résultats :

Classement des thématiques



9 réponses obtenues dont celles de 3 organismes de formation (AFPA, GRETA, CFPPA) et de 6 structures employeuses (3 entreprises, 3 associations) sur 30 structures contactées.

J'ai donc mis un accent particulier sur les trois thèmes dominants dans mes recherches d'informations et j'ai travaillé sur des outils pédagogiques permettant de les aborder de manière dynamique et concrète.

Cf annexes 8- Fiche questionnaire des acteurs et 9 – Fiche de synthèse des résultats

Analyse

Avec le questionnaire, j'ai voulu aller vite, trop vite. J'ai mal évalué ce qu'impliquait la première formule : ouvrir la pièce jointe, l'imprimer, répondre, rechercher l'adresse dans le mail et renvoyer par courrier : un peu lourd comme procédure pour des personnes surchargées de travail. Il nous a quand même servi d'entrée en matière dans les prises de contact et de guide d'entretien.

Si c'était à refaire, j'utiliserai directement le questionnaire en ligne suivi d'une relance téléphonique afin d'obtenir un rendez-vous. Les entretiens permettent d'aller au fond des choses et apportent plus d'informations qu'un questionnaire.

L'expérimentation du module de formation au DD et aux gestes éco responsables avec le CFPPA Florac

Objectifs

Objectifs pédagogiques

- x Se sentir concerné par les enjeux du DD.
- x S'interroger sur ses pratiques quotidiennes, professionnelles
- x S'engager personnellement et collectivement à de nouvelles actions pour un DD.

Déroulement

La préparation du module s'est faite en concertation étroite avec la formatrice référente du CAPA : j'ai

fait des propositions qui ont été amendées et validées (cf fiche projet annexe 10). La formation c'est déroulée les 21, 22 et 23 avril, au CFPPA de Florac. Le bilan (cf annexe 11) a été fait avec les stagiaires à partir d'une grille d'évaluation (cf annexe 12) et par moi en tant que formatrice. Il a été soumis et validé par la formatrice référente du groupe.

Un temps de retour a été aménagé le 1er juin pour leur transmettre les informations concernant leur secteur professionnel et échanger avec eux sur leur perception du module après un mois et demi .

Les résultats obtenus

- x Intérêt soutenu, participation active et satisfaction des stagiaires.
- x Implication dans la conception et le suivi et satisfaction de la formatrice référente.
- x Vérification de la pertinence des choix pédagogiques.
- x Vérification de la pertinence des modalités de déroulement du module de formation

Analyse

Ce moment du stage professionnel a été un temps fort pour moi car j'ai pu confronter mes hypothèses à la réalité d'un public SAP en formation. J'ai pu vérifier que la plupart de mes choix pédagogiques étaient pertinents, d'autres demandent à être repris et travaillés.

Les échanges du 1er juin avec les stagiaires m'ont confortés dans l'idée que le module doit être travaillé en prenant en compte le public et son actualité. Dans le cas présent, ne connaissant pas précisément leurs prochains emplois, les stagiaires ne se projetaient pas en situation professionnelle. Ils ne pouvaient donc pas imaginer comment ils pourraient communiquer sur le DD et les gestes éco responsables. Cette question reste donc à affiner. Une deuxième expérimentation dans le contexte de la formation continue devrait nous permettre d'avancer aussi sur cette question de l'intervenant SAP, ambassadeur du DD.

La formatrice référente m'a également fait part de retours des stagiaires qui, depuis ce module, font le lien entre le DD et les informations qu'ils reçoivent par les médias.

Cf les annexes 10 Fiche projet formation expérimentale CFPPA, 11 Fiche bilan formation expérimentale CFPPA et 12 Fiche d'évaluation formation expérimentale CFPPA

Le pilotage du projet formation DD- SAP

Objectifs

Se sont les mêmes que ceux du questionnaire avec une implication plus importante puisqu'il s'agit de s'engager sur plusieurs réunions (2 d'ici la fin de l'année) et sur le suivi du projet auxquels j'ajouterai :

- x **Vérifier la faisabilité du projet.**
- x **L'engagement des partenaires sur le soutien du projet (financements et appuis techniques).**
- x Associer les acteurs professionnels à la construction de la formation.
- x Vérifier la pertinence de nos hypothèses.
- x Orienter la formation en fonction des priorités données par le milieu professionnel.
- x Faire connaître notre projet et le promouvoir.

Méthode utilisée pour le pilotage du projet de modules de formation DD-SAP

Le comité de pilotage (copil) est une étape indispensable pour initier une vraie démarche partenariale.

- x Définir sa composition : cibler les organismes et les personnes qui seront en capacité de répondre aux objectifs fixés.
- x Obtenir leur adhésion au pilotage par phoning et :ou entretiens et confirmation par mail.
- x Fixer avec eux l'ordre du jour, la date des réunions et les modalités de communication entre les réunions.
- x Convenir d'autres moyens de travail que les réunions pour le suivi du projet.
- x Préparer les réunions avec des supports de présentation, animer les réunions, rédiger les relevés des décisions, faire une liste de diffusion, l'actualiser, diffuser les informations sur l'état d'avancement du projet de manière régulière et synthétique.

Cf les annexe 13 - Invitation au Copil- annexe 14 - Diaporama de présentation du projet.- annexe 15 -Relevé de décisions du Copil.

Résultats obtenus

Objectif atteint pour La composition du copil : nous nous sommes fixé comme objectif une composition « idéale » : un représentant des deux partenaires institutionnels : CG et CR 34, un représentant de l'OPCA, un représentant d'un organisme de formation, un enseignant chercheur de Sup'Agro, un prestataire SAP associatif, un prestataire SAP entreprise. Nous pouvons aujourd'hui y ajouter trois structures fédératives (UDCCAS, CLIC maillage et URIOPSS 34).

Première réunion du copil le 11 mai à 15h : nous n'étions plus que 5 effectivement présents dont 3 de l'APIEU.

J'ai animé la réunion que j'avais préparée au préalable en concertation avec mes maîtres de stage. J'avais prévu un diaporama et des commentaires de ce diaporama pour étayer ma présentation (cf annexe 16).

Résultats de la première réunion du copil

Un ensemble de propositions constructives du comité de pilotage

- x Vers un deuxième module expérimental dans le cadre de la formation continue .
- x Une communication mieux ciblée
- x Une information sur le DD pour les directions et les cadres des prestataires
- x Faire intégrer la proposition de module de formation aux plans de formations des prestataires
- x Un module de deux journées complètes, une option qui ouvrirait droit aux financements de l'OPCA et serait plus facile à gérer pour les prestataires SAP.

Analyse

La mobilisation du Copil a été laborieuse à cause d'un manque de disponibilité de nos interlocuteurs. Le choix de la date par google.doc n'a pas été très efficace. Ces outils en ligne ne sont pas encore passés dans les mœurs, il faut les utiliser en parallèle des méthodes classiques, ce qui n'allège pas le travail. Malgré ou grâce au petit effectif des participants, nous avons pu être très productifs (cf le relevé de décisions du copil en annexe 17)

Mon diaporama a été un peu trop dense, les commentaires que je voulais différents du contenu des diapositives ont parasité les informations écrites trop nombreuses.

La deuxième expérimentation

Objectifs pour la fin de mon stage

- x Trouver un public salariés SAP pour réaliser un module expérimental de deux jours à l'automne.
- x S'appuyer sur les têtes de réseaux pour trouver ce public et sensibiliser les prestataires.
- x Compiler l'ensemble des ressources réunies au cours du stage pour faciliter la conception du ruban pédagogique de ce module, avec les options possibles.

Déroulement

Après le copil du 11 mai, j'ai repris les contacts téléphoniques et obtenu des rendez-vous avec les têtes de réseaux que j'ai pu identifier grâce aux acteurs institutionnels, ce fut un peu moins laborieux pour celles auprès desquelles j'étais « introduite » officiellement. J'ai réalisé les derniers entretiens et obtenu des engagements de partenariat sur la communication (UDCCAS, CODERPA, URIOPSS), des propositions de rencontres lors des réunions des directeurs et des présidents de structures associatives.

Le 1er juin F, directeur APIEU a pu présenter le projet aux directeurs et présidents des CCASS 34 lors d'une de leur réunions régulières. À la suite de cette présentation, une mairie nous a contactée. Une affaire à suivre ...

Le coordinateur des CLIC 34 propose à l'APIEU un partenariat autour d'un événement local pendant la « semaine bleue »¹³, quelques prestataires de service commencent à nous contacter

.Après avoir bouclé et envoyé mon rapport de stage, il me reste une semaine à l'APIEU pour atteindre les objectifs fixés ci dessus et lancer la communication sur le projet.

Résultats

Deux conventions de partenariat avec des organismes employeurs sont actuellement à l'étude pour la réalisation de la deuxième expérimentation qui se ferait en octobre.

La communication avec l'ensemble du secteur professionnel de l' Hérault

cf annexe 16 - plaquette de présentation de la formation, annexe 17- questionnaire pré test

objectifs

- x Créer une plaquette et intégrer une annonce sur le site de l'APIEU
- x Faire un compte rendu de l'état d'avancement du projet pour le copil
- x Faire une fiche de synthèse pour argumenter la demande de subvention spécifique auprès du CG
- x Envoyer la plaquette au listing des prestataires SAP de l'Hérault et à leurs têtes de réseaux.
- x Demander aux têtes de réseau de nous adresser les documents de communication dans lesquels ils présenteront la formation à leurs adhérents.
- x Concevoir un questionnaire à envoyer aux futurs stagiaires (pré-test)

13 *La Semaine Bleue, Semaine Nationale des Retraités et Personnes Âgées , est un moment privilégié de la vie associative. Cet événement vise à informer et sensibiliser l'opinion publique sur la contribution des retraités à la vie économique, sociale et culturelle, sur les préoccupations et difficultés rencontrées par les personnes âgées, sur les réalisations et projets des associations..*

Déroulement

Pour organiser le plan de communication autour de ce module, j'ai d'abord pris connaissance des modalités de communication habituels dans ce secteur professionnel et j'ai choisi de proposer l'utilisation des outils existants en priorité (bulletins et lettres d'informations internes aux réseaux). Pour rester sobre et économe, j'ai opté pour une communication dématérialisée autant que possible.

Résultats

Une proposition de plaquette est actuellement soumise au graphiste de l'APIEU pour analyse critique, la plaquette définitive sera prête dès la fin de semaine n° 24. L'annonce sur le site est en ligne : apieum.org. Le listing des prestataires SAP et des associations têtes de réseaux est prêt, il reste à faire une liste de diffusion pour envoyer la plaquette, semaine 25.

Le compte rendu des avancées de la phase d'expérimentation pour le copil et la fiche de synthèse destinée au CG seront également au programme de la semaine 25.

En conclusion

L'accueil de l'APIEU

J'ai bénéficié de la confiance totale de mes tuteurs de stage ainsi que de leur appuis et conseils tout le long de son déroulement. J'ai pu travailler avec beaucoup d'autonomie, ce que j'ai beaucoup apprécié même si parfois j'ai pu me sentir un peu isolée.

Je n'ai pas eu d'autre mission que celles liées directement à mon stage, j'ai pu agir en toute liberté. J'ai rendu compte très régulièrement à mon tuteur de stage et directeur de l'APIEU de mes rencontres, des informations reçues, de mon analyse de la situation et des options que je proposais pour la suite. Avec ma tutrice, c'est plutôt sur des réflexions de fond, sur le sens et les valeurs qu'ont porté nos échanges.

Ma conduite du projet :

Je pense avoir rempli de manière efficace la mission qui m'a été confiée au début de mon stage. J'ai obtenu des résultats significatifs pour l'ensemble des activités que j'ai menées.

En effet, aujourd'hui l'APIEU a en main :

- x un engagement des financeurs,
- x un module de formation qui reste encore à stabiliser dans sa forme et son contenu mais pour lequel les ressources sont disponibles,
- x un pilotage du projet avec une représentation significative du secteur professionnel SAP
- x un cahier des charges pour un deuxième et peut-être un troisième module expérimental
- x des outils de communication opérationnels,
- x un nouveau réseau de partenaires,
- x des pistes pour d'autres actions, d'autres activités.

Quatrième partie

De l'intérêt d'un travail de coordinatrice de projets en EEDD dans une association.

De l'intérêt d'un travail de coordinatrice de projets en EEDD dans une association. 34

Des pistes de développement pour

l'APIEU.....35

Il reste à faire35

Pour le module de formation DD-SAP.....35

Pour les acteurs du secteur professionnel . 35

Perspectives35

En quoi ce stage relève des compétences

de coordinatrice de projet en EEDD.....36

Responsabilité pédagogique36

Intervention en formation36

Coordination de réseau.....36

Conseil et médiation.....36

Pour les compétences communes aux différentes fonctions du coordinateur.....37

Comment j'évalue leur mise en œuvre dans ce projet :.....37

Des points à revoir dans ma gestion de ce projet :.....37



Des pistes de développement pour l'APIEU

Plus que le projet de l'APIEU, ce projet est devenu le mien au sein de l'APIEU, je me suis engagée à le suivre encore quelques mois en tant qu'adhérente de l'association. Je réaliserai certainement la deuxième formation DD-SAP expérimentale à l'automne.

Le travail qui m'a été demandé est un travail de prospective et d'ingénierie de formation. À la fin de mon stage, tout est en bonne voie pour que les modules de formation DD-SAP puissent être inscrits dans les plans de formation des prestataires.

Il reste à faire

Pour le module de formation DD-SAP

- x Le ou les module (s) de formation expérimentale devra (devront) être réalisés en automne 2010. Pour cela, une demande de subvention doit être déposée auprès des Conseils Régional et Général.
- x Par rapport au module de formation : si le scénario pédagogique global est défini, il faut encore l'adapter aux attentes et besoins des stagiaires et de leurs employeurs, définir avec eux les conditions de déroulement (lieu et calendrier) et une part des contenus en fonction des options que nous proposerons et des retours des questionnaires (cf annexe 10). Il faudra aussi suivre les pré-inscriptions, organiser le planning des formations, et réaliser les modules qui seront commandés pour 2011.

Pour les acteurs du secteur professionnel

- x Avec les têtes de réseaux, il faudra définir une stratégie d'information destinée aux directions et aux encadrants du SAP sur le DD et sur le module que nous proposons à leurs salariés ainsi que sur la mise en place éventuelle d'un accompagnement des organismes dans une démarche de type agenda 21 par l'APIEU.
- x Une deuxième réunion du copil doit être programmée, préparée et réalisée après la phase expérimentale pour en présenter le bilan, procéder aux derniers ajustements, valider le projet, définir comment valoriser les personnes qui suivent ce module. Il faudra aussi faire le point sur les résultats de la première campagne d'information, élaborer un budget prévisionnel de l'action pour l'année 2011 et définir les stratégies de communication (élargir éventuellement à d'autres publics de l'économie sociale et solidaire ?)

Perspectives

- x Le réseau de relations initié dans le cadre de ce projet devrait pouvoir apporter d'autres pistes de travail pour l'APIEU, tant dans le domaine de la formation que celui de l'animation et celui de l'accompagnement de démarches DD de structures.
- x Si le projet de modules de formation DD-SAP « prend », nous savons qu'il y a un très fort potentiel de personnes à former et des financements pour la prise en charge de leur formation ainsi que pour aider aux remplacement des personnes en formation avec l'OPCA.
- x Ce projet pourrait participer à la réalisation des objectifs de l'association qui sont de : développer la formation , diversifier les publics, impliquer de nouveaux financeurs, initier des projets collectifs avec les partenaires.

En quoi ce stage relève des compétences de coordinatrice de projet en EEDD

Au regard du référentiel métier et compétences de la licence CEEDDR, je vous propose de faire une lecture de celles que j'ai mise en œuvre pendant mon stage.

