

CHARTRE

**POUR LE DÉVELOPPEMENT DE
L'ÉDUCATION PERMANENTE**

en Hauts-de-France

L'ÉDUCATION PERMANENTE AU CŒUR DU PROJET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN HAUTS-DE-FRANCE

PRÉAMBULE

A un moment de son histoire où il importe de s'adapter sans se renier, l'AROFESSEP¹ complète ses deux textes fondateurs (statuts et Manifeste) par une Charte. Celle-ci dessine une **perspective d'évolution**, une ambition de progression référée au sens de l'éducation permanente et de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Le Manifeste précise que l'éducation permanente, tout en poursuivant une visée utopique,² préconise la réalisation d'actions concrètes, immédiates, en admettant que ce concret soit évolutif, complexe et « en croissance ». Ce sont ces actions concrètes, ici et maintenant, que vise **l'appropriation de la Charte**.

Le cœur de Charte est un **ensemble d'engagements**, auxquels s'obligent l'AROFESSEP et ses membres. Chaque organisme membre s'engageant vis-à-vis des publics accueillis, de ses salarié-e-s et associé-e-s, ainsi que de ses partenaires.

Cette Charte repose sur trois éléments fondateurs : une identité AROFESSEP, des Principes et des Valeurs. Ces **fondements** renvoient au Manifeste et le prolongent. Ils soulignent l'ambition de la démarche.

En adoptant cette Charte en juin 2011, l'AROFESSEP reconnaît que son appropriation ne va pas de soi, tant son fond et sa forme appellent à résister à « l'air du temps ».



L'identité de l'Arofesep

L'AROFESSEP¹ est un réseau d'organismes de formation d'éducation permanente (une cinquantaine d'associations et de coopératives de l'Économie Sociale et Solidaire, ESS) créée en 1992. Elle représente plus de 3000 salariés et 80000 personnes concernées par les actions annuellement. Elle intervient dans les débats, campagnes et orientations régionales dans de nombreux domaines, à commencer par celui de la formation professionnelle et permanente. Elle ambitionne l'émancipation du sujet, l'éveil du citoyen, et refuse de réduire celui-ci à des considérations « d'employabilité-travailleur ».

Ses membres interviennent sur des champs de la formation permanente « Adultes » très diversifiés : savoirs fondamentaux (savoirs de base, formation générale, langues...), formations qualifiantes et diplômantes, conseil et orientation, médiation à l'emploi. Par ailleurs, au titre de l'éducation permanente, les organismes développent des actions de participation des habitants en faveur du développement local, des initiatives relevant de l'ESS.

L'AROFESSEP prône les pratiques d'éducation permanente par sa participation aux recherches, études, initiatives et expression organisés en Hauts-de-France. Elle anime son réseau d'adhérents en privilégiant la qualité de l'action et en favorisant un vivre ensemble de qualité, de l'échelon local jusqu'à une dynamique régionale Hauts-de-France. À ce titre, l'AROFESSEP est membre de la CRESS, du Mouvement Associatif et participe activement au Synofdes, et la Fédération Nationale des Unions Régionales des Organismes de Formation (Fédé UROF) où elle participe à la reconnaissance du secteur au service de l'intérêt général.

¹ Association Régionale des Organismes de Formation de l'Économie Sociale et de l'Éducation Permanente.

² L'utopie au sens d'une « inaccessible étoile » qui guide nos pas et indique la direction et la signification (sens) : ce n'est donc pas un « programme opérationnel » à réaliser « coûte que coûte ».

UNE CHARTE À S'APPROPRIER

La réalisation des engagements de la présente Charte doit connaître des applications repérables dans l'activité. Un livret d'illustrations est délivré aux signataires, qui s'approprient la Charte en l'intégrant explicitement dans leurs pratiques.

L'AROFESSEP proposera aux équipes une action de formation courte sur l'application et l'appropriation de cette Charte. Le Conseil d'Administration, son instance dirigeante, assurera le suivi de l'ensemble en donnant en retour aux organismes membres le livret d'illustrations régulièrement actualisé.

DES ILLUSTRATIONS D'APPLICATION

Nous, membres et représentants des organismes signataires de la Charte, poserons la question suivante : « Dans notre organisme, qu'est-ce que l'application de la Charte apporte et qu'est-ce qu'elle peut apporter ? ».

Les applications plurielles de la Charte répondront à cette double interrogation. La démarche est évolutive structurellement et temporellement.

