

GUIDE APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL DES COMPÉTENCE CLÉS AMTCC



SOMMAIRE

Introduction : présentation du projet AMTCC et des partenaires	3
Présentation de chaque contexte national : l'insertion socio-professionnelle en Belgique, en France, en Hongrie & au Portugal	4
Présentation des entreprises sociales impliquées dans le projet.....	24
Synthèse des événements conjoints de formation : échanges de pratiques entre professionnels des entreprises sociales belges, françaises, hongroises et portugaises.....	57
Former tout au long de la vie aux compétences clés, défi de l'Europe inclusive de demain	94
Référentiel européen des pratiques de formation aux compétences clés en milieu de travail au sein des entreprises sociales	98
Conclusion	140
Remerciements	141
Contact	142

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Projet Erasmus+ 2018-1-FR01-KA204-048166

INTRODUCTION

Le projet AMTCC

Le projet Erasmus + « Apprentissage en milieu de travail des compétences clés de l'Union Européenne » (AMTCC) est un partenariat de coopération dans le domaine de l'éducation des adultes qui a réuni pendant 3 ans (1^{er} septembre 2018 - 30 août 2021), quatre partenaires :

- Le Réseau d'Entreprises Sociales belge, RES ;
- Galileo Progetti , entreprise sociale hongroise;
- A3S, association portugaise qui est aussi organisme de formation pour les organisations de l'Economie Sociale ;
- Le réseau national CHANTIER école, réseau français des Entreprises Sociales Apprenantes, porteur et coordinateur du projet.

Le projet « AMTCC » répond à la directive européenne de 2009 qui définit les huit compétences clés indispensables à l'insertion sociale et professionnelle de tout citoyen européen : certains adultes n'ont pas développé ces compétences à l'école et s'en trouvent privés, ce qui les empêche ou les freine dans leur accès ou leur maintien dans l'emploi et fait peser sur eux un fort risque d'exclusion.

Le milieu de travail constitue un environnement propice au développement de ces compétences par les personnes peu ou pas qualifiées et compétentes et, le projet AMTCC visait à promouvoir l'échange et le développement des pratiques de formation à ces compétences dans les situations de travail, développées par les entreprises sociales, au bénéfice des personnes éloignées de l'emploi.

Parmi les huit compétences clés décrites par l'Union Européenne, nous nous intéressons plus particulièrement à six d'entre elles, à savoir :

- Les quatre « compétences de base » : communication à l'oral, écriture, mathématiques, numérique ;
- Deux compétences « horizontales » : apprendre à apprendre ; les compétences sociales et civiques.

Au total, ce sont une vingtaine d'entreprises sociales belges, françaises, hongroises et portugaises qui ont partagé leurs bonnes pratiques de formation aux compétences clés dans des situations professionnelles et ceci à travers :

- Des réponses à des questionnaires, et leur participation à des études de cas pour décrire leurs méthodes de formation en situations de travail, et les compétences clés développées par les salariés ;
- 4 événements conjoints de formation, durant lesquels plusieurs entreprises sociales ont accueilli et formé des délégations étrangères composées de professionnels de l'insertion ;
- 4 webinaires, qui ont permis de diffuser les pratiques à une large audience.

Pourquoi un guide des pratiques de formation en milieu de travail aux compétences clés ?

L'objectif de ce guide est pluriel :

- Présenter qui sont ces entreprises sociales et leurs actions innovantes dans des contextes socio-politiques pour le moins variés ;
- Expliquer comment elles conjuguent, en milieu de travail, la formation aux compétences clés des adultes défavorisés et leur insertion socioprofessionnelle ;
- Mettre à disposition de toute autre entreprise souhaitant former à ces compétences, quelques pistes pour développer de nouvelles pratiques.

Bonne lecture.

L'équipe projet AMTCC :

DEWANDELER Etienne & FRANCK Galadriel (Réseau d'entreprises sociales, Belgique)
PIOVANO Claudia (Galileo Progetti, Hongrie)
MARTINHO Ana Luisa, QUINTAO Carlota & AZEVEDO Edgar (A3S, Portugal)
ROBLOT Elisa (Réseau national CHANTIER école, France)

PRÉSENTATION DE CHAQUE CONTEXTE NATIONAL : L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE EN BELGIQUE, EN FRANCE, EN HONGRIE & AU PORTUGAL



Présentation du contexte national : BELGIQUE 1/5

➔ Définition

En Belgique francophone, on définit l'économie sociale comme une économie qui se compose d'activités économiques productrices de biens ou de services exercées par des sociétés, principalement coopératives et/ou à finalité sociale, des mutualités et des associations et des fondations dont l'éthique se traduit par les principes suivants :

- ▶ Finalité des services aux membres ou à la collectivité plutôt que le profit
- ▶ Autonomie de gestion
- ▶ Processus de décision démocratique
- ▶ Primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.

➔ Historique

Au XIX^e siècle, les premières coopératives voient le jour en Belgique. Dans un contexte social très dur, les travailleurs y trouvent un moyen de marquer leur volonté de prétendre à un niveau de vie décent à partir du travail fourni.

Vers les années 1960, des mouvements citoyens s'organisent. Des projets d'économie sociale voient le jour et c'est dans les années 1970 que va apparaître un réel mouvement contre le chômage croissant et l'exclusion sociale. Celui-ci donnera naissance à de multiples initiatives associatives et à la création d'entreprises sociales.

En région wallonne, des maisons médicales, des entreprises de formation par le travail (EFT), des organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP) et des « nouvelles » coopératives se créent. C'est également pour répondre à ce besoin de solidarité que plusieurs fédérations se constituent.

➔ Quelques chiffres selon les données de l'Observatoire de l'Économie sociale 2018

En 2018, 11 434 entreprises emploient plus de 260 000 personnes en Région wallonne et à Bruxelles-Capitale, soit 12 % de l'emploi dans ces deux régions. Depuis 2013, le nombre d'entreprises inscrites dans le champ de l'économie sociale a augmenté d'au moins 4 %, ce qui marque une belle progression du secteur.

➔ Profil de l'entreprise d'ES

Les entreprises appartenant au champ de l'économie sociale sont représentées par 5 types d'entreprises :

- ▶ Les associations qui représentent 94,8 % des entreprises sociales
- ▶ Les sociétés à finalité sociale, 2,2 % (on y retrouve les activités de Titre-Service des entreprises d'insertion)
- ▶ Les sociétés coopératives (y compris celles ayant adopté la finalité sociale) 1,2 %
- ▶ Les fondations 1,3 %
- ▶ Les mutuelles 0,5 %.

➔ Tailles des entreprises de l'Economie Sociale

Les entreprises appartenant au champ de l'économie sociale emploient moins de 50 personnes pour plus de 93 % d'entre elles. Ce sont les entreprises de moins de 5 travailleurs qui sont le plus représentées.

En Wallonie, les entreprises d'économie sociale sont plutôt actives dans des secteurs comme :

- ▶ « La santé humaine et l'action sociale », des structures comme les CISP (Centre d'insertion Socio-Professionnel), les hôpitaux, les maisons de repos, les crèches et garderies d'enfants, les aides familiales avec 52 % de représentation
- ▶ « Les autres activités de services », sous-section qui comporte des structures comme les associations de jeunesse, associations pour l'environnement, la mobilité... avec 9,03 %.
- ▶ « L'éducation et la formation », l'enseignement obligatoire, l'enseignement culturel, la formation professionnelle avec 6,3 %.
- ▶ « Les activités de titres services » 5,8 %
- ▶ « Les arts, spectacles et activités récréatives » 4,7 %
- ▶ « L'entreprise de travail adapté », 4,6 % de l'Économie sociale.

➔ Répartition des emplois de l'Économie sociale entre femmes et hommes en Région Wallonne

74 % de femmes occupent les emplois proposés par les entreprises d'économie sociale wallonnes. C'est beaucoup, comparativement au taux de 44 % dans l'économie classique.

Seuls 26 % des emplois sont occupés par les hommes face à 56 % dans l'économie classique.

58 % des travailleurs obtiennent un contrat à temps partiel et 42 % à temps plein. Les études montrent que ce sont principalement les femmes (68 %) qui occupent des temps partiels.

➔ Types de public

Les salariés embauchés dans le secteur de l'économie sociale sont considérés par la loi comme *travailleurs défavorisés (TD) ou gravement défavorisés (TGD)*. Ces personnes sont principalement sans emploi, avec un faible niveau de diplôme, en situation de famille monoparentale. On compte aussi parmi le public-cible les personnes porteuses de handicap (psychologique ou moteur) ou vivant des situations sociales, familiales, financières très difficiles.

Pour accompagner ces personnes en vue d'une transition vers l'emploi durable et de qualité, toute une équipe encadrante est généralement mise en place dans l'entreprise.

Présentation du contexte national : BELGIQUE 2/5

➔ Contexte législatif actuel s'appliquant aux Entreprises sociales

En Belgique, l'économie sociale relève du niveau fédéral et du niveau régional. Il existe aussi **plusieurs organes de consultation et de représentation de l'économie sociale**.

- ▶ **Concert'es (2005)** représente 17 fédérations wallonnes et bruxelloises du secteur au niveau régional, fédéral et européen. Il fait office d'intermédiaire entre les entreprises d'économie sociale et les instances politiques. Il occupe en effet un rôle important en tant que conseiller du gouvernement, en proposant des avis sur les politiques de développement de l'économie sociale.
- ▶ La Wallonie a également son propre organe de consultation : le **Conseil wallon de l'économie sociale (CWES)** qui a deux missions essentielles :
 - * donner des avis et recommandations sur toutes les matières régionales
 - * organiser la concertation sociale entre le gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux. Il est composé de représentants d'associations environnementales, patronales et syndicales.

Sur le terrain, c'est la **direction de l'économie sociale** qui veille à la mise en œuvre des décrets et gèrent les subventions. Celle-ci appartient au **département du développement économique des services publics de Wallonie**.

Au niveau législatif :

En Wallonie, l'économie sociale bénéficie d'un décret spécifique : le Décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale. Ce décret contient notamment la définition dans laquelle l'ensemble du secteur de l'économie sociale francophone de Belgique se reconnaît.

D'autres décrets plus spécifiques existent également pour établir les conditions de création et de subventions de différents types de structures respectant les principes de l'économie sociale.

Par exemple :

- ▶ Le décret relatif aux conditions auxquelles les EI (entreprises d'insertion) et IDESS (Initiative de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale) sont agréées et subventionnées
- ▶ Le décret relatif à l'agrément et au subventionnement des CISP (organismes d'insertion socio-professionnel) et des EFT (entreprises de formation par le travail)
- ▶ L'arrêté relatif au ETA (entreprise de travail adapté)

Financement

Exemple, une entreprise d'insertion

Les subsides et modes d'auto-financement des entreprises d'économie sociale vont varier en fonction des types de structures et des régions.

Pour une entreprise d'insertion (EI) de type « société anonyme à finalité sociale », proposant des services de ménage à domicile : 70 % de son chiffre d'affaire provient de fonds propres et 35 % de subsides spécifiques à l'économie sociale. Ces subsides sont les suivants :

- ▶ Aide à l'emploi SINE, aide fédérale pour public particulièrement défavorisé qui peut aller jusqu'à l'obtention d'une prime de 500 euros par mois plus une réduction de charges sociales d'une durée illimitée pour les travailleurs, sans diplôme, étant âgés de plus de 45 ans avec une longue période d'inactivité
- ▶ Le subside lié au public particulièrement défavorisé engagé dans les Entreprises d'insertion (EI)
 - * pour le TD (travailleur défavorisé) -> sur une période de 4 ans le montant s'élève à 18 000 €
 - * Pour le TGD -> sur une période de 4 ans le montant s'élève à 36 000 €
- ▶ Le subside spécifique pour les accompagnateurs sociaux dans les entreprises d'insertion qui va dépendre du nombre de travailleurs défavorisés présents dans l'entreprise. Il peut aller jusqu'à 100 000 € pour 60 travailleurs reconnus comme TD/TDG.
- ▶ Le subside pour le respect des principes de l'économie sociale pouvant aller jusqu'à 30 000 € par an selon les méthodes appliquées dans l'entreprise.



Présentation du contexte national : BELGIQUE 3/5

➔ Présentation du Partenaire : le Réseau d'Entreprises Sociales (RES)

Le RES a pour objet de promouvoir et de soutenir les entreprises sociales. Le rôle du Réseau consiste entre autres à créer des liens entre les entreprises membres afin de développer des synergies et d'instaurer un dialogue apportant un échange de savoir-faire.

Le réseau remplit ses objectifs à travers ces 4 missions.

Le RÉSEAUTAGE RÉGIONAL, NATIONAL ET EUROPÉEN DES MEMBRES : cela passe par l'organisation de rencontres thématiques, conférences, colloques, visites de terrain, ... afin de provoquer des échanges de bonnes pratiques et d'informations entre acteurs de l'économie sociale.

La PROMOTION DE L'ÉCONOMIE SOCIALE. Par cette mission, le RES vise l'accentuation de la visibilité de ses membres et de l'Economie Sociale ainsi que la mise en lien avec l'économie classique. Cette mission est transversale à toutes les actions du RES et se réalise notamment par :

- ▶ L'implication des membres et de l'équipe au sein de différents réseaux wallons. Le RES est également représenté à la commission consultative et d'agrément des entreprises d'économie sociale ainsi qu'au sein du CWES
- ▶ Le soutien du développement de la gestion participative en entreprise sociale
- ▶ La création de liens et de partenariats entre l'économie sociale et l'économie « classique »
- ▶ L'organisation d'actions de communication sur l'entreprise sociale auprès d'un large public.

Le SOUTIEN À LA GESTION DU PERSONNEL ET À L'ACCOMPAGNEMENT DE TRAVAILLEURS.

Le RES s'est spécialisé dans le soutien à l'insertion socio-professionnelle, d'une part, en proposant un support RH auprès de ses membres et d'entreprises d'économie sociale partenaires, et d'autre part par sa collaboration avec les institutions publiques liées à l'insertion.