Responsabilité pédagogique

Conception de programmes éducatifs et coordination d'équipe d'animateurs

- x Ce sont des compétences que j'ai largement exercé au cours de ma vie professionnelle. Ce n'est pas ce qu'on attendait de moi dans ce stage.

Conception d'outils pédagogiques, qualité et innovation des prestations, recherche de la clientèle

- x exemples de mise en œuvre dans ce stage : atelier de décryptage des étiquettes. Projet de formation innovant dans ce secteur professionnel, stratégie de communication par les têtes de réseaux
- x Ces compétences sont également utiles dans le travail de conception d'actions de formation.

Intervention en formation

Expertise dans son domaine

- x La licence m'a qualifiée dans le domaine de l'EEDD, j'ai également un titre AFPA de formatrice pour adultes obtenu en 2009 par VAE (Validation des acquis de l'expérience).

Recueil de demandes spécifiques, conception d'offre de formation, encadrement des sessions et veille informative

- x Au cours du stage, j'ai répondu à la demande spécifique qui était de concevoir une offre de formation . J'ai encadré un module expérimental. La veille informative m'a permis de faire une sélection de sites, livres et documents que je trouve les plus pertinents pour accompagner ce projet.

Coordination de réseau

Animer le projet, dynamiser, impulser, faire circuler l'information, capitaliser les expériences

- x J'ai proposé des adaptations du sujet du stage. J'ai fait des recherches et pris des contacts avec les autres organismes de formation, intégré le réseau des formateurs DD du LR. J'ai conduit le projet du stage en autonomie. J'ai fait le bilan de l'expérimentation que j'ai soumis au copil du projet.
- x Dans ce bloc de compétences, je n'ai pas eu à organiser un événement au cours de ce stage. Ceci ne me manque pas car j'ai eu de nombreuses occasions de le faire antérieurement. La dernière fois, ce fut dans le cadre du stage tuteuré à Lauret.

Conseil et médiation

Animer des projets territoriaux, créer du lien entre les acteurs, être l'interface entre les institutionnels et le public SAP, apporter une expertise par rapport aux politiques publiques et agendas 21, être chargée de la communication, conseiller sur le montage de dossier.

- x Je pense avoir mobilisé la plupart de ces compétences dans le cadre de ce projet. Je nuancerai mes fonctions sur les points suivants : le montage de dossier, je me contenterai d'apporter ma participation en rédigeant la note de synthèse qui permettra d'argumenter une demande de subvention complémentaire. Si j'ai eu à présenter les agendas 21, ce fut de manière très succincte, pas en tant qu'experte. Je n'ai pas eu à m'occuper de la gestion financière du projet.

Pour les compétences communes aux différentes fonctions du coordinateur

Comment j'évalue leur mise en œuvre dans ce projet :

Mes qualités relationnelles : elles ont tout de suite été évaluées comme étant suffisantes et satisfaisantes puisque j'ai été amenée dès le début du projet à rencontrer les partenaires seule, j'ai aussi animé la réunion du copil

Ma connaissance de l'EEDD et de son secteur professionnel m'a permis de trouver très vite les bons interlocuteurs et de m'intégrer dans les réseaux locaux. Ma connaissance des partenaires institutionnels et l'expérience antérieure de partenariats avec le secteur des services aux personnes dépendantes, mon expérience du secteur de la formation professionnelle m'ont également permis de m'introduire et me faire recommander auprès des prestataires SAP, de promouvoir l'APIEU, de repérer les enjeux, d'argumenter, de négocier.

Je n'ai pas eu de conflit à gérer, ni de réel travail d'équipe, ni de budget. (J'ai dans ces domaines une riche et longue expérience)

Des points à revoir dans ma gestion de ce projet :

Je n'ai pas toujours anticipé et prévu suffisamment tôt les tâches à accomplir. Je me suis parfois laissée entraînée dans les méandres des recherches sur internet, perdant un temps précieux que j'aurai du garder pour les rencontres et les contacts. Je n'ai pas toujours choisi les outils les plus efficaces (notamment avec le questionnaire pour les prestataires SAP). Je n'ai pas toujours eu la rigueur nécessaire dans le recueil et le traitement des informations collectées.

La situation de stagiaire était pour moi quelque chose de nouveau, j'ai eu le sentiment d'être dans un drôle d'espace temps qui se situe entre le monde de l'étudiant et le monde du travail mais qui n'appartient pas vraiment ni à l'un ni à l'autre. J'ai eu quelques difficultés avec ce statut particulier de stagiaire, ne sachant pas toujours comment me situer au sein de l'association qui m'a accueillie.

Conclusion générale

L'objectif spécifique de mon stage était de construire une offre de formation au développement durable et aux gestes éco responsables adaptée aux atouts et contraintes des intervenants SAP et de leurs employeurs.

Partant du constat que l'APIEU association d'EEDD et organisme de formation avait des compétences à valoriser et à développer pour être en capacité de gérer cette offre mais aussi une méconnaissance quasi complète du secteur professionnel dans lequel elle souhaitait intervenir, un travail d'ingénierie de la formation et de mobilisation des acteurs du secteur professionnel SAP s'imposait. Il fallait aussi procéder à un état des lieux concernant la formation de ce public : un repérage des acteurs et des financeurs de la formation, des fonctions, des compétences attendues des salariés du SAP. Il fallait aussi définir les compétences que ce module doit leur apporter dans l'exercice de leurs métiers.

L'objectif général est et reste très ambitieux : former des ambassadeurs du DD avec des publics hétérogènes généralement plutôt de faible niveau, à priori peu attirés par la formation. La confrontation avec les réalités de terrain a également apporté ses contraintes : un module de deux jours, pas plus, pour qu'il puisse entrer dans les critères de financement et qu'il soit possible aux employeurs de s'organiser pour libérer les salariés.

Des propositions en terme de ruban pédagogique et de contenus sont prêtes. Elles ont fait l'objet d'une première expérimentation en formation qualifiante, dans un contexte un peu différent de celui de modules professionnalisants en formation continue. Une nouvelle expérimentation reste à réaliser pour confirmer les choix pédagogiques et vérifier la faisabilité. Elle est en cours de programmation pour l'automne 2010.

Rencontrer les acteurs de ce secteur professionnel, définir ce que nous attendons d'eux, monter un pilotage du projet basé sur un large partenariat, trouver des solutions de financements pour la partie ingénierie afin de pouvoir aller au bout du processus de conception mais aussi mobiliser l'OPCA du secteur pour qu'il contribue à la faisabilité de ces formations pour les salariés SAP et leurs employeurs, voilà l'essentiel de ce que j'ai accompli pendant ce stage.

Le SAP est un secteur de l'économie sociale et solidaire particulier, son ouverture à la concurrence récente en fait un secteur de l'économie en développement rapide et ses acteurs traditionnels, les associations de solidarité et d'insertion se trouvent confronter aux entreprises et à la concurrence entre elles. C'est un domaine qui, jusqu'à présent, à échappé à la crise et connaît une forte croissance, alors que tout le reste de l'économie est en récession. Mais c'est aussi un secteur fortement soutenu par l'État et les collectivités locales (Conseil Général) et leur désengagement est amorcé. Des choix sont faits : nos gouvernants ont décrété qu'il revenait trop cher à la collectivité, qu'il valait mieux laisser les particuliers devenir employeurs et les intervenants SAP se débrouiller à trouver seuls leurs employeurs et leurs formations. Favoriser le gré à gré entre particulier et intervenants, voilà le nouveau mot d'ordre. Quid de l'avenir de ce secteur professionnel qui est entrain de se structurer (formations qualifiantes, et professionnalisantes, conventions collectives, syndicalisation des salariés, accompagnement professionnel ...) ?

Mon travail a participé aux objectifs que c'est fixé l'APIEU pour les années à venir. Elle même confrontée à des difficultés de gestion et de trésorerie, de désengagement des partenaires institutionnels, l'association a fait le choix de jouer la carte du développement. Ces raisons très pragmatiques l'obligent à reconsidérer son fonctionnement et ses objectifs : ouvrir l'EEDD à d'autres publics, développer ses capacités d'intervention pour rendre l'EEDD accessible à tous, cibler en particulier les activités du monde de l'économie sociale et solidaire, tout cela la renvoie à sa raison d'être, à ses finalités, ses valeurs d'humanisme et de promotion de la citoyenneté. Créer des ponts entre l'EEDD et les secteurs de l'économie sociale et solidaire c'est aussi s'engager socialement et construire un mieux vivre ensemble pour et avec les citoyens.

Bibliographie

CPIE

APIEU : AcTualites," sans date. <http://www.apieum.org/wakka.php?wiki=AcTualites&time=2010-06-11%2009%3A28%3A09>.

"UNCPPIE - Historique des CPIE," sans date. <http://www.cpie.fr/index.php?historique=1>.

"UNCPPIE - Le label "CPIE"," sans date. <http://www.cpie.fr/index.php?label=1>.

"UNCPPIE - L'identité et les valeurs des CPIE," sans date. <http://www.cpie.fr/index.php?identite=1>.

SAP

"Aide à domicile – Secteurs d'activités – Bienvenue sur l'espace employeurs – Uniformation," sans date. <http://uniformation-prod.novactive.fr/Employeurs/Secteurs-d-activites/Aide-a-domicile>.

"Aide et service à la personne, un marché en plein essor," sans date. [http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/un-marche-en-plein-essor-\(2048\).cml?](http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/un-marche-en-plein-essor-(2048).cml?)

"L'observatoire," sans date. [http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/l-observatoire-\(6662\).cml?](http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/l-observatoire-(6662).cml?)

"NF311 - Service aux personnes à domicile," sans date. <http://www.marque-nf.com/appli.asp?NumAppli=NF311>.

"O2, services à domicile : garde d'enfants, ménage, repassage, jardinage,...," sans date. <http://www.o2.fr/menage-ecologique/partenaires-o2.shtml>.

"Semaine Bleue 2010, du 18 au 24 octobre, semaine nationale des retraités et des personnes âgées.," sans date. <http://www.semaine-bleue.org/theme.htm>.

Pédagogie

BIPEEDD-Echos d'images. ""Effet papillon" pour rendre sensible au développement durable - Ubapar," sans date. <http://www.ubapar.org/article369.html>.

BIPEEDD, Échos d'images. "Guide méthodologique Effet Papillon." BIPEED, association d'éducation à l'environnement, sans date.

Cahiers pédagogiques - L'éducation au DD, comment faire ?, sans date.

"CARIF LR : La formation professionnelle en Languedoc-Roussillon," sans date. <http://www.cariflr.fr/>.

CEMEA-SAPIE. "Livret pour comprendre mon développement durable." Région LR, Juin 2009.

"Définition d'une action de formation – Ce qu'il faut savoir – Bienvenue sur l'espace employeurs – Uniformation," sans date. <http://www.uniformation.fr/Employeurs/Ce-qu-il-faut-savoir/Definition-d-une-action-de-formation>.

"diagramme de venn - Recherche Google," sans date. <http://www.google.com/search?ie=UTF->

[8&oe=UTF-8&sourceid=navclient&gfns=1&q=diagramme+de+venn.](#)

J.P. Ledant (ADG et HDE), avec la collaboration d'A. Leroi (ADG). J.P. Ledant (ADG et HDE), avec la collaboration d'A. Leroi (ADG)., J.P. Ledant (ADG et HDE), avec la collaboration d'A. Leroi (ADG). "L'approche cadre logique dans l'identification de projets de développement," Janvier 16, 2005.

Robert-Vincent Joule, Jean-Léon Beauvois. *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*. Presses universitaires de Grenoble. Hors collection. Presses universitaires de Grenoble, 2002. <http://www.pug.fr/Titre.asp?Num=693>.

"www.lr-formation-durable.org." *Sensibilisation au DD*, sans date. <http://www.lr-formation-durable.org/>.

Yannick BRUXELLE Pierre FELTZ Véronique LAPOSTOLLE. *ASSOCIATIONS ET ENTREPRISES Regards croisés sur le partenariat*. Les livrets du Réseau Ecole et Nature., sans date.

Développement durable et écogestes

ADEME. "Petit guide d'un agent pas comme les autres, face à ses éco responsabilité au bureau." ADEME, 2005.

"ADEME - acheter_mieux.pdf," sans date.

ADEME, Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie. "ADEME." Page Internet, sans date. <http://www2.ademe.fr/servlet/getDoc?id=11433&m=3&cid=96>.

Anne Tardy. *10mn pour la planète*. Flammarion., 2008.

anonyme. "COMMENT FABRIQUER SES PROPRES PRODUITS MÉNAGERS ?," sans date.

Ass santé, environnement, France. "Le petit guide vert du bio ménage." bb-vert, 2009. www.asef-asso.fr.

Audrey Garric. "Le liquide vaisselle - Terra eco." <http://www.terra-economica.info>, Mai 30, 2010. <http://www.terra-economica.info/Le-liquide-vaisselle,10365.html>.

Carole Poliquin. *Homo Toxicus*. Documentaire, sans date. <http://www.homotoxicus.com/>.

Christophe Magedelaine. "Gestes éco-citoyen - notre-planete.info," sans date. <http://www.notre-planete.info/ecologie/devdurable/ecocitoyen.php>.

Cyrille Souche, directeur de la publication. "CDURABLE.info l'essentiel du développement durable." [cdurable.info](http://www.cdurable.info), sans date. <http://www.cdurable.info/>.

"DIREN_manuel_ecoagent.pdf," sans date.

"eau javel dangers utilisation chloramines," sans date. <http://www.innovalor.com/Javelinfo.htm>.

Fondation Hulot et ADEME. *Le petit livre vert pour la terre*, 2007.

Gouvernement. "Développement durable - Ministère du Développement durable," sans date. <http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Developpement-durable-.html>.

GREENPEACE. "Santé et environnement | Greenpeace France." *Vigitox-Mettons les toxiques hors la loi*, sans date. <http://www.greenpeace.org/france/vigitox/informations/sante-et-environnement>.

Martin Meissonnier et Pascal Signolet. *Ma Poubelle Est Un Trésor | NEOPLANETE*. Documentaire, 2010. <http://www.neo-planete.com/index.php?s=ma+poubelle+est+un+tr%C3%A9sor>.

"Outils-Etat-exemplaire.doc," sans date.

Philippe Arnal. "Dans la jungle des labels - Terra eco." Revue Terra éco, Avril 2010. <http://www.terra-economica.info/Dans-la-jungle-des-labels,9424.html>.

Raffa. "Livret :Le Grand Ménage Versions finales - Raffa Le Grand Ménage," sans date. http://raffa.grandmenage.info/post/2006/01/12/Livret_Le_Grand_M

[%C3%A9nage](#) [Versions finales.](#)

Raio de SAn Lazaro, BENOÎT RAI0 DE SAN LAZARO. *ACHETER VERT, L'ENVERS DU DECOR* - Documentaires - France5. Vidéo, Documentaire. France 5, 2010. <http://documentaires.france5.fr/documentaires/acheter-vert-lenvers-du-decor?page=1&path=node%2F6111#comments>.

Serreau Colline. *"Solutions locales pour un désordre global"* de Coline Serreau, film radical sur le capitalisme fou - AgoraVox le média citoyen. Documentaire, 2010.

Sous la direction de YA-Bertrand. *Le catalogue GoodPlanet.org, 1000 façons de consommer responsable* - [CDURABLE.info l'essentiel du développement durable]. La Martinière., sans date. http://www.cdurable.info/article.php3?id_article=946.

"Twenga - Comparateur de prix, guide achat, avis consommateur, codes promo." *comparez et trouvez le meilleur prix*, sans date. <http://www.twenga.fr/>.

