

Contribution de **CHANTIER**
ecole
RÉSEAU NATIONAL à la *Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes – Groupe de travail n°2*
Prévenir la vulnérabilité des jeunes et favoriser leur insertion.

1

Constats

Les différents dispositifs d'accès à l'emploi des jeunes, pâtissent de leur multiplicité et de leur cloisonnement, notamment à l'égard d'autres catégories de dispositifs d'accès à l'emploi, présentant l'intérêt d'individualiser l'accompagnement des personnes en tenant compte des difficultés particulières qu'elles rencontrent.

Aujourd'hui, le public jeune âgé de moins de 26 ans, en Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) représente 22% de l'ensemble des publics accueillis [Source Dares, « *L'insertion par l'activité économique en 2016* », nov. 2017]. Aussi, nous constatons que l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), n'est que très peu envisagée dans les solutions de parcours d'insertion à proposer aux publics jeunes, âgés de 16 à 30 ans, particulièrement éloignés de l'emploi. Au frein lié au cloisonnement des politiques publiques, s'ajoute le frein du financement des ACI qui tend à se restreindre, hors aide au poste de l'Etat, pour les Conseils Départementaux (importants financeurs des ACI), au financement de l'accompagnement des Bénéficiaires du RSA, ce qui ne favorise pas une ouverture du dispositif ACI vers d'autres publics. Les Conseils Régionaux n'intervenant que très peu dans les financements des ACI.

Les Entreprises Sociales Apprenantes, porteuses d'Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), une solution à l'insertion des jeunes

Proposer un accompagnement global et intégré à une expérience de travail, visant l'adaptation au monde de l'entreprise, et l'acquisition de savoirs et de compétences

Les dispositifs de l'Insertion par l'Activité Economique consistent à proposer à des personnes éloignées de l'emploi, un parcours d'accès à l'emploi par une mise en situation de travail dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun. L'accès à une activité rémunérée permettant de répondre aux nécessités financières du quotidien, représente, au premier abord, une source d'intérêt principal pour les publics orientés vers l'IAE.

Parmi les dispositifs de l'IAE, l'ACI est réputé être la première marche de l'insertion pour les personnes orientées vers l'IAE. Il rend possible l'alternance des temps de travail, d'accompagnement et de formation professionnelle menés de front, avec la particularité

de proposer un accompagnement global individualisé et renforcé, en tenant compte, des exigences de formation visant notamment la réadaptation au monde professionnel, et des différents freins périphériques à l'emploi.

Plus précisément, la logique d'accompagnement proposée en ACI se décline sous les modalités suivantes :

📌 La redynamisation par la situation de travail dans un cadre collectif socialisant,

[organisée dans un objectif de mixer les publics par niveaux de compétences, au travers de critères d'âge...] par :

- la réadaptation aux rythmes de l'activité de production et à une discipline de travail ;
- l'accès au statut de salarié, dont la relation de travail est encadrée par un contrat de travail classique, socle de l'acculturation à la vie en entreprise, en déclinant des droits et devoirs pour les parties engagées ;
- une pédagogie et un tutorat visant à développer des capacités d'autonomie sur le poste ; les conditions au développement d'aptitudes de travail en équipe ;
- Une valorisation de la personne constatant la portée de son travail au contact des bénéficiaires, dans le cadre d'activités d'intérêt général ou d'utilité sociale : revalorisation de patrimoines bâtis, naturels, activités de service, recyclage et réemploi, proximité avec les lieux de sociabilité, d'activités éducatives et socioculturelles ouvertes au public...

📌 La résolution des « freins » à l'insertion sociale et professionnelle par un encadrement technique et pédagogique constant en « activité de production », et un accompagnement social global, par un professionnel référent dédié, visant notamment :

- L'accès aux droits et la résolution des freins périphériques à l'emploi : diagnostic social et liaison avec le référent de parcours avant l'entrée en ACI par une analyse des difficultés constituant un frein à l'insertion durable et le repérage des trajectoires et expériences vécues ; le désamorçage de situations par le seul accès à un statut de salarié (immatriculation à la sécurité sociale, détention de bulletins de salaires), l'accès à un niveau de ressources suffisant ; l'accès à une mutuelle de frais de santé, l'accès à un hébergement voire un logement ; la résolution de problématiques de mobilité notamment par le financement du permis de conduire ;
- Accompagnement spécifique lié notamment à l'exécution de mesures d'aménagement de peine, à l'insertion à l'issue de ces mesures, gage d'une réelle prévention de la récidive : partenariat avec le Ministère de la Justice (services d'insertion-SPIP) et l'association Citoyens et Justice pour l'accompagnement en détention, durant l'exécution de peines alternatives à la détention : TIG/TNR, les mesures de placement extérieur et sous surveillance électronique ;
- La remise à niveau pour la maîtrise de prérequis pour l'accès à la formation qualifiante ;
- La connaissance des droits et devoirs en entreprise et en société (citoyenneté) ;
- Le travail sur l'estime de soi, l'élaboration d'un projet de vie.