SUIVI PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

« Les Chartes d'engagements qui vivent sont celles qui prévoient leurs modes d'appropriation, afin d'éviter que l'implication réelle visée dans les pratiques demeure lettre morte ».

C'est pourquoi le Conseil d'Administration de l'AROFESSEP sera l'instance de pilotage et de suivi de l'appropriation et des applications de cette Charte. Il en rendra compte dans les Assemblées Générales, où sera fait état par ailleurs des effets de l'action de formation et de la diffusion du livret actualisé. Il le fera annuellement les trois premières années puis tous les deux ans, avant de consacrer un événement pour les 20 ans de la Charte.



UNE CHARTE POUR S'IMPLIQUER

LES ENGAGEMENTS



L'association ou la coopérative signataire de cette charte des organismes membres de l'AROFESSEP s'engage à mener son activité en appliquant en continu les actions détaillées (engagements) en direction :

- des personnes destinataires des services,
- des salariés et associés de l'activité,
- des partenaires.

PERSONNES DESTINATAIRES DES SERVICES

Vis-à-vis des personnes destinataires des actions de formation et autres services réalisés, l'organisme signataire s'engage à agir pour toutes ses actions dans les trois directions DIRE, UNIR, ÉDUQUER détaillées ci-dessous.

1 - Dire

1.1 - Assurer une information orale et écrite relative à l'action menée avec les destinataires et en vérifier la bonne réception par ceux-ci et fonder une relation faisant place à la réciprocité.

1.2 - Présenter aux accueilli-e-s l'organisme, ses principes et son positionnement local et thématique ainsi que les personnes qui le représentent.

1.3 - Favoriser l'expression des personnes destinataires de l'action et sa prise en compte.

Ainsi l'organisme donne à son public à entendre et à lire ce qu'est l'action à mener et sa propre identité, et il lui propose expression et écoute dans l'échange.

2 - Unir

2.1 - Développer les compétences démocratiques des destinataires.

- Favoriser le lien social, l'initiative impliquant les destinataires et les dynamiques collectives.

2.3 - Agir contre les discriminations sous toutes leurs formes.

Ces engagements signifient que l'organisme promeut des dynamiques collectives qui participent d'une éducation du citoyen accessible aux publics accueillis, en les impliquant à part entière dans celles-ci. (égalité femme / homme, amélioration de l'accessibilité aux personnes en situation de handicap).

3 - Éduquer

3.1 - Soutenir la capacité d'apprentissage et les implications des participants.

3.2 - Valoriser une diversité d'acquis de chaque participant.

3.3 - Promouvoir un soutien pédagogique à visée éducative.

Trois registres pour être pleinement acteur de l'éducation permanente actuelle, malgré les tendances réductrices de l'organisation en marché de la formation (organisation adaptée aux contraintes à court terme du travail d'exécution).

SALARIÉS-E-S ET ASSOCIÉS-E-S À L'ACTIVITÉ

L'organisme membre de l'AROFESEP s'engage, dans son activité référée à l'éducation permanente et à l'ESS, à faire place à ses membres salariés et les bénévoles. Le but étant de les associer dans une relation de coopération fondée sur le respect mutuel, la solidarité et la justice.

Exigeant pour les deux parties, cet engagement implique cinq registres d'actions :

1 Assurer ses obligations statutaires de la façon la plus coopérative.

L'organisme s'engage à associer pleinement salarié-e-s contributeurs bénévoles et bénéficiaires.

2 Réaliser sa responsabilité d'employeur de façon militante.

L'organisme s'engage à exercer cette responsabilité en atténuant la logique de division technique, sociale et sexuée du travail par une pratique concertée, coopérative et équitable.

3 Soutenir en continu le « travail d'acculturation » aux principes d'une éducation permanente humaniste, citoyenne et professionnelle.

L'organisme s'engage dans une démarche collective et évolutive visant l'intégration, par ses membres, des principes et valeurs culturelles communes (acculturation) pour la qualité de leurs pratiques et pour une coopération interne accrue dans l'organisme comme au sein de l'AROFESEP.

4 Entreprendre les recherches nécessaires à une évolution des pratiques et des moyens en cohérence avec les principes et valeurs précisés.

L'organisme s'engage, dans le réseau de l'AROFESEP, à :

- Rechercher des moyens de pérenniser l'emploi en consolidant économiquement l'activité, au service des principes énoncés aux pages suivantes ;
- Mettre en valeur des pratiques d'éducation permanente, dans une perspective d'évolution des contenus et modes d'action ;
- Prendre en compte l'évolution des conditions d'exercice de l'activité pour corriger les effets préjudiciables de divers dispositifs.