Glossaire

Acronyme	signification
GRETA	Groupement d'établissements de l'éducation nationale
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
ADMR	Aide à domicile en milieu rural
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes du ministère du travail
AGED	Allocation de Garde d'Enfants à Domicile
APA	Allocation Personnalisée pour l'Autonomie
APIEU	Atelier Permanent d'Initiation à l'Environnement Urbain
APIJE	Association pour l'insertion par l'activité économique
BEATEP	Brevet d'Etat d'Animateur Technicien d'Éducation Populaire
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAPASMR	Certificat d'Aptitudes Professionnelles Agricole Service en Milieu Rural
CEMEA	Centre d'Entraînement aux Méthodes Actives - Association d'éducation populaire
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CFPPA	Centre de Formation professionnelle des Adultes du ministère de l'agriculture
CG	Conseil Général
CIF	Congé Individuel de Formation
CLIC	Centre Local d'Information et de Coordination gérontologie
CODERPA	Comité Départemental des Retraités et des Personnes Âgées
Copil	Comité de pilotage
CPIE	Centre Permanent d'initiatives à l'environnement
CR	Conseil Régional
DD	Développement durable
DEAVS	Diplôme d'État Auxiliaire de Vie Sociale
DIF	Droit Individuel à la Formation
DUT	Diplôme Universitaire Technique
EDD	Éducation au Développement Durable
EE	Éducation à l'Environnement
EP	Effet Papillon (dispositif pédagogique DD)
GRAINE LR	Réseau régional d'éducation à l'environnement du Languedoc Roussillon
JEP	Jeunesse et Éducation Populaire
LP CEEDDR	Licence Professionnelle coordinateur (rice) de projets en éducation à l'environnement pour un développement durable.
LR	Languedoc Roussillon
OPECA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PAJE	Prestation Accueil du jeune enfant
REN	Réseau Ecole et Nature
SAP	Service à la personne
Scop	Société coopérative de production
UBAPAR	Union régionale des foyers ruraux de Bretagne
URIOPSS	Union Régionale Inter fédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux
VAE	Validation d'Acquis de l'Expérience

Table des annexes

ANNEXE -1- Le service à la personne.....	3
ANNEXE -2- Les têtes de réseaux	5
ANNEXE -3- La formation des intervenants SAP.....	6
ANNEXE -4- Fiche CG.....	7
ANNEXE -5- Fiche ressources et gestes éco responsables	9
ANNEXE -6-Tableau des relations et enjeux partenariaux	17
ANNEXE -7- L'enquête auprès des acteurs du secteur professionnel SAP.....	19
ANNEXE -8- Fiche questionnaire pour les acteurs du secteur professionnel SAP.....	22
ANNEXE -9- Synthèse des résultats.....	24
ANNEXE -10- Fiche projet de formation	26
ANNEXE -11- Fiche bilan formation expérimentale CFPPA	32
ANNEXE -12- Fiche d'évaluation stagiaires CFPPA.....	38
ANNEXE -13- Invitation au copil.....	43
ANNEXE -14- Diaporama de présentation pour le copil...	45
ANNEXE -15- Relevé de décisions du copil.....	51
ANNEXE -16- Plaquette de présentation des modules formation DD-SAP.....	55
ANNEXE -17- Questionnaire pré-test pour futurs stagiaires	56

ANNEXE -1- Le service à la personne

Un peu d'histoire du service à la personne

Depuis 1945, la régulation par les pouvoirs publics du secteur des services à la personne a connu une évolution.

De la Libération aux années 80

Au lendemain de la seconde guerre mondiale et jusque dans les années 1980, un système de régulation tutélaire a prévalu : l'État cherche à aider les familles sur la base de critères sociaux, à travers les services administrés de travailleuses familiales puis d'aides ménagères, profitant à des ayants droit subventionnés.

Depuis la fin des années 1980, un double objectif de création d'emplois et de réponse à des besoins sociaux a provoqué un infléchissement de la régulation tutélaire vers une régulation concurrentielle subventionnée.

Le développement des services à la personne ne passe plus désormais par les services proposés par la puissance publique, mais par la mise en œuvre de politiques incitant à l'émergence d'un marché dynamique.

Une évolution progressive

Depuis la seconde moitié des années 1980, les rapports successifs ont identifié un besoin réel autour des services à la personne, tout en soulignant la nécessité d'y répondre de façon professionnelle et par des mesures sociales et fiscales incitatives.

Quelques dates importantes

1985 : rapport du Commissariat général du Plan, « Développer l'emploi dans les services », et premiers travaux sur la garde d'enfants et l'aide aux personnes âgées.

Le rapport propose d'inciter à la création de structures privées ou associations de soutien à domicile, et d'expérimenter des moyens de paiement spécifiques avec l'objectif de créer un pouvoir d'achat additionnel pour les ménages.

1987 : exonération des charges patronales pour les personnes âgées et handicapées. Mise en place de l'AGED, l'allocation de garde d'enfant à domicile.

1989 : le Xème Plan identifie parmi les nouvelles demandes de services les activités pour lesquelles la demande n'est pas solvable au prix du marché, notamment l'aide aux personnes âgées et la garde d'enfants. Ce sont souvent des activités qui relèvent du secteur d'utilité sociale, et qui peuvent devenir marchandes, mais seulement sous certaines conditions. Il faut en faciliter l'émergence et les soutenir pour assurer leur stabilité et leur développement.

1990 : réduction fiscale de 50 % sur les emplois familiaux.

1991 : rapport Asseraf et Laville, du Commissariat général du Plan, consacré aux « Services de proximité ». Il souligne notamment que « les services de proximité ne peuvent en aucun cas représenter la solution idoine aux problèmes d'insertion. Leur développement suppose une crédibilité forte de la part des usagers et un niveau de qualité que seul le professionnalisme peut accréditer. (...) Seule la combinaison de mesures concernant l'offre, la demande et le cadre d'exercice de ces activités est à même de contribuer à leur développement ».

1993 : création du chèque emploi-service (CES).

1998 : Le rapport du Conseil d'analyse économique, « Emplois de proximité insiste à la fois sur la nécessité de rendre la demande solvable, sur la professionnalisation de l'offre et sur la qualité des services rendus.

1999 : réduction du taux de la TVA à 5,5 % pour toutes les activités du secteur des services à la personne.

2002 : mise en place de l'allocation personnalisée à l'autonomie (APA).

2004 : le rapport du Commissariat général du Plan insiste sur la nécessité de passer à une politique de soutien de l'offre de services. Mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

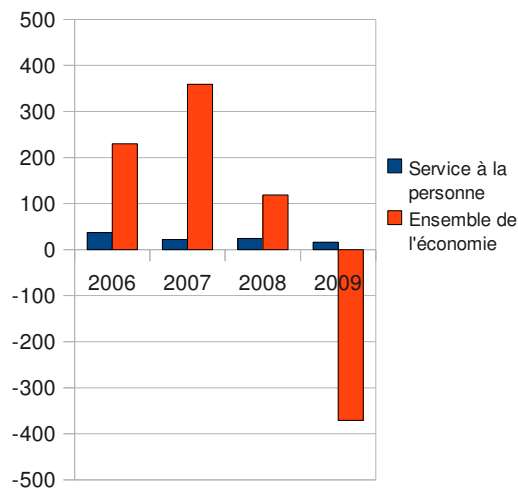
2005 : Plan Borloo* de développement des services à la personne, et mise en place du Chèque emploi service universel (Cesu)

« Si la France avait le même taux d'emploi que les Etats-Unis dans les services aux particuliers, elle disposerait d'environ 3 millions d'emplois supplémentaires. » 'Extrait de l'introduction du plan de cohésion sociale

Les services à la personne emploient aujourd'hui plus de 1,9 million de personnes. C'est le secteur de l'économie française dont la croissance a été la plus forte au cours des quinze dernières années en termes de création d'emplois.

Ce dynamisme mérite d'être souligné, quand la majeure partie des emplois ainsi créés sont des emplois de proximité non délocalisables, nécessitant la mise en place de relations de confiance

Variation de l'emploi dans le secteur SAP et dans l'ensemble de l'économie en France



x 1 370 millions d'heures de travail effectuées en 2008 au domicile des personnes

Les chiffres des besoins

- x 6 millions de ménages français seraient aujourd'hui demandeurs de services à la personne
- x 300 000 foyers sont à la recherche d'une solution de garde pour leur enfant
- x 200 000 emplois au noir évalués en France pour les seuls services d'entretien de la maison à destination des particuliers (étude de la Commission européenne)

1 Plan de cohésion sociale dit « plan Borloo » Ce plan s'articule autour de trois axes: l'emploi, le logement et l'égalité des chances. Juin 2004

Les chiffres du secteur

- x 15,6 milliards € de chiffre d'affaires en 2008
- x Taux de croissance de 10% en 2008
- x 2 millions de particuliers emploient des salariés à leur domicile
- x 16 000 organismes agréés de services à la personne

L'emploi

L'emploi direct et l'emploi salarié se développent dans le secteur des services à la personne.

- x Plus de 100 000 emplois créés chaque année depuis 2006
- x 2 millions de professionnels dans le secteur des services à la personne

ANNEXE -2- Les têtes de réseaux

Les têtes de réseaux du service à la personne sont généralement des associations loi 1901 qui fédèrent les associations adhérentes dans une perspective d'accompagnement de leurs activités.

Voici celles que j'ai rencontrées au cours de mon travail d'enquête sur le secteur professionnel.

- x **Le CODERPA** (comité départemental des retraités et personnes âgées) une instance consultative placée auprès du Président du Conseil Général qui est un lieu de dialogue, d'information, de réflexion et de propositions (loi du 13 août 2004)
- x **UDCCAS** : L'union départementale des centres communaux d'actions sociales est également basé au CG et animé par ses techniciens.
- x **Le réseau des CLIC** (associations de professionnels que sont des centres locaux d'information et de coordination gérontologie).
- x **L'URIOPSS** : Union régionale inter fédérale des organismes privés sanitaires et sociaux qui a pour vocation d'organiser une concertation et une représentation transversale aux secteurs traditionnels de l'action sanitaire et sociale (personnes âgées, personnes handicapées, enfance-famille, pauvreté-exclusion, santé...), de valoriser le secteur à but non lucratif de solidarité en France et en Europe, de veiller aux intérêts des personnes fragiles dans la construction des politiques sociales, de faire le lien entre l'Etat, les pouvoirs publics territoriaux et les associations du secteurs.
- x **Les fédérations départementales des associations prestataires** : exemple : ADMR et Présence Verte. Elles fédèrent des associations locales et font au niveau départemental la gestion sociale des salariés et le suivi des plans de formation. Elles animent également le réseau de leurs associations adhérentes.

ANNEXE -3- La formation des intervenants SAP

Le Conseil Régional : Il intervient dans la formation des intervenants SAP. Depuis cette année, le CR demande aux organismes de formation d'inscrire dans les programmes de la formation qualifiante un module d'un minimum de 7h sur le développement durable. Il a pour cela financé la mise en place d'un dispositif de formation et de référencements pour les formateurs ainsi que des outils pédagogiques et l'animation d'un réseau.

Certains des principaux organismes acteurs de la formation des intervenants SAP en LR :

Le Greta (Groupement d'établissements de l'éducation nationale) prépare le DEAVS (diplôme d'état auxiliaire de vie sociale)

L'AFPA (Formation des adultes du ministère du travail) prépare le titre professionnel assistant de vie

Le CFPPA (Formation professionnelle des adultes du ministère de l'agriculture) prépare le CAP agricole option économie sociale, familiale et rurale.

Les CEMEA (Association d'éducation populaire) préparent le DEAVS

Ces titres et diplômes permettant aux intervenants à domicile de posséder une véritable qualification sont accessibles par des voies diverses :

- x Par la formation initiale en suivant le cours d'une scolarité ou en tant que demandeur d'emploi
- x Par la formation en alternance avec un contrat de professionnalisation
- x Par la formation continue pour une personne qui travaille et souhaite se qualifier en utilisant des congés individuels de formation auprès de son employeur.
- x Par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La formation continue des salariés du SAP :

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) des entreprises de l'économie sociale est UNIFORMATION. C'est cet organisme qui intervient pour le financement des plans de formation des entreprises et associations prestataires, des salariés dans le cadre du DIF (droit individuel à la formation) et des CIF, (Congés individuels de formation)

ANNEXE -4- Fiche CG

Mesure 5 : Favoriser des programmes de sensibilisation et de formation des professionnels

Action 7 : Ecoresponsabilité pour la famille

Schéma départemental d'EEDD :	Axe 1 - Mesure 5
Projet stratégique APIEU :	Axe 2 et 3
Action nouvelle <input checked="" type="checkbox"/>	Action reconduite <input type="checkbox"/>
Demande 2010: 5 600 €	

Contexte de l'action

Le service aux familles se développe de plus en plus. Ils concernent aujourd'hui non seulement les personnes âgées et les publics empêchés, mais aussi les familles qui ont un besoin de garde d'enfants en dehors du temps scolaires, d'heure de ménage ou de tout autre service (jardinage, course, etc.). De nombreuses associations ou entreprises se sont créées pour répondre à ce besoin. Les salariés de ces structures qui effectuent ces tâches sont donc des vecteurs importants de bonnes pratiques de développement durable que ce soit lors de l'emploi de certains produits d'entretien par exemple ou dans les messages qu'elles peuvent faire passer aux familles, sur le tri, la consommation... Nous proposons donc de concevoir un dispositif d'intervention (formation et outils) à destination de ces équipes.

Objet de la demande

Il s'agit de réaliser deux documents et une formation.

Objectifs

1. Sensibiliser les salariés des structures de services aux personnes à des gestes éco-responsables
2. Former les salariés des structures de services aux personnes à diffuser des bonnes pratiques auprès des usagers

Publics

Les équipes d'aides à domicile, les usagers des services d'aide aux personnes.

Éléments de contenu (provisoire)

Premier document :

Ce document à usage interne complétera le document de prévention des risques. Ce document obligatoire propose une information sur les risques et une information sur des comportements respectueux de la santé et de l'environnement, mais il ne propose pas de solutions alternatives.

Deuxième document :

Ce document à usage externe sera conçu comme un support d'information des usagers des services aux personnes. Il reprendra à la fois des gestes déjà bien ancrés dans les foyers comme le tri des déchets par exemple mais proposera des gestes moins habituels comme la participation à un carapatte pour limiter les transports en voiture, la mise en place d'un composteur, l'utilisation de produit écologique pour les tâches ménagères et le jardin, etc.

La formation :

D'une ou deux demi-journées, elle devra permettre aux salariés :

- d'avoir les connaissances de bases pour développer un argumentaire
- de connaître des techniques de communication et d'animation

Partenariats

1. Conseil général de l'Hérault
2. Association « Tout pour la famille » (voir présentation de cette structure). Tout pour la famille est le partenaire à la fois sur l'élaboration des contenus et sur la participation de ces salariés
3. URIOPS aide au développement de cette initiative

Budget prévisionnel 2010

BP 2010 - Conseil Général de l'Hérault

Ecoresponsabilité pour la famille

CHARGES		PRODUITS	
Conception des documents : 6 jours	700	Conseil Général de l'Hérault	5 600
Conception du module de formation : 90 jours	900		
Edition du livret : 200 exemplaires	1 000		
Animation de la formation : 2 jours	1 000		
TOTAL CHARGES	5 600	TOTAL PRODUITS	5 600

Attribution 2010 : 2 500 €

ANNEXE -5- Fiche ressources et gestes éco responsables

Voici ma sélection concernant des ressources DD et gestes éco responsables.

