



L'approche "Place and Train"

Afin d'articuler la mise en œuvre du projet professionnel d'une personne, l'Emploi Accompagné encourage l'utilisation d'outils et d'approches très diverses, comme celle du « **place and train** » (« placer puis former »).

L'approche classique : le "train, then place"

Bien souvent, accéder à l'emploi se fait à l'issue d'un parcours complet et structuré. Celui-ci commence par des conseils à l'orientation professionnelle en intégrant les appétences et capacités de la personne, puis se poursuit par un cursus de formation théorique et pratique, qualifiant ou diplômant. Une fois ce processus achevé, la recherche d'un emploi est alors envisagée.

Cette approche classique est celle du « **train, then place** » : **on recense les freins et compétences à acquérir pour prioriser la préparation** à l'emploi. Cela induit une progressivité qui peut paraître naturelle et propice à la montée en confiance de la personne. Pour autant, elle nécessite **du temps et peut se solder par une prise de conscience tardive des réalités de l'emploi visé** (horaires, stress, ambiance de travail, fatigue, etc.).

Le contre-pied du "place and train"

Partant du principe que **l'emploi n'est pas une fin en soi mais un moyen d'accéder à un épanouissement personnel**, le « **place and train** » renverse les paradigmes « classiques » d'insertion, en proposant **un accès au travail le plus direct possible**. De nombreux emplois sont accessibles sans formation. De plus, les activités professionnelles (emploi, stage, bénévolat...) sont l'occasion d'expérimenter le milieu professionnel et de développer des compétences spécifiques et transversales. C'est ainsi qu'il est possible d'envisager très précocement la confrontation à l'emploi, si la personne valide cette stratégie.

Issue des champs de la réhabilitation en psychiatrie, l'approche du « **place and train** » à **de nombreux avantages**.

L'expérience in situ

Le premier avantage est de **ne pas penser à la fragilité de la personne comme un obstacle à gérer avant toute chose**, et de favoriser l'**expérimentation in situ**. Toute expérience acquise **sur le terrain** est riche d'enseignements **quant à la caractérisation des forces et des limites du projet**. Dans le cadre d'un accompagnement via la méthode Emploi Accompagné, la personne et son conseiller vont procéder à **des ajustements pertinents, issus de situations concrètes**, et non artificielles ou a priori.



Cette approche peut évidemment être **très motivante et dynamisante**, tout en favorisant le développement du pouvoir d'agir de la personne, de son accompagnant et des membres de la communauté de travail. Ainsi, la personne est en capacité de construire son parcours en tirant **ses propres conclusions**, sur un principe d'essais-erreurs. En mettant les envies du bénéficiaire au cœur du processus, l'approche du « **place and train** » contourne les jalons et déboires des réponses aux offres du marché du travail. L'objectif étant alors de **prospecter directement en direction de structures susceptibles de correspondre aux souhaits** de la personne accompagnée. Outre le fait de **démystifier les difficultés** d'accès à une activité, le « **place and train** » est l'occasion de **faire des rencontres et de constituer un réseau** : porte d'entrée du **marché caché de l'emploi**.

Le point de vue de l'entreprise

Par ailleurs, introduire rapidement **le point de vue de l'employeur** (collègues, managers, dirigeants...) dans la lecture des événements **est précieux**. Cela permet à la personne de prendre conscience de sa performance et des impressions qu'il suscite dans un collectif de travail, en termes de savoir-faire et de savoir-être.

Pour les employeurs, cette stratégie permet de **découvrir des profils** dont les atouts se révèlent surtout à la lumière du terrain, avant de **pouvoir envisager avec la personne et son conseiller, les moyens de progresser ensemble**. Les **contrats d'alternance** sont en quelques sortes une transposition formelle de la notion de « **place and train** ». Ils permettent **d'inclure rapidement** des personnes en leur laissant le temps d'apprendre le métier, avec leurs tuteurs et collègues.

Si certains emplois nécessitent préalablement l'obtention de diplômes et qualifications spécifiques, le « **place and train** » rend possible **l'ouverture d'une réflexion autour d'aménagements ou de création de postes sur-mesure (job carving)**.

'PLACE AND TRAIN' ET EMPLOI ACCOMPAGNE

Si les avantages du « place and train » font preuve, l'approche occasionne **des tentatives infructueuses** et ne prétend pas mener à une réussite immédiate.

L'approche du « place and train » peut être source d'hésitation pour le conseiller **Emploi Accompagné** qui doit assumer la part de risque pour la personne accompagnée comme pour lui-même (crédibilité vis-à-vis des employeurs, responsabilité en cas de crise ou de déconvenues,...). Aussi, dans le cadre d'un accompagnement via la méthode **Emploi Accompagné**, le « place and train » est évoqué en amont et assure à la personne accompagnée un temps de familiarisation **avec les principes de ce modèle**.

Ainsi, l'expérience « place and train » est **une opportunité de trouver assez rapidement un poste qui pourrait être occupé durablement**, lorsque les conditions sont réunies, favorisant in fine une **montée des compétences en conditions réelles**.