5 Contribuer à la recherche collective au sein de l'AROFESEP , en lien avec les regroupements auxquels elle participe, à propos des pratiques de recrutement, d'intégration et d'organisation collective des équipes, et à propos de la qualité des actions.

PARTENAIRES

L'organisme s'engage à rechercher et faire vivre de multiples relations partenariales de qualité, avec l'AROFESEP et ses membres, les acteurs de son territoire, ainsi que les élus, financeurs et prescripteurs de son activité et de son territoire. Quand l'AROFESEP conteste, avec d'autres, les modes de financement public des associations et propose la révision du Code des marchés publics, elle implique chaque organisme signataire, qui s'engage de la sorte, afin de promouvoir une alternative à la marchandisation du secteur d'activité.

1 Limiter les effets de concurrence et coopérer entre membres de l'AROFESEP

L'organisme participe à la coopération interne à l'AROFESEP via ses initiatives ainsi que ses contributions aux initiatives de celle-ci et de ses membres ; il s'engage à agir contre les logiques de concurrence.

2 Contribuer à l'animation territoriale

L'organisme vise à contribuer à l'animation territoriale sociale, économique et culturelle du ou des « bassins de vie » dans lequel ou lesquels il intervient.

3 Promouvoir une vision globale de l'action éducative.

Au niveau de son territoire d'intervention, l'organisme garantit une vision de l'éducation permanente ouverte sur la société (et non réduite à une fonction de formation instrumentale ni consumériste).

4 Sensibiliser élus, financeurs et prescripteurs aux pratiques de l'éducation permanente.

L'organisme s'engage à attester avec l'AROFESEP, auprès des élus et des interlocuteurs des services de l'État et des collectivités, de leurs observations et spécificités. Il s'engage à les alerter des difficultés des publics rencontrés comme de celles que connaissent leurs activités, et à leur proposer des évolutions.

UN SOCLE DE PRINCIPE ET DE VALEURS

Notre réseau agit sur cinq plans simultanément, pour servir la cause de l'éducation permanente :

- évolution des acteurs du réseau, qualification sur des modes cohérents Manifeste (M),
- implication et participation des destinataires de leurs actions,
- évolution et progression des organismes, engagement et Charte,
- professionnalisation, organisation collective et diffusion-communication,
- action pour infléchir les politiques publiques dans tous les champs concernés.

7 PRINCIPES DE L'ÉDUCATION PERMANENTE

L'ambition de l'éducation permanente est, pour nous, de contribuer à éduquer, mieux vivre ensemble, comprendre, agir en démocratie et sur l'économie, apprendre et se réapproprier le temps libéré. Pour cela, nous prenons en considération dans chaque personne accueillie à la fois le sujet, le citoyen et le travailleur (en activité ou au chômage). Ce faisant, nous résistons à la tendance, qui réduit le droit à la formation continue comme seule réponse aux besoins, à l'employabilité pour le développement économique et au traitement social du chômage.

Les 7 grands principes doubles qui suivent nous situent dans la longue histoire de l'éducation populaire et de l'éducation permanente, depuis Condorcet et jusqu'au XXI^{ème} siècle, complétant nos textes de référence commune, statuts et Manifeste.

• PRINCIPE D'ÉMANCIPATION ET D'ÉDUCATION

Il s'agit, pour l'organisme, ses membres et ses salariés-e-s, d'une part, et pour le public destinataire des actions, d'autre part, de s'affranchir de servitudes, de se libérer de préjugés, de ne pas se soumettre aux conformismes.

L'enjeu est culturel, dans le sens de civilisationnel⁴ : une éducation culturelle qui (étymologie) « conduit en dehors de » l'inhumain qui se trouve au cœur de l'humain,⁵ dans une perspective de résistance et de transformation (M). C'est pourquoi la « formation » qui relève de l'éducation permanente s'oppose à toute mise « en conformité », à tout « formatage ».

• PRINCIPE D'INDÉPENDANCE INDIVIDUELLE ET DE LIBERTÉ DE PENSÉE

Le Manifeste (M) précise que « l'autonomie personnelle » implique un travail de fond, mais l'autonomie n'est pas à considérer au sens étymologique : l'indépendance personnelle est d'abord une liberté de pensée. Condorcet en traçait la perspective dès 1792, sur base de l'idée républicaine d'un citoyen affranchi, en précisant : capable de penser par lui-même (comprendre, critiquer, créer).