Que ce soutien soit fourni dans le cadre de projets subsidiés ou via des services payants, ils peuvent prendre diverses formes : le coaching individuel et collectif de travailleurs en insertion et de personnel encadrant, la formation visant l'acquisition de nouvelles compétences transversales, l'outplacement, le support et le conseil à la gestion des ressources humaines.

La REPRÉSENTATION DE L'ÉCONOMIE SOCIALE TANT AU NIVEAU INTERNATIONAL QU'EUROPÉEN

En participant aux initiatives d'ENSIE, le RES s'implique dans le lobbying de l'entreprise sociale d'insertion auprès de l'Union européenne qu'au niveau international en général.

➔ Difficultés et enjeux auxquels sont actuellement confrontées les entreprises sociales

Suite à une enquête réalisée auprès de nos membres en 2019, nous avons relevé les grandes problématiques que ceux-ci rencontrent actuellement. Nous en avons retenu 5 :

- ▶ La numérisation en Economie Sociale d'Insertion : comment s'adapter à la numérisation des tâches, à l'évolution des moyens de communication en évitant une fracture numérique et la suppression d'emplois ?
- ▶ La coopération avec l'économie classique : comment créer du lien avec l'économie classique afin de créer des synergies et avancer ensemble plutôt que l'un contre l'autre ?
- ▶ Le développement personnel et professionnel des travailleurs : Comment soutenir le processus de formation et le développement personnel des travailleurs tout en étant productif et rentable ? Comment concilier, son travail, sa vie de famille et son apprentissage ? Comment redonner confiance aux personnes fragilisées pour qu'elles retrouvent le goût d'apprendre ? Comment conserver et assoir les compétences développées en entreprise sur le long terme, pour apporter des changements réels de comportement ?
- ▶ L'absentéisme : comment motiver les personnes à conserver leur travail, à rester impliquer dans leurs tâches professionnelles malgré les difficultés sociales que certains travailleurs peuvent rencontrer ?
- ▶ La participation : comment motiver le personnel à participer aux processus de décision de l'entreprise ?

Nous pouvons déjà faire un lien direct avec le projet AMTCC car nous remarquons que l'apprentissage des compétences de base reste un enjeu important pour les entreprises de l'économie sociale et encore plus depuis la crise sanitaire du Covid qui a débuté en 2020. De nombreux questionnements restent à explorer, c'est pour cela que nous travaillons en tant que Réseau à développer une méthodologie d'accompagnement psycho-sociale afin d'accompagner les entreprises de l'économie sociale à se développer et à répondre aux problématiques qu'elles rencontrent en prenant en compte de multiples dimensions.

Par ailleurs, la fédération des entreprises d'insertion wallonnes s'attelle, à un niveau plus méta, à travailler sur d'autres enjeux tout aussi essentiels à l'avenir des EIs. Elle pose le double constat que le modèle de l'entreprise d'insertion est sous-utilisé par les nouveaux porteurs de projets et qu'il n'y a pas une grande diversité en termes de secteurs d'activité. La fédération travaille donc :

- A rendre le dispositif plus simple, et donc moins contraignant, aux niveaux administratif, législatif et opérationnel
- A élargir les conditions d'entrée et de sortie du dispositif

Présentation du contexte national : BELGIQUE 4/5

pour les bénéficiaires afin de fluidifier leur parcours d'insertion, afin notamment d'amplifier la mission tremplin de ces entreprises

- A porter une campagne d'information sur le modèle de l'entreprise d'insertion

➔ Formation des adultes aux Compétences Clés : comment s'appliquent les directives de l'Union européenne?

La Région Wallonne (partie francophone de la Belgique) dispose d'un large dispositif de formations pour les adultes apprenants qui n'ont pas eu l'occasion d'obtenir de diplôme pendant leur cursus scolaire. Les formations aux compétences clés sont accessibles à tous, travailleurs et demandeurs d'emploi, même si chaque organisme a ses propres critères d'accès et sa propre organisation. Elles peuvent être organisées en cours du jour, en cours du soir ou à distance. Elles sont parfois gratuites, quand elles sont organisées par l'organisme public de l'emploi et de la formation (FOREM), parfois payantes avec des coûts réduits pour les personnes inscrites comme demandeuses d'emploi ou bénéficiant du revenu minimum.

Les formations pour adultes en dehors de l'enseignement classique concernent tout type de domaine, de l'apprentissage d'une langue à l'apprentissage d'un métier plus technique. Les particularités des formations pour adultes sont les suivantes : elles s'organisent souvent à horaires décalés, elles adoptent une méthodologie participative et mêlent théorie et pratique.

Concernant spécifiquement les compétences clés, Le Forem propose aujourd'hui des ateliers de formation pour les jeunes demandeurs d'emploi ayant entre 18 et 24 ans. Ces ateliers proposent des thématiques telles que la remise à

niveau en français, en mathématiques, des modules d'initiation à l'informatique, des ateliers visant à développer la compétence « d'apprendre à apprendre ». D'autres compétences sont également ciblées en fonction des besoins particuliers du marché du travail, qui permettent par exemple d'acquérir les compétences techniques propres aux secteurs de la construction, de la chimie, de la soudure etc.

Le Forem propose aussi un MOOC (Massive Open Online Course, cours en ligne) pour développer les savoir-faire comportementaux de base à acquérir dans le monde du travail. Les deux premiers modules sont accessibles à tous et les suivants sont davantage destinés aux formateurs et aux pédagogues.

Concernant l'apprentissage du fdu Français, du Néerlandais, de l'Allemand (les trois langues officielles du pays) le Forem et d'autres organismes, financés en parties par les communautés linguistiques, proposent une série de formations en fonction du niveau de connaissance des personnes. Certains organismes proposent aussi des cours d'alphabétisation pour les personnes plus démunies comme les primo-arrivants ou les personnes d'origine étrangère.

Concernant les autres compétences (civique, sociale, communication, mathématiques, informatique) les Organismes d'Insertion Socio-professionnelle (OISP) proposent aux demandeurs d'emploi les plus fragiles et éloignés de l'emploi des formations de base visant à favoriser leur insertion socio-professionnelle. Généralement, les compétences clés ciblées ci-dessus sont mêlées à des formations plus professionnalisantes. Citons comme exemple, l'organisme Formathé qui propose des formations de quelques semaines en informatique, en langues et du job coaching, ou l'organisme Echafaudage qui propose des formations comme commis de cuisine ou brancardier. Le réseau des OISP est assez large et en grande partie financé par la Région wallonne.

En dehors de ces centres de formations, il existe une autre formule très spécifique d'apprentissage en milieu de travail proposée par les structures appartenant à l'économie sociale. Il s'agit des entreprises de formations par le travail (EFT), des entreprises d'insertion (EI), des entreprises de travail adaptés (ETA). Ce sont des entreprises qui ont une activité économique et une/des mission(s) sociale(s). Il s'agit notamment de l'apprentissage des compétences clés et compétences spécifiques (compétences « métiers ») par les travailleurs afin de les aider à s'intégrer sur le marché du travail. Ces entreprises sont actives dans nombre de domaines différents et proposent des services aux entreprises et aux particuliers (la petite restauration, le jardinage, l'emballage, la couture, le nettoyage, le repassage etc).



Présentation du contexte national : BELGIQUE 5/5

Généralement ces entreprises à visée formative permettent à leurs travailleurs et stagiaires de développer des compétences en communication orale : savoir bien communiquer avec un client, communiquer entre collègues et avec l'équipe encadrante. La communication écrite est également développée car les personnes doivent comprendre les consignes, les procédures, le règlement de travail, et doivent être capable de communiquer avec le staff ou le client de manière écrite.

Les compétences civiques et sociales sont aussi spécifiquement ciblées dans ces entreprises. En effet, les travailleurs/stagiaires fragilisés ont parfois des difficultés à appliquer les normes sociales, comme arriver à l'heure au travail, prévenir en cas d'absence, respecter le code de déontologie, avoir une présentation soignée etc.

On a pu constater que les compétences numériques sont moins présentes dans ces entreprises. Elles demandent un peu plus de matériel et de temps pour la formation. On remarque également que sur le marché, il existe de nombreuses structures qui proposent des formations d'initiation à l'informatique mais elles sont principalement accessibles aux demandeurs d'emploi qui ne travaillent pas en entreprise sociale ou qui sont inscrits dans un processus de formation et d'insertion socio-professionnelle.

D'après nos enquêtes le manque de compétences dans ce domaine s'est particulièrement senti avec la crise du covid, étant donné que les travailleurs et le staff devaient entrer en contact de manière virtuelle. Nous avons pu remarquer que des outils de communication de type visioconférence ont été rapidement mis en place. Cependant, pour la plu-

part des accompagnateurs sociaux, ce système de communication n'est pas idéal pour garder le lien et a parfois tendance à renforcer le sentiment d'isolement des personnes fragilisées.

Des partenariats pourraient se créer à l'avenir entre les organismes qui proposent des formations et les entreprises afin d'organiser de courtes formations à l'usage des outils numériques. Atout EI, la fédération des entreprises d'insertion est déjà en train de réfléchir à un projet d'utilisation des outils informatiques de communication à proposer à ses membres.

On peut noter que les entreprises sociales ont un budget annuel qui doit être accordé à la formation de ses travailleurs. C'est une obligation légale. Ce budget est accordé par la Région Wallonne ou par un fond social sectoriel. Des formations inter entreprises sont donc données régulièrement en fonction des besoins spécifiques des travailleurs. Les thématiques liées à la communication et à la déontologie sont souvent abordées par ce biais, notamment par le RES.

En résumé, nous pouvons dire que la région wallonne dispose de beaucoup de programmes de formation aux compétences de base. Pour les demandeurs d'emploi, l'offre est large et accessible. Par contre, les travailleurs ne sont pas toujours désireux de se former en dehors de leur temps de travail. Ils vivent parfois des situations personnelles difficiles qui ne leur laissent que peu de temps à y consacrer. Beaucoup d'apprentissages en entreprise s'acquièrent au cours de la vie professionnelle, de manière progressive et ce grâce au suivi psycho-social très présent dans les entreprises d'insertion (socio-professionnelle.)



Présentation du contexte national : FRANCE 1/8

→ Histoire du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)

Une démarche qui ne date pas d'hier...

La volonté de concilier le social et l'économique se développe dès la première moitié du 19^{ème} siècle. Face au capitalisme industriel qui paupérise les classes populaires, les ouvriers décident de s'organiser pour répondre à leurs besoins. Ils mettent alors en place de nombreuses initiatives pour lutter contre les inégalités, l'injustice, la pauvreté...

L'idée d'une économie « sociale » apparaît au cours des années 1830-1840. Ce terme exprime alors une volonté de réformer la société, en humanisant les rapports économiques. Le terme va s'appliquer progressivement aux activités des sociétés de secours mutuel, des coopératives et des associations, qui viennent tempérer les méfaits sociaux du capitalisme en plein essor.

Il faut attendre les années 1970 pour que l'on commence à parler d'économie « solidaire ». On désigne alors sous ce terme ces acteurs qui, face aux nouveaux défis sociétaux (chômage, exclusion sociale, dégradation de l'environnement...) inventent de nouvelles activités et de nouvelles manières de produire, de consommer et de faire société.

...mais qui est plus moderne que jamais

En 1980, les pouvoirs publics reconnaissent officiellement l'économie sociale. Les différentes entreprises relevant de ce champ se redécouvrent alors une identité commune, fondée sur des valeurs qui en font une voie alternative au tout-marché et au tout-Etat : non domination du capital, libre adhésion et responsabilisation des sociétaires, gestion démocratique, primauté de l'utilité sociale sur la recherche du profit.

Refusant le pessimisme et le fatalisme, les entreprises de l'Économie sociale et solidaire (ESS) réinventent l'économie depuis près de 200 ans. L'ESS est ainsi à l'origine de grandes innovations qui font partie de notre vie quotidienne. Saviez-vous par exemple que les chèques-déjeuner sont l'initiative de coopératives, la couverture maladie universelle celle des mutuelles de santé ?

Aujourd'hui, l'ESS est la figure de proue d'initiatives qui révolutionnent et révolutionneront nos habitudes : agriculture urbaine, valorisation des déchets, économie collaborative... Elle développe les activités de demain, porteuses d'emplois et clés de la transition vers une société plus juste et plus durable. (<https://www.cress-pdl.org>)

Le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)

L'insertion par l'activité économique (IAE) est née dans les années 1970 à l'initiative d'acteurs de terrain souhaitant favoriser l'autonomie des personnes en situation d'exclusion sociale et professionnelle. Pour autant, la reconnaissance institutionnelle du secteur et sa structuration se sont

déroulées progressivement.

Découvrez l'histoire de l'IAE en 5 grandes phases et en 15 dates clés (<https://www.avise.org>)

► **1970-1980 : Émergence de l'IAE**

- 1979 : Circulaire fixant le cadre juridique des centres d'adaptation à la vie active (CAVA), précurseurs des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).
- 1980 : Naissance de la première Régie de quartier à Roubaix (quartier de l'Alma-Gare) et création des premières entreprises intermédiaires.

► **1980-1990 : Développement de l'IAE**

- 1983 : Naissance de la première association intermédiaire à Redon (Ille-et-Vilaine).
- 1985 : Circulaire encadrant l'expérimentation des entreprises intermédiaires, futures entreprises d'insertion (dénomination finale qui apparaît dans une circulaire en 1989).
- 1987 : Loi officialisant le statut d'association intermédiaire.

► **1990-2000 : Structuration et reconnaissance de l'IAE**

- 1991 : Officialisation des statuts d'entreprise d'insertion et d'entreprise d'intérim d'insertion (futures entreprises de travail temporaire d'insertion - ETTI) ; création des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ; création du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE).
- 1998 : Loi de lutte contre les exclusions fixant le cadre légal d'intervention de l'IAE et l'inscrivant dans le code du travail. Cette loi crée également les Conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

► **2000-2017 : Professionnalisation et modernisation de l'IAE**

- 2005 : Loi de programmation pour la cohésion sociale (2005-2009) qui réaffirme le rôle de l'IAE comme acteur à part entière dans la lutte contre l'exclusion et le chômage. Elle alloue de nouveaux moyens aux SIAE, notamment aux ateliers et chantiers d'insertion.
- 2008 : Lancement du plan de modernisation de l'IAE qui vise notamment à redynamiser les CDIAE et à mettre en œuvre de nouvelles modalités de conventionnement des SIAE par l'Etat.
- 2014 : Réforme du financement de l'insertion par l'activité économique, introduisant la standardisation pour l'ensemble des structures du financement à l'aide au poste d'insertion (comprenant un montant socle et une part modulable). Cette réforme généralise également le recours au contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans les ACI (fin des contrats aidés).