Ma Poubelle Est Un Trésor NEOPLANETE	
Type	film
Metteur en scène	Martin Meissonnier et Pascal Signolet
Résumé	« Plutôt que de céder au catastrophisme, Meissonnier et Signolet ont cherché à comprendre. En montrant d'abord la dangerosité des incinérateurs, longtemps considérés comme la meilleure solution, mais qui favorisent l'apparition de cancers chez les personnes qui vivent à proximité. Matières plastiques, résidus électroniques, médicaments absorbés puis rejetés dans les eaux usées, molécules indestructibles issues des nano-technologies... les déchets posent un réel problème à notre société de consommation. Ils ne sont pas seulement encombrants ou nauséabonds. Enterrés, ils se dissolvent dans nos nappes phréatiques et nous finissons par les boire ; incinérés, ils risquent de se répandre dans l'atmosphère et nous finirons par les respirer. Mais la planète n'est pas condamnée à se transformer en poubelle géante
Date	20/04/10
Genre	Documentaire
Durée	90 mn
URL	http://www.neo-planete.co

"Solutions locales pour un désordre global"	
Type	film
Metteur en scène	Serreau Colline
Résumé	Ce film n'est qu'un "documentaire", mais sera peut-être un des films les plus importants de l'histoire du cinéma : de par la somme de vérités mises à jour (voire révélées), admirablement articulées dans le film, et surtout par l'importance que ce film peut et doit avoir, en termes d'information et de prise de conscience de tout un chacun (et par conséquent par l'influence que ce film peut et doit avoir sur le cours des choses).
Date	7 avril 2010
Genre	Documentaire
Durée	1h30

ACHETER VERT, L'ENVERS DU DECOR - Documentaires - France5	
Type	film
Metteur en scène	BENOÎT RAI0 DE SAN LAZARO
Résumé	Le vert, c'est la couleur à la mode dans nos supermarchés. L'écologie est devenue un argument commercial auprès des consommateurs : lessives "éco-responsables", nettoyeurs ménagers "plus respectueux de l'environnement", voitures "propres"... Les marques rivalisent d'ingéniosité pour surfer sur la vague verte. Mais si les étiquettes et le packaging verdissent, les produits eux-mêmes sont-ils réellement plus écologiques ? Ou bien ces allégations commerciales liées au respect de l'environnement ne sont-elles qu'un vert de façade ? L'utilisation à outrance de l'argument écologique porte un nom : le greenwashing, contraction de l'anglais green (vert) et de brainwashing (littéralement : lavage de cerveau). Autrement dit, l'art de faire passer pour "vert" un produit qui ne l'est pas...
Date	01/05/10
Genre	Documentaire- vidéo
Durée	52 mn
URL	http://documentaires.france5.fr/documentaires/acheter-vert-lenvers-du-decor?page=1&path=node%2F6111#comments

Homo toxicus	
Type	film
Metteur en scène	Carole Poliquin
Résumé	Une expérience planétaire est en cours et nous en sommes les cobayes. Chaque jour, des tonnes de substances toxiques sont libérées dans l'environnement sans que nous en connaissions les effets à long terme pour les êtres vivants. Certaines d'entre elles s'infiltreront à notre insu dans nos corps et dans celui de nos enfants. En même temps que notre patrimoine génétique, à nos enfants notre patrimoine toxique.
Date	2005
Genre	Documentaire
Durée	Env 1h30
URL	http://www.homotoxicus.com/

Le catalogue GoodPlanet.org, 1000 façons de consommer responsable -	
Type	Livre
Auteur	Sous la direction de YA-Bertrand
Résumé	Parce que les modes de vie changent, parce que la consommation ne peut plus se faire sans réflexion, le catalogue GoodPlanet.org propose 1000 solutions pour répondre à nos besoins quotidiens dans le respect de notre environnement. Des journalistes indépendants spécialisés dans les thématiques environnementales ont mené une enquête rigoureuse afin de rassembler les meilleurs produits et conseils pour consommer responsable : des fondations d'une maison aux vêtements de créateur, des produits de beauté à l'électroménager, de la voiture électrique au placement bancaire, jusqu'aux fruits et légumes du marché.
Édition	La Martinière

Le petit livre vert pour la terre	
Type	Livre
Auteur	Fondation Hulot et ADEME
Résumé et commentaires	Les bons gestes pour la planète Complet, bien fait téléchargeable sur le site de la fondation
Date	Juillet 2007
Édition	Fondation Hulot

10mn pour la planète	
Type	Livre
Auteur	Anne Tardy
Résumé et commentaires	Plus de 300 écogestes au quotidien Ses sources : l'ADEME entr'autre
Date	01/02/08
Édition	Flammarion

Petit guide d'un agent pas comme les autres, face à ses éco responsabilité au bureau	
Type	Livre - brochure
Auteur	ADEME
Résumé et commentaires	Dans ce guide, vous trouverez les pistes pour lutter contre le changement climatique et préserver les ressources de la planète grâce à des gestes des réflexes simples à mettre en œuvre au bureau. MAIS AUSSI POUR AGIR AVEC SA HIÉRARCHIE...
Date	2005
Édition	ADEME

Le petit guide vert du bio ménage	
Type	Brochure téléchargeable
Auteur	Association santé, environnement, France
Résumé et commentaires	Faire le ménage est- il dangereux pour la santé ? De nombreux produits ménagers courants contiennent des substances toxiques qui peuvent être dangereuses pour notre santé et pour notre environnement. Plein de trucs et de références si on veut en savoir plus . Bien ficelé, sous forme de questions réponses, bien documenté.
Date	2009
Édition	www.asef-asso.fr et bbvert

Livret :Le Grand Ménage Versions finales - Raffa Le Grand Ménage	
Type	Site internet
Auteur	Raffa
Résumé et commentaires	Un livre en librairie ou en téléchargement sur le site de Raffa sur les solutions alternatives et recettes de grand mère pour faire le ménage. Bien fait.
URL	http://raffa.grandmenage.info/post/2006/01/12/Livret____Le_Grand_M%C3%A9nage____Versions_finales

Dans la jungle des labels - Terra eco	
Type	Dossier dans la revue Terra éco
Auteur	Philippe Arnal
Résumé et commentaires	Aujourd'hui, pas un produit ne s'affiche dans les rayons sans son logo ou son macaron. La profusion de labels est-elle le signe d'un Caddie plus vertueux ou d'une arnaque généralisée ? Une explication complète et attractive sur les labels.
Date	01/04/10
URL	http://www.terra-economica.info/Dans-la-jungle-des-labels,9424.html

Le liquide vaisselle - Terra eco	
Type	Article de la revue de Terra éco
Auteur	Audrey Garric
Résumé et commentaires	Avant de récurer vos casseroles, avez-vous déjà consulté l'étiquette de votre produit nettoyant ? « Terra eco », oui. Et à dire vrai, ce n'est pas brillant. La faute aux agents décapants qui agressent les graisses mais aussi l'environnement.
Date	30 mai 2010
URL	http://www.terra-economica.info

eau javel dangers utilisation chloramines	
Type	Article scientifique
Auteur	Pas d'auteur
Résumé et commentaires	Infos sur l'eau de javel
Date	
URL	http://www.innovalor.com/Javelinfo.htm

ADEME - acheter_mieux.pdf	
Type	Brochure téléchargeable sur le site de l'ADEME
Auteur	ADEME
Résumé et commentaires	Complet. Sur ce site on peut avoir toutes les brochures gratuites de l'ADEME, une mine.
URL	http://ecocitoyens.ademe.fr/tous-les-guides

Santé et environnement Greenpeace France	
Type	Site internet- Vigitox-Mettons les toxiques hors la loi
Auteur	
Résumé et commentaires	100 000 substances chimiques sont commercialisées en Europe. Or pour 99% d'entre elles, nous n'avons aucune idée de leurs effets sur la santé et l'environnement. Certaines molécules, dangereuses sont présentes dans nos produits de consommation. L'ignorance et l'irresponsabilité ont dominé ces cinquante dernières années. Résultat : on retrouve aujourd'hui des substances chimiques industrielles dans l'écosystème le plus reculé... Jusqu'au corps humain, si bien qu'aujourd'hui les enfants naissent pollués ! Cette pollution invisible participe à la croissance de nombreuses maladies chroniques telles que certains cancers ou les troubles de la reproduction.
URL	http://www.greenpeace.org/france/vigitox/informations/sante-et-environnement

Gestes éco-citoyen - notre-planete.info	
Type	Site internet
Auteur	Christophe Magedelaine
Résumé et commentaires	Problématiques de nos modes de vies : comment devenir éco-citoyen
Date	
URL	http://www.notre-planete.info/ecologie/devdurable/ecocitoyen.php

Twenga - Comparateur de prix, guide achat, avis consommateur, codes promo	
Type	Site internet
Auteur	
Résumé et commentaires	Un site pour comparer les prix des articles courants dans les différents réseaux de distribution
Date	
URL	http://www.twenga.fr/

CDURABLE.info l'essentiel du développement durable	
Type	Site internet
Auteur	Cyrille Souche, directeur de la publication
Résumé et commentaires	Pour un développement durable, CDURABLE.info sélectionne l'essentiel de l'actualité pour comprendre et agir en acteur du changement. Pour moi : une mine
URL	http://www.cdurable.info/

Développement durable - Ministère du Développement durable	
Type	Site internet
Auteur	Gouvernement
Résumé et commentaires	Site du ministère
URL	http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Developpement-durable-.html

ADEME	
Type	Site internet
Auteur	Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie ADEME
Résumé et commentaires	
URL	http://www2.ademe.fr/servlet/getDoc?id=11433&m=3&cid=96

Outils-Etat-exemplaire.doc	
Type	Site internet
Auteur	Pièce jointe
Résumé et commentaires	ÉTAT EXEMPLAIRE Ressources utiles pour la réalisation de démarches responsables et d'achats publics durables . La présente liste ne prétend pas à l'exhaustivité. Elle est constituée sur la base d'une connaissance forcément partielle, qui tend à favoriser, notamment, la capacité des références à informer une procédure d'achat public et leur libre accès (par Internet).
URL	http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Developpement-durable-.html

ANNEXE -6-Tableau des relations et enjeux partenariaux

Relations et enjeux partenariaux projet de formation DD SAP

Acteurs	Intérêt et nature de la relation	Enjeux en termes de partenariat
Conseil Général service environnement service social	Partenaire financier habituel de l'APIEU et des organismes prestataires de services. Participation au pilotage du projet.	Pour l'APIEU : Financements spécifiques sur ce projet. Avis technique. Mise en relation avec certains des acteurs du secteur. Pour le CG : Le projet permet de faire un lien entre le secteur social et l'Agenda 21. Le caractère innovant du projet qui cible un public pour lequel le CG a des compétences.
Conseil Régional	Partenaire financier sur le volet EEDD. Participation au pilotage du projet.	Pour l'APIEU : Financements spécifiques sur ce projet. Avis technique. Pour le CR : Intérêt pour l'élargissement de la formation EEDD dans le secteur professionnel. Caractère innovant du projet.
OPCA Uniformation	Uniformation est l'OPCA de ce secteur d'activité professionnelle. Participation au pilotage du projet.	Pour l'APIEU : La garantie de possibilité d'intégration de ce type de formation dans les plans de formation, les DIF, et de leur prise en charge financière. L'avis technique de l'OPCA. Mise en relation avec les acteurs locaux du SAP. Communication ciblée sur la formation. Pour l'OPCA : Caractère pertinent et innovant du projet. Opportunité de financement de ce type d'action de formation
Organismes de formation : GRETA AFPA	Greta et AFPA forment des intervenants SAP. Contact et échange sur le projet	Pour l'APIEU Connaître ce qui se fait et par qui en terme de formation DD dans les formations qualifiantes. Avoir leur avis sur le projet.
Sup'Agro Montpellier	Participe au pilotage du projet.	Pour Sup'Agro : Accompagnement du projet d'une étudiante. Pour l'APIEU : Caution scientifique

Acteurs	Intérêt et nature de la relation	Enjeux en termes de partenariat
CFPPA-Florac	Forme des intervenants SAP. Expérimentation du 1er module de formation.	<p>Pour le CFPPA : Un lien formel avec Sup'Agro (appui au stage pro). Participation à une expérimentation de formation DD voulue par la coordinatrice de la formation.</p> <p>Pour l'APIEU : Un public pour expérimenter le module de formation. Un appui technique pédagogique.</p>
CEMEA	Forme des intervenants SAP. Forme les formateurs DD des organismes de formation financés par le CR et les fait référencer. Deux formateurs de l'APIEU ont été formés et référencés Participe au pilotage du projet	<p>Pour les CEMEA: Intérêt pour le projet de formation continue dans le domaine DD (partage d'expérience, mutualisation)</p> <p>Pour l'APIEU : Intérêt pour le projet de formation continue dans le domaine DD (partage d'expérience, mutualisation, avis technique) Référencement de 2 formateurs: possibilité d'intervention dans des organismes de formation, intégration d'un nouveau réseau DD de formateurs professionnels.</p>
UBAPAR	Fait parti des créateurs du dispositif Effet Papillon. Formation à l'outil EP de la coordinatrice du projet.	<p>Pour l'UBAPAR : Participation active à la diffusion du dispositif EP. Test de l'outil avec de nouveaux publics.</p> <p>Pour l'APIEU : Raviver des compétences et des possibilités d'intervention auprès d'adultes.</p>
Structures fédératives : UDCCAS CODERPA URIOPSS CLIC maillage	Certaines participent au pilotage du projet	<p>Pour les structures fédératives : Information sur le projet, une ouverture sur un axe de réflexion le DD, un sujet qui les intéresse mais sur lequel ils n'ont pas prise actuellement, une approche originale et innovante qui les interpelle.</p> <p>Pour l'APIEU : Un relais de communication auprès des acteurs SAP, un appuis au projet, une validation du projet. Des pistes d'actions communes.</p>
Associations et entreprises prestataires de services	Contact difficile à prendre par manque de disponibilité. Accueil très positif mais pas dans leurs priorités du moment	<p>Pour les prestataires : Un plus en matière de service et de communication dans un secteur concurrentiel à faire valoir auprès des usagers et des financeurs. De nouvelles compétences pour les salariés.</p> <p>Pour l'APIEU : La possibilité de boucler la phase d'ingénierie du projet et de passer à sa phase opérationnelle. Une possibilité de diversification de son public et de ses activités.</p>

ANNEXE -7- L'enquête auprès des acteurs du secteur professionnel SAP

Les recherches et formations préalables

Objectifs :

- x Cerner les thématiques éco gestes liées aux pratiques professionnelles des intervenants SAP (service à la personne).
- x Acquérir et maîtriser des outils pédagogiques pour construire des modules de formation adaptés, intégrant sensibilisation au DD et gestes éco responsables.
- x Établir un inventaire de ressources pertinentes.
- x Prendre connaissance des actions de formation au DD en cours sur ce secteur professionnel.
- x Intégrer les réseaux existants, inscrire notre projet en complémentarité de ces actions de formation.

Déroulement :

Rencontre avec le responsable de la communication ADEME 34. (novembre 09)

Cette rencontre m'a permis de vérifier que l'ADEME ne possédait pas d'outil spécifique à ce secteur professionnel, d'apprendre que le GRAINE gérait les expositions de l'ADEME.. J'ai pu récupérer beaucoup de documentations. Pour la possibilité de soutien financier sur le projet, la réponse a été clairement négative.

Formation avec un des créateurs de l'outil « Effet Papillon » (mars 10)

Le contact avec Claude Colin de l'UBAPAR (union Régionale des Foyers Ruraux de Bretagne) a été pris lors des Assises nationales de l'EEDD à Caen. Pendant trois jours, j'ai pu ainsi participer à l'animation du dispositif « Effet Papillon » qu'il proposait à ses stagiaires animateurs professionnels dans leur regroupement du mois de mars au CPIE Vallée de l'Elorn. Dispositif que l'APIEU avait acquis au moment de sa sortie et qui était oublié sur les étagères. J'ai donc contribué à son dépoussiérage.

Formation avec les CEMEA-LR (6 mai 10)

Lors du Salon SAP du 7 avril, j'ai appris par les organismes de formation que le CR du LR avait rendu obligatoire un module de formation DD dans toutes les actions de formation qu'il finance. Ce module doit être mené par un formateur référencé. Le référencement des formateurs se fait suite à une journée de formation gratuite proposée par les CEMEA du LR en partenariat avec une scop SAPIE (conseil développement local). Avec un autre des formateurs de l'APIEU, j'ai suivi cette formation et je suis donc référencée formatrice DD en LR. J'ai ainsi pu intégrer le réseau des formateurs DD du LR et partager avec la responsable DD des CEMEA sur le projet de formation DD pour les salariés SAP. Elle fait partie du comité de pilotage du projet.