• PRINCIPE D'INTERDÉPENDANCE ET D'ENTRAIDE FRATERNELLE

Promouvoir la coopération, favoriser les liens sociaux, faire vivre la solidarité (M), cela passe par des dynamiques collectives compatibles avec les autres principes. Durant des actions de formation Education Permanente, un collectif peut développer progressivement des capacités d'entraide et d'auto-organisation, dans un cadre faisant place à la fraternité. Dans le réseau de l'AROFESSEP, le même principe est à cultiver au sein et entre les équipes des organismes membres.

⁴ « Ce culturel qui met de la distance entre l'homme et le vital indispensable à la survie humaine. » Hannah Arendt, La crise de la culture.

⁵ Une politique de civilisation qui institue une métamorphose pour l'avenir de l'humanité, un avenir plus humain, moins inhumain (voir La voie, Pour l'avenir de l'humanité, Edgar Morin, 2011).

• PRINCIPE D'ACTION ET DE TRANSFORMATION SOCIALE

La perspective utopique portée par des valeurs, des passions, des combats (M) donne le sens et se concrétise « en croissance » dans l'action projetée, réalisée puis analysée. L'action « de formation » met en mouvement et elle vise l'agir individuel et collectif. L'activité d'éducation permanente, dans la continuité de l'histoire de « l'éducation populaire » (M) contribue à la transformation sociale, pour une évolution de notre société en appui sur ces principes ; elle a une ambition d'action institutionnelle et collective (M).

• PRINCIPE D'ÉCONOMIE HUMAINE ET RESPONSABLE

La seule finalité légitime de l'économie est le bien-être des Hommes, à commencer par celui des plus démunis⁶. Cela concerne l'accès aux biens de base (M) comme les aspirations qui échappent à toute évaluation monétaire : ce projet d'économie humaine⁶ est contemporain. Il résiste aux vents dominants poussant vers « une société de marché » et promeut une vigilance écologique responsable (sobriété énergétique, refus du gaspillage, préservation des ressources environnementales, prévalence du politique sur l'économique). L'éducation permanente a le défi d'agir sur l'économie (M).

• PRINCIPE D'ÉGALITÉ ET D'ACCÈS À LA DIGNITÉ SOCIALE

L'égalité en droit invite le citoyen à l'implication (« engagement » / vie collective) mais aussi à la perception et à l'intégration de sa propre dignité et de ses capacités. Il convient de penser l'égalité sans la « maltraiter » par le discours de « l'égalité des chances » (M). Il ne s'agit ni de chance, ni de destin⁷ mais d'une égalité de droit. Le champ de l'éducation permanente inclut une « action positive » (M) pour l'accès à la reconnaissance, à la capacité de faire⁸ et à la dignité sociale.

• PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ ET DE DROIT À L'INITIATIVE

Les personnes inscrites dans des actions de l'éducation permanente ne sont pas des consommateurs ni des usagers réifiés, ils sont considérés comme sujets, citoyens et travailleurs⁹. À ce titre ils ont à répondre, d'abord pour eux-mêmes, de leur action dans les processus d'apprentissage (relative « autoformation » [M]).

Répondre de : exercer sa responsabilité ! Ceci va de pair avec le droit à prendre des initiatives dans la vie privée (sujet), dans la vie sociale et politique (citoyen), dans la vie professionnelle (travailleur) ; le droit à l'initiative est fondateur de l'ESS et nécessite l'implication individuelle et collective.

⁶ Voir « Économie humaine » par Jacques Généreux, billet présentant la collection éditoriale éponyme.

⁷ Une fois encore, la nécessaire résistance passe d'abord par le langage, y compris celui que nous avons (défaut de vigilance) repris alors dans nos propos et notre pensée (M) !

⁸ La première définition du mot pouvoir : capacité de faire.

⁹ Le terme « travailleur » inclut la situation de chômage ou privation d'emploi.



3 VALEURS DE PRÉFÉRENCE

L'identité et les activités de l'AROFESSEP et de ses membres sont fondées sur trois valeurs de référence. Elles figurent déjà entre les lignes des principes.

