



À PROPOS ...

... Zest, Zone d'expression contre la stigmatisation

ZEST, zone d'expression contre la stigmatisation, est un dispositif créé il y a un an, à la suite des premiers confinements.

Son objectif n'est pas directement thérapeutique : il s'agit de créer des occasions de rencontre entre le grand public et des personnes concernées par les troubles psychiques pour lutter contre la stigmatisation, en s'appuyant notamment sur la prise de parole, et l'expression plus largement, des personnes concernées. Les actions proposées sont toujours co-construites par des professionnels de la santé mentale, des personnes concernées et leur famille.

Pour contacter l'équipe de ZEST : zest@ch-le-vinatier.fr

Pour plus d'informations sur les actions prévues : www.centre-ressource-rehabilitation.org/ZEST

PUBLICATIONS RÉCENTES DE LA MRIE

Logement d'abord, Emploi d'abord. Quelle logique du d'abord, pour quelle réciprocité emploi/logement ?

Les expérimentations estampillées "d'abord" sont devenues incontournables dans le travail social. Que proposent-elles, comment se rencontrent-elles, comment viennent-elles conforter des évolutions déjà entamées et/ou opérer des ruptures avec d'autres pratiques ? Ce sont ces questions que nous proposons d'explorer ici à partir des travaux ou entretiens réalisés avec Perle, Territoire Zéro Chômeur, Lieu Ressources - Lahso, Premières heures - Convergence, Service Emploi d'abord Sasson, Toi(t) d'abord, Logis Jeune-Acolea, Logement d'abord Clermont Métropole.

📄 Télécharger le document

L'obligation de formation des 16-18 ans — Capitalisation à partir de projets pilotes en Auvergne-Rhône-Alpes

La loi prévoit désormais une instruction obligatoire de 3 à 18 ans, et donc une obligation pour les jeunes de 16 à 18 ans d'être en formation ou en emploi.

Afin de construire cette obligation de formation pour des jeunes en décrochage scolaire, douze missions locales ont expérimenté des projets innovants par des partenariats pédagogiques et des mises en lien avec les familles. Leur expérience, (jeunes et professionnels) a été recueillie à travers une enquête (quantitative et qualitative) dont les résultats sont présentés sous forme de fiches thématiques.

📄 Télécharger le document

Pour plus d'infos : www.mrie.org

L'actu de la MRIE

N°52
Décembre
2021

la lettre de la

AURA **mrie**
Exclusion \ Connaitre pour Agir

TRAVAUX EN COURS

Habitat transitoire : Tiny houses et studios pour des mères et des enfants isolés

La Métropole de Lyon héberge des mères ainsi que leurs enfants (dont un au moins âgé de moins de 3 ans), au titre de la protection de l'enfance, en mobilisant des terrains affectés provisoirement à l'accueil de *tiny house* (le Mas, FNDSA) ou des logements loués de façon "intercalaire" entre deux baux (Alynéa). À partir d'une immersion dans ces trois dispositifs, d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs avec les mères, notre étude questionne leurs besoins, l'apport du collectif formé dans la structure, les enjeux de parentalité...

Le Local des Femmes à l'initiative d'un réseau des lieux pour les femmes sans logement

Pour constituer ce réseau et entamer les premiers pas d'un travail commun, le Local des Femmes (Grenoble) est accompagné par la Mrie. Pour mettre au jour des thématiques de travail commun, qui reflèteraient ce qui fait sens pour les femmes accueillies dans ces différents lieux en France, nous avons imaginé des outils de mise en mots, de témoignages et d'animation d'un échange.

Formations au CNFPT (Centre national de formation de la fonction publique territoriale)

La MRIE a été retenue pour réaliser des actions de formation sur trois thématiques : pauvreté, exclusion et accès au droit - la participation des personnes - l'accueil inconditionnel de proximité.