► **2018 – ... Accélération de l'IAE dans les politiques publiques d'inclusion**

- 2018 (janvier) : Circulaire de la DGEFP créant le Fonds

Présentation du contexte national : FRANCE 2/8

d'inclusion dans l'emploi, qui vise à gérer globalement les contrats aidés (parcours emploi compétences) et ceux de l'IAE, avec un pilotage assuré par le préfet de région. Cette circulaire s'appuie sur les conclusions du rapport Borello intitulé « donnons-nous les moyens de l'inclusion ».

- 2018 (septembre) : Présentation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, qui prévoit d'accueillir 100 000 nouveaux salariés en parcours d'insertion dans l'IAE sur la durée du plan

- 2018 (novembre) : Création pour cinq ans du Conseil de l'Inclusion dans l'emploi, qui remplace le Conseil national de l'IAE (CNIAE). L'instance vise à formuler des propositions en matière de politiques d'inclusion dans l'emploi.

- 2018 (décembre) : Un décret permet l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant à travers des entreprises d'insertion par le travail indépendant.

- 2019 (janvier) : Circulaire de la DGEFP qui étend le périmètre du Fonds d'inclusion dans l'emploi aux entreprises adaptées et aux GEIQ, démontrant ainsi la plus grande articulation dans les politiques publiques entre IAE et secteur adapté.



Contexte législatif actuel

La France comptait 3 843 structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) fin 2019. Ces structures spécialisées, comme **les ateliers et chantiers d'insertion (1907 ACI)**, les associations intermédiaires (655 AI), les entreprises d'insertion (981 EI) ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (300 ETTI) signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs.

- **L'association intermédiaire** permet à des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs.

- **Les ateliers et chantiers d'insertion** proposent une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.

- **Une entreprise d'insertion** opère dans le secteur marchand avec une finalité sociale et propose à des personnes en difficulté une activité productive assortie de prestations.

- **L'entreprise de travail temporaire d'insertion** est une entreprise d'intérim dont l'activité est centrée sur l'insertion professionnelle.

- **L'entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI)** permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.



Difficultés et enjeux auxquels sont actuellement confrontées les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

Les SIAE rencontrent les mêmes problématiques que les autres entreprises de l'économie sociale et solidaire : positionnement sur les marchés publics et privés, évaluation de l'impact social, développement d'une démarche qualité, recherche de financements publics et privés, etc. La spécificité de leur mission sociale, qui consiste à remettre à l'emploi des personnes qui en sont éloignées, doit être reconnue et valorisée dans les politiques publiques d'insertion, dans l'objectif de sécuriser les subventions qu'elles reçoivent de l'État et des collectivités locales.

Sécuriser les subventions dans le business-model des SIAE

Le modèle économique des SIAE repose, en partie, sur les subventions accordées par l'État au titre des aides aux postes, dans le cadre du projet d'insertion de la structure. Objectif ? Compenser la moindre productivité des salariés en parcours d'insertion et l'organisation spécifique qui doit être mise en place pour assurer leur accompagnement socioprofessionnel. La part représentée par les subventions diffère cependant selon la nature du conventionnement. Par exemple, 80 % des ressources d'une entreprise d'insertion sont, en moyenne, issues de son chiffre d'affaires. Pour une entreprise de travail temporaire d'insertion, cette part s'élève à 85 %. tandis que pour les ateliers et chantiers d'insertion, elle descend à 30 %. (dans certains cas, 50 %.), nécessitant de fait un plus fort soutien des collectivités locales. Dans un échantillon d'associations intermédiaires accompagnées par France Active en 2015, cette part était de 76 %.

Dans un contexte où les SIAE sont des acteurs clés de la politique publique d'inclusion, le défi consiste à pérenniser la part de financement de l'État et des collectivités locales dans leur business-model, alors que les fonds publics se raréfient et que les subventions sont soumises à une plus forte concurrence entre structures qui souhaitent en bénéficier. En effet, seule la subvention peut garantir l'efficacité de la double mission sociale et économique des SIAE. Dans ce cadre, le rôle des réseaux de l'IAE est primordial pour assurer un plaidoyer régulier.

Développer l'accès des SIAE à la commande publique et privée

Les achats socialement responsables font partie des politiques de responsabilité sociétale des organisations (RSO). Les SIAE peuvent profiter, comme les structures du secteur

Présentation du contexte national : FRANCE 3/8

adapté et protégé, de ces dynamiques grâce aux marchés publics qui leur sont réservés, ou à ceux comportant des clauses sociales d'insertion, qui facilitent leur positionnement. Elles peuvent également accéder indirectement à la commande publique grâce à la sous-traitance ou à la mise à disposition de personnel, solution que peut mettre en place une entreprise attributaire d'un marché public « clausé ». Dans les marchés privés se développent également des critères RSE favorisant les partenariats entre entreprises attributaires et structures de l'ESS.

Un des défis majeurs pour les SIAE consiste à professionnaliser leurs outils de communication B2B pour que leur offre soit mieux détectée par les acheteurs publics et privés. Il s'agit également de développer des méthodologies pour mieux répondre aux appels d'offres, en s'outillant par exemple sur les groupements, qui permettent d'atteindre une taille critique (groupements momentanés d'entreprises notamment). Des formations peuvent être proposées par les réseaux de l'ESS ou des collectivités locales et des accompagnements sur cette thématique sont régulièrement mis en place, en collectif ou en individuel, via le dispositif local d'accompagnement (DLA).

Renforcer les partenariats avec les entreprises

Les salariés en insertion n'envisagent pas systématiquement leur passage en SIAE comme une étape dans un parcours vers l'accès à l'emploi durable. Or, il est important de travailler sur la sortie de la structure et sur l'autonomisation du salarié, pour faciliter son passage vers le marché du travail classique. En effet, les conditions de travail y seront potentiellement plus exigeantes et les contraintes des salariés moins prises en compte. Ainsi, il s'avère important pour les structures d'entretenir un lien avec l'entreprise durant le parcours des salariés, en mobilisant par exemple des périodes d'immersion, d'observation ou de stage.

Les SIAE peuvent également être identifiées par les entreprises d'un territoire comme des partenaires RH, en travaillant conjointement sur une gestion des emplois et des compétences au niveau territorial. Cela nécessite d'identifier collectivement les besoins en main d'œuvre d'un territoire (actuels et à venir), et de penser les formations adéquates pour y répondre.

Le défi consiste pour les SIAE à mieux se faire identifier comme des partenaires RH pour les entreprises et de montrer qu'elles disposent d'un vivier de talents, notamment pour répondre aux besoins sur les métiers en tension. En la matière, des réseaux proposent des actions particulières, professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.

Entrer dans une démarche qualité

La réalisation des parcours d'insertion et les relations avec l'éco-système des partenaires sont des missions exigeantes. Il est attendu des SIAE de nombreuses compétences : structuration des pratiques socio-professionnelles d'accompagnement des salariés, production régulière de reportings, mise en place de méthodologies pour la fonction commerciale, intégration de processus métier pour la production des biens et des services, etc. Il est clé, pour développer une SIAE, de s'équiper en fonctions supports et administratives et, pour celles-ci, de gagner en professionnalisme et en réactivité.

Le défi consiste ainsi à favoriser toujours plus l'entrée des structures d'insertion dans des démarches d'amélioration continue, leur adoption d'une démarche qualité cadrée et reconnue permettant de légitimer leurs actions vis-à-vis de leurs partenaires.

Evaluer et valoriser son utilité sociale

Mesurer son utilité sociale est devenu un projet incontournable dans l'économie sociale et solidaire : il s'agit de prouver et de démontrer les effets bénéfiques de l'action des structures sur leurs salariés et leur environnement. Cela permet souvent d'accéder à des financements solidaires ou des marchés publics ou privés, de rassurer l'Etat et les collectivités locales sur l'efficacité des fonds publics alloués et de disposer d'un outil de mobilisation de la gouvernance et des salariés afin de construire une vision partagée. Dans l'IAE où ces objectifs sont incontournables, l'enjeu est de taille.

Le défi consiste aujourd'hui, pour les SIAE, à mieux communiquer sur leur utilité sociale selon les cibles visées (salariés, entreprises, financeurs publics, etc.) afin de valoriser leurs résultats et leur impact dans un contexte de renforcement des politiques publiques d'inclusion et des stratégies de responsabilité sociétale des entreprises. De nombreux travaux sont engagés sur ce thème par les réseaux et à travers le dispositif local d'accompagnement.



Présentation du Réseau National CHANTIER école, réseau des Entreprises Sociales Apprenantes

<http://www.chantierecole.org>

Le réseau CHANTIER école, acteur de l'Economie Sociale et Solidaire, est né en 1995 de la volonté d'hommes et de femmes du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) de regrouper les chantiers d'insertion afin de mutualiser leurs compétences et leurs méthodes autour de valeurs communes. A ce titre, l'association CHANTIER école, réseau des Entreprises Sociales Apprenantes, vise à développer la professionnalisation des acteurs, capitaliser, diffuser les

Présentation du contexte national : FRANCE 4/8

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, 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 partenarial. 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.

La charte CHANTIER école, un projet politique

CHANTIER école est un mouvement citoyen, porteur d'un projet de transformation sociale et de solidarité sur les territoires. CHANTIER école, réseau des entreprises sociales apprenantes, s'engage à mettre en œuvre les principes suivants aux niveaux local, national, international.

► La solidarité avant tout

Les entreprises sociales apprenantes recherchent les actions, les productions, les projets et affirment des positions, susceptibles de déclencher et de développer de la solidarité sur leur territoire. Conscientes de la domination du marché dans l'économie, elles privilégient la solidarité. Au cœur d'un environnement interdépendant, les entreprises sociales apprenantes ne se limitent pas aux seuls cadres réglementaires, elles agissent en solidarité avec des gens, dans leur singularité, et avec des partenaires publics et privés dans l'accomplissement de leurs missions. Elles estiment que la solidarité avec tous les acteurs du territoire adopte la forme d'une coopération durable dont il est nécessaire de prendre le risque.

► Le travail de chacun dans une œuvre collective

Les entreprises sociales apprenantes considèrent que toute activité humaine doit contribuer à une œuvre individuelle ou collective. La contribution de tous à un travail créatif est une condition pour que chacun s'estime, se libère et trouve sa place. Les entreprises sociales apprenantes s'efforcent de faire émerger chez les salariés et les stagiaires, les talents, les désirs, les disponibilités et les compétences qui leur permettront de trouver la forme et l'objet de leur contribution à l'activité de leur territoire.

► L'accompagnement dans le travail permet aux salariés de construire leur trajectoire de liberté.

Les entreprises sociales apprenantes cherchent à promouvoir les activités économiques d'utilité sociale, quelles que soient leurs formes. Elles optent pour celles qui améliorent l'environnement, favorisent le mutuel et la rencontre, développent une richesse culturelle. Elles soignent la qualité des relations de travail, contribuent à l'innovation sociale et inventent de nouveaux métiers.

► La démarche apprenante

Les situations, les missions, les activités d'une entreprise sociale apprenante sont nécessairement des occasions de formation. Les entreprises sociales apprenantes mettent en œuvre des temps d'apprentissage en situation de production et réhabilitent le plaisir d'apprendre. Elles posent comme principe d'expérience que, dans les situations de travail, chacun a quelque chose à enseigner et quelque chose à apprendre : le processus d'apprentissage est toujours réciproque. Elles développent la capacité de discernement et de jugement des salariés sur le travail.

► Le recours permanent à la démocratie

Les entreprises sociales apprenantes inventent des formes de participation qui permettent à tous d'être acteurs. Elles multiplient les occasions de débats et sont convaincues de leurs richesses. Les entreprises sociales apprenantes mettent en œuvre des débats internes entre toutes les parties prenantes. Les orientations de leur réseau national sont le produit d'un débat construit avec l'ensemble des acteurs. Les entreprises sociales apprenantes contribuent ainsi à défendre la nécessaire démocratie permanente. Elles s'expriment toujours dans ce contexte.

► Les territoires, la proximité et le bien commun

Les entreprises sociales apprenantes se fixent des territoires d'intervention économique, des territoires de projet social, des territoires de déplacement, des territoires de partenariat efficace. Les entreprises sociales apprenantes composent avec les variations et la multiplicité de leur territoire d'implantation. Elles ont à cœur de contribuer au développement des territoires dans lesquels elles agissent. Elles considèrent que l'objectif du territoire ne se limite pas à l'augmentation de la richesse économique, mais qu'il est pluriel. Le territoire comprend et organise la production de richesse, la variété culturelle, la qualité de l'habitat, la bonne santé, une éducation partagée, un environnement sain, des modes de partage et surtout la prise de pouvoir des habitants sur leur vie. Les entreprises sociales apprenantes considèrent que le développement est l'invention continue des manières de vivre ensemble.

Présentation du contexte national : FRANCE 5/8

Les chiffres clés de 2020

739 Adhérents

dont 35 personnes physiques

1 300 Ateliers et chantiers d'insertion

conventionnés dans le réseau

15 912 ETPI

soit entre 35 000 et 39 000 salariés en parcours

5 985 ETP permanents



Présentation du contexte national : FRANCE 6/8



Les entreprises sociales apprenantes considèrent que toute activité humaine doit contribuer à une œuvre individuelle ou collective. La contribution de tous à un travail créatif est une condition pour que chacun s'estime, se libère, trouve sa place.
Extrait de la charte de CHANTIER école



Présentation du contexte national : FRANCE 7/8

La démarche pédagogique et le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « Salarié Polyvalent » du réseau CHANTIER école

« Le chantier-école est une démarche pédagogique spécifique qui, à partir d'un support de production grande nature, utile à la collectivité, a pour but la progression des personnes ». En chantier-école, les salariés se voient proposer immédiatement des tâches professionnelles concrètes, représentatives de métiers, afin de répondre aux objectifs de production du chantier.