Recherches bibliographiques et internet (tout le long du stage et pendant la période en centre de formation quand l'emploi du temps le permettait) sur les thématiques techniques et sur la prise en compte du DD dans les formations initiales et continues.

Ces recherches m'ont pris beaucoup de temps, il y a une très volumineuse production de documents sur ces thèmes. J'ai fait ma sélection. Vous trouverez les documents qui m'ont paru les plus pertinents dans la bibliographie de ce rapport. Sur la formation continue dans le domaine du travail social, il n'y a pas encore de proposition de formation spécifique sur le DD à notre connaissance pas plus que d'associations EEDD qui travaillent sur le sujet. Notre démarche est innovante.

Les entretiens

Objectifs

- x Mieux connaître le public auquel nous souhaitons nous adresser : sa diversité, ses caractéristiques, ses contraintes.
- x Mieux connaître le milieu professionnel d'exercice de ce public : les réseaux, les valeurs, les cadres institutionnels et réglementaires, les contraintes liées à ce type d'emploi, la diversité des tâches et responsabilités confiées aux intervenants SAP, les compétences attendues.
- x Mieux connaître les formations proposées qualifiantes ou non, ainsi que les organismes qui les mettent en œuvre et ceux qui les financent.
- x Vérifier l'opportunité et la fiabilité des informations à transmettre aux stagiaires.
- x Trouver des publics pour les deux modules de formation expérimentale (qualifiante et professionnelle dans le cadre de la formation continue)
- x Constituer un comité de pilotage du projet.

Les rencontres décrites ci dessous se sont déroulées tout le long du stage.

La responsable de formation CAPA services à la personne CFPPA de Florac

Avec elle, j'ai pu découvrir les référentiel de compétences et la structuration de la formation reçue par les stagiaires en formation professionnelle. J'ai pu aussi avoir des éléments de connaissance des caractéristiques du public reçu sur ces formations.

Le directeur de « Tout pour la famille » (novembre 09)

Cet entretien m'a permis d'évaluer la fragilité d'un partenariat non suivi. Il m'a aussi informé sur les pressions auxquelles sont soumises les structures prestataires SAP.

Les responsables de la formation professionnelle et de l'animation du réseau des associations ADMR de Lozère et de l'ADMR 34 (Mars et mai 10)

J'ai pu avoir un long entretien qui m'a bien informée sur le fonctionnement d'un acteur historique du SAP : l'ADMR. J'y ai découvert le rôle des bénévoles des associations de base.

Une journée au Premier salon SAP (Service À la Personne) du 7 avril au Corum

Dans un même lieu, j'ai pu rencontrer et interviewer des institutionnels, des organismes de formation et des prestataires associatifs et entreprises. J'ai pu faire remplir le questionnaire qui m'a servi de guide d'entretien.

Le responsable local de l'URIOPSS – LR (Mai 10)

Très intéressé par le projet, il souhaite le soutenir auprès de ses adhérents. Une démarche DD au sein de son organisation serait pour lui une très bonne chose. Il s'engage à nous aider à trouver les salariés SAP pour le module expérimental et à faciliter la communication au sein de son réseau (présentation du projet lors d'une réunion des directeurs des structures adhérentes en septembre,

diffusion des informations et des documents de communication).

Le responsable Plan vert de Sup'Agro (Mai 10)

Une caution scientifique avec monsieur A. Jouffray. Je lui ai fait part de mes intentions son avis réservé m'a mise en alerte et fait modifier certains des aspects de la formation expérimentale notamment sur l'utilisation des « recettes de grand mère » pour le ménage..

Au Conseil Général :

La chargée de mission entreprises et économie solidaire et sociale : (avril 10)

Elle représente le CG au comité de pilotage, elle nous oriente vers les CCAS et l'UDCCAS.

Le chargé de mission Agenda 21 (mai 10)

Il a organisé une réunion avec ses collègues de l'environnement pour que nous lui présentions le projet. Projet qu'il souhaite faire soutenir par une subvention exceptionnelle.

L'UDCCAS : (juin 10)

Trois en un : l'UDCCAS, le CODERPA et les CLICs étaient présents. Suite à la réunion, Nous sommes sollicités pour présenter le projet aux présidents et des directeurs des CCAS le 1er juin.

La mairie de Prades (juin 10)

Suite à la présentation que le directeur de l'APIEU a fait lors de la réunion des directeurs et présidents des CCAS, la mairie nous a contacté pour que nous fassions la formation expérimentale à Prades le Lez avec le personnel communal

Le coordinateur des CLIC (juin 10)

Il voit dans la promotion de ce projet, une thématique d'actualité pour l'organisation de la semaine bleue (une semaine dédiée aux seniors). Il souhaite donc créer un événement local dans le programme duquel cette expérimentation pourrait s'inscrire, pourquoi pas à Prades ?.

ANNEXE -8- Fiche questionnaire pour les acteurs du secteur professionnel SAP

Des gestes éco citoyens pour un développement durable - Les familles et leurs intervenants, moteurs des changements

Le questionnaire devrait s'afficher dans le mail ou vous le trouverez sur le net en cliquant sur le lien contenu dans ce mel.

Pour l'APIEU (Atelier Permanent d'Initiatives à l'Environnement, organisme de formation en éducation à l'environnement et au développement durable) Mas de Costebelle,842 rue de la vieille poste, 34000 Montpellier.

Tél : 04 67 13 83 15 - Mel : apieumtp@educ-envir.org.

Hélène KNOLL, coordinatrice de la formation développement durable et éco gestes.

Ce questionnaire à pour objectif de nous aider à l'élaboration d'un module de formation aux éco gestes destiné aux intervenants auprès des personnes.

Vos réponses nous permettrons de concevoir la formation en fonction de vos besoins et votre participation nous permettra de réaliser un module expérimental.

Les contenus prioritaires : Choisissez trois propositions qui vous semblent les plus importantes dans la liste ci dessous :

- Développement durable : enjeux sociaux, écologiques et économiques. C'est quoi pour moi dans mon métier ?
- Alimentation : produits locaux, de saison, biologiques, budget, alimentation et santé...
- Déchets: réduire à l'achat, moins jeter, trier, mieux utiliser, connaître les filières ...
- Eau - Energie : mieux s'équiper, économiser ..
- Jardinage : produits phyto sanitaires, jardin biologique, compost, entretien doux...
- Bricolage : toxicité des produits, labels, trucs et astuces...
- Transports : déplacements doux, co voiturage, voiture partagée, énergie alternative...
- Entretien - produits ménagers : toxicité pour l'homme et pour l'environnement, labels, trucs et astuces ...

Avez-vous d'autres propositions de thèmes ?

L'organisation de la formation : Qu'elle est la formule qui vous semble la plus pertinente ?

Compatible avec les différentes contraintes des personnes et des services - 1 seul choix possible

- 4 jours pleins consécutifs (du lundi au jeudi)
- 2 jours pleins + 4 sessions de 3h sur un mois

- 1 jour plein + 6 sessions de 3h sur un mois
- 8 sessions de 3h sur un mois
- Autre :

Êtes-vous intéressé par ce module de formation ?

- Oui
- Non

Une session expérimentale sera proposée en mai 2010 : êtes vous intéressé ?

- Oui
- Non

Si oui, pour qui ? Combien de personnes de votre organisation souhaiteriez-vous former aux éco gestes sur ce premier module ?

Missions et tâches des personnes (bénévoles, adhérent, salariés : aides ménagères, garde d'enfant, jardinage, bricolage, ...)

Souhaitez-vous participer à la réflexion de mise en place de la formation ? Si oui, une réunion vous sera proposée début avril 2010.

- Oui
- Non

Si oui, merci de nous donner vos coordonnées Nom de la personne à contacter, adresse de la structure, téléphone et mail

ANNEXE -9- Synthèse des résultats

Questionnaire

Des gestes éco citoyens pour un développement durable, les familles et leurs intervenants, acteurs du changement.

Objectifs du questionnaire:

- Associer les acteurs professionnels à la construction de la formation.
- Vérifier la pertinence de nos hypothèses.
- Orienter la formation en fonction des priorités données par le milieu professionnel.
- Faire connaître notre projet et le promouvoir.

Résultats :

9 réponses obtenues dont celles de 3 organismes de formation (AFPA, GRETA, CFPPA) et de 6 structures employeuses (3 entreprises, 3 associations)

Les contenus prioritaires :

Développement durable	8	89%
Alimentation	3	33%
Déchets	8	89%
Eau - Energie	3	33%
Jardinage	2	22%
Bricolage	1	11%
Transports	1	11%
Entretien - produits ménagers	8	89%

Autres thèmes :

Produits cosmétiques et liés au bien être : précautions, risques santé, environnement, test sur les animaux ...

L'organisation de la formation :

4 jours pleins consécutifs (du lundi au jeudi) :	2 (OF)
2 jours pleins + 4 sessions de 3h sur un mois :	0
1 jour plein + 6 sessions de 3h sur un mois :	3
8 sessions de 3h sur un mois :	1
Autre : une sensibilisation sur ½ j :	2
Remarques : Une entreprise serait intéressée par des interventions de sensibilisation lors des réunions mensuelles (1h/mois) si gratuit. Pour beaucoup d'employeurs, 24h de formation c'est trop lourd.	

Un module de sensibilisation sur 1/2 journée serait mieux pour commencer.

L'intérêt de ce module de formation ?

Oui	6
Non	3

Le thème est intéressant mais ce n'est pas une priorité actuelle pour beaucoup des employeurs qui souhaitent des formations qualifiantes pour leur personnel. Les plans de formation sont bouclés pour cette année. Il faudrait que cette thématique soit prise en compte par l'institution dans sa globalité.

Une session expérimentale sera proposée en mai 2010 : êtes vous intéressé ?

Oui	3
Non	6

Oui :

Organismes de formation : CFPPA de Florac, concernés 14 stagiaires CAPA SMR (prévue en avril) et la formatrice du titre auxiliaire de vie de l'AFPA (à titre personnel)

Entreprise weedoo

Pour participer à la mise en place de la formation :

Oui	5
Non	4

Souhaitent participer :

AFPA

CFPPA

CCAS de Montpellier

ADMR 48 – ADMR 34 (si + de disponibilité)

Société weedoo

Présence Verte (réponse donnée hors questionnaire)

ANNEXE -10- Fiche projet de formation



Module formation expérimentale DD, CFPPA Florac, Photos H. Knoll

Proposition d'un module de formation

Stagiaires CFPPA services à la personne en milieu rural

Finalité

Vers une éco-citoyenneté responsable et créative :

- Effet papillon : Pour rendre sensible au développement durable
- Nature : Pour reliaer à la nature
- Ateliers thématiques (l'eau, la consommation et les déchets ménagers, les produits d'entretien.) : Pour une prise de conscience concrète

Public

15 stagiaires adultes entrés en formation CAP service à la personne en milieu rural.

Caractéristiques du public

Hétérogénéité :

- Mixité du public avec une majorité de femmes (13/15)
- Âges : de 20 à 48 ans
- Niveaux de formation initiale : de niveau VI à BTS

Obstacles prévisibles :

- Attentes de situations formatives « scolaires »
- Attentes de contenus très liés au métier visé
- Capacité de concentration limitée (¾ h maximum)
- Besoin d'alternance dans les méthodes, de cadres et de repères forts
- Résistances possibles à des approches ludiques et nature

La formation en cours et le développement durable :

- Le groupe a commencé sa session de formation au 1er mars 2010

Objectifs généraux

- Permettre la compréhension de la notion de développement durable en approchant la complexité, les incertitudes, les paradoxes.
- Faire le lien entre le DD et son propre rapport au vivant, à la nature.
- Développer des compétences d'ouverture d'esprit, du positionnement éthique, du sens critique, de la créativité.
- Explorer des situations et des thèmes concrets.

Objectifs pédagogiques

- Se sentir plus concerné par les enjeux du DD.
- S'interroger sur ses pratiques quotidiennes, professionnelles
- S'engager à de nouvelles actions pour un DD.

Choix pédagogiques

J'ai fait le choix d'une approche constructiviste en proposant un enchaînement de situations pédagogiques vivantes, réflexives, alternantes où les stagiaires seront sollicités en tant qu'acteurs voir même auteurs de leur formation et des traces écrites qu'ils en garderont.

Je vais m'appuyer essentiellement sur un dispositif de formation créé par Échos d'images et BIPEDD (associations d'éducation à l'environnement) : Effet Papillon.

J'utiliserai également un dispositif pédagogique créé par le Réseau École et Nature : Rouletaboule pour travailler sur la consommation et les la gestion des déchets.

Je m'inspirerai enfin des travaux de Joseph Cornell sur l'approche sensible et sensorielle de la nature.

Cette formation se déroulera sur trois journées pleines soit 18 heures de formation

(voir tableaux ci-dessous)

Dans cette formation, il s'agit de combiner :

- Savoirs formels et savoirs expérientiels en effet, l'expérience de chacun aura autant de place que les informations objectives car c'est en faisant les liens nécessaires entre ces deux pôles que pourra naître l'engagement volontaire.
- Les données du réel et la mise en projet : c'est à partir d'éléments de diagnostic et de l'envie du mieux, entre ce qui est et ce qu'on voudrait qu'il soit qu'on peut avancer et faire des choix.
- Les informations positives et négatives : Le catastrophisme ambiant peut provoquer le repli sur soi, des témoignages positifs peuvent contrebalancer et participer à la motivation.
- L'individuel et le collectif : le je, pour se développer a besoin du nous, c'est en proposant des aller-retour entre les échanges collectifs et la réflexion individuelle que nous cheminerons dans ce module de formation.
- Des activités à l'extérieur et à l'intérieur pour cultiver le lien du stagiaire avec l'environnement, la nature et le territoire et les approches théoriques et pratiques en salle pour mieux se concentrer.
- Des activités et des débats pour les aspects théoriques mais aussi des interventions très concrètes et proches des pratiques professionnelles pour lier DD, écogestes et profession.
- Une construction manuelle pour accompagner une construction intellectuelle, fil rouge du module. A l'aide de différents matériaux et des éléments de réflexion sélectionnés, les petits groupes construiront une « sculpture » qu'ils présenteront au groupe en fin de session.

Je préférerai le travail en sous groupes plutôt qu'en grand groupe : Plus de place à l'expression de chacun.

Je diversifierai les situations tant dans leur nature que dans leur forme : Un meilleur rythme dans la formation.

J'alternerai les situations objectives et subjectives : Pour éviter l'ennui ou le trop de passion, équilibrer les connaissances et l'expression des ressentis, de la créativité.


La formation est construite dans une logique de progression :


3. La première journée permet une immersion (par rapport au métier de service à la personne au regard du DD, de la nature et du monde, de l'environnement local).
4. La deuxième est une phase de questionnement (mes pratiques et le DD, ma consommation) .
5. La troisième permet d'aller plus loin dans les questionnements et elle est aussi une invitation à l'engagement.


Pour laisser des traces spécifiques à ce module : Je proposerai aux stagiaires un carnet de formation personnel, c'est un moyen d'accueil, d'appropriation et un objet de mémoire.






Son utilisation est totalement libre et personnelle.




Dans le tableau de déroulement ci joint :




le symbole  signale une séquence du dispositif « Effet papillon »,








le symbole  signale une séquence connexion ou re connexion avec la nature,

le symbole  signale un « atelier technique ».