Ces formations peuvent s'adapter aux besoins spécifiques d'une collectivité et être précédées d'un travail d'analyse. Ces sessions cherchent à mobiliser les savoir-faire et les réflexions des participants, à partager des connaissances issues des travaux de la MRIE et des travaux sociologiques universitaires, ainsi que d'initier les professionnels à différents outils (monographie de territoire, qualification des besoins,...).

AURA **mrie**
Exclusion \ Connaitre pour Agir

14 rue Passet - 69007 Lyon
Tél. 04 37 65 01 93 - Fax 04 37 65 01 94
e.mail : mrie@mrie.org - site : www.mrie.org
Directrice de la publication : Annaïg ABJEAN
Création graphique : Nicole CRAIPEAU

DES MOTS POUR...

... Soutenir l'extension de l'expérimentation Territoires 0 chômeur de longue durée

Annaïg Abjean, Directrice de la MRIE

À l'heure où de nouveaux territoires sont habilités pour la deuxième étape de l'expérimentation, regardons un peu ce que nous apprenons depuis plus de 5 ans que la Mrie s'y engage. Bien sûr, Territoires zéro chômeur vise à lutter contre le chômage de longue durée. Mais en se bornant à cette compréhension, le risque est grand de passer à côté des transformations profondes que cette expérimentation produit, et pire, d'en limiter la portée à un nombre de chômeurs embauchés...

Au-delà de la lutte contre le chômage, Territoires 0 chômeur réinterroge notre rapport au travail :

- Parfois de manière très consensuelle quand des personnes privées d'emploi nous racontent combien leur longue période sans travailler abîme leur dignité, celle de leur famille, de leurs enfants en particulier.

- Parfois de manière plus clivante quand des personnes privées d'emploi disent combien leur activité professionnelle antérieure les a détruites, physiquement le plus souvent, psychologiquement parfois aussi, et combien elles refusent d'y retourner, même si des emplois y sont disponibles...

Refus efficace pour certains en ce qu'il permet de développer des alternatives pour exercer ces activités dans des conditions dignes. Refus stérile pour d'autres en ce qu'il empêche le progrès social dans ces secteurs d'activité.

Choix inacceptable pour les uns, pour qui le retour sur le marché du travail est et doit rester la finalité prioritaire. Choix soutenable pour les autres, pour qui le travail dans des sociétés démocratiques doit nécessairement être dé-

cent et respectueux des travailleurs. Dans les entreprises à but d'emploi s'exerce aussi la recherche d'un équilibre entre des finalités du travail : produire du chiffre d'affaires, produire de la satisfaction client, produire des emplois, produire une qualité de vie au travail, produire une montée en compétences, produire des parts de marché, et tout cela sans produire de concurrences, ni internes, ni externes. Ce défi permanent, les débats qu'il suscite, les tensions parfois, mettent à l'épreuve nos conceptions du travail : là aussi la recherche d'un consensus territorial se façonne...

Au-delà de la lutte contre le chômage, Territoires 0 chômeur réinterroge le périmètre de nos droits :

Il s'agit de considérer l'emploi comme un droit : un droit quelles que soient nos capacités, quel que soit notre mérite, quelles que soient nos conformités. Alors même que, dans notre pays, l'emploi et la protection sociale se conditionnent mutuellement depuis les ordonnances de 45 (au moins...) et de manière toujours plus restrictive, Territoire zéro chômeur propose un changement radical : l'emploi en tant que droit ne dépend plus exclusivement du marché, l'emploi en tant que droit ne se limite pas exclusivement aux activités solvables, l'emploi en tant que droit ouvre de nouvelles modalités de rémunération digne pour des travaux socialement utiles, l'emploi en tant que droit est activé par la personne qui en est privée.

Les évaluations de l'expérimentation sont encore loin de mesurer les impacts de ces changements majeurs. ■



AU SOMMAIRE

L'ARTICLE du MOIS p2

LA FORMATION RÉALISÉE EN SITUATION DE TRAVAIL : L'ATOUT DES ENTREPRISES D'INSERTION

L'ACTU de la Mrie p4

À propos...