Tout en poursuivant les objectifs de production, la démarche pédagogique consiste à rendre ces situations professionnelles apprenantes en permettant aux salariés, en plus d'acquérir des savoir faire professionnels, de poursuivre des objectifs pédagogiques d'acquisition de savoir de base et de comportement.

L'ancrage dans la réalité professionnelle, rend les situations formatives plus mobilisatrices, plus motivantes pour les adultes, en donnant un sens aux apprentissages de base que les situations professionnelles génèrent. Ainsi, en chantier-école, chaque tâche professionnelle peut donc être un prétexte pour organiser et accompagner une séance d'apprentissage.

Pour faciliter les apprentissages puis l'évaluation des acquis en situation de travail, CHANTIER-école a développé une ingénierie pédagogique qui a conduit à l'élaboration de 4 types d'outils pour mieux répondre aux exigences de la formation des salariés en insertion :

- 1 Des référentiels traduits en « livret de suivi », indispensable pour le repérage, l'évaluation et l'attestation des acquis.
- 2 Des « guides d'apprentissage » pour accompagner les salariés dans l'acquisition de comportements et de connaissance de base par la réalisation des tâches professionnelles.
- 3 Des « fiches d'expérience professionnelle » pour accompagner les salariés dans l'expression et la valorisation de leurs acquis.
- 4 Des supports « d'attestation de compétences professionnelles », signés par les employeurs, pour faciliter la synthèse et la formalisation des compétences acquises en situation de travail.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « Salarié Polyvalent » de la branche des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Création de la branche professionnelle des Ateliers Chantiers d'Insertion (février 2013), à partir de l'ingénierie proposée par CHANTIER école, le Certificat de Qualification

Professionnelle (CQP) Salarié Polyvalent (SP) est une expérimentation menée depuis mars 2013 par CHANTIER école, en qualité d'organisme certificateur. A ce titre, il monte un « dispositif mutualisé national » au profit de ses adhérents, en partenariat avec OFESA (Organisme de formation des Entreprises Sociales Apprenantes).

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est accessible à tous les salariés polyvalents dont les structures relèvent de la branche des ACI et souhaitant faire reconnaître leur maîtrise d'un socle de compétences en matière de savoirs de base, savoir être, savoirs procéduraux et professionnels liés à une ou des situation(s) de production. Pour favoriser l'accès au CQP Salarié Polyvalent, une formation adaptée aux besoins de chaque salarié est mise en place dans une triple alternance intégrant des temps de formation en situation de production, des temps de formation en salle et une période d'immersion en entreprise.

Certification reconnue et inscrite dans la liste officielle de la branche professionnelle des ACI, les temps de formation peuvent bénéficier d'un financement par l'OPCA Uniformal. Une évaluation continue des progressions, est consignée dans un livret de suivi intégrant compétences clés (savoirs de base et comportements attendus pour la réussite du parcours) et compétences professionnelles liées au support de production. Cette évaluation continue participe à la constitution d'un dossier preuve, présenté à un jury et complété par une épreuve en situation de production. Organisme certificateur : CHANTIER école.
(<http://www.chantierecole.org/>)

Descriptif du CQP



Présentation du contexte national : FRANCE 8/8

➔ Formation des adultes aux Compétences Clés : comment s'applique la directive UE de 2006 sur les CC et les suivantes ?

Suite aux recommandations du Parlement européen et conformément aux orientations du Code du travail, une formation aux compétences fondamentales, le programme « compétences clés », a été créée en France en 2009 (encadrés 1). Ce nouveau programme a réuni les dispositifs d'insertion, de réinsertion et de lutte contre l'illettrisme (IRILL), les ateliers de pédagogie personnalisée (APP) et l'initiation à la navigation sur internet (NSI) qui existaient jusqu'alors. Le programme « compétences clés » vise à maîtriser une ou plusieurs des cinq compétences fondamentales suivantes : la compréhension et l'expression écrites, les compétences de base en mathématiques, sciences et technologies, la communication en anglais, la bureautique et internet ainsi que l'aptitude à développer ses connaissances. Il s'adresse en particulier aux personnes qui ont besoin de développer leurs compétences fondamentales pour concrétiser leur projet d'insertion professionnelle. Le stagiaire qui souhaite suivre la formation « compétences clés » s'adresse à Pôle emploi, une mission locale, une permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) ou à Cap emploi (2), et celui-ci lui prescrit la formation « compétences clés » (Dares Analyses, Juillet 2013, N° 044).

➔ CléA

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux considèrent que l'élévation du niveau de qualification de la population salariée française est essentielle pour sécuriser les parcours professionnels et développer la compétitivité des entreprises. Cette élévation doit s'appuyer sur un socle qui a été défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 comme étant « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Le certificat CléA est directement issu de ce socle (<https://www.certificat-clea.fr/le-dispositif-clea/du-socle-a-clea/>).

➔ Qu'est-ce que le socle de connaissances et de compétences professionnelles ?

Le socle est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences qu'il est utile de maîtriser pour favoriser son insertion professionnelle. Il est évalué dans un contexte professionnel et sert de base à la formation professionnelle. Il faut au moins acquérir ces connaissances pour pouvoir se former à autre chose. Le socle de connaissances et de compétences couvre 7 domaines :

- ▶ Savoir communiquer en français
- ▶ Savoir utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématiques
- ▶ Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- ▶ Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- ▶ Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- ▶ Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- ▶ Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires.

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres. Ces formations permettent d'obtenir une reconnaissance de ces acquis. 2 modules complémentaires peuvent s'ajouter au socle de connaissances et de compétences professionnelles : l'un pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification, l'autre pour l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. (<https://www.service-public.fr/>)

➔ Le Référentiel Compétences Clés en Situation Professionnelle (RCCSP)

Proposé par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), le référentiel CCSP adopte une visée résolument professionnelle : il a été bâti en prenant appui sur l'observation des situations de travail et non sur une définition, à priori, des connaissances académiques qui faciliteraient l'exercice d'une activité. Il identifie les compétences clés en situation professionnelle, c'est-à-dire qu'il s'efforce de faire le lien entre des capacités de base d'une personne et leur mise en œuvre dans le contexte du travail.

Cet outil est utilisé par plusieurs plates-formes de positionnement des personnes en situation d'illettrisme. Il est aussi utilisé par les branches professionnelles qui adaptent le référentiel au contexte professionnel propre à leur secteur d'activité. Ce Référentiel vise à croiser les outils d'analyse du travail en termes de compétences avec les outils de l'analyse de la formation aux savoirs de base (parfois appelés savoirs fondamentaux). Les compétences liées à un emploi y sont donc décrites comme la réalisation d'activités qui répondent à des critères précis et qui mobilisent des capacités professionnelles, des savoirs généraux et des savoirs appliqués.

(<https://www.gref-bretagne.com/Publications/Orientation-et-formation/Competences-cles/Competences-de-base-notions-reperes-et-dispositifs>)

Présentation du contexte national : HONGRIE 1/2

→ Histoire du secteur

Le concept et le « phénomène » de l'entreprise sociale et de l'entrepreneuriat social sont assez nouveaux en Hongrie. Leur émergence découle de l'influence d'organisations non gouvernementales internationales et de fondations (Ashoka, NESST). Cependant, avant que ces organisations de développement et de soutien aux publics « désavantagés » n'apparaissent en Hongrie, certaines traditions nationales existaient déjà et ont fourni leurs racines aux entreprises sociales.

Il s'agit notamment de la société civile, du secteur non lucratif et philanthropique, philanthropique et de la tradition associative nationale, des coopératives en particulier (les coopératives sociales), mais aussi des entreprises « classiques » mais socialement responsables, ainsi que des initiatives religieuses.

- Les fondations agissent principalement dans le domaine de l'éducation, de l'aide sociale et la culture, alors que les associations s'investissent davantage dans le domaine des loisirs, des sports et la culture.

- Les entreprises à but non lucratif agissent dans les domaines de la culture, l'éducation, la protection sociale et le développement communautaire et économique.

- Les entreprises sociales à but non lucratif participent de l'aide sociale, l'éducation et les soins de santé.

- Dans le cas des coopératives sociales, les domaines d'activités les plus fréquents regroupent : manufacture, agriculture, sylviculture et pêche ; commerce, réparation de véhicules ; service administratif.

L'État soutient financièrement le développement des initiatives de l'Économie sociale et des entreprises sociales grâce à des programmes, via le budget national ou des subventions européennes. Récemment des gouvernements locaux eux-mêmes ont participé à la création d'entreprises sociales.



→ Contexte législatif actuel s'appliquant aux Entreprises sociales

Le paysage des entreprises sociales hongroises surprend par la disparité de formes juridiques, de sources de revenus, de domaines d'activité, de caractéristiques du travail, de modèles de gouvernance et de répartition régionale. Il n'y a pas une définition ou une forme juridique commune à l'ensemble des entreprises sociales.

Nous manquons donc de données pour estimer le nombre et le type d'entreprises sociales existant sur le territoire, malgré l'existence d'un office central de statistique hongrois (HCSO) incluant dans le secteur de l'entrepreneuriat social.

Les entreprises dites sociales ont également recours à des sources diversifiées de financement qui reposent sur le soutien de l'État-central ou municipal (y compris le financement statutaire ou fondé sur des subventions), les revenus des activités de soutien privé ou d'utilité publique (y compris les contrats fourniture de biens et / ou services spécifiques de l'État), ou encore leur activité commerciale. Elles opèrent le plus souvent en Hongrie centrale et dans la capitale (à l'exception des coopératives sociales). La part de ces organisations dans le PIB national - sans compter les coopératives sociales s'élève à environ 2,1 %.

En fonction de la forme juridique et des choix opérés par les fondateurs des organisations, des différences significatives peuvent être observées. Les entreprises à but non lucratif et les organisations avec des fondateurs publics sont majoritaires dans le secteur (en nombre de salariés et chiffre d'affaires).

Les entreprises sociales tirent principalement leurs ressources de leur activité, complétées, avec un taux variable, par des aides de l'État.

Elles perçoivent peu de fonds privés, contrairement aux associations et fondations, qui en tirent la plupart de leurs ressources.

→ Difficultés et enjeux auxquels sont actuellement confrontées les entreprises sociales

Aucune définition de l'entreprise sociale ne fait actuellement consensus dans l'écosystème hongrois.

Aucune loi spécifique ne régit les entreprises sociales, qui peuvent revêtir toutes sortes de formes juridiques.

La législation prévoit pour les différentes formes juridiques mentionnées ci-dessus un statut d'utilité publique, qui peut leur donner droit à différents avantages fiscaux.

Présentation du contexte national : HONGRIE 2/2

Ces dernières années, l'intérêt pour le secteur a augmenté, des réseaux et fédérations créés par des entreprises sociales sont apparus et tentent d'exercer un lobbying auprès des pouvoirs publics, mais la coopération stratégique entre les divers acteurs doit encore se développer.

De nouveaux programmes de financement ont également vu le jour, pourtant, ces développements ne font pas partie d'un plan d'action à long terme porté par les pouvoirs publics, et les entreprises sociales continuent de manquer de viabilité financière.

Ces dernières années, la tendance à la centralisation par l'Etat a fait naître de nouvelles réglementations qui diminuent l'autonomie des coopératives sociales, et exercent une forme de stigmatisation des organisations indépendantes de la société civile, ce qui laisse présager, pour les prochaines années, de nouveaux défis à soulever pour ces dernières.

Formation des adultes aux Compétences Clés : comment s'appliquent les directives de l'Union européenne?

Le gouvernement hongrois a adopté la stratégie nationale hongroise d'inclusion sociale II, la stratégie-cadre de la politique d'apprentissage tout au long de la vie, la stratégie de développement de l'enseignement public et la stratégie à moyen terme contre les sorties du système scolaire sans qualification. La stratégie porte sur les domaines suivants :

- ▶ L'apprentissage tout au long de la vie,
- ▶ L'adaptation croissante aux besoins individuels de l'apprenant,
- ▶ Susciter la motivation à apprendre, donner une seconde chance,
- ▶ Développer les compétences et les capacités en fonction des besoins et des caractéristiques d'âge,
- ▶ Améliorer l'équilibre entre les possibilités et les besoins d'apprentissage,
- ▶ Diffuser un nouvel apprentissage et une culture pédagogique innovante.

La stratégie a trois objectifs globaux :

1 Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, améliorer l'accessibilité à la formation

- ▶ Améliorer les chances d'apprentissage des personnes défavorisées, en favorisant leur accès aux opportunités d'apprentissage et en augmentant leur participation.
- ▶ Améliorer l'employabilité des personnes défavorisées et leur intégration sur le marché du travail par l'éducation, la formation et l'apprentissage.
- ▶ Améliorer les chances des jeunes sortant du système scolaire sans qualification, des décrocheurs et des jeunes « NEETs » (ni en formation, ni en emploi) avec des programmes motivants.
- ▶ Démultiplier les possibilités d'apprentissage non formel et informel, l'apprentissage en ligne, l'apprentissage sur le lieu de travail.

2 Consolider l'apprentissage tout au long de la vie dans le système d'éducation et de formation dans l'apprentissage des adultes

- ▶ Consolider la formation aux compétences de base et aux compétences clés dans les écoles pour la petite enfance.
- ▶ Développement professionnel des enseignants et formateurs.
- ▶ Sécuriser la relation entre formation professionnelle et économie, développer la formation pratique.
- ▶ Adapter l'offre et la spécialisation des filières d'enseignement supérieur en fonction des besoins de l'économie.
- ▶ Amélioration de l'efficacité de la formation des adultes et développement d'un système d'appui à la formation ciblée des adultes.

3 Visibilité et reconnaissance de la valeur et des résultats de l'apprentissage.

- ▶ Développer les dispositifs permettant de redonner l'envie d'apprendre l'envie d'apprendre,
- ▶ Développer et garantir la qualité des apprentissages,
- ▶ Améliorer la transparence, l'interdépendance et la structuration des parcours d'apprentissage, et la reconnaissance des connaissances et compétences précédemment acquises
- ▶ Accompagner la construction des projets professionnels et le suivi des carrières.

