

## Contribution CHANTIER école : Table Ronde 2

### Développer les compétences et la formation tout au long de la vie : *Former les salariés dans les ateliers et chantiers d'insertion*

---

#### Contexte

L'IAE (secteur de l'Insertion par l'Activité Economique) et, plus particulièrement les ACI (Ateliers et Chantiers d'Insertion), ont connu depuis 1998, date de leur reconnaissance au titre de la loi, de nombreux bouleversements dont l'ampleur n'a fait que croître à partir de 2005, date à laquelle les ACI ont été intégrés au cadre législatif (code du travail et inscription claire et budgétée pour 5 ans dans le Plan de Cohésion Sociale).

En matière de formation des salariés, les faits marquant des quatre dernières années sont principalement issus des réunions du Grenelle de l'Insertion qui s'est tenu en 2008.

Ce sont :

- La réforme du conventionnement de l'IAE qui met au cœur des axes financés par l'Etat la formation des salariés en parcours d'insertion ;
- La mise en place de la loi sur le RSA et la création d'un contrat unique d'insertion (CUI/CAE) donnant droit aux salariés à l'accès au financement des périodes de professionnalisation ;
- La mobilisation des acteurs qui ont su créer un syndicat d'employeurs des ACI ;
- Un OPCA unique pour la branche ;
- Le FPSPP et la mutualisation/péréquation : institué par la loi réformant la formation professionnelle tout au long de la vie (fonds paritaire pour la sécurisation des parcours professionnels)
- Une situation de l'emploi toujours dégradée mais dans laquelle la formation est perçue comme un vecteur de progression ; la montée continue des statistiques et l'allongement de la durée de chômage vécue par de toujours plus nombreuses personnes, que ce soit du côté des jeunes de moins de 26 ans ou des travailleurs « seniors » de plus de 50 ans est maintenant de plus en plus associée au défaut de formation et d'adaptation à la mutation des emplois

**L'association des différents critères contextuels ci-dessus énoncés renforce dans l'esprit de tous, l'indispensabilité de la formation continue (tout au long de la vie) comme élément structurant de la sécurité de l'emploi. Elle identifie également, pour les salariés les plus éloignés de l'emploi, la nécessité de développer un socle de compétences en matière de savoirs de base et de comportements attendus en entreprise afin de favoriser l'adaptabilité et l'autonomie des personnes dans une démarche de formation tout au long de la vie professionnelle.**

Cette approche est également relayée dans les réflexions au niveau européen où la situation de crise de l'emploi (plus de 24.5 millions de chômeurs et 60 millions de personnes situées en dessous du seuil de pauvreté), associée à la définition d'un référentiel européen des compétences clés, pose la question du fondement des programmes de lutte contre la pauvreté.

Ainsi, peu ou pas scolarisés dans leur langue d'origine (en France, en Europe ou dans le reste du monde), souvent issus de l'échec scolaire ou de stages parkings sans débouchés, les salariés accueillis dans les SIAE conventionnées au titre des ACI (ateliers et chantiers d'insertion) doivent, dans un premier temps, retrouver confiance et appétence au fait d'apprendre.

Leurs salariés cumulant souvent des difficultés supplémentaires au regard de compétences clefs qu'elles soient sur le plan comportemental ou en termes de savoirs fondamentaux, il est nécessaire, pour les structures

porteuses d'ACI de s'engager dans une démarche pédagogique favorisant, à partir de la situation de production, le développement des points suivants :

- Identifier, développer, évaluer et attester les compétences professionnelles mise en œuvre dans la situation de production (quelque soit le support de l'ACI)
- Structurer les apprentissages contextualisés en situation de production autour d'un socle de compétences transférables et profitable dans chaque projet personnel et professionnel développé durant le temps du parcours d'insertion.

## Des réponses structurées au coeur de l'action de notre réseau

Face à ces enjeux et à l'évolution rapide de la structuration du secteur, CHANTIER école, s'appuyant sur sa charte et son projet initial ancré dans l'éducation populaire, a été particulièrement moteur dans l'approche visant à développer la formation comme principal outil de la progression des personnes et des structures.