J1					
Heure	Titre	Objectif général	Objectifs opérationnels	Organisation	Animation
9h	Accueil	Présentation du module	Introduire le module	Grand groupe / en salle	Présentation, remise du carnet de formation
9h15 	Son métier et le DD	Situer son métier au regard du DD	Présenter son activité professionnelle. La situer dans ses conceptions initiales du DD	Grand groupe puis sous-groupe	Atelier photolangage
10h 	Nature Fil de vie	Se reconnecter avec la nature	Imaginer, raconter un parcours de vie	Seul ou par binôme / en milieu naturel	A l'aide des éléments naturels trouvés sur place et d'une ficelle, de 5 petits drapeaux, créer une petite histoire de vie
10h45	Pause				
11h 	L'état du monde	Prendre connaissance de l'état du monde	S'approprier des informations objectives sur l'état du monde Entrer dans la pensée complexe Relier le global et l'expérience quotidienne. Échanger des informations entre participants	Sous-groupe	Atelier découverte d'informations objectives et résonance avec son quotidien.
12h	Repas				
14h 	Au fil de l'eau dans Florac	Prendre conscience de l'impact de l'activité humaine sur le milieu naturel	Appréhender une situation concrète et locale	2 sous-groupes	Enquête et photos au fil de l'eau dans le village La vie dans et autour de la rivière
15h30	Pause				
15h45 	Intervention d'un spécialiste	Rencontrer un professeur.	Aller rechercher des réponses aux interrogations soulevées par l'enquête. Connaître les enjeux liés à l'eau et à ses différentes utilisations	Grand groupe	Questionnements des stagiaires avec le support des photos .
16h30	Où j'en suis ?	Évaluation de la journée	Permettre à chacun de faire un retour sur la journée.	Grand groupe	Tour de table « Comment Chat va ? »

J2					
Heure	Titre	Objectif général	Objectifs opérationnels	Organisation	Animation
9h	Accueil	Rappel des objectifs du module, point sur l'avancement Présentation de la journée	Donner des repères, faire du lien avec ce qui s'est passé la veille	Grand groupe / en salle	Tour de table
9h15 	Analyse de pratiques	Prendre du recul sur sa pratique à l'aide d'indicateur de DD	Poser un regard critique sur sa pratique quotidienne et imaginer une nouvelle façon de mener cette action au regard du DD Explorer ses conséquences sur la vie sociale, l'environnement et l'économie.	Sous-groupe	Atelier jet de dé
10h 	Rouletaboule	La consommation 1/ L'histoire du poulet au grain 2/ C'est écrit sur l'étiquette	Découvrir la notion d' éco bilan. Chercher l'impact de la consommation sur l'environnement. Identifier les critères de choix de produits. Identifier les informations écrites sur les emballages. Susciter le questionnement.	Deux groupes	1/ Comparaison entre filière industrielle et filière paysanne 2/ Observation d'emballages de produits de consommation courante
10h45	Pause				
11h 	Rouletaboule	Se questionner sur sa gestion des déchets	trier, mieux utiliser, connaître les filières...		Ateliers ludiques
12h	Repas				

14h 	Ressourcement poétique	Ressourcer son projet aux images poétiques	Ressourcer sa pensée et son projet au langage poétique, Ré enchanter l'avenir		
15h 	Coin magique	Se ressourcer dans un cadre naturel			
15h15	Pause				
15h30 	Rouletaboule	Se questionner sur sa gestion des déchets	trier, mieux utiliser, connaître les filières...		
16h30	Où j'en suis ?	Evaluation de la journée			

J3					
Heure	Titre	Objectif général	Objectifs opérationnels	Organisation	Animation
9h	Accueil	Rappel des objectifs du module, point sur l'avancement Présentation de la journée	Donner des repères, faire du lien avec ce qui s'est passé la veille	Grand groupe / en salle	Tour de table
9h15 	Résistances et leviers	Prendre conscience des freins au changement	Prendre conscience des obstacles individuels aux changements Entrevoir les leviers facilitateurs Se les approprier dans sa pratique	Grand groupe	Écoute d'une conférence (diaporama sonore)
10h 	Les produits d'entretien des maisons	Interroger nos habitudes de consommation courante	Prendre conscience des impacts sur l'environnement et sur la santé des produits chimiques utilisés dans les produits d'entretien. Découvrir des solutions « douces » et les éco labels	Sous groupes	Exploration des documents ADEME mis à disposition, manipulation et test de certains produits de ménage « fait maison ».
10h45	Pause				
11h 	Démonstration body nature	Découvrir des produits écologiques	Apprendre à utiliser des produits différents, écologiques	Grand groupe	Intervention d'une conseillère professionnelle
12h	Repas				
14h 	Outillage	S'outiller les idées, arguments et sens critique	D'autres solutions, des alternatives	Seul puis en sous groupe	Mise à disposition de « ressources » pour faire son marché
15h 	Nature Coin magique	Se ressourcer dans un cadre naturel	Partager, échanger autour des découvertes des CM	En petits groupes, par affinités	Faire visiter son CM
15h20	Pause				
15h30 	Synthèse	Faire le point sur ses conceptions	Organiser les connaissances et la réflexion autour de la construction. Construire son argumentaire	Sous groupes puis grand groupe	Débats en sous groupe puis présentation des constructions au grand groupe
16h15 	Engagement	S'engager	Poser un acte en faveur du DD	Individuellement	Rédiger son engagement sur son carnet puis sur une carte postale.
16h30	Bilan	Evaluation du module		Par petits groupes	Une question, 6 mn pour répondre

ANNEXE -11- Fiche bilan formation expérimentale CFPPA



Module formation expérimentale DD, CFPPA Florac, Photos H. Knoll

Le public

Genre : 2 hommes, 11 femmes

Âges : de 24 ans à 50 ans

Niveaux scolaires : 4ème à BTS

Situations sociales : très variées

Formation en cours : CAPA SMR 2010 – C.F.P.P.A de Florac

Entrée en formation : 1er mars pour la plupart, le 5 avril pour une des stagiaires.

Le module développement durable

Il intervient après un stage en entreprise d'une semaine. Son déroulement pédagogique et ses contenus ont été conçus en concertation avec la coordinatrice de la formation.

(voir fiche projet)

Bilan des stagiaires

Evaluation globale

- Note : 3/4

– **Le DD et vous :**

2 /13 savaient tout à fait ce qu'est le DD,

2/13 savaient un peu ce qu'est le DD,

2 ne savaient pas trop ce qu'est le DD,

7 ignoraient tout du DD.

Cette formation a permis :

- ◆ de mieux comprendre le DD, de faire le lien entre DD et leur métier ou futur métier,
- ◆ de mieux comprendre en quoi leurs actes quotidiens peuvent avoir des conséquences positives ou négatives,
- ◆ de découvrir des idées de solutions alternatives (monde du libre, informatique),
- ◆ d'avoir envie de modifier certains comportements professionnels, personnels.
- ◆ Cette formation a aussi embrouillé les idées pour certains

Contenus de la formation

Effet papillon

– Photolangage

- ◆ Pour 2/3 des stagiaires cet atelier a permis de se présenter, de présenter son métier ou futur métier, de s'exprimer.
- ◆ Pour tous : De faire le lien entre métier et DD
- ◆ Et aussi : De faire le lien entre vie personnelle et professionnelle. D'en déduire que tous les métiers étaient concernés

– Etat du monde

- ◆ A l'avis de la majorité, les vidéos proposées étaient adaptées.
- ◆ Un d'entr'eux a dit ne pas comprendre « l'île aux fleurs ».
- ◆ 3 d'entr'eux, disent ne pas avoir compris la vidéo sur le changement climatique. (Le son était trop faible, le sujet trop global, il aurait nécessité des explications complémentaires sur le réchauffement climatique que je n'étais pas en mesure de donner)

– Présentation DD

- ◆ L'explication du rapport de Brundtland et du schéma du DD a permis d'appréhender la complexité et de comprendre qu'il fallait tout prendre en compte ("on a tendance à ne voir les choses que sous un seul angle")

– Analyse de pratique

- ◆ Permet de voir que malgré la complexité des solutions sont possible.

- ◆ Avec le monde du libre en informatique, on peut avoir accès à beaucoup d'outils mais on est très mal informé.

– Ressourcement poétique

- ◆ Plaisir d'être dehors, dans le jardin en fleur, touchés par la beauté des textes, la poésie.

– Résistances et leviers

- ◆ Certains des stagiaires disent n'avoir rien retenu du diaporama-conférence. (son utilisation est à reprendre)
- ◆ Ils ont constaté que les résistances sont nombreuses, qu'il est difficile de les contourner, le poids des habitudes surtout. Mais que malgré tout, les changements sont possible. « La preuve, c'est qu'on évolue rapidement. »

– Construction collective

- ◆ Elle nous a aidé à échanger au sein du petit groupe,
- ◆ nous a accompagnée dans notre réflexion
- ◆ permis de voir la progression au cours des trois jours.



Ateliers Rouletaboule, Module formation expérimentale DD, CFPPA Florac, Photos H. Knoll

Bilan de la formatrice

Evaluation globale

La participation des stagiaires :

Sur les trois journées, les stagiaires se sont montrés intéressés, motivés. Ils ont participé activement aux échanges et aux activités qui leur étaient proposés.

Au vu des objectifs pédagogiques

◆ **Se sentir plus concerné par les enjeux du DD :**

Tous les stagiaires ont déclaré que cette formation avait été importante pour eux dans la prise de conscience des enjeux du DD.

◆ **S'interroger sur ses pratiques quotidiennes, professionnelles :**

Il y a eu des réticences pour entrer dans une démarche d'analyse de ses propres pratiques. Elle s'est faite à travers deux expériences proposées par les stagiaires. Au cours des activités, certains comportements de consommation ont été analysés et des outils ont été donnés aux stagiaires qui le souhaitaient (documents sur les labels, la lecture des informations sur les étiquettes ...)

◆ **S'engager à de nouvelles actions pour un DD :**

6 des 13 stagiaires ont rempli la carte engagement,

5 ont demandé des échantillons de produits d'entretien bio pour les tester,

9 ont récupéré les documents d'informations pratiques.

Organisation de la formation

Rythme-durée

Le matin : 3,5h OK avec une pause de 20/25mn. L'après midi : 3h avec une pause de 15mn. Trois journées consécutives pleines : trop long.

18h sur cette thématique, un minimum pour pouvoir débroussailler.

Méthodes

◆ **Alternance intérieur-extérieur** : indispensable

- ◆ **Alternance travail individuel /petits groupes/grand groupe** : productif si on est vigilant sur la composition des petits groupes. Les petits groupes peuvent avoir des réticences à rentrer dans certains exercices (ex : analyse de pratique). Certaines individualités peuvent avoir du mal à s'affirmer au sein du groupe. Intérêt d'être à deux intervenants pour rester vigilants et accompagner le travail des petits groupes et les temps individuels.
- ◆ **Méthodes actives** nécessaires pour la dynamique du groupe, la mise en confiance. Ne pas prévoir trop de contenus. Il faut laisser le temps des échanges et de la réflexion.
- ◆ **Le groupe** : Importance de développer très vite un climat de confiance, de rassurer, de réguler les prises de parole, les participations, de s'appuyer sur les apports du groupe et les expériences proposées par les stagiaires.
- ◆ **Les contenus du module** : Faire le lien avec des contenus de la formation abordés par ailleurs. Adapter les contenus de formation : Suppression-ajout certaines des activités.

Outils

- ◆ **Effet papillon** : Superbe outil, un dispositif efficace. Besoin de quelques adaptations au public : trop d'activités liées à l'écrit, besoin de compléments avec des situations très concrètes proches des personnes en formation. Le diaporama-conférence aborde de manière très didactique beaucoup de choses, trop sans doute. Il faut repenser aux modalités de sa diffusion. Le choix de vidéo pour la description de « l'état du monde » était pertinent, les vidéos choisies un peu moins. L'île aux fleurs un peu trop choquante, était un peu trop dans une vision « catastrophiste ».
- ◆ **L'eau** : Deux approches ont été proposées : une au fil de l'eau dans la ville, l'autre la vie dans et autour de la rivière avec toutes deux le support reportage photos pour outil de synthèse . Ces deux approches sont complémentaires et donnent du sens au temps d'échange qui suit. L'intervention d'un "spécialiste" qui répond aux interrogations et observations des stagiaires complète bien cette activité.
- ◆ **La lecture comparée des étiquettes** : Un exercice auquel les stagiaires ont bien adhéré. Proche de leurs préoccupations personnelles, ils avaient des niveaux d'information et de connaissance très différents, ce qui a enrichi les échanges.
- ◆ **Rouletaboule** : Efficace même avec les adultes. Permet d'avoir une méthodologie pour parler de manière très concrète des déchets et de bien resituer toutes les problématiques liées à la consommation, au tri, à la valorisation des déchets.

Demande beaucoup d'accompagnement. Les ateliers ne peuvent pas fonctionner en autonomie si on veut que les stagiaires aillent au fond des choses et ne se contentent pas de la dynamique de jeu. Deux heures sur 5 ateliers, c'est insuffisant.

A modifier/ développer

- ◆ Prévoir de travailler en binôme avec un professionnel.
- ◆ Alternier journées complètes et ½ journées de formation.
- ◆ Trouver d'autres supports vidéo pertinents pour parler de l'état du monde.
- ◆ Prévoir la visite d'un établissement ou d'un lieu d'exercice professionnel qui a engagé une

réflexion et/ou des actions DD dans sa gestion.

- ◆ Construire un panel d'outils pour pouvoir aborder toutes les thématiques liées aux pratiques professionnelles et être en mesure de co construire avec les partenaires (organismes de formation et/ou employeurs)

ANNEXE -12- Fiche d'évaluation stagiaires CFPPA

Formation DD - CFPPA - Florac

EVALUATION du module de la formation au DD:

Que pensez-vous globalement de ce module de formation ?

Note : 1 à 4 : 1- sans intérêt/2- moyen /3- riche/ 4- super !

Expliquez votre note puis dites ce que vous avez retenu d'important :

Avant cette formation, saviez-vous ce qu'est le développement durable ?

Oui, tout à fait Oui, un peu Non, pas trop Non, pas du tout

Cette formation vous a-t-elle permis :

(plusieurs choix possible)

- de mieux comprendre ce que peut être le DD
- de faire le lien entre le DD et votre métier ou futur métier
- de mieux comprendre en quoi nos actes quotidiens peuvent avoir des conséquences positives ou négatives
- de découvrir des idées de solutions, d'alternatives
- d'avoir envie de modifier certains de vos comportements professionnels, personnels
- autre

Cette formation vous a plutôt :

- embrouillé les idées
- pas permis de voir en quoi vous êtes concerné par le DD

autre :

Les contenus de la formation :

Effet papillon :

Atelier photolangage

j'ai pu m'exprimer, me présenter ainsi que mon métier et/ou mon futur métier

j'ai pu découvrir en quoi mon métier pouvait être concerné par le DD

autre :

Atelier l'état du monde (vidéos : Le défi pour la terre-Nicolas Hulot, l'île aux fleurs suivi d'un débat)

Les vidéos étaient adaptées ? Oui Non

Expliquez votre réponse :

Présentation du DD (définition + schéma)

Ces explications vous ont-elles permis de mieux comprendre le DD avec ses trois piliers (écologique, social, économique) ? Oui Non

Expliquez votre réponse :

Atelier analyse de pratiques (échanges autour des témoignages de Virginie – hôtesse d'accueil pour les événementiels et Emmanuel : la micro informatique alternative : LINUX)

Note : 1 à 4 : 1- Sans intérêt - 4- Super !

Que retenir-vous de cet atelier ?

Atelier ressourcement poétique (lecture et choix de poèmes exposés dans le jardin)

Note : 1 à 4 : 1- Sans intérêt - 4- Super !

Expliquez votre note :

Atelier résistances et leviers (conférence + débat)

Note : 1 à 4 : 1- Sans intérêt - 4- Super !

Qu'est-ce que vous retenir de cet atelier ?