Présentation du contexte national : PORTUGAL 1/4



Histoire du secteur

About the professional insertion sector of people in situations of vulnerability in Portugal :

► 1974 - Late birth and in counter-cycle with the Welfare state

: Only after the dictatorship, at the same time as the development of Welfare state, professional insertion sector was introduced in Portugal. The Portuguese Constitution of 1976 defended and recognized the citizenship rights of people with disabilities, through Article 71, which says that :

- “1. Citizens with physical or mental disabilities fully enjoy their rights and are subject to the duties enshrined in the Constitution, with the exception of the exercise or fulfillment of those for whom they are disabled;”
- “2. The State is obliged to carry out a national policy for the prevention and treatment, rehabilitation and integration of citizens with disabilities and support for their families, to develop a pedagogy that sensitizes society as to the duties of respect and solidarity with them and to assume the responsibility for the effective realization of their rights, without prejudice to the rights and duties of parents or guardians.”
- “3. The State supports organizations of citizens with disabilities.” - the latter was added only in the 1982 review.

► 1980s - Poor social policies and especially for people with disabilities

: in 1979, there was a Minimum Scheme for Social Protection, the result of the creation of the National Health Service and a unified, decentralized and participated Social Security System. In 1984, was published the Framework Law of Social Security (Law nº28/84), guaranteeing social protection for people with a lack of means of subsistence. In 1986, employers that enter into employment contracts for an indefinite period with people with disabilities have the right to a reduction in the contribution rate (Law nº 299/86). In the lately 1980s, the Framework Law for Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities (Law nº9/89) entered into force, establishing an integrative framework within the scope of disability issues, despite still following the biological paradigm. In conclusion, first big policies (mainly social policies) in this sector were directed to PcDI.

► 1980s / 1990s - European guidelines - active policies :

VET, Minimum Income, WISEs The WISEs (Work Integration Social Enterprises) aim to insert socially and professionally disadvantaged people in the face of the labor market, through the development of a productive activity in a real context. WISEs were stimulated by public authorities, in a top-down logic; for example in technical and financial support for WISEs as a measure of active employment policy (Law nº348-A/98).



In the 1980s, resulting from the experiences of France and Belgium, also in Portugal the focus was on the employability of people with disabilities. The model of Sheltered Employment was introduced in 1983 (Law nº40/83) and alongside the Law nº247/89, which came to stipulate support and incentives for the employment of people with disabilities, providing technical and financial support to promoters of rehabilitation and professional integration programs of people with disabilities in the open market or sheltered employment, were important measures in support to people with disabilities. Later in 1996 (Law nº104/96), the Social Labour Market was instituted. This initiative created a set of programs and measures that aim to reinforce effectiveness in combating poverty and social and professional exclusion of groups in situations of vulnerability. Only at this point is set up a political discourse and an architecture of active inclusion measures configured for these vulnerable groups. Another policy regarding european guidelines is the Guaranteed Minimum Income. It was established in 1996 (Law nº19- A/96), with the purpose of fighting the most extreme forms of poverty and social exclusion, through the combination of income redistribution with active inclusion policies.

► **2000s - Adult training and qualification** : This investment, whether through Aprendizagem ao Longo da Vida - ALV (Lifelong Learning) or Educação e Formação de Adultos - EFA (Adult Education and Training), are recent phenomena that have allowed us to distance ourselves from the point of view of the 1980-1990s, focused on literacy and back-to-school education. With the encouragement of Euro-

Présentation du contexte national : PORTUGAL 2/4

pean funding, measures were taken to solve the problem of under-certification of the adult population as well as the gap in certified qualifications when compared to European data. The Recognition, Validation and Certification of Competencies - RVCC (later called Iniciativa Novas Oportunidades - INO (New Opportunities Initiative)), service was created, which values the qualifications acquired by the person throughout their personal and professional path.

► **2010s - Crisis and austerity policies; end of WISEs** : The economic crisis called into question the previous model and in terms of EFA the impact of the certifications obtained was low on employability, except for the existence of Formação Modular Certificada - FMC (Certified Modular Training). Currently, the government program is called Qualifica Program, which, among other proposals, until the present year intended that 50 % of the population had completed secondary education (12 years) and 40 % of the population between 30-34 years completed a higher education course. There has been a political focus on social business that also ends up including initiatives related to the employability of vulnerable publics, but which is not specific. For example, EEA Grants fellowships have specific call for applications aimed at empowering vulnerable groups.

Contexte législatif actuel s'appliquant aux Entreprises sociales

Portuguese law does not recognize the legal concept of social enterprise. What we have are initiatives for the professional insertion of people in situations of vulnerability, as shown in the Portuguese case studies. There is not exactly a business model, as perceived in a social enterprise. Unlike social enterprises, the social object of these initiatives is the insertion in the labor market and only in a second plan to contribute to the satisfaction of social needs and to local development.

The initiatives of professional insertion take shape from the action of Social Economy Organizations (SEO's), which are governed by the Framework Law of Social Economy of 2013. This legislation regulated the entire sector, bringing together the families of the Social Economy such as : cooperatives, mutual associations, foundations, misericórdias (mercies), private institutions of social solidarity (Instituições Particulares de Solidariedade Social - IPSS), associations of local development (ADL) and other associations with altruistic purposes. We must bear in mind that the emergence of the Social Economy in Portugal is linked to 3 moments : the action of the Catholic Church (assistentialism), the tradition of mutuality and self-help and political control. A highlight for the particular case of IPSS with strong links to religion

since its inception, which despite having their own legal concept, function as a delegation of the social function of the State and therefore largely depending on its funding. The autonomy of these institutions depends on economic independence and the ability to generate resources, which in practice corresponds to a very small capacity. Therefore, they translate a very specific relationship between the State and a business organization, as it is a privatization of a service that would initially be public.

There is a high degree of institutionalization and close proximity to the State and its mechanisms of social protection, so the Cooperative António Sérgio for the Social Economy (CASES) is the regulatory body for the sector, representing the Social Economy and being an interlocutor of the State. CASES fully follows the Framework Law, which is why concepts of social enterprise or solidary economy are not adopted in its official speech. There is a difference between the practices of SEO's and the real recognition of them.

About social economy data, according to the last Social Economy Satellite Account in 2016, there were 71885 Social Economy entities that generated 3.0 % of the national Gross Value Added (GVA), corresponding to 5.3 % of remunerations and 6.1 % of the paid employment in Portugal. Of these values, the role of Associations with altruistic purposes stands out, which correspond to almost 93 % of the entities. Regarding the composition of the Social Economy sector, 46.9 % of entities with cultural, communication and recreational activities stand out; although the highest percentage of GVA and paid employment is related to health and social services, due to the high weight of IPSS in complementing public services in these areas. In quantitative terms, there are more in the North and Center; however when related to the number of inhabitants of the region, Alentejo and Açores have 10 and 9 entities, respectively, per 1000 inhabitants.

Difficultés et enjeux auxquels sont actuellement confrontées les entreprises sociales

In addition to the lack of an adequate legal framework for these professional insertion initiatives, the field of socio-employment insertion of people in situations of vulnerability itself is poorly structured, when compared to other countries, namely at European level. In fact, in Portugal, we can say that the area of professional insertion of people in situations of vulnerability is poorly structured, given the shortage of :

- Legislative contributions;
- Ineffectiveness of specific social policies;
- Specific training for the job of monitoring unemployment, underemployment and precariousness of specific groups of the population;

Présentation du contexte national : PORTUGAL 3/4

- Studies on the follow-up work of people in situations of vulnerability;
- Methodological guidelines for the work of professionals with regard to the practices of monitoring people in situations of vulnerability;

Présentation du Partenaire : AS3S

Founded in 2006, Association A3S is a non-profit association of Research and Development (R&D), created as a result of a collective project of individuals. Our intervention has mostly focused on the North of Portugal and has started a path of internationalisation since 2012.

Our mission is the promotion of social entrepreneurship and the development of social and solidarity economy, seeking to contribute to the consolidation of fairer, equitable, participatory, inclusive and sustainable development alternatives.

Over the years, A3S has focused on building flexible solutions, adapted to the identified needs and requests, on the participation of stakeholders and on the guidance for results with goals of continuous improvement of the organisational, communitarian and individual performances.

Our activity focuses on the empowerment of individuals (leaders, volunteers, workers, target audiences) and organisations of social and solidarity economy, as well as the general population (youngsters and communities). We promote reflection, debate and citizen mobilisation, facilitate networking and act as an enabler of social transformation. A3S has the status of NGDO (Non-Governmental Development Organisation) and is a certified trainer by DGERT - General Directorate for Employment and Labour Relations.

In fulfilling its mission, A3S develops activities of research-action, consultancy and evaluation, training and networking in areas such as : socio-occupational insertion of people in situations of vulnerability, organizational qualification, inclusion by the arts, cooperation and development.

Formation des adultes aux Compétences Clés : comment s'appliquent les directives de l'Union européenne?

Panorama des dispositifs, acteurs et offres. Mise en évidence d'éventuelles lacunes au regard des besoins de la population

Competences for lifelong learning :

The latest European Union (EU) directive on key competences for lifelong learning dates back to May 2018 and is an update to the 2006 directive. Today, it is necessary a broad set of competences to find fulfilling jobs and allow citizens

to be independent and engaged. As in the categories that define learning outcomes in the European Qualifications Framework (EQF), here too, knowledge, skills and attitudes are seen as an important factor in the growth of the EU's capacity for innovation, productivity and competitiveness.

In this regard, the directive on the eight key competences for lifelong learning adopted in 2018 is an important step towards keeping up with the growing complexity of the world of work. All key competences are equally important and are developed throughout life through non-formal, formal and informal education in different environments including family, school, workplace, among others. The key competences are as follows : 1. Literacy ; 2. Multilingual ; Mathematical and competence in science, technology and engineering; 4. Digital ; 5. Personal, social and learning to learn ; 6. Citizenship ; 7. Entrepreneurship ; 8. Cultural awareness and expression. For each key competence, the directive describes it and indicates the essential knowledge, skills and attitudes.

In Portugal, the designation adopted involves basic skills or competencies from a life-long training perspective. The focus on key competences has been greater since 2009, when educational reforms were carried out; although it has been present in national legislation for secondary general and for vocational education and training (VET) since 2001.

In Portuguese adaptation, the key competences are as follows :
1. Communication in the mother tongue ; 2. Communication in foreign language ; 3. Competences in maths, science and technology ; 4. Digital competence ; 5. Learning to learn ; 6. Interpersonal, intercultural and social competences and civic competence (citizenship) 7. Entrepreneurship ; 8. Cultural Expression.

Most key competences are implicitly present in VET curricula such as communication in mother tongue and foreign language or maths, science and technology. Learning to learn and cultural expression are implicit, while interpersonal, intercultural and social competences, as well as citizenship or entrepreneurship belong to only a few modules. Recognition, validation and certification of competences (RVCC) courses allow adults with a lack of compe-



Présentation du contexte national : PORTUGAL 4/4

tences to complete Education and Training for Adults (EFA) programs and modular courses, obtaining an officially recognized qualification. Since 2006, the referential for key competences guides and structures the RVCC supporting the design of learning pathways for adults based on three major competence profiles : 1. Citizenship and professionalism ; 2. Society, technology and science ; 3. Culture, language and communication competences.

Despite the inclusion in the education and training curricula, the key competences assume different designations as of the established by the EU. In the 2018 directive, each competency is described in detail and the expected knowledge, skills and attitudes are indicated; but at no time specific guidelines are given on how to implement them in national curricula. The courses are structured in such a way that students identify the missing skills and are assisted in the process of validation and recognition of them.

Since the NQF is based on the approach of learning outcomes, which is also organized through knowledge, skills and attitudes to designate each level of learning, it is necessary to clarify the adaptation of the European reference to the national context and greater uniformity between the different national education and training subsystems.

Adult education and training (Qualifica program) :

In the last decades, Portugal has made a great effort to increase the qualifications of its population and thus reduce the gap in relation to the most developed countries in Europe. Despite efforts, the figures show that 47.8 % of the population (PORDATA, 2019), between 25 and 64 years old, has a lower level of qualification than secondary education. The National Qualifications System (NQS) aims to promote the generalization of secondary education as the minimum education of the population and the instruments necessary for its implementation. If, on the one hand, it is mandatory for school-age youth to finish 12th grade or attend school until they are 18 years old; on the other hand, for adults it is necessary to increase their basic training, generating the personal and professional skills referred to in the previous chapter.

Concerning to adults, in 2016 the Qualifica Program was launched, which bases its strategy on an integrated qualification of educational and training responses, involving a wide network of operators. Its general objective is to improve the

general qualification of the population and improve their employability. Until 2020, 4 goals were defined : 1) ensuring that 50 % of the active population completes secondary education ; 2) achieving a 15 % adult participation rate in lifelong learning activities and 25 % in 2025 ; 3) 40 % of higher education graduates in the 30-34 age group and 4) expand the network of Qualifica Centres. At present, according to data from PORDATA for 2020, in the population residing in Portugal aged 15 or more, around 55 % have not completed secondary education. Regarding the target for the participation rate of adults, the absolute figures tell us that by the end of 2020, 567 632 people had signed up in the Qualifica Centres, of which 562 620 had obtained some type of certification (ANQEP, 2021). As for the goal of 40 % of higher education graduates, in 2020 it was 39.6 % (with a value of 47.3 % for women). Finally, the Qualifica Centres network is currently comprised of 310 centres, showing a real enlargement compared to the initial 241.

The Qualifica Program consists of three instruments : 1) the Qualifica Centres, 2) the Qualifica Passport and 3) the Credit System. Next, each of them is briefly described according to the language of the Qualifica Program itself.