1 LA JUSTICE

En référence à Condorcet dans la conscience de l'injustice culturelle, de l'importance de la lutte contre l'ignorance, du devoir de justice dans l'accès au savoir, aux connaissances et au devenir citoyen, au-delà de l'accès aux biens de base ; cela souligne le droit à la formation et à l'éducation pour tous, sans être exclusive comme le droit à l'initiative des personnes qui en sont éloignées en raison de leur position sociale, de leur genre, de leur âge et/ou de leur origine et de l'histoire de leur lignage.

2 LA SOLIDARITÉ COOPÉRATIVE

C'est-à-dire l'entraide dans un regroupement d'égaux qui coopèrent, avec un éclairage sur le don et le contre-don, à l'opposé de la charité et sans naïveté sur l'ambivalence possible coopération / compétition.

3 LE RESPECT DE L'HUMANITÉ D'AUTRUI

C'est-à-dire le respect de l'autre et de son altérité, de sa singularité, sans oublier la leçon de l'histoire qui invite à ne pas respecter l'inhumanité que chacun peut connaître et exprimer. Cette exigence dans le respect invite à refuser tout ce qui réduit le sujet humain à l'état d'objet.



LIVRET D'ILLUSTRATIONS POUR L'APPLICATION DE LA CHARTE

La réalisation des engagements de la Charte de l'AROFESSEP doit connaître des applications identifiables dans l'activité de l'organisme signataire. Un ensemble d'illustrations en est proposé aux signataires, via ce livret. Ils s'approprient la Charte pour en traduire les engagements dans leur pratique, de façon explicite et adaptée à leur situation. Ce livret ne pose que quelques premiers exemples de traduction (pas de recette à copier).

Une action de formation courte des équipes centrée sur l'application et l'appropriation de cette Charte sera proposée par l'AROFESSEP. Son instance dirigeante (C.A.) assurera le suivi de l'ensemble, en donnant en retour aux organismes membres le livret actualisé des illustrations d'application possible de ces engagements. Sa présentation numérotée à deux ou trois chiffres renvoie aux mêmes numéros du texte des engagements auxquels l'organisme s'est obligé (chapitre « Une Charte pour s'impliquer »).

PERSONNES DESTINATAIRES DES SERVICES

En 1. - Dire

- En 1.1.** - Transmettre par la parole et l'écrit les informations liées à l'action, ses caractéristiques, ses modalités d'organisation et de financements.
- Vérifier la bonne réception des informations auprès des destinataires en partant de leurs représentations et connaissances.
 - Préciser aux destinataires leurs droits et devoirs durant l'action menée, les modalités de leur expression et de leur participation à la concertation, via le ou les délégués des « stagiaires ».
 - Établir un écrit conventionnel de contractualisation, au début de l'action, qui précise les termes de la relation entre l'organisme et la personne bénéficiaire de l'action, en expliquant le contenu du service, les termes de l'échange et de la coopération
- En 1.1.** - Soigner la mise en forme (orale et écrite) et mettre à disposition une information accessible aux publics
- et 1.2** reçus.
- En 1.2** - Présenter aux accueilli-e-s l'organisme, son histoire, son objet statutaire, ses champs d'activité, son organisation (inclus son mode de concertation avec les stagiaires) et les personnes interlocutrices, qui le représentent auprès d'eux.
- Donner à percevoir les principes et caractéristiques de l'éducation permanente, présenter l'AROFESSEP, son Manifeste et sa Charte.
 - Informer du positionnement de l'organisme dans le secteur de l'ESS en se référant à un écrit illustrant cela (ex. : texte de l'organisme, Charte APES, article de publication spécialisée).
- En 1.3** - Observer les modes de relation informels s'établissant entre les personnes reçues des différents publics et valoriser l'expression qui en est issue (entraide, mode de circulation d'informations,...).
- Proposer aux différents publics d'être représentés aux fins de participer à la concertation interne à l'organisme.
- En 1.3.** - Prendre en compte l'expression des destinataires dans les dynamiques collectives de la direction deux
- et 1.2** (Unir, voir ci-après).