La construction d'un projet professionnel via :

- Un accompagnement socioprofessionnel individuel et collectif : construction du projet professionnel à partir des acquis, la recherche d'adéquation entre les attentes professionnelles et les débouchés offerts par l'environnement socio-économique ;
- La définition et la mise en œuvre d'une stratégie de recherche d'emploi, l'adaptation et la maîtrise de ses outils (CV, LM, outils de recherche d'emploi, préparation d'entretien d'embauche...) ;
- L'acquisition de savoirs être et de savoirs faire, à travers l'exigence portée aux gestes professionnels devant s'accomplir dans les règles de l'art des métiers exercés et dans les conditions de santé et sécurité au travail ;
- Les formations in situ par notamment des activités de formation en situation de travail et l'accès à des formations externes ;
- La connaissance de ses acquis et leur valorisation ;
- La découverte de plusieurs secteurs d'activité et de métiers en poste et en lien régulier avec les acteurs économiques locaux, permettant au salarié de choisir et de bâtir le projet professionnel qui lui convienne : actions de parrainage, de présentation des métiers par des professionnels, confrontation avec multi-environnements de travail via des stages et mise en situation en entreprise et en milieu professionnel ... ;
- Le développement d'une expertise technique dans un secteur d'activité donné (relatif à l'activité de production réalisée en ACI).

3

Prendre appui sur l'ancrage des ACI au sein du système d'acteurs locaux de l'insertion

L'accompagnement global tout au long du parcours en ACI, intervient en relai et en lien avec celui assuré par les partenaires compétents sur le parcours socioprofessionnel et social de la personne (services sociaux polyvalents, missions locales, PLIE, Pôle Emploi). Il est nécessairement dépendant de la qualité des liens entretenus au quotidien entre l'accompagnateur de l'ACI et les prescripteurs, les référents de parcours intervenant en amont, et en aval du contrat de travail en ACI, et tout autre acteur compétent dans les étapes des parcours : organismes de formation, autres Structures de l'IAE pour la montage de formations « clé en main » via le montage d'actions de formation mutualisées, acteurs locaux de l'hébergement et d'accompagnement vers le logement autonome (SIAO), autres dispositifs d'insertion professionnelle mobilisables à des étapes plus proches de l'entrée en emploi durable.

Évalués sur des objectifs de résultat d'accès à la qualification et de retour à l'emploi, les ACI sont tout autant tenus de tisser des liens avec les entreprises locales, déterminants à la menée à bien des visées, de porosité avec les réalités de l'emploi local, d'inscrire les stages d'immersion en entreprises comme composante intégrante des parcours, et de sorties en emploi dans les secteurs porteurs.

La dimension économique de leur activité, les amenant à rechercher les conditions de débouchés optimales de leurs productions au local, en fait des acteurs du système économique local, au point que des structures porteuses d'ACI, se retrouvent les rares, voire les seuls, employeurs dans des secteurs ruraux isolés.

Par ailleurs, l'objectif d'utilité sociale (activités émergentes, ou d'offre à des besoins non satisfaits sur les territoires), conforte leur intérêt local, et les oriente vers des secteurs innovants aux plans social et environnemental, porteurs de métiers à savoir-faire [écoconstruction, restauration du patrimoine ancien, gestion écologique des espaces, agriculture urbaine, réparation et réemploi...] et de nouvelles compétences attendues sur le marché du travail.

Former en situation de travail pour redonner le goût d'apprendre

Le secteur des ACI poursuit sa structuration, et bénéficie de l'accompagnement des réseaux de l'IAE dans ses différentes missions conjuguant la fonction d'accompagnement des publics avec celle d'employeur spécifique, qui tient compte, en partie, de l'importance de la dimension formation.