- 1 « « Qualifica Centres are centres specialized in adult qualification, geared towards information, counseling and referrals for education and vocational training for adults aged 18 years and over who are looking for a qualification. » »
- 2 « « The Qualifica Passport is a (digital) instrument for guidance and individual registration of qualifications and competences, which allows not only to register the qualifications obtained by the adult throughout his life, but also to simulate possible qualification paths and organize the qualification pathway completed or to be completed (...) » »
- 3 « « The Credit System allows the attribution of credit points to qualifications included in the National Qualifications Catalog and also to other certified training, as long as they are registered in the Educational and Training Offer Information and Management System (SIGO) and comply with the quality assurance criteria in force. This system incorporates the principles of the European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET), favoring mobility within the European space. » »

PRÉSENTATION DES ENTREPRISES SOCIALES IMPLIQUÉES DANS LE PROJET AMTCC



Entreprises sociales impliquées : BELGIQUE



1/5

Jefar



Fiche d'identité

SCRL FS : Société Coopérative à Responsabilité Limitée à Finalité Sociale

Lieu : Liège, Belgique

Type(s) de public-cible :

- ▶ Travailleurs Défavorisés : demandeur d'emploi inoccupé, sans diplôme d'étude secondaire, plus une des conditions suivantes : 6 mois minimum d'allocations de chômage, sociales, de réinsertion ou aucun revenu. Agé de 18 à 24 ans, ou âgé de plus de 50 ans. Chef de famille monoparentale.
- ▶ Travailleurs Gravement Défavorisés : demandeur d'emploi inoccupé, sans diplôme de secondaire, 24 mois minimum d'allocations de chômage, sociales, de réinsertion ou aucun revenu



Composition de l'équipe de professionnels : 81 personnes :

- ▶ 65 aide-ménagères,
- ▶ 12 repasseuses,
- ▶ 1 chauffeur,
- ▶ 2 accompagnatrices sociales et
- ▶ 1 directrice

Parmi eux, 56 Travailleurs sont considérés comme gravement défavorisés selon les critères Région Wallonne.



Activités professionnelles

Décrire les activités de production de biens et/ou services exercées par le public-cible

- ▶ Nettoyage du domicile : laver le sol, les vitres, passer l'aspirateur,
- ▶ Repassage du linge dans un atelier de repassage
- ▶ Pour le livreur : faire la tournée pour le dépôt et l'enlèvement du linge à domicile



Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Les travailleurs de l'entreprise sont sélectionnés suivant une procédure de recrutement qui prend en compte la situation personnelle des candidats. L'entreprise engage avant tout des personnes fragilisées en vue de leur permettre de s'intégrer sur le marché du travail.

Les travailleurs sont engagés sous un contrat de travail à durée indéterminée. Ils exercent le métier d'aide-ménagère(e) ou repasseur(euse) tous les jours selon des heures qu'ils doivent prêter. Ils apprennent tous les jours de nouvelles choses (en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire) en fonction des expériences qu'ils vivent sur le terrain et ce en étant encadrés par les plus anciens.

Un plan de formations est proposé aux aides ménagères annuellement. Elles peuvent s'inscrire à différentes thématiques, néanmoins, certaines sont obligatoires pour les nouveaux travailleurs.

Un suivi psycho-social et technique des travailleurs est réalisé régulièrement par l'accompagnatrice sociale et le personnel encadrant afin de valoriser les progressions des travailleurs et de mettre en place des solutions en cas de difficultés.

Des documents écrits sont également donnés aux travailleurs dès le début du contrat et pour chaque thème abordé en formations (comme la communication par exemple ou les règles d'hygiène et de sécurité à respecter).



Entreprises sociales impliquées : BELGIQUE 2/5

Le Cortil



Fiche d'identité

Lieu : Neupré, Belgique

Type(s) de public-cible

Profil des personnes en insertion : Demandeurs d'emploi peu qualifiés (pas de diplôme secondaire supérieur), qui a plus de 18 ans, qui a un permis de séjour (le cas échéant), qui est inscrit comme demandeur d'emploi au Forem.

Âges des stagiaires en 2018 : 39 personnes de moins de 25 ans et 109 personnes de plus de 25 ans

Origines diverses : 73 belges, 74 étrangers

Difficultés de langue, qualification, dettes, logement, assuétude, santé mentale, alphabétisation,



Composition de l'équipe de professionnels :

2108 : dans l'Entreprise de Formation par le Travail, (EFT) il y avait 147 stagiaires en formation

Nettoyage : 26 • Parc et jardin : 53

Bâtiment : 24 • Horeca : 44

Personnes encadrants : plus en moins 30 personnes fixes

Profil : formateurs, assistants sociaux, employés administratifs et staff de direction



Activités professionnelles

Pour l'Entreprise de Formation par le Travail (EFT) :

Elle a un service, **Horeca** qui confectionne des sandwiches et des petites restaurations,

Le service **Espace vert** qui réalise des entretiens de parcs et jardin, abatage d'arbres, élagage, et un peu d'aménagement de jardin;

Le service du bâtiment s'occupe de travaux de rénovation, peinture, plafond, carrelage, électricité, sanitaire, maçonnerie, pose de revêtement de sol. Le dernier service propose du nettoyage en collectivité : nettoyage de bureau, des hôpitaux, maison de repos.

Le service « **nettoyage dans les collectivités** » qui s'occupe du nettoyage de bureaux, surfaces commerciales...

Pour le DÉFI (« Démarche Formation Insertion », il propose une formation en orientation professionnelle.



Histoire de la création

L'histoire du Cortil commence à la maison d'enfants Le Relais, située à Neuville-en-Condroz. Cette ASBL est une maison d'hébergement pour des jeunes de 3 à 18 ans qui encadre des enfants et adolescents en difficultés. En 1984, plusieurs éducateurs en charge du bien-être de ces enfants, dont Monsieur Hervé Samyn (aujourd'hui Directeur Général de Cortigroupe), constatent qu'un nombre croissant de jeunes adolescents, se retrouvent en décrochage scolaire et en inactivité. Afin de mettre un terme à cette situation, ces éducateurs décident de les occuper par de nombreuses activités

professionnelles de plein air : élevage de poules, création et culture de potagers, éclaircies de surfaces boisées, travaux manuels... L'objectif initial était de confronter les jeunes aux réalités de la vie. Les éducateurs constatent alors que bon nombre de jeunes retournent vite à l'école, alors que d'autres se passionnent pour les activités manuelles proposées. C'est ainsi que le CORTIL (corti = jardin en Wallon) voit le jour.

Aujourd'hui, le but du Cortil est de rendre les stagiaires acteurs de leur avenir professionnel et social afin qu'ils s'engagent soit vers un emploi durable et de qualité, soit vers une formation qualifiante.



Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Un demandeur d'emploi qui répond aux conditions de sélection citées plus haut, prend contact avec le service social de l'entreprise. Il attend qu'une place soit libérée dans la section qui l'intéresse : restauration, bâtiment, nettoyage ou espaces verts. Lorsqu'une place se libère, le candidat est vu en entretien par un accompagnateur social qui présente le dispositif de formation de l'EFT et qui fait signer le contrat de formation au stagiaire ainsi que le règlement d'ordre intérieur.

La formation peut durer 18 mois maximum. Elle comprend des heures d'apprentissage pratique sur le terrain et des heures de formations plus techniques dans le centre de formation qui appartient à l'EFT. La pratique s'apprend sur des chantiers réels avec la supervision d'un formateur. L'objectif étant que chaque candidat puisse acquérir de nombreuses compétences (techniques et sociales) afin d'obtenir un réel contrat de travail à la fin de la formation, dans une autre entreprise. Pour ce faire, chaque stagiaire est suivi par un accompagnateur social durant tout le cursus de formation. Des évaluations sont régulièrement organisées entre le formateur, le stagiaire et l'accompagnateur social afin de veiller à assurer les meilleures conditions d'apprentissage.

Dès qu'une personne quitte la formation pour une raison comme, la mise à l'emploi, abandonne pour des raisons médicales ou autres, une nouvelle personne réintègre la formation. Ce dispositif demande donc beaucoup d'adaptations en raison de la diversité des publics et des entrées permanentes.



Modèle économique

L'ASBL fonctionne avec 48 % de subventions (Région Wallonne) et 52 % de ventes et services.

Les stagiaires sont rémunérés 1 €/heure et nous intervenons dans les frais de crèche et de garderie.

Le personnel est rémunéré grâce aux subventions et au chiffre d'affaire. Les bénévoles ne sont pas rémunérés, le repas de midi leur est offert.

Entreprises sociales impliquées : BELGIQUE 3/5

Le trusquin Titre-service

→ Fiche d'identité

Lieu : Marche en Famenne, Belgique

Type(s) de public-cible

► **Le TD (travailleurs défavorisés)** remplit obligatoirement les 2 conditions suivantes : Être non titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou assimilé ou Être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé (DEI) au Forem

ET au moins une des 8 conditions suivantes : Bénéficie d'allocations de chômage, d'insertion, du R.I.S., d'une aide sociale ou d'aucun revenu depuis au moins 6 mois ; Est âgé de 18 à 24 ans ; Est âgé de plus de 50 ans ; Est chef de famille d'une famille monoparentale ; Fait partie du sexe sous-représenté dans un secteur ou profession dans lesquels le déséquilibre des sexes ; Est membre d'une minorité ethnique d'un Etat membre et a besoin de renforcer sa formation linguistique pour augmenter ses chances d'obtenir un emploi stable ; Est en reconnu comme porteur de handicap, Était en contrat d'insertion avant son inscription comme demandeur d'emploi.

► **Le TGD (Travailleurs gravement défavorisés)** remplit les trois conditions suivantes : Être non titulaire du CESS ou assimilé ; Être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé (DEI) au Forem ; Bénéficier d'allocations de chômage, d'insertion, du R.I.S., d'une aide sociale ou d'aucun revenu depuis au moins 24 mois

→ Composition de l'équipe de professionnels

- 1 directeur (mi-temps).
- 1 employée administrative (temps plein) + 1 employée administrative (mi-temps) et aide comptable (mi-temps).
- 1 accompagnatrice sociale (temps plein).
- 1 conseillère en prévention + brigadière en centrale de repassage (¾ temps).

→ Activités professionnelles

Travaux pouvant être effectués dans le cadre des titres-services :

- Nettoyage
- Repassage/petits travaux de couture
- Lessive
- Courses ménagères
- Préparation des repas
- Nettoyage des vitres

→ Histoire de la création

La SCRLFS TRUSQUIN Titres-Services est née en 2006 d'un développement de projet mené au sein de l'ASBL TRUSQUIN EFT depuis 2002. Elle est située à MARCHE-EN-FAMENNE et est active dans un rayon de 30 km.

Les membres fondateurs sont cette ASBL, l'ASBL FOYER LIMOHON et l'ASBL Compagnons de la Maison.

A l'époque deux activités se menaient en parallèle : taxi social et titres-services.

En 2010, les deux activités ont pris de l'ampleur et une scission d'activité est décidée.

TRUSQUIN Titres-Services pour l'activité aide-ménagères à domicile et centrale de repassage. LA LOCOMOBILE pour l'activité de taxi-social sur 19 communes.

De manière globale, ce développement traduit une volonté d'être acteur d'économie sociale sur notre territoire. Chaque projet en appelle un autre.

De manière plus spécifique, TRUSQUIN Titres-Services se veut créateur d'emploi mais également acteur du maintien à domicile pour une partie de sa clientèle plus âgée, isolée,... et vivant en milieu rural.

Les objectifs transversaux sont le bien être au travail, l'accompagnement dans les projets respectifs qu'ils soient professionnels ou non, la place à l'écoute et à la communication, la valorisation des compétences individuelles, un processus de décisions participatif de manière constante,...

→ Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

La première rencontre se réalise lors de l'entretien d'embauche avec le directeur. La motivation de la personne rencontrée constitue le facteur principal à l'embauche.

Puis, une 1^{ère} visite de l'entreprise est réalisée et une rencontre de l'équipe encadrante s'organise. Explication du fonctionnement de TRUSQUIN Titres-Services.

Un Coaching est mis en place lors des premières prestations du travailleur avec l'accompagnateur social de l'entreprise. Des formations sont programmées + un accompagnement avec la conseillère en prévention s'organise chez les nouveaux clients.

Le staff technique prend contact avec les clients et avec l'aide-ménagère un mois après la première prestation pour évaluer la réalisation du travail et ajuster si besoin.

Un rendez-vous avec l'accompagnateur social est prévu

Entreprises sociales impliquées : BELGIQUE 3/5

● ● ●
tous les trois mois. Des prises de contact téléphonique entre temps sont également effectuées si nécessaire.
Une auto-évaluation concertée est réalisée une fois par an.

→ Modèle économique

Le modèle économique est basé sur trois mécanismes :

Le système du titre-service créant un chiffre d'affaire client de 9 € de l'heure et 14 € de subsides de l'heure Les différentes aides à l'embauche dont principalement la mesure SINE

L'agrément entreprise d'insertion permettant principalement le financement de l'encadrement social. Au niveau du salaire :

L'ensemble du personnel est salarié.

Les barèmes et avantages des commissions paritaires « employés » et « Titres-Services » sont respectés. Certains avantages sont octroyés : chèques cadeaux, congés extra-légaux à 45 -50 -55 ans...

Vêtements de travail fourni, prise en charge des frais de déplacement...



Entreprises sociales impliquées : BELGIQUE 4/5

Proxiservice scrifs

Fiche d'identité

Lieu : Rue Jules Destrée 26, 7390 Quaregnon

Type(s) de public-cible

► **Le TD (travailleurs défavorisés)** remplit obligatoirement les 2 conditions suivantes : Être non titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou assimilé ou Être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé (DEI) au Forem

ET au moins une des 8 conditions suivantes : Bénéficie d'allocations de chômage, d'insertion, du R.I.S., d'une aide sociale ou d'aucun revenu depuis au moins 6 mois ; Est âgé de 18 à 24 ans ; Est âgé de plus de 50 ans ; Est chef de famille d'une famille monoparentale ; Fait partie du sexe sous-représenté dans un secteur ou profession dans lesquels le déséquilibre des sexes ; Est membre d'une minorité ethnique d'un Etat membre et a besoin de renforcer sa formation linguistique pour augmenter ses chances d'obtenir un emploi stable ; Est en reconnu comme porteur de handicap, Était en contrat d'insertion avant son inscription comme demandeur d'emploi.