La construction collective

Est-ce que la construction collective vous a :

- été utile pour accompagner votre réflexion
- aidé à échanger au sein du petit groupe
- permis de visualiser la progression

Ou, au contraire vous pensez qu'elle a :

- été sans intérêt
- autre :

Ateliers thématiques :

Au fil de l'eau dans Florac (l'eau dans la ville, la vie dans l'eau, Bruno notre super-joker)

Note : 1 à 4 : 1- Sans intérêt - 4- Super !

Expliquez votre note :

La consommation (c'est écrit sur l'étiquette)

Note : 1 à 4 : 1- Sans intérêt - 4- Super !

Expliquez votre note :

Rouletaboule (nos déchets : loto des matières, les filières du recyclage, la valorisation des déchets, les paysages)

Note : 1 à 4 : 1- Sans intérêt - 4- Super !

Expliquez votre note :

Les produits d'entretien dans nos maisons : (les labels, démo body nature)

Note : 1 à 4 : 1- Sans intérêt - 4- Super !

Expliquez votre note :

Ces ateliers sont ils en rapport avec vos préoccupations :

personnelles professionnelles les deux

Les thèmes abordés vous semblent-ils : pertinents hors sujet

Auriez-vous préféré aborder d'autres thèmes ? Oui Non

Si oui, quel(s) thèmes :

ANNEXE -13- Invitation au copil

Destinataires in finé



Montpellier, le mercredi 14 avril 2010

Objet : Comité de pilotage de la formation :

Le développement durable et les éco-gestes au quotidien, les familles et leurs intervenants moteurs des changements.

Madame, monsieur,

Nous vous invitons à la première réunion du comité de pilotage de la formation :

Le développement durable et les éco-gestes au quotidien, les familles et leurs intervenants moteurs des changements.

**Le mardi 11 mai 2010 de 15h à 16h30
au siège social de l'APIEU**

La mise en place de ce projet de formation qui s'adresse dans un premier temps aux intervenants des structures du service à la personne fait l'objet d'un partenariat avec le Conseil Général 34 et Sup'Agro Montpellier et Florac.

L'APIEU, association de formation et d'éducation à l'environnement, propose de développer des modules de formation qui permettent aux acteurs sociaux de se saisir des enjeux du développement durable pour les décliner dans les actes de la vie quotidienne et professionnelle par une prise de conscience et une meilleure compréhension de la complexité du monde dans lequel nous vivons et par l'adoption choisie de comportements éco responsables.

Nous travaillons à la mise au point d'une méthodologie de formation basée sur des dispositifs pédagogiques inter actifs et la concertation élargie aux partenaires professionnels concernés. Avec ce comité de pilotage, nous vous proposons de participer à la conception et à l'évaluation des premiers modules expérimentaux.

Vous trouverez ci-joint un document de présentation synthétique d'une première session que nous allons réaliser avec le CFPPA de Florac (Centre de formation professionnelle pour adultes) dans le cadre de la formation CAP-BEPA service à la personne en milieu rural.

L'ordre du jour de ce Comité sera :

- Présentation du bilan et évaluation de la première expérimentation.
- Définition et échéancier de la suite à donner.
- Établissement des objectifs et du calendrier du Comité.

Merci de bien vouloir nous confirmer votre participation à ce comité de pilotage.

En espérant vivement vous compter parmi nous lors de ce premier comité de pilotage, je vous prie d'accepter l'expression de nos plus cordiales salutations.

Pour l'équipe de l'APIEU

Le directeur, Fabrice Cugny

La coordinatrice du projet, Hélène Knoll

Partenaires institutionnels :

Messieurs Benoit Holley et Yann Abonneau, Conseil Régional LR

Madame Catherine Roblin et Monsieur Pierre Teillaud, Conseil Général 34

Madame Laura Giffre, CCAS de Montpellier

Monsieur Alain Jouffray, Sup'Agro Montpellier

OPCA :

Monsieur Laurent Muscat, UNIFORMATION

Fédérations d'associations :

Madame Isabelle Meunier, URIOPSS (sous réserve)

Madame Maguelonne Arghyris, UNA Région Languedoc Roussillon

Organisme de formation :

Madame Martine Cortès , AFPA, formatrice assistants de vie aux familles

Structures de service à la personne :

Monsieur Sébastien Martin, Tout Pour la Famille

Madame Sylvie Louriac et /ou monsieur Arnaud Lefèbvre, ADMR

Monsieur Thierry Ferrandis, Weedoo

Madame Jocelyne Chardon, Présence Verte

ANNEXE -14- Diaporama de présentation pour le copil



Comité de pilotage Formation au DD et aux éco gestes pour les intervenants au service à la personne



<http://www.apieum.org>

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat
 - Vers un module expérimental dans le cadre de la formation continue
 - Vers un module expérimental dans le cadre des formations professionnelles (CAP, BEP,)
- Prochaine réunion du comité de pilotage



Introduction

- L'APIEU :
 - Équipe et actions
 - Contexte et histoire du projet
 - Les nouvelles orientations

Introduction

- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat, échanges et perspectives
- Prochaine réunion du comité de pilotage



Enquête auprès du secteur professionnel

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat, échanges, perspectives
- Prochaine réunion du comité de pilotage

- Les recherches et formations préalables
- Les entretiens
- Le questionnaire



Le mercredi 7 avril 2010, au Corum de Montpellier «SAP Expo », un événement régional destiné au grand public et aux professionnels,



Enquête auprès du secteur professionnel

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat, échanges, perspectives
- Prochaine réunion du comité de pilotage

- Les recherches et formations préalables
 - Rencontre responsable de la communication ADEME
 - Formation avec les créateurs de l'outil « Effet Papillon », formation avec les CEMEA-LR
 - Recherches bibliographiques et internet sur les thématiques techniques et sur la prise en compte du DD dans les formations initiales et continue
 - pour :
 - Cerner les thématiques éco gestes liées aux pratiques professionnelles des intervenants SAP (service à la personne).
 - Acquérir et maîtriser des outils pédagogiques pour construire des modules de formation adaptés, intégrant sensibilisation au DD et gestes éco responsables.
 - Établir un inventaire de ressources pertinentes.
 - Prendre connaissance des actions de formation au DD en cours sur ce secteur professionnel, intégrer les réseaux existants, inscrire notre projet en complémentarité de ces actions de formation.





Enquête auprès du secteur professionnel

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat, échanges, perspectives
- Prochaine réunion du comité de pilotage

•Les entretiens

- Responsable de formation CAP services à la personne CFPPA de Florac
- Directeur de « Tout pour la famille »
- Responsable de la formation professionnelle et de l'animation du réseau des associations ADMR de Lozère
- DRH de l'ADMR 34
- Le salon SAP (Service À la Personne) du 7 avril au Corum
- Directrice de l'URIOPSS – LR
- Responsable Plan vert de Sup'Agro

Pour :

- Mieux connaître le public auquel nous souhaitons nous adresser : sa diversité, ses caractéristiques, ses contraintes.
- Mieux connaître le milieu professionnel d'exercice de ce public : les réseaux, les valeurs, les cadres institutionnel et réglementaire, les contraintes liées à ce type d'emploi, la diversité des tâches et responsabilités confiées aux intervenants SAP, les compétences attendues.
- Mieux connaître les formations proposées qualifiantes ou non, ainsi que les organismes qui les mettent en œuvre et ceux qui les financent.
- Vérifier l'opportunité et la fiabilité des informations à transmettre aux stagiaires.



Enquête auprès du secteur professionnel

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat, échanges, perspectives
- Prochaine réunion du comité de pilotage

•Le questionnaire

• Pour :

- Associer les acteurs professionnels à la construction de la formation.
- Vérifier la pertinence de nos hypothèses.
- Orienter la formation en fonction des priorités données par le milieu professionnel.
- Faire connaître notre projet et le promouvoir.



Résultats : 9 réponses obtenues dont celles de 3 organismes de formation (AFPA, GRETA, CFPPA) et de 6 structures employeuses (3 entreprises, 3 associations)

(Voir document papier)



Bilan de l'expérimentation

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat, échanges, perspectives
- Prochaine réunion du comité de pilotage

- **Bilan des stagiaires**
 - Appréciation globale
 - Les contenus
- **Bilan de la formatrice**
 - Au regard des objectifs pédagogiques
 - Sur l'organisation du module
- **Perspectives pour d'autres formations**
 - À retenir
 - À modifier



Bilan de l'expérimentation

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat, échanges, perspectives
- Prochaine réunion du comité de pilotage

Bilan des stagiaires

- **Appréciation globale**

Note : ¾

Le DD et vous : 2 /13 estiment qu'ils savaient tout à fait ce qu'est le DD, 2/13 savaient un peu ce qu'est le DD, 2 ne savaient pas trop ce qu'est le DD, 7 ignoraient tout du DD

Cette formation a permis : de mieux comprendre le DD, de faire le lien entre DD et leur métier ou futur métier, de mieux comprendre en quoi leurs actes quotidiens peuvent avoir des conséquences positives ou négatives, de découvrir des idées de solutions alternatives (ex : monde du libre, informatique), d'avoir envie de modifier certains comportements professionnels, personnels. De constater que le poids des habitudes est un frein important aux changements et que la communication et l'implication des personnes sont plus importantes que de savoir bien trier ses déchets. Cette formation a aussi : embrouillé les idées pour certains, paru trop dense : beaucoup de choses en très peu de temps, survol.

Les contenus :

Effet papillon : lien entre métier et DD, appréhender la complexité : « on a tendance à ne voir les choses que sous un seul angle »

Ateliers techniques : mieux comprendre le rapport entre nature et pollution, entre nos achats et la production de déchets, entre nos choix de consommation, notre santé et le bien être des hommes et des animaux.

Moment nature : Se sentir bien, en harmonie, décompresser, se détendre.





Bilan de l'expérimentation

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat, échanges, perspectives
- Prochaine réunion du comité de pilotage

Bilan de la formatrice

• Au regard des objectifs pédagogiques :

Se sentir plus concerné par les enjeux du DD : Tous ont déclaré que cette formation avait été importante pour eux dans la prise de conscience des enjeux du DD.

S'interroger sur ses pratiques quotidiennes, professionnelles : Il y a eu des réticences pour entrer dans une démarche d'analyse de ses propres pratiques. Elle s'est faite à travers deux expériences proposées par les stagiaires. Au cours des activités, certains comportements de consommation ont été analysés et des outils ont été donnés aux stagiaires qui le souhaitaient (documents sur les labels, la lecture des informations sur les étiquettes ...)

S'engager à de nouvelles actions pour un DD : 6 des 13 stagiaires ont rempli la carte engagement, 5 ont demandé des échantillons de produits d'entretien bio pour les tester, 9 ont récupéré les documents d'informations pratiques.

• Sur l'organisation du module

Trop de contenus, trois jours très intenses, trop dense pour ce public.

Un seul intervenant ne peut pas être assez disponible pour animer, réguler, prendre en note tout ce qui se passe.



Bilan de l'expérimentation

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat, échanges, perspectives
- Prochaine réunion du comité de pilotage

• Perspectives pour d'autres formations

– A retenir

L'alternance des méthodes, des outils, des supports. La sollicitation de l'imaginaire, de la culture, du lien avec la nature. Les approches très concrètes en lien avec le territoire des stagiaires.

Co construction du module avec les formateurs ou les employeurs.

Disposer de 18h de formation semble être un bon volume pour rendre sensible au DD.

– A modifier

Prévoir de travailler en binôme avec un professionnel.

Alterner journées complètes et ½ journées de formation.

Trouver d'autres supports vidéo pertinents pour parler de l'état du monde..



Débat

- Introduction
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- **Débat, échanges, perspectives**
- Prochaine réunion du comité de pilotage



- **Échanges sur l'expérimentation**
 - Appréciations et propositions de contenus
- **Perspectives**
 - Vers un module expérimental dans le cadre de la formation continue
 - Vers un module expérimental dans le cadre des formations professionnelles (CAP, BEP,)
 - ...
- **Prochaine réunion du comité de pilotage**
 - Définir les prochaines étapes
 - Établir le calendrier et l'ordre du jour

Les illustrations sont extraites du site de l'APIEU, du site <http://servicesalapersonneexpo.com/>, des revues Alternatives Économiques, HS n°26, Cahiers pédagogiques n°478 et photos du stage Formation DD, Florac (H.Knoll)

ANNEXE -15- Relevé de décisions du copil

Relevé des décisions du comité de pilotage formation

Le développement durable et les gestes éco responsables au quotidien, les familles et leurs intervenants moteurs des changements.

Apiou le 11 mai de 15h à 17h30

Présents :

Muscat Laurent, UNIFORMATION
Jouffray Alain, Sup'Agro Montpellier
Cugny Fabrice, Directeur APIEU
Costesec Mireille, Animatrice/Formatrice
APIEU
Knoll Hélène, Stagiaire licence pro
CEEDDR, Sup'Agro et APIEU

Excusés :

Benoit Holley, Conseil Régional LR
Catherine Roblin, Conseil Général 34
Madame Martine Cortès , AFPA,
formatrice assistants de vie aux familles
Madame Sevry et monsieur Arnaud
Lefèbvre, ADMR34 et 48

J'intègre dans ce document les éléments d'information et les conseils donnés par madame Catherine Roblin lors de notre entretien du 12 mai.

Ordre du jour :

- Introduction : Contexte du projet
- Enquête auprès du secteur professionnel
- Bilan de l'expérimentation réalisée auprès de stagiaires en formation CAP service à la personne en milieu rural (CFPPA de Florac)
- Débat
 - x Vers un module expérimental dans le cadre de la formation continue
 - x Vers un module expérimental dans le cadre des formations professionnelles (CAP, BEP,)
- Prochaine réunion du comité de pilotage

Après les différentes présentations prévues dans l'ordre du jour (voir PDF ci joint), les participants ont définis les points suivants pour la suite du projet :

Identification des freins :

- Secteur en croissance forte ou la concurrence est très importante, soumis à beaucoup de pression, en cours de structuration notamment au niveau de la formation professionnelle.
- Des structures très différentes en taille, , en organisation interne, en statuts juridiques : associations, entreprises, initiatives individuelles.
- Le départ en formation n'est pas facile car il pose le problème des remplacements des personnes auprès de leur clients, de leur disponibilité (se sont en majorité des mères de famille), des besoins de formation prioritaires liés au cœur de métier.

- C'est un public peu demandeur de formation : pas de projet d'avancement, emplois peu qualifiés, temps partiels parfois choisis, souvent contraints, amplitude horaire et travail sur les fins de semaine. Un choix professionnel fait souvent par défaut (proximité, souplesse, pas de qualification particulières ni de niveau scolaire demandés,...) Les formations suivies sont essentiellement prescrites par les employeurs. Comment les mettre en appétence ?
- L'encadrement n'est pas forcément sensibilisé au DD, il ne voit donc pas toujours l'intérêt de former les intervenants. Un travail de sensibilisation des directions et des cadres est à faire en amont ou en parallèle de celui des intervenants.

L'offre de formation pour les intervenants SAP :

Durée pertinente :

Deux jours (2 jours X 6h - pas forcément consécutifs)

Il semble que deux jours soit une durée suffisante pour permettre la faisabilité : mise en place de remplacements et accès aux financements des OPCA dans le cadre des plans de formation, des DIF ; durée suffisante pour construire un ruban pédagogique cohérent.

Communication :

- Valoriser l'innovation, l'originalité et l'actualité du projet ainsi que le côté « Un plus » à offrir dans les services rendus à la personne.
- Mettre en avant les valeurs sous tendues dans le DD qui peuvent se rapprocher de celles des prestataires.
- Souligner la valorisation du rôle des intervenants auprès des personnes et de leurs familles. Ils deviennent acteurs des changements, c'est une autre façon d'exercer leur profession.
- Créer des outils de présentation de la formation clairs, efficaces, (*moins bucoliques*) présentant l'aspect DD et les gestes éco responsables liés au cœur du métier qui est l'entretien du cadre de vie, faisant ressortir les compétences visées.