... de Zest, Zone d'expression contre la stigmatisation

Publications récentes de la Mrie

Logement d'abord, Emploi d'abord. Quelle logique du d'abord, pour quelle réciprocité emploi/logement ?

L'obligation de formation des 16-18 ans—Capitalisation à partir de projets pilotes en Auvergne-Rhône-Alpes

Travaux en cours

Habitat transitoire : Tiny houses et studios pour des mères et des enfants isolés

Le Local des Femmes à l'initiative d'un réseau des lieux pour les femmes sans logement

Formations au CNFPT (Centre national de formation de la fonction publique territoriale)

LA FORMATION RÉALISÉE EN SITUATION DE TRAVAIL : L'ATOUT DES ENTREPRISES D'INSERTION



La fédération des entreprises d'insertion Auvergne-Rhône-Alpes représente les entreprises d'insertion (EI) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) de la région dont la conviction énoncée dans leur charte est que "l'exclusion n'est pas une fatalité : la mise en mouvement par le travail permet l'insertion durable et effective dans la société".

La loi du 5 septembre 2018 relative à "la liberté de choisir son avenir professionnel", reconnaît l'action de formation comme pouvant se dérouler en situation de travail ; ainsi l'Action de Formation réalisée En Situation de Travail (AFEST), qui avait fait l'objet d'expérimentations⁽¹⁾ préalables à la loi, est définie légalement comme "un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel" selon la loi n° 2018-771. Le dispositif Zero Barrier a été conçu par l'entreprise SOLIVERS, qui à son origine était une entreprise adaptée⁽²⁾. Depuis 25 ans, SOLIVERS a travaillé sur la formation et la reconnaissance des compétences acquises en situation de travail, avec la volonté de soutenir l'inclusion et la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés. Zero Barrier peut donc être adapté à la structuration d'AFEST, en particulier auprès de structures de l'inclusion.

⁽¹⁾ Auxquelles avaient participé des entreprises de la Fédération

⁽²⁾ Créées en 2005 (en remplacement des ateliers protégés), les Entreprises Adaptées permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. Elles les accompagnent dans leur projet professionnel et peuvent être une passerelle vers d'autres employeurs privés et publics.

EXPÉRIMENTER ZERO BARRIER POUR STRUCTURER L'AFEST

Solivers a développé ce dispositif, comprenant des outils numériques et un programme d'accompagnement :

- Les outils numériques : Ils permettent entre autres de tracer le parcours d'acquisition de compétence des apprenants. Ces compétences sont organisées dans un cadre reconnu et légitimé : référentiels de certifications professionnelles nationales transcrits en blocs de compétence (cadre européen ECVET-Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle). Les outils numériques sont utilisés par le tuteur pour suivre le parcours de formation et les évaluations. L'avantage du découpage en modules est qu'il rend possible la validation par bloc au fil de l'eau. Cependant, si l'évaluation peut être réalisée par le tuteur, l'obtention d'un titre doit se faire devant un jury lors d'un passage d'examen. Les conditions de passage d'examen varient alors selon le type de référentiel (Titre pro, CQP, CAP) et le secteur.



- Un programme d'accompagnement en deux volets :
 - ➔ La formation des tuteurs / encadrants pour aider à travailler le positionnement du formateur en situation de travail, comprendre la composition d'un référentiel de compétences, apprendre à évaluer et animer des formations en situation de travail. Il s'agit d'une formation certifiante.
 - ➔ Un accompagnement renforcé au sein de l'entreprise au côté des tuteurs et de la direction pour accompagner la démarche d'AFEST.

VALORISER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS ET LES ENCADRANTS

La Région Auvergne-Rhône-Alpes a réuni, en septembre 2018, différents réseaux, partenaires institutionnels de l'IAE et Solivers, afin de réfléchir à un déploiement de son dispositif Zero Barrier sur le territoire régional. L'objectif de faire progresser les salariés en parcours étant un enjeu central pour ses membres, la Fédération des entreprises d'insertion a proposé une expérimentation collective à la Région en avril 2019.