► **Le TGD (Travailleurs gravement défavorisés)** remplit les trois conditions suivantes : Être non titulaire du CESS ou assimilé ; Être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé (DEI) au Forem ; Bénéficier d'allocations de chômage, d'insertion, du R.I.S., d'une aide sociale ou d'aucun revenu depuis au moins 24 mois.

Composition de l'équipe de professionnels

Organisation de l'entreprise : Deux directrices, une coordinatrice des plannings, une encadrante technique/conseiller en prévention, deux Accompagnatrices Sociales

Elle occupe actuellement 92 personnes dont 56 personnes défavorisées en insertion au sens du décret EI (c -a-d correspondant au public cible de la région wallonne).

Activités professionnelles

Travaux pouvant être effectués dans le cadre des titres-services :

- Nettoyage
- Repassage/petits travaux de couture
- Lessive
- Courses ménagères
- Préparation des repas
- Nettoyage des vitres

Histoire de la création

L'entreprise existe depuis plus de 20 ans. Elle est née de l'initiative de quelques syndicalistes Montois. Notre conseil d'administration est composé en majorité de membres de la CSC (la confédération des syndicats chrétiens).

Elle était constituée d'un service petits travaux qui comptait 8 ouvriers, 2 employés administratifs et un directeur. Ses activités principales étaient : jardinage, électricité, plomberie, peinture, tapissage, maçonnerie, déménagement.

En 2004, Proxiservice a étendu ses activités aux titres-services. Dans un premier temps, elle travaillait essentiellement sur la région de Mons-Borinage, pour se développer dans la région du centre quelques mois plus tard. Ce nouveau service est constitué d'aides à domicile qui ont pour tâches principales : le nettoyage, le repassage, les courses ménagères, les lessives, la préparation de repas et les petits travaux de couture aux domiciles des particuliers uniquement.

Le 15 juillet 2011, l'asbl s'est transformée en SCRL FS. Et le 25/11/2011, l'entreprise a reçu l'agrément « entreprise d'insertion ».

Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Le trajet d'insertion :

Avant l'engagement : Collaboration pour le recrutement avec :

Les missions régionales, Les centres d'insertion sociaux professionnels, Le Forem. Ensuite, un test est réalisé avec une aide-ménagère titulaire. Soit le test est concluant et il y a engagement direct : c'est l'aide-ménagère titulaire qui nous fait un retour de la prestation via un formulaire d'évaluation du test et en entretien. Soit mise en stage avec une ou plusieurs aide-ménagères titulaires : le/la stagiaire est suivi(e) par un Accompagnateur Social (AS) pendant la durée du stage : via des contacts téléphoniques et via un entretien. L'aide-ménagère titulaire fait un retour régulier à l'Accompagnateur Social par rapport au stage. Si la personne est engagée l'aide-ménagère qui a suivi le/la stagiaire devient « sa marraine ».

Participation de nos travailleurs dans le recrutement de futurs collègues

Au moment de l'engagement : La personne est reçue par la direction pour tout ce qui concerne les contrats, les docs

Entreprises sociales impliquées : BELGIQUE 4/5

sociaux, ... Ensuite elle est accueillie par son AS référent pour discuter de la mise au travail. Ensuite la personne est vue par la coordinatrice et l'encadrante technique pour tout ce qui concerne le planning, les check-lists des tâches des clients. Remise des coordonnées de la marraine.

Pendant la durée de son contrat : Une semaine ou deux après l'engagement : un entretien avec l'Accompagnateur sociale est organisé afin de réaliser le bilan professionnel de la personne. Pendant les premiers mois de l'engagement, la personne recevra le retour des clients concernant la qualité de ses prestations et son comportement en clientèle. Ces retours se font aussi tout au long du contrat lors de remplacements ou de nouveaux clients.

Formations : Chaque année un plan de formation est établi en fonction des souhaits de l'aide-ménagère et de ses besoins.

➔ Modèle économique

L'entreprise doit avoir une activité économique rentable, elle bénéficie néanmoins d'aide financière. l'entreprise reçoit des subventions liées à son agrément en tant qu'entreprise d'insertion (EI) Travailleurs : Par travailleurs défavorisés sur une période de 4 ans : 15000 €

Par travailleurs gravement défavorisés sur une période de 4 ans : 30000 € Avec une obligation de maintenir les travailleurs à l'emploi pendant 7 ans Accompagnateur social : 75000 € pour deux équivalent temps plein.

Entreprise : Mise en place des principes de l'économie sociale : 30000 € par an

Subventionnement lié à notre agrément titre-service : 23,86 € par heures prestées

Aide à l'emploi Plan SINE, délivré par la région wallonne : max. 500 €/mois ETP (Equivalent Temps Plein)

Les conditions SINE concernent un public qui a un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur maximum et qui est chômeur complet indemnisé (ou assimilé) depuis au moins 156 jours.



Entreprises sociales impliquées : BELGIQUE 5/5

Steppes Services



Fiche d'identité

Lieu : Liège, Belgique

Type(s) de public-cible

Beaucoup de femmes, sans diplôme parfois seule avec des enfants

► **Le TD (travailleurs défavorisés)** demandeur d'emploi inoccupé, pas de CESS, plus une des conditions suivantes : 6 mois minimum d'allocations de chômage, sociales, de réinsertion ou aucun revenu

âgé de 18 à 24 ans

âgé de plus de 50 ans

chef de famille monoparental

► **Le TGD (Travailleurs gravement défavorisés)** Travailleurs Gravement Défavorisés : demandeur d'emploi inoccupé, pas de CESS, 24 mois minimum d'allocations



Composition de l'équipe

192 professionnels :

Public fragilisé :

70 % de public fragilisé description de TD (très défavorisé) et TGD (gravement défavorisé):

Environ : 134 personnes du personnels sont considérées comme fragile en fonction de leur situation familiale, de leur état de santé, souvent sans diplôme, avec peu d'expérience professionnelle et ayant une durée de chômage d'au moins 6 mois



Activités professionnelles

Aide-ménagère à domicile et repassage en centrale de repassage



Entreprises sociales impliquées : FRANCE 1/6

Ateliers & Chantiers du Pays de la Mée



Fiche d'identité

Lieu : Châteaubriant, France

Type(s) de public-cible

A l'ACPM, les ACI organisent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation des salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. Peuvent être embauchées en ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les personnes sans emploi, difficulté sociale et professionnelle, notamment :

- ▶ Les jeunes de moins de 26 ans peu ou pas qualifiés. (public jeune de la mission locale avec un co-financement du Conseil Départemental);
- ▶ Les bénéficiaires de minima sociaux (Revenu de Solidarité Active, Allocation de Solidarité Spécifique et Allocation Adulte Handicapé).



Histoire de la création

L'A.C.P.M. existe depuis 1986. Si les valeurs fondatrices demeurent intactes, les objectifs, l'organisation, les partenaires et les moyens de l'A.C.P.M. sont en évolution permanente.

Le 27 novembre 1985, une réunion a lieu à Châteaubriant à l'initiative des assistantes sociales de la ville et des organisations caritatives. Il est question de créer une association regroupant les chômeurs pour qu'ils puissent « sensibiliser le plus de gens possible, mieux connaître les lois, faire entendre leurs revendications et propositions, s'organiser pour effectuer des travaux chez des entreprises ou des particuliers » mais aussi « se changer les idées, s'aider à sortir des problèmes financiers et moraux ». L'association sollicite les municipalités de Châteaubriant et des environs pour obtenir un local et une personne salariée. Le siège de l'association est alors au 5 rue des 27 Otages à Châteaubriant, chez Bernard Garel.

En 1986, les statuts sont officiellement déposés à la sous-préfecture et l'association naît sous le nom « Association de Chômeurs du Pays de la Mée ». Une difficulté apparaît très vite car, d'après ses statuts, l'A.C.P.M. n'est composée que de chômeurs et ceux-ci ont vocation à ne pas le rester, d'où un mouvement perpétuel des animateurs de l'association. L'ACPM recherche des compétences particulières pour la tenue des comptes, les tâches de conducteur de travaux, à travers des emplois pérennes qui assureront la continuité des missions de l'association.

1988: Obtention de l'Agrément Association Intermédiaire.

1990: Obtention de l'agrément Chantier d'insertion.

2018 : Obtention de l'agrément pour mettre en œuvre des parcours de formation visant le CQP de salarié polyvalent.



Composition de l'équipe de professionnels

14 salariés permanents: une directrice, une responsable administrative et financière, une accompagnatrice socio professionnelle, deux assistantes, un agent d'entretien, un coordinateur technique, quatre encadrants, deux assistantes techniques.



Activités professionnelles

Le Chantier d'Insertion de l'ACPM dispose d'un conventionnement pour accueillir 21 Equivalent Temps Plein en insertion sur deux supports d'activité : le bâtiment et les espaces naturels.

Bâtiment

- ▶ Peinture : préparation des supports, réalisation de peintures intérieures et extérieures
- ▶ Maçonnerie: Piquage et jointoiement, pose de parpaings, réalisation de murs en pierre, pose de pavés, réalisation de dalles béton, entretien de patrimoine bâti, réalisation de clôtures rigides, pose de portails et portillons
- ▶ Constructions en bois: Réalisation de passerelles bois, de petites charpentes, mobilier bois urbain, terrasses Bois, mobilier bois intérieur et extérieur

Environnement et Espaces verts

- ▶ Création de jardins ou d'espaces publics
- ▶ Aménagement d'espaces naturels et touristiques
- ▶ Entretien de zones naturelles sensibles (ZNS)
- ▶ Plantations paysagères et bocagères
- ▶ Clôtures agricoles et paysagères
- ▶ Entretien et aménagement de cours d'eau



Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

L'accompagnement socio-professionnel

La mission principale de l'ACPM est d'accompagner ses salariés vers l'emploi, la formation ou la retraite.

L'ACPM réalise régulièrement des entretiens d'objectifs avec ses salariés et les accompagne sur des questions périphériques à l'emploi et sur leurs projets professionnels ou de formation.

Les thématiques périphériques à l'emploi travaillées :

- ▶ La mobilité : passage du code de la route, du permis de conduire, aide à la mobilité sur le territoire...

Entreprises sociales impliquées : FRANCE 1/6

- La santé : bilan de santé, travail d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé...
- La situation administrative et financière
- Les solutions de garde d'enfant

L'accompagnatrice socio-professionnelle accompagne les démarches, motive dans l'action et outille les salariés dans leurs recherches d'emploi ou de qualification.

La formation

L'ACPM est une entreprise sociale apprenante. Le contrat de travail est un support à la formation. Chaque salarié est formé sur les savoirs de base ou sur des formations techniques en lien avec son projet professionnel. Le salarié peut bénéficier de formations en interne ou en externe sur des habilitations ou techniques particulières : CACES, habilitations électriques, HACCP...

Les formations proposées en interne sont les suivantes :

- Techniques de travail
- Sécurité : Sauveteur Secouriste du Travail (SST), Prévention des Risques Liés à l'Activité Physique (PRAP)
- Préparation au code de la route avant inscription en auto-école
- Ateliers Informatiques
- Gestion du budget
- Techniques de recherche d'emploi : Bilan personnel et professionnel, CV, Lettre de motivation, Entretien d'embauche, Périodes d'immersion en entreprise, Visites d'entreprises,...

Les salariés peuvent aussi bénéficier d'un parcours complet leur permettant de valider un Certificat de Qualification Professionnelle dit CQP « Salarié Polyvalent ».

Entreprises sociales impliquées : FRANCE 2/6

Etudes et Chantiers



Fiche d'identité

Lieu : siège : Le Mans, France

Chantiers d'insertion dans deux Régions (Bretagne, Pays de la Loire), répartis sur cinq départements

Type(s) de public-cible

Grâce à un travail directement lié à l'apprentissage de savoir-faire et à un accompagnement personnalisé, nous favorisons l'insertion professionnelle durable de personnes en parcours d'insertion. Ainsi, nous participons au développement local, tant économique que social.



Composition de l'équipe de professionnels

Ses chantiers d'insertion regroupent 20 équipes permanentes.

Chaque année, 350 personnes sont accueillies en contrat d'insertion et encadrées par 59 permanents (équivalents temps plein)



Activités professionnelles

Restauration de patrimoine bâti et second-œuvre

Restauration du petit patrimoine (calvaire, lavoir, fontaine, four à pain, chapelle, murs d'enceinte, etc.):

- ▶ Maçonnerie: cristallisation, piquetage, rejointoiement, pose d'enduits, réalisation de dalles
- ▶ Peinture
- ▶ Travail du bois: pose de bardage et plancher
- ▶ Travail de la pierre: création, restauration et entretien de murets
- ▶ Eco-construction, etc.

- Aménagement et entretien d'espaces naturels

- ▶ Aménagement: pose de bâches, clôtures, mobilier
- ▶ Entretien: plantation, paillage, arrachage de plantes invasives, gestion de haies bocagères
- ▶ Bucheronnage: abattage, élagage, éclaircies, main d'œuvre pour broyage et cordes de bois
- ▶ Création, entretien et aménagement de sentiers : passerelles, emmarchements, chicanes
- ▶ Cours d'eau : entretien et restauration



Histoire de la création

Études et Chantiers Bretagne et Pays de la Loire développe depuis 1962 un projet d'éducation populaire de volontariat inter-culturel en France et à l'étranger et un projet de lutte contre les exclusions.



Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

La formation tout au long du parcours d'insertion

L'association favorise la formation au sein des chantiers en s'engageant dès 2012, dans le dispositif « Socle de Compétences », financé par l'OPCA Uniformation et porté par le réseau national des ACI (Ateliers et Chantiers d'Insertion), CHANTIER école. Ainsi près de 168 salariés en parcours ont bénéficié de formations théoriques et en situation de production.

Ce dispositif a évolué et s'axe vers un véritable parcours sur des périodes de professionnalisation d'environ 250 heures (adaptées en fonction des besoins des salariés) pilotée par l'organisme de formation de CHANTIER école, OFESA. Ainsi les salariés bénéficient de formations dans les domaines des savoirs de base et des comportements attendus en entreprise, de l'informatique, en santé et sécurité au travail (SST et PRAP) et apprentissage technique en situation de production.