En 2. - Unir

- En 2.1** - Préparer aux fonctions de représentant et à l'expression dans les moments de concertation (collecte et intégration des informations, identification du cadre et des enjeux, élaboration d'une prise de parole individuelle et collective).
- Proposer d'expérimenter des modes de relations suivies entre le public accueilli et ses représentants, relations qui fondent une expression de représentants mandatés, en phase avec le débat contradictoire des mandants.
 - Mettre au point des modes d'intervention propices à l'expression des destinataires comme citoyens impliqués (ex : forum local de l'éducation permanente,...).
- En 2.2** - Initier et/ou accompagner les dynamiques collectives à l'interne des groupes de stagiaires, dynamiques basées sur des implications individuelles (projets, réalisations, démarches individuelles et collectives).
- Valoriser les entraides entre stagiaires / apprentissages, vie quotidienne, etc.
 - Associer des personnes déjà accueillies dans l'organisme à l'accueil de nouvelles personnes (sous un mode de parrainage, etc.).
 - Ouvrir à chaque fois que possible la participation du public accueilli à des démarches collectives locales ou territoriales.

- En 2.3** - Favoriser la diversité des publics accueillis, la valoriser et identifier les pratiques positives et négatives en la matière.
- Limiter, en phase d'accueil, les phénomènes explicites et implicites de discrimination : vigilance, observation, mesures prises pour que s'applique une égalité de droit.
 - Identifier et mettre en place des règles et usages favorisant le « vivre ensemble » (avec nos différences, divisions et contradictions, sans les nier).

En 3. - Eduquer

- En 3.1** - Varier les situations d'apprentissage, les types de connaissance (pratique et théorie) les supports proposés (auditifs, visuels,...).
- Encourager le co-apprentissage entre stagiaires, la capacité d'éprouver un apprentissage, les recherches et expérimentations leur permettant de s'impliquer.
 - Promouvoir les formes d'évaluation participatives et formatives visant à la réflexivité critique des personnes accueillies sur leur apprentissage.
- En 3.2** - Formaliser le parcours d'apprentissage individuel en identifiant les acquis formels, les apprentissages non-formels, voire (le cas échéant) les expériences, savoirs et savoir-faire profanes.
- Identifier et mettre en valeur publiquement (présentations, publications, etc.) les acquis fondés sur l'entraide, l'initiative et les dynamiques collectives.
 - Promouvoir les apprentissages favorables à l'exercice de responsabilités dans la « société civile » (parent, citoyen, membre actif d'association, ...).
- En 3.3** - Mettre en oeuvre une pédagogie adaptée aux caractéristiques des publics accueillis et aux finalités de l'éducation permanente (et en piloter l'application sur base d'analyse des pratiques).
- Soutenir le parcours d'apprentissage et agir dès les premières difficultés repérées en mobilisant à l'interne ou à l'externe des ressources complémentaires.
 - Faciliter l'accès à une diversité de ressources pédagogiques avec des interlocuteurs identifiés et accessibles.

SALARIÉS-E-S ET ASSOCIÉS-E-S À L'ACTIVITÉ

En 1. - dans ses obligations statutaires, premiers exemples proposés :

- Ouvrir (associations) le statut d'associé aux salariés volontaires et à la représentation des bénéficiaires (actions de formation longues).
- Veiller (coopératives) à l'application du principe en coopération « un homme - une voix » sur base d'une information complète et accessible.
- Inciter ses membres à une formation continue facilitant la participation aux débats décisionnels, en privilégiant des actions de formation compatibles avec les principes.
- Promouvoir (associations et coopératives) le débat contradictoire pour conforter la qualité démocratique de ses instances collectives décisionnelles.
- Émettre et faire circuler les informations préalables et consécutives à tout débat décisionnel, sans effacer la complexité, les ambivalences, les contradictions.
- Soutenir l'ouverture aux partenariats (participations à l'action de l'AROFESSEP et aux coopérations territoriales, selon les engagements 3.1., 3.2. et 3.3.) en organisant une représentation plurielle de l'organisme.

En 2. - dans sa responsabilité d'employeur, premiers exemples proposés :

- Organiser le dialogue employeur – salarié-e en référence à la convention collective de son domaine premier d'activité et au droit (inclus droits individuels et collectifs des salariés, dont celui / formation continue).
- Faciliter l'accès à l'information, dont celle relative à l'économie de l'activité.
- Promouvoir une qualification professionnelle référée aux principes de l'éducation permanente, une culture gestionnaire partagée (avec des actions de formation en gestion-pilotage d'activités de l'ESS), et le développement des capacités de coopérer en intégrant complexité, contradictions, évolutions)
- Observer par une veille continue les conditions d'exercice de l'égalité professionnelle hommes - femmes, de l'équilibre vie professionnelle - vie individuelle et familiale, du droit à des engagements sociaux extra - professionnels (citoyen) ; en faire le bilan régulièrement, en précisant les mesures anti-discriminations prises.
- Résister à toute forme de « dumping social », privilégier le CDI, proscrire les emplois aidés comme les stages pour l'exercice d'une fonction professionnelle permanente de l'organisme.
- Éviter d'attribuer aux salarié-e-s les moins expérimenté-e-s (et/ou les moins qualifié-e-s) les actions les plus difficiles à mener en raison des publics et/ou des moyens limités de l'action, ne les y associer qu'avec un soutien organisé en équipe.