Cette expérimentation a pour but de contribuer à l'employabilité des salariés en parcours par la valorisation de leurs compétences à partir d'un cadre reconnu et légitimé. Si les EI ont souvent des processus et formations internes, l'AFEST se veut plus structuré (traçabilité, méthodologie), transparent (évaluation objectivée, tuteur formé à l'AFEST), et reconnu (cadre RNCP ou européen⁽³⁾). Le séquençement en modules permet de faire valoir un passeport européen de compétences ou de se présenter pour une certification en vue de l'obtention de titres et certificats professionnels.

Elle a également pour objectif de valoriser et professionnaliser les encadrants techniques. Garant de la montée en compétences des salariés en parcours, les encadrants forment, accompagnent et encadrent au quotidien les salariés qu'ils accompagnent. Zero Barrier permet donc de valoriser leur expertise technique et d'encadrement d'une part. Et de professionnaliser et réaffirmer le rôle central des encadrants dans l'employabilité des salariés en parcours, d'autre part.

Cette expérimentation a été déployée en 2019, 2020 et 2021, 19 entreprises se sont impliquées sur 8 départements de la Région, plus de 50 tuteurs ont été formés et ont délivré 25 200 heures de formation en situation de travail auprès de 476 salariés.

⁽³⁾ Le Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) liste toutes les formations et tous les titres certifiés par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), qui sont donc reconnus par l'Etat.

ÉVALUER AVEC LE SOUTIEN DE LA MRIE

En 2020, la Fédération a souhaité réfléchir à une évaluation de cette expérimentation. La Mrie a soutenu cette démarche en concevant avec elle un kit d'évaluation, afin que les différentes entreprises puissent être actrices de leur évaluation, avec le soutien de la Fédération pour le traitement des données.

Elle a donc mené une démarche qualitative pour comprendre finement la diversité des situations, et les processus à l'œuvre dans l'expérience des personnes. L'objectif était également, à partir de celle-ci, de repérer les enjeux et items pertinents à sonder dans un questionnaire, mais aussi l'éventail des réponses possibles. À partir d'un travail de terrain, la Mrie a réalisé un kit d'évaluation en trois volets : un questionnaire à destination des salariés en insertion (pour une passation accompagnée), un questionnaire à destination des tuteurs, un questionnaire à destination des référents pilotes de l'expérimentation (un par entreprise).

Ces outils ont été testés par les entreprises volontaires puis présentés lors d'un séminaire organisé par la Fédération avec les 19 entreprises d'insertion afin qu'elles s'approprient le kit et calent collectivement la mise en œuvre de l'évaluation par chacune.

Le questionnaire à destination des salariés en insertion comprend une rubrique avec des questions relatives à "que j'apprends en travaillant dans l'entreprise" afin de savoir ce qui a permis ces apprentissages et quel est le regard porté par la personne sur son niveau de compétence dans le métier exercé. Une attention particulière a été portée à la simplicité des questions pour des personnes maîtrisant mal le français.

Le questionnaire à destination des tuteurs porte sur le regard des tuteurs sur leur mission et sur leurs pratiques, le *reporting* effectué sur les heures de formation en situation de travail et l'acquisition des compétences par les salariés, l'utilisation des outils numériques proposés dans le cadre de "Zero Barrier", et l'impact de cette expérimentation sur leur travail.

Le questionnaire à destination des référents pilotes porte sur des pratiques avant puis après l'expérimentation de Zero Barrier concernant la formalisation de la formation ainsi que des compétences travaillées et leur évaluation, concernant l'outil de reporting, et l'impact de l'expérimentation sur les salariés en insertion et les pratiques professionnelles.

Ces questionnaires ont été conçus pour permettre un traitement statistique facile à réaliser, même pour des non-spécialistes. À ce jour, 106 salariés en insertion ont répondu au questionnaire et l'ensemble des tuteurs et pilotes impliqués dans l'expérimentation. Les résultats seront produits par la Fédération début 2022. ■