En effet, le parcours proposé par l'IAE, présente l'intérêt d'ancrer le projet professionnel dans les apprentissages concrets et quotidiens. Dans ce cadre, le projet peut s'élaborer de façon progressive, sur la base de tests, perceptions et acquis des expériences en multi situations de travail, de sorte, notamment, à prévenir les abandons et échecs dans les suites de parcours (que ce soit en formation ou en retour en emploi). Le parcours en insertion prend tout son sens s'il s'appuie massivement sur la formation pour offrir au salarié toutes les chances d'une insertion durable et ne pas perdre les bénéfices tirés du « SAS » insertion, à défaut de compléter et de renforcer les connaissances acquises en situation de travail.

A ce titre, le réseau CHANTIER école œuvre, d'une part, à la progression des pratiques, d'autre part, à garantir le maintien et le renforcement de la fonction de formation, à partir de la pédagogie spécifique qu'il a initié. Celle-ci consiste à apprendre et à développer des aptitudes à l'apprentissage par le faire, en situation réelle de travail. Cette composante, est à son sens, la pierre angulaire de la réussite de l'accompagnement, et à la résolution des difficultés d'accès à la formation et à la qualification des publics qui en sont les plus éloignés.

Et alors que les perspectives d'un monde du travail évoluant rapidement appellent à la nécessité pour les actifs de maîtriser un large éventail de compétences clés pour y mieux s'y adapter, faciliter l'acquisition de nouvelles compétences tout au long du parcours professionnel, il importe de s'attacher à pallier les difficultés éprouvées par une frange d'actifs en la matière (37% des salariés de l'IAE ont un niveau V et infra V, source Dares, nov. 2017). A cet égard, le parlement européen s'est prononcé en faveur de la garantie au droit d'accès aux compétences clés en amont de tout parcours de formation ou en emploi [Cf. *Charte européenne pour l'accès aux compétences clés, jointe*].

Le réseau CHANTIER école, accompagne et forme les structures en vue d'inscrire les salariés qu'elles accompagnent, dans des formations visant la remise à niveau sur les savoirs transversaux, et de préparation à l'entrée en formation pré-qualifiante ou qualifiante, telles que la formation CléA [Cf. *Exemple d'attestation de compétence remise à l'issue d'un contrat en ACI joint*].

En effet, les ACI ont pour vocation et ambition [Art. L 5132-15 du Code du travail] de permettre au plus grand nombre de personnes de renouer avec le monde du travail et, dans cet objectif, les compétences déclinées dans la certification CléA sont parfaitement en adéquation avec le triptyque « emploi / formation / accompagnement social et professionnel » :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

L'enjeu est, par la situation de travail, de permettre aux jeunes de retrouver confiance en eux sur leur capacité à apprendre en permettant que les apprentissages fassent sens avec leur projet professionnel.

Ainsi, à l'issue des périodes contractuelles en ACI, les personnes sont en capacité d'attester de leur capacité à occuper un poste et à suivre une formation qualifiante en rapport au secteur d'activité de leur futur employeur.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) développé par la Branche professionnelle des ACI,

CHANTIER école a construit une démarche pédagogique et une ingénierie de formation qui permet d'obtenir un CQP-Salarié Polyvalent à destination des salarié-es en CDD d'insertion qui, depuis sa création en 2013, s'avère très apprécié par de nombreux employeurs. Un rapprochement de ce CQP avec CléA est en cours de finalisation par la Branche des ACI afin de pouvoir valider la certification CléA à l'issue de du CQP-Salarié Polyvalent. Ce qui permet, en fonction de l'implication des salariés en insertion mais aussi de la durée de l'engagement contractuel, d'acquérir la reconnaissance des compétences via deux dispositifs complémentaires de validation des compétences.

Assurer le financement de la fonction formation en ACI

Si l'efficacité de l'IAE est conditionnée par l'accès optimal à la formation de ses salariés, à commencer par la formation aux compétences clés, elle se confronte à la complexité du système de la formation professionnelle. Son organisation revient à flécher les financements collectés vers des catégories de publics cibles : demandeurs d'emploi, et/ou salariés - catégories auxquelles les salariés de l'IAE appartiennent. Le financement employeur du plan de formation, insuffisant, en raison des enjeux de formation des salariés en parcours est préférentiellement orienté vers les postes permanents de la SIAE.

L'IAE présente des caractéristiques spécifiques qui ne sont pas prises en compte dans les modalités de financement de la formation et qui en empêchent, de fait, le développement : besoins accrus de montée en compétences, turnover important des salariés en parcours d'insertion et gains de compétences et de compétitivité au bénéfice des futurs employeurs. Dans le système actuel, les Branches professionnelles des employeurs à la sortie du parcours IAE, pourtant bénéficiaires de l'effort de formation assuré par les structures de l'IAE, ne participent pas au financement de la formation du secteur de l'IAE.