Pour obtenir l'adhésion des employeurs :

- Proposer des interventions de sensibilisation courtes (1 à 2h) dans le cadre des réunions institutionnelles pour faire connaître le module.
- Proposer des ½ journées d'information à destination des responsables de l'encadrement et directeurs de structures.
- Cibler quelques structures et obtenir des rendez-vous pour présenter le projet (ADMR, Présence Verte, A Domicile, l'UDCCAS, les CCAS des collectivités en procédure agenda 21.... cf agréments du CG) afin de mobiliser un premier groupe pour une expérimentation du module à l'automne.

En parallèle, faire l'offre de formation dès le mois de septembre afin qu'elle puisse être intégrée dans les plans de formation des prestataires pour 2011.

Les financements :

L'OPCA UNIFORMATION nous confirme que ce type de formation peut tout à fait être pris en charge. Avec un montage financier intégrant l'aide des fonds de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie et les fonds propres des structures, les coûts de

remplacements des personnes en formation peuvent également être couverts.

Le public :

Il y a un fort potentiel de personnes à former dans ce secteur professionnel qui est un des plus gros employeurs locaux : nombre important de salariés (19000 sur la Région LR) et de prestataires (300 à 350 agréments du CG de l'Hérault).

Le Conseil Général est tout à fait favorable à la mise en place de modules de formation courts visant la professionnalisation des intervenants SAP.

Le DD n'est pas encore une priorité pour ce secteur professionnel qui a bien d'autres besoins (Gestes de premiers secours, accompagnement des personnes en fin de vie, des personnes atteintes de graves maladies telle qu' alzheimer...).

C'est un secteur professionnel soumis à beaucoup de pressions, donc difficile à mobiliser sur des questions qui ne sont pas directement liées au cœur de métier.

Dans un avenir proche, il faudra certainement que le secteur professionnel intègre la prise en compte des enjeux du DD, au même titre que tous les autres secteurs professionnels. Pouvoir anticiper des obligations futures est certainement un atout pour ceux qui s'en saisiront.

Lien entre formation professionnelle et formation continue dans les approches DD :

L'APIEU a fait référencer 2 de ses formateurs par le Conseil Régional. Nous sommes donc en mesure d'intervenir dans le cadre des formations qualifiantes et insertion du CR.

Nous sommes également intégrés dans le réseau des formateurs LR qui est animé par les CEMEA et la SCOP SAPIE.

La responsable de la formation des formateurs DD des programmes du CR API et PRQ est d'accord pour participer au pilotage de ce projet.

Les étapes suivantes :

Dates	Actions
Octobre 09- Juin 10	Mise en forme des bases d'un outil de formation évolutif : <ul style="list-style-type: none">• Proposer la démarche,• Répertoire les ressources,• Répertoire les outils à utiliser pour ces modules• Créer certains des outils manquants
Sem 21 : 17-20/05	Création d'outils de communication (plaquette de présentation, page du site ?)
Sem 21 : 17-20/05 Sem 24 : 7-10/06	Prise de contact et de rdv avec certaines des structures employeurs pour : <ul style="list-style-type: none">• mobiliser un groupe « test » pour l'automne• programmer les actions de sensibilisation pour les cadres (2h) et les intervenants SAP (1h).
Sem 25 : 14-17/06 ou sem 26 : 21-24/06	Actions de sensibilisation auprès d'une ou deux structures volontaires pour l'expérimentation
Sem 25 : 14-17/06	Lancer la communication pour que les modules 2011 puissent être intégrés dans les plans de formation des employeurs. (envoi plaquettes + mail + relance téléphonique auprès des partenaires)

Sem 37 : 6-9/09	Relance de la communication
Sem 37 : 6-9/09	Actions de sensibilisation auprès d'une ou deux structures volontaires pour l'expérimentation
Sem 41 : 4-8/ 10 ou sem 42 : 12-15/10	Mise en place du module expérimental
Sem 41 : 4-8/ 10 ou sem 42 : 12-15/10	Réunion du comité de pilotage pour validation du programme et des modalités de communication.

ANNEXE -16- Plaquette de présentation des modules formation DD-SAP

L'Atelier Permanent d'Initiation à l'Environnement Urbain

Une finalité

- Rendre les gens acteurs de leur environnement en favorisant l'appropriation du cadre de vie et les échanges, en donnant les moyens d'agir concrètement au niveau individuel et collectif.

L'APIEU est agréé au titre de

- La jeunesse et l'éducation populaire (Ministère de la Jeunesse et des Sports, n° 3403 JEP 65)
- La formation professionnelle n° 91 34 03 173 34

Informations administratives

SIRET : 331 735 639 00048
Code APE : 9499 Z
Date de création : 21 septembre 1984
Statut : Association Loi 1901
Président : Jean Burger
Nombre de salariés : 11

Les partenaires

Conseil Général 34
Conseil Régional Languedoc Roussillon

Les compétences

Formations d'animateurs : (BAFA, BEATEP...), d'enseignants, de techniciens des villes et des collectivités locales (connaissances de l'environnement et du patrimoine urbain, l'eau, les déchets...)

Réalisation de documents et d'outils pédagogiques.

Contribution au développement de la recherche pédagogique en éducation à l'environnement vers un développement durable.

Interventions dans le temps scolaire, en appui aux activités d'enseignement.

Organisation d'activités éducatives hors temps scolaires.

Participation aux réseaux locaux et nationaux de l'EEDD.

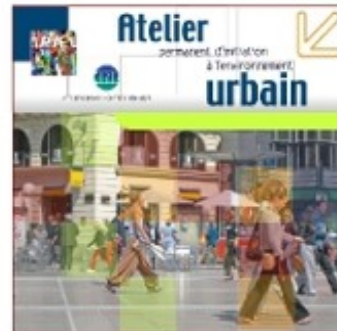
Lieu de ressource et d'animation du réseau des Carapattes et Caracycles (systèmes alternatifs de ramassage scolaire)

Nouveau

Une formation au développement durable et aux éco gestes pour les métiers du service à la personne, s'intégrant dans la responsabilité environnementale et sociale des associations et des entreprises.

Modules co construits et adaptés aux besoins des publics (salariés, bénévoles)

Ces formations peuvent être financées dans le cadre des plans de formation et / ou des DIF par les organismes collecteurs .



Des éco gestes pour un développement durable dans les métiers du service à la personne

APIEU territoires de Montpellier
Mas de Costebelle
842 rue de la vieille poste
34000 MONTPELLIER
Tél : 04 67 13 83 15 – Fax : 04 67 13 83 19
apicmtp@educ-envir.org
<http://www.apieum.org>

Des éco gestes pour un développement durable (DD) dans les métiers du service à la personne

Public

Les intervenants auprès des personnes dépendantes et des familles : Auxiliaires de vie, aides ménagère, gardes d'enfants ...

Objectifs pédagogiques

- Se sentir plus concerné par les enjeux du DD.
- Repérer et comprendre les gestes éco responsables qui peuvent être adoptés dans la pratique professionnelle (en lien avec les thématiques sélectionnées).
- Communiquer auprès des familles sur les gestes éco responsables.

Objectifs généraux

- Développer des compétences d'ouverture d'esprit, du positionnement éthique, du sens critique, de la créativité.
- Favoriser l'approche du DD sous l'angle de la complexité, des incertitudes, des paradoxes.
- Faire le lien entre le DD et ses propres actions au quotidien.
- Explorer des situations et des thèmes concrets en lien avec sa vie professionnelle.

Durée

Deux jours : 2 X 6,5h – non consécutifs

Lieu dates et tarifs

A déterminer ensemble, nous contacter

Contenus

Les grands principes du développement durable : Introduction, définitions, historique, fondamentaux .

La nécessité de changer les comportements : empreinte écologique et éco bilan.

Le développement durable appliqué au métier du service à la personne : les gestes éco responsables liés à la qualité du cadre de vie, freins et leviers.

Thèmes : (en choisir deux qui seront développés dans le module. Ce choix peut être fait par les stagiaires et/ou les structures employeuses)

- Alimentation (produits locaux, de saison, biologiques, budget, décrypter les étiquettes, alimentation et santé...)
- Consommation et déchets (réduire à l'achat, moins jeter, trier, mieux utiliser, connaître les filières...)
- Eau – Énergie (mieux s'équiper, économiser, moins polluer...)
- Jardinage (produits phytosanitaires, jardinage biologique, compost, entretien doux...)
- Entretien – produits ménagers (toxicité pour l'homme et pour l'environnement, labels, budget...)
- Bricolage (toxicité des produits, labels, trucs et astuces...)
- Transports (déplacements doux: marche à pied, vélo transports en commun, co-voiturage, voiture partagée, énergies alternatives, éco conduite...)

Méthodes pédagogiques

- Enchaînement de situations pédagogiques vivantes, réflexives, alternantes où les stagiaires seront sollicités en tant qu'acteurs, auteurs de leur formation et des traces écrites qu'ils en garderont.
- Visite de terrain ou témoignage professionnel lié aux attentes du groupe et / ou des employeurs.
- La formation s'appuie sur des dispositifs pédagogiques conçus par les réseaux d'éducation à l'environnement : Effet Papillon, dispositif du CR : formation au DD en Languedoc Roussillon (CEMEA-SAPIE)
- Dossier de stagiaire : Un document pour garder une trace personnelle du module ainsi que des éléments informatifs.

Intervenants

Hélène Knoll, formatrice professionnelle pour adultes, coordinatrice de projets d'éducation à l'environnement et au développement durable

Animateurs-formateurs de l'APIEU, en fonction de leurs compétences et du programme définitif du module.

ANNEXE -17- Questionnaire pré-test pour futurs stagiaires

Questionnaire pour les salariés du Service A la Personne (SAP)

Afin de concevoir un module de formation répondant aux besoins et attentes des intervenants SAP sur les gestes éco responsables et le développement durable, nous vous proposons de répondre à ce questionnaire.

Quel est votre travail ? *pour mieux connaître votre activité professionnelle, donnez l'intitulé de votre poste et vos missions principales en quelques mots*

Quelles sont les tâches qui vous sont confiées ?

- Ménage, entretien de locaux
- Préparation des repas
- Aide à la personne
- Aide aux courses
- Aide à la toilette
- Aide au déplacement
- Garde d'enfants à domicile
- Garde d'enfants de moins de 3 ans
- Accompagnement déplacements d'enfants
- Jardinage
- Bricolage
- Autre :

Avez-vous entendu parler du développement durable ?

- Oui Non

Si oui,

- Dans les médias (TV, radio, presse) ?
- Dans votre travail, par votre employeur ?
- Dans votre travail, par les bénéficiaires ?

- Autre :

Que pensez-vous du développement durable ?

Donnez 5 mots clés qui le définissent à votre avis

.....

.....

.....

.....

Souhaiteriez-vous en savoir plus sur le DD ?

dans le cadre d'une formation prise en charge dans votre temps de travail

- Oui Non

Les déchets- Dans votre travail, les lieux où vous intervenez sont-ils équipés de poubelles différentes ?

- Oui
- Non
- Autre :

Dans votre travail, êtes-vous amené (e) à trier les poubelles ?

Les déchets ménagers ne cessent d'augmenter d'année en année. On jette, le camion passe, on ne voit pas les montagnes de déchets que nous produisons.

- Tout le temps
- Chez quelques bénéficiaires
- Jamais
- Autre :

Si oui, quel type de tri faites vous :

- le papier
- les emballages :(bouteilles plastiques, cartonnets, boites métalliques...)
- les piles, batteries...
- les textiles
- le verre
- les matières organiques
- Autre :

Pensez-vous que vous auriez besoin de mieux comprendre comment ça marche, à quoi ça sert ? (le tri, les collectes sélectives, les filières des produits, le recyclage, les déchets ultimes et leur stockage...)

dans le cadre d'une formation prise en charge dans votre temps de travail

- Oui Non

L'eau dans votre métier. Choisissez dans la liste, les remarques qui vous semblent les plus judicieuses.

Choisissez en 4

- Il n'y a pas de petites économies, il faut faire attention à la consommation d'eau
- Ce n'est pas mon problème, je ne peux rien faire tout seul
- Il vaut mieux consommer l'eau en bouteille, c'est plus sain
- Il faut récupérer l'eau de pluie pour arroser le jardin ou les plantes
- Pour faire passer le goût de chlore, je mets l'eau dans une carafe au frigo
- La ressource en eau n'est pas inépuisable
- L'eau est de plus en plus polluée par l'agriculture, l'industrie mais aussi par les usages des particuliers.
- Faire la vaisselle à la main consomme plus d'eau qu'un lave vaisselle
- Il vaut mieux prendre une douche qu'un bain

Avez-vous une idée pour faire des économies d'eau dans votre travail ?

Proposez un petit geste qui vous paraît simple et efficace

Les achats- Dans votre travail, êtes-vous amené à faire les courses pour les personnes ?

- Oui Non

Si oui, pouvez-vous les conseiller dans leur choix ?

- Oui Non

Quels sont les critères de choix les plus importants pour vous dans les achats courants ?

Choisissez les deux les plus importants

- Le prix
- La marque
- La provenance (proximité)
- La qualité (label bio ou autre)
- L'emballage (vous refusez les produits sur-emballés)
- La vente chez le petit commerçant de proximité
- La vente en grande surface
- La vente dans les magasins de discount
- Le coup de coeur du moment
- La promotion du jour

Avez-vous d'autres critères de choix pour vos achats

Les produits d'entretien, de jardinage et de bricolage sont très souvent toxiques. Le savez-vous ?

- Oui Non

Pensez-vous être suffisamment informé des risques sur la santé et l'environnement liés à leur utilisation ?

particulièrement dans le cadre de votre travail

- Oui Non

Souhaiteriez - vous en savoir plus et apprendre à décrypter les informations présentes sur les étiquettes : logos, labels, informations nutritionnelles, de provenance?

dans le cadre d'une formation prise en charge dans votre temps de travail

- Oui Non

Seriez-vous intéressé par un module de formation de deux jours pendant lequel nous pourrions travailler sur le type de questions abordées dans ce document ?

dans le cadre d'une formation prise en charge dans votre temps de travail

- Oui Non

Pourquoi ?

Merci d'expliquer votre réponse

Avez-vous des remarques à faire sur ce questionnaire ?

Vos observations nous aident à concocter des contenus plus proches de vos préoccupations.

Dans le cadre de ses nouvelles orientations, l'association APIEU (Atelier Permanent d'Initiatives pour l'Environnement Urbain), association d'éducation à l'environnement urbain et organisme de formation, a décidé de s'ouvrir à de nouveaux publics et d'élargir son champ d'intervention sur le département de l'Hérault. Cette ouverture s'impose tant pour le développement de l'association que pour l'accomplissement de ses buts d'éducation à l'environnement et au développement durable pour tous.

Le service à la personne est un secteur professionnel en plein essor, et les intervenants auprès des familles dans ce cadre, peuvent être des acteurs des changements de comportements nécessaires pour une perspective de développement durable. Leur action auprès des familles peut être démultiplicatrice d'attitudes éco responsables et leur travail s'en trouver valorisé. C'est pour ces différentes raisons que l'APIEU, en partenariat avec le Conseil Général 34, envisage de proposer des modules de formation au développement durable et aux gestes éco responsables à ce public.

La mise en place de ce projet nécessite d'explorer ce secteur professionnel, de mettre en place un partenariat spécifique, de concevoir un dispositif de formation en s'appuyant sur les compétences et les ressources internes de l'association, de l'expérimenter et de l'évaluer, de créer des outils pédagogiques et de communication. Ce sont ces missions que j'ai tenté de réaliser pendant mon stage professionnel au sein de cette association et que je vous présente dans ce rapport.

Mots clés :

Formation, développement durable, service à la personne, gestes éco responsables.