- Mettre en œuvre une politique salariale où les termes de l'échange soient bien identifiés (exigence d'effort en qualité et en implication, équité dans la répartition des richesses ou produits).
- Mettre en valeur les initiatives et contributions des personnes (salarié-e-s et bénévoles) dont les effets peuvent être constatés (en référence aux principes de l'éducation permanente, par-delà les indicateurs de résultats sur objectifs).

En 3. - dans ce travail de consolidation d'une culture commune, premiers exemples proposés :

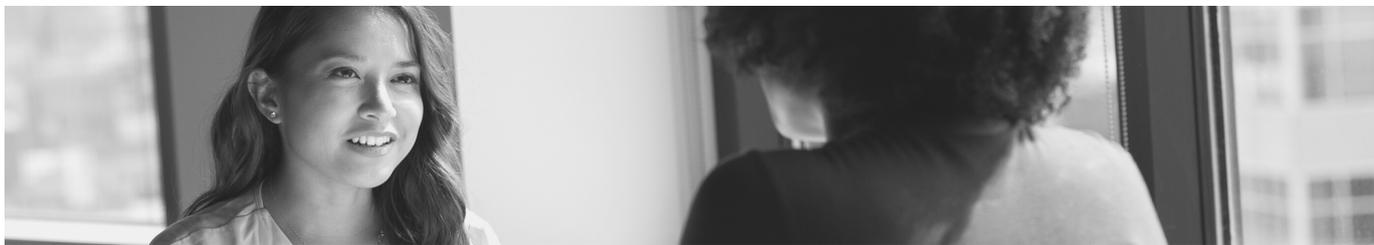
- Animer les équipes salariées en référence explicite au sens de l'éducation permanente et de l'ESS, à la cohérence visée avec les principes et valeurs.
- Promouvoir la coopération sur base d'implication, d'examen critique et de propositions participatives.
- Recruter sur la base de critères en rapport avec le poste à pourvoir, intégrant les travaux à mener, la diversité des apports à l'activité.
- Recruter selon des modalités ouvertes, pour développer les relations avec les publics accueillis, et la coopération en équipe.
- Rendre dynamique l'intégration des recruté-e-s en y consacrant des efforts au moins équivalents à ceux du recrutement (rencontres et débats, parrainage, support écrit / période d'intégration).
- Intégrer dans les différentes étapes de la relation employeur - salarié-e-s l'observation des conditions d'exercice de l'égalité professionnelle sans exclusive ni discrimination, en rendre compte et en débattre en équipe sur base d'information vérifiable, d'examen critique et de recherche d'efficience.
- Développer une organisation de travail propice aux apprentissages, coopérations et conduites collectives (du projet à l'action) sur base d'analyse des pratiques, de mises en débat et d'ouverture aux tiers (publics, partenaires, etc.).
- Associer les salarié-e-s sans exclusive aux recherches, conceptions d'actions et réalisations en privilégiant l'intérêt collectif, le service aux publics accueillis et les partenariats.
- Proposer aux salarié-e-s divers modes d'acculturation aux principes, pratiques et évolutions de l'éducation permanente en privilégiant les actions organisées dans le réseau de l'AROFESSEP.
- Soutenir une action relative aux risques liés aux métiers, à l'activité et à l'évolution de leurs environnements dans une démarche de type CHSCT (même sans obligation conventionnelle), de façon coopérative dans l'organisme voire au sein de l'AROFESSEP : prévention, aide / difficultés, initiatives / crises.