En s'appuyant sur des partenariats ciblés (AFPA, INRS, UNIFORMATION, ...) le réseau a créé les bases d'un organisme de formation visant à développer des actions :

### En direction des structures

i) A travers **une sensibilisation sur les enjeux de la formation**, celle-ci prenant en compte à la fois l'amélioration des parcours des salariés polyvalents, mais également la question des équilibres budgétaires toujours fragiles pour les ACI. Le développement de la production et d'une certaine productivité est ainsi souvent associé à l'évolution des critères de recrutement et au refus d'accueil des personnes les plus éloignées de l'emploi. Cette situation a amené CHANTIER école à préconiser le respect de la limite des 30% de produits issus de la commercialisation ; mais cette limite doit être compensée par des efforts particuliers en matière de financement de la formation des salariés, celles-ci favorisant de leur côté l'employabilité.

ii) En impulsant une réflexion sur la question de l'évaluation de l'action.

iii) **Et en accompagnant le SYNESI dans sa volonté de sensibiliser les structures à la nouvelle convention collective nationale de la branche des ACI** et, plus généralement, à la mise en place d'un vrai dialogue social au sein des structures adhérentes

### En direction des salariés permanents des ACI

**La prise en compte de la santé et de la sécurité au travail** : un double partenariat a été engagé avec d'une part l'INRS (Institut national de recherche en matière de santé et sécurité au travail, branche de la CNAM) et UNIFORMATION. Ce partenariat, soutenu techniquement par l'INRS et financièrement par les deux partenaires, permet de développer la professionnalisation des acteurs en matière de prévention des risques professionnels et de formation de formateurs (moniteurs) dans les domaines de la PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) et du SST (sauveteur secouriste du travail).

**La pédagogie au coeur de l'action de production** : « réussir un chantier-école ou comment rendre les situations de production plus apprenantes ». Outiller l'approche pédagogique du chantier-école a été rendu possible par le biais d'un premier partenariat avec l'AFPA. Le travail réalisé a permis la mise en place et l'expérimentation d'une formation/action visant à former et outiller les encadrants techniques, pédagogiques et sociaux ainsi que les accompagnateurs sociaux et professionnels dans cette nouvelle facette renforcée de leurs actions d'accompagnement spécifique.

### Au bénéfice des salariés polyvalents

L'ensemble des démarches décrites ci-dessus a pour cible l'amélioration du parcours d'insertion des salariés polyvalents, souvent issus de l'échec scolaire, de stages parking et d'une absence de qualification et d'adaptabilité leur rendant l'accès à l'emploi très difficile. Mais, au-delà de l'amélioration des compétences des permanents et de l'effet induit sur la posture formatrice de l'encadrement, il s'agit également de structurer des réponses sous forme de dispositifs accessibles aux structures support d'ACI.

## Perspectives et préconisations

### Rendre les supports des ACI plus apprenants

Dans le cadre de la formation « réussir un chantier-école », le réseau a structuré les bases d'une banque de données nationales pédagogique dont l'objectif est de mutualiser les outils indispensables visant à rendre les supports de production plus apprenants. Cette mutualisation/capitalisation doit permettre à chaque intervenant sur ses missions pédagogiques de ne pas réinventer le monde mais d'adapter un temps de travail partagé par le plus grand nombre

**Cependant, la seule présence d'outils ne suffit pas et il est nécessaire de poursuivre le développement de la formation des encadrants techniques, pédagogique et sociaux, ainsi que celle des accompagnateurs sociaux et professionnels ; mais il nous revient également de sensibiliser les dirigeants associatifs sur leur responsabilité en la matière.**

### Certifier les compétences

Comme nous l'avons énoncé ci-dessus, la création de la branche des ACI et l'accessibilité nouvelle des CUI/CAE aux financements des périodes de professionnalisation ouvrent de nouvelles voies pour installer une réponse formative de qualité dans notre secteur.

Au sein de cette branche, il a été décidé que la formation des salariés porterait prioritairement sur les domaines suivants :

- **La création d'un CQP de branche (certificat de qualification professionnelle) en matière de développement de l'acte pédagogique en situation de production ;**
- Pour les salariés polyvalents, afin de structurer l'évaluation de leur progression et favoriser leur parcours vers la qualification et l'emploi, le développement d'un **CQP de branche correspondant à un « socle de compétences ».**

Mais tout l'intérêt de la démarche est renforcé dans la mesure où ce CQP de salarié polyvalent peut trouver une résonance dans le parcours de formation offert par d'autres branches professionnelles.

***Préconisation 1 : le financement des temps de préparation pédagogique indispensables à tout acte formatif, fut-il déployé en situation de production, doit faire l'objet d'un cofinancement relevant des fonds de la formation (que ceux-ci soient issus de financements régionaux ou de la mutualisation nationale opérée au sein du FPSPP pour favoriser la formation des demandeurs d'emploi les plus fragiles, ce qui est le cas évident des salariés des ACI)***

***Préconisation 2 : le déploiement d'ADEC (Actions de Développement des Emplois et des Compétences) en région(s) portant sur le développement des compétences des salariés des structures de l'IAE, doit nécessairement porter un volet sur l'amélioration de la fonction formation en situation de production. Cette fonction doit s'ancrer sur la question de la pédagogie, mais également sur le nécessaire management permettant une organisation efficace favorisant les parcours formatifs tant en interne qu'en externe.***