Face à ces besoins hors du commun, le seul droit commun de la formation continue n'est pas suffisant. Pour y pourvoir tout en répondant aux besoins de main d'œuvre des entreprises qui embauchent, la formation doit devenir un élément structurant du parcours d'insertion, en mettant en place des dispositions et financements spécifiques et facilement mobilisables pour pouvoir être efficaces.

Afin de remédier à cette contradiction entre les attentes reposant sur les structures et le faible niveau de financement de la formation qui leur est possible de capter, un certain nombre de leviers peuvent être activés :

- Le rapport de Jean-Marc BORELLO remis à la Ministre du travail, le 16 janvier, propose pour les salariés de l'IAE, un fléchage de lignes de crédits spécifiques, telles que le PIC et le FPSPP, en dehors des fonds classiques émanant des employeurs (réservés aux branches professionnelles), permettant notamment l'octroi de financements, au titre de parcours interbranches, adéquats avec la dimension transversale de la formation apportée par les SIAE, au bénéfice de toutes les branches professionnelles ;
- Intégrer dans les politiques régionales de formation, les salariés de l'IAE considérant que la construction de l'offre de formation les concernant se réfléchit déjà au niveau local, sur la base de diagnostics des besoins en formation propres aux publics, des besoins des entreprises, et des dynamiques d'acteurs et de financement à mobiliser ;
- Explorer d'autres sources de financement : mobilisation plus systématique des financements de Pôle Emploi, contribution apprentissage...

Pour conclure,

Le fait que les acteurs de l'IAE disposent encore d'une visibilité faible et ne fassent pas l'objet d'une large connaissance contribue, pour partie, à n'envisager l'IAE que comme solution d'insertion très spécifique et à la marge. A fortiori, les politiques publiques de l'action sociale dissociées des politiques de l'emploi, sont d'autant moins enclines à prendre en compte cette solution. Or, l'ACI qui applique de façon spécifique le triptyque emploi-accompagnement-formation, constitue en soi une solution complémentaire de la chaîne des acteurs de l'accompagnement, dont il convient de tirer pleinement le bénéfice au travers de la recherche d'une complémentarité des dispositifs et de leurs financements. La possibilité des Ateliers et Chantiers d'Insertion, comme composante du parcours d'inclusion dans l'emploi des jeunes, mériterait donc de pouvoir être prise en compte de manière plus importante dans la recherche de solutions pour ce public.

LES **ENTREPRISES** SOCIALES **APPRENANTES**

Présentation du réseau des Entreprises Sociales Apprenantes, CHANTIER école

7

*Le réseau **CHANTIER école**, acteur de l'Économie Sociale et Solidaire, est né en 1995 de la volonté d'hommes et de femmes du secteur de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) de regrouper les chantiers d'insertion afin de mutualiser leurs compétences et leurs méthodes autour de valeurs communes. À ce titre, l'association CHANTIER école, réseau des **Entreprises Sociales Apprenantes**, vise à développer la professionnalisation des acteurs, capitaliser, diffuser les bonnes pratiques de ces derniers, accompagner la mise en œuvre des politiques publiques, développer et porter un plaidoyer en faveur des modèles que nous défendons.*

*CHANTIER école, réseau des Entreprises Sociales Apprenantes - **700 adhérents portant 1 200 Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), 36 000 salarié-es dont 30 000 salarié-es en parcours** -, mouvement citoyen, porte toute action collective qui, à partir d'une situation de production, a pour objectifs de **favoriser la progression et l'émancipation des personnes**.*

*Dans le cadre de référence de sa **charte**, CHANTIER école a développé **5 fonctions** qui définissent la spécificité et les champs d'intervention des entreprises sociales apprenantes : employeur, production, accompagnement social et professionnel, formation, développement local et partenariat.*

*Les entreprises sociales apprenantes disposent également d'un capital d'expériences humaines et pédagogiques reposant sur **la solidarité et la mise en collaboration** qu'elles enrichissent et mutualisent en permanence.*

Contacts

www.chantierecole.org

119/121 rue Damrémont - 75018 PARIS

Tel : 01 48 07 52 10 / contact.national@chantierecole.org

CHANTIER
éCOLE
RÉSEAU NATIONAL