En 4. - dans la recherche en évolution, premiers exemples proposés :

- Sensibiliser les équipes à la viabilité économique de l'organisme, de son activité et des actions de formation en associant salarié-e-s et dirigeants à la recherche des moyens.
- Pérenniser l'emploi par la coopération accrue au sein de l'AROFESSEP (réponses conjointes à appels d'offres et à projets ; sensibilisations des élu-e-s au besoin de rééquilibrage des moyens/actions pour les publics en difficulté majeure ; multiples co-constructions, mutualisations,...).
- Soutenir l'effort de qualification des équipes via des actions de formation en « analyse des pratiques », mettre en valeur les pratiques illustrant les principes de l'éducation permanente et de l'ESS.
- Imaginer des mises en valeur (symbolique, intellectuelle et autre) des pratiques de contribution, d'implication et de création des équipes pour une qualité d'actions en éducation permanente et ESS.
- Travailler en coopération avec l'AROFESSEP sur la compréhension des évolutions des conditions d'exercice de l'activité, en les référant aux principes et valeurs précisés.
- Faire connaître les difficultés rencontrées par l'organisme dans le contenu et la viabilité des activités, en coopération avec l'AROFESSEP.

En 5. - dans la recherche collective de l'AROFESSEP , premiers exemples proposés :

- Contribuer à la recherche collective sur les pratiques d'employeur dans la composition des équipes en diversité, dans leur direction coopérative en ESS et dans l'exigence d'un travail de qualité en éducation permanente.
- Soutenir et valoriser la qualité de ce travail en éducation permanente dans la relation aux bénéficiaires, agissant pour le sujet, le citoyen et le travailleur.
- Concevoir des modes de correction des effets préjudiciables de divers dispositifs, en matière de ségrégation, de déséquilibres, voire de dégradation des actions.
- Concernant les associations membres de l'AROFESSEP, intégrer à cette recherche les associés bénévoles dans la perspective d'une implication soutenue en fonction des caractéristiques de l'ESS.



PARTENAIRES

En 1. dans la coopération interne à l'AROFESSEP :

- Participer à des présentations croisées des pratiques, entre membres de l'AROFESSEP et organisées par celle-ci, et informer des évolutions locales constatées.
- Informer les membres de l'AROFESSEP des positionnements économiques de l'organisme relatifs à la réponse aux appels d'offres, appels à projets, etc., et privilégier les coopérations entr'eux sur ces travaux.
- Favoriser les échanges d'informations et de services entre membres de l'AROFESSEP, trouver en réseau les réponses aux besoins de personnel associable aux actions menées et contribuer aux échanges et tentatives de mutualisation. En détail :

*Les membres de l'AROFESSEP sont invités à amplifier leurs échanges d'expériences et de services (recrutement, formation des collaborateurs, terrains de stage, prêts de locaux, identification de fournisseurs idoine / services bancaires, assurances, mutuelles, chèques restaurant, prestataires,...). À développer : organisation de services en commun et mutualisation (achats groupés, création d'un fonds mutualisé de trésorerie,...).

En 2. dans la contribution à l'animation territoriale, premiers exemples proposés :

- Favoriser les coopérations territoriales pour construire une offre adaptée à la diversité des publics.
- Sensibiliser les partenaires aux principes et modes d'action de l'éducation permanente et de l'ESS, en situant l'action de l'organisme en référence à l'AROFESSEP, son Manifeste et sa Charte.
- Informer la population et les acteurs du bassin de vie de façon régulière et diverse (publications, bulletins d'information, réunions thématiques, commissions,...) sur les actions d'éducation permanente menées ou projetées.

En 3. dans une vision globale de l'action éducative, premiers exemples proposés :

- Dépasser, à chaque fois que possible, le diktat de la réduction à l'employabilité du champ de la formation et de l'éducation.
- Multiplier les coopérations locales propices à l'ouverture aux dimensions solidaires, éducatives et culturelles dans les actions de l'organisme.
- Promouvoir des parcours individuels de formation et d'éducation permanente sécurisés et réduire les obstacles à l'émergence et la réussite des projets des personnes dans leurs dimensions familiale, sociale et/ou culturelle.

En 4. dans une vision globale de l'action éducative, premiers exemples proposés :

- S'appuyer sur la Charte régionale d'engagements réciproques (Région - Associations, 2007) avec les trois dimensions de la vie associative (attestataire, prestataire, protestataire) pour attester auprès des élu-e-s, des financeurs et « prescripteurs » des exigences de l'éducation permanente (AROFESSEP et organismes - associations).
- Alerter élu-e-s, services et autres partenaires quand les clivages et/ou discriminations sont en jeu dans l'accès à la formation et à l'éducation permanente, en associant bénéficiaires et équipes le plus possible.
- Coopérer et contribuer aux initiatives nouvelles à prendre pour éviter la transformation des actions d'éducation permanente en actions de formation d'exécution, notamment pour viser une évolution qualitative des modes d'évaluation, en co-construction.