Fin 2013, études ET chantiers a obtenu l'agrément pour mettre en place le CQP Salarié Polyvalent, qui valorise et certifie les compétences polyvalentes et transférables acquises sur les différents chantiers.

Un travail important est fourni par le pôle Formation pour accompagner les encadrants techniques et animatrices socio-professionnelles, pour créer des outils de suivi et des outils pédagogiques, pour formaliser les formations dispensées, pour organiser les séquences de formation au sein des 2 régions. Des passerelles entre les différents pôles de l'association sont mises en place sur ce projet de structure comme par exemple, des formations sur les énergies (Voir Projet Européen CREST).



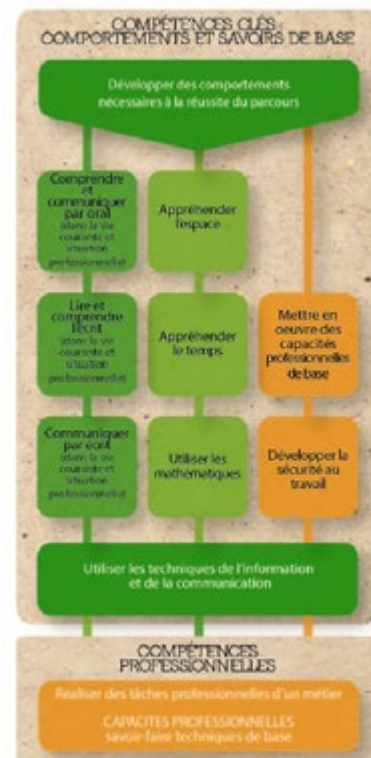
Entreprises sociales impliquées : FRANCE 2/6

En 2014, une grande majorité des équipes est entrée dans la dispositif de formation et 10 salariés ont été lauréats du CQP.

En 2015, la formation tout au long du parcours est proposée à l'ensemble des 377 salariés en parcours en Bretagne et Pays de la Loire.

- Le Certificat de qualification professionnelle « salarié polyvalent »

- Un diplôme qui reconnaît et valide les compétences acquises pendant le chantier d'insertion.
- Une formation théorique et pratique valorisant des compétences transversales et polyvalentes.
- Un parcours individualisé et une alternance entre apprentissages en situation de production, en salle, et période d'immersion en entreprise.



LE CQP VALIDE 4 MODULES DE FORMATION EN LIEN AVEC LA SITUATION DE PRODUCTION ET LA CONSTRUCTION DE PROJET PROFESSIONNEL.

C'EST QUOI LE CQP ?

- > Une certification des compétences transversales acquises pendant un parcours de formation théorique et pratique.
- > Un parcours individualisé,
- > Une **alternance** entre apprentissages en situation de production, en salle et en entreprise.

QUELLE DURÉE ?

- > Un parcours de formation de **150 à 300 heures** selon les besoins.

COMMENT ?

- > En **période de professionnalisation** sur une durée moyenne de 12 mois.
- > En **partenariat avec UNIFORMATION**, l'OPCA de la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

POURQUOI LE CQP ?

- > Acquérir des **capacités et des compétences en situation de travail**,
- > Valoriser des **savoirs de base** acquis pendant le parcours d'insertion,
- > Optimiser ses chances de retour à l'emploi.

QUELLE ORGANISATION ?

- > Une **évaluation continue** en début, milieu et fin de parcours des capacités et des compétences à valider,
- > La présentation d'un **dossier preuve** devant un jury lors d'un entretien individuel,
- > Une **épreuve en situation de production**,

QUELLES CONDITIONS ?

- > Avoir un **contrat de travail** à études ET chantiers.
- > Être **motivé** et avoir **envie de s'engager dans une démarche de formation**.

CONTENU

4 modules distincts et complémentaires

Module 1 : Acquisition des savoirs de base et comportements attendus en entreprise.

- Atelier communication orale et écrite,
- Atelier recherche d'emploi,
- Atelier gestion du budget, etc...

Module 2 : Utiliser les techniques de l'information et de la communication.

- Utilisation usuelle de l'outil informatique,
- Navigation sur Internet (recherche d'emploi, tâches administratives, etc...)

Module 3 : Développer la santé et sécurité au travail

- Formation Sauveteur Secouriste du Travail,
- Formation Prévention des Risques liés à l'Activité Physique,
- Mise en situation réelle.

Module 4 : Réaliser des tâches professionnelles d'un métier

- Développement des capacités professionnelles liées aux métiers pratiqués.

études ET chantiers S'APPUIENT SUR LES COMPÉTENCES MÉTIERS DE :

- OUVRIER DU PAYSAGE
- OUVRIER EN EXPLOITATION FORESTIÈRE
- AGENT D'ENTRETIEN DE L'ENVIRONNEMENT

- MAÇON DU BÂTIMENT
- PEINTRE
- AGENT DE PROPRETÉ URBAINE

• 2 SEMAINES D'IMMERSION EN ENTREPRISE

Entreprises sociales impliquées : FRANCE 3/6

idéal

Lieu : Narbonne, France



→ Activités professionnelles

Au-delà de simples contrats de travail proposés aux salariés polyvalents, une politique ambitieuse est menée dans le choix des supports de chantiers et dans la mise en place de formations. Ce projet opérationnel fédère l'ensemble des partenaires, les élus, les salariés permanents, et permet de proposer des actions dans des secteurs très diversifiés, s'appuyant sur 12 supports d'activité :

→ Histoire de la création

IDEAL - Initiatives pour le Développement de l'Emploi dans l'Aude Littoral IDEAL est une association loi 1901, porteuse d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Elle a pour objectif de favoriser le retour à l'emploi durable de personnes éloignées du marché du travail et qui rencontrent des difficultés sur le plan social et professionnel.

IDEAL s'inscrit dans la politique partenariale globale d'insertion et de formation de la Communauté d'agglomération du Grand Narbonne et des 37 communes la composant, du Département de l'Aude, des services de l'état via l'Unité Départementale de l'Aude (U.D 11) de la DIRECCTE Occita-

nie et l'Europe via le Fonds Social Européen (F.S.E) au côté de partenaires tels qu'ENEDIS, SNCF, Jardinot - Le jardin du cheminot, Veolia, la Ville de Narbonne, etc... L'intervention d'IDEAL sur le territoire se fait dans le cadre du partenariat avec les structures d'accueil des publics éloignés de l'emploi. Celles-ci les orientent vers Pôle Emploi, le Département de l'Aude, la Mission Locale Jeunes et Cap Emploi qui sont les organismes habilités à prescrire un parcours dans le cadre de l'Insertion par l'Activité Economique (I.A.E) Les Conseillers en Insertion Professionnelle (C.I.P) d'IDEAL accueillent, orientent et suivent les participants en réalisant un accompagnement individualisé progressif qui a pour objectif final un retour stable dans l'emploi - pouvant passer par une formation qualifiante si nécessaire. IDEAL propose à ses salariés des chantiers d'insertion, des actions concrètes de mise en situation de travail permettant d'acquérir des savoir-faire, de bénéficier de formations qualifiantes et de participer au développement territorial. La devise d'IDEAL, inspirée de celle du réseau national « Chantier école » pourrait être « Travailler en apprenant et apprendre en travaillant » Depuis début 2009, IDEAL a mis en place une nouvelle stratégie quant aux actions menées. Au-delà de simples contrats de travail proposés aux salariés polyvalents, une politique ambitieuse est menée dans le choix des supports de chantiers et dans la mise en place de formations.

 Valorisation du matériel informatique Favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes par une activité de récupération et de distribution de matériel informatique	 Mise en décoration du mobilier urbain Décoration de transformateurs et autres mobiliers urbains situés dans l'agglomération du Grand Narbonne.	 Customisation de textile et accessoires de mode L'action s'appuie sur la création et/ou le réemploi de matières diverses (telle, bêche, textile, etc...)
 Réparation et vente de vélos Activité de récupération, de distribution et réparation de 2 roues	 Atelier mécanique – réparation de véhicules L'action a pour activité la réparation de 4 roues	 Maraichage et aménagements paysagers Ce chantier permet d'initier les participants aux techniques du maraichage raisonné
 Culture de la vigne et des oliviers L'association IDEAL a pour mission d'assurer, l'entretien de parcelles de vignes, d'oliviers et d'amandiers, que les communes nous confient	 Mise en valeur du patrimoine rural Restaurer, rénover, réhabiliter le petit patrimoine bâti des communes du Grand Narbonne	 Réfection et/ou réalisation de petit bâti en pierres maçonnées En collaboration avec les communes du Grand Narbonne, IDEAL, avec son action petit bâti en pierres maçonnées, s'inscrit au sein du patrimoine et de la culture
 Réfection et/ou réalisation de petit bâti en pierres sèches... En collaboration avec les communes du Grand Narbonne, IDEAL, avec son action Pierre Sèche et la Chaux, s'inscrit au sein du patrimoine et de la culture	 Entretien des locaux C'est dans le cadre d'une convention avec la Mairie et la SNCF, que les salariés s'occupent de la gestion des toilettes, ainsi que de l'entretien des locaux administratifs de notre structure.	 Communication L'action communication accompagne les administrations, les entreprises sociales et solidaires, les collectivités locales dans la réalisation graphique de leurs projets de communication.
 Bois Initier les personnes éloignées des métiers du bois et répondre aux besoins des communes du Grand Narbonne.		

Entreprises sociales impliquées : FRANCE 4/6

Le Trénel



Fiche d'identité

Lieu : Carcassonne, France

Type(s) de public-cible

Le Trénel est un Chantier d'Insertion qui, sur la base d'une activité en cuisine du monde, accueille des publics éloignés de l'emploi : faible niveau de qualification, situations familiales difficiles, situations de handicap ... La structure propose aussi un point de vente des produits fabriqués au sein de l'atelier. Il s'agit de les personnes diagnostiquées par Pôle Emploi et les référents du RSA (revenu de solidarité active) en risque d'exclusion.

Le Trénel a un agrément pour 20 postes d'insertion et accueille majoritairement des femmes, en raison de l'activité proposée et des premiers objectifs de l'association à sa création : faciliter des échanges avec les femmes du quartier.

A noter aussi une grande mixité d'origine culturelle des publics accueillis qui implique une grande hétérogénéité dans les groupes au niveau culturel, au niveau des compétences clés et de la conception même de ce que sont des compétences clés. Sur les personnes accueillies, certaines n'ont jamais été scolarisées dans leur pays d'origine ou en France, d'autres ont fait des études universitaires dans leur pays d'origine sans obtenir d'équivalence sur le territoire français, la majorité des apprenants scolarisés en France possède un niveau infra 5.

Composition de l'équipe de professionnels

- ▶ Un directeur, une assistante administrative
- ▶ Une coordinatrice socioprofessionnelle
- ▶ Deux encadrantes

Activités professionnelles

Activité de traiteur : préparation de plats, pâtisseries et de buffets dans l'atelier cuisine, livrés aux clients ou mis en vente dans le showroom (point de vente des produits)

Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Le premier contrat proposé au Trénel est de 7 mois et peut être renouvelé au cas par cas à la demande de la personne et sous réserve de son investissement sur les missions de

productions, de formation et d'accompagnement imparties à la structure.

Pour tenir compte de la diversité des publics accueillis, toute la structure est organisée dans un cadre qui soutient la cohérence des formations proposées. Il n'y a pas une formation mais des formations au Trénel, tout comme il n'y a pas un (e) salarié(e) polyvalent(e) mais des salarié(e)s polyvalent(e)s. Du fait de la diversité des publics accueillis, des exigences de l'activité, avec des commandes de repas et les aléas du quotidien (absentéisme), plus qu'une formation linéaire, il est proposé une formation modulaire qui s'appuie sur les compétences clés déclinées dans le livret de suivi du salarié polyvalent.

Le cadre mis en place s'appuie sur l'activité en cuisine et/ou en vente, sur l'accompagnement socioprofessionnel et sur la formation CQP salarié polyvalent elle-même. Toute situation au sein de l'atelier d'insertion est susceptible de devenir une situation qui soutient des apprentissages en compétences clés.

Les entretiens individuels avec la coordinatrice socioprofessionnelle permettent un diagnostic à l'entrée sur la structure puis des ajustements individuels en cours de contrat(s) et de formation.

La formation est individualisée même en travail de groupe, ce qui implique une grande diversité d'outils. Les apprentissages tiennent aussi compte du contexte pour coller à la réalité des événements du quotidien social et professionnel. L'adaptation est le maître mot des interventions menées d'où l'importance d'un cadre porteur indispensable pour rassurer et soutenir les personnes accueillies et ainsi faciliter leurs apprentissages. Tous les salariés du Trénel sont formés au poste en situation professionnelle par les deux encadrantes de l'activité professionnelle.

Tous les salariés en insertion sont formés au poste de commis de cuisine (HACCP, technique de base,...) par des professionnels de la restauration. Certains, selon leur projet professionnel, peuvent également découvrir les métiers de vendeur sur notre boutique ou encore de chauffeur-livreur.

En parallèle de leur travail sur l'atelier, les salariés ont la possibilité de passer un CQP Salarié Polyvalent, certifié par Chantier Ecole. Les formations en salle s'appuient majoritairement sur des outils authentiques (règlement intérieur, bulletin de salaire, ...) et des jeux. Du fait de la diversité des publics accueillis, des exigences de l'activité, avec des commandes de repas et les aléas du quotidien (absentéisme),

Entreprises sociales impliquées : FRANCE 4/6

plus qu'une formation linéaire, il est proposé une formation modulaire qui s'appuie sur les compétences clés déclinées dans le livret de suivi du salarié polyvalent.

Chaque tâche permet de développer plusieurs compétences :

- **Plonge** : Organisation, hygiène et sécurité, respect des règles et des consignes, déplacement dans l'espace, travail du rythme, écocitoyenneté
- **Poste froid** : Présentation, compréhension orale et écrite, organisation, hygiène et sécurité, opérations de base, règle de 3, respect des règles et des consignes, repérage dans l'espace et le temps, travail en équipe, motivation, écocitoyenneté
- **Poste chaud** : Présentation, compréhension orale et écrite, organisation, hygiène et sécurité, repérage dans l'espace et le temps, opérations de base, règle de 3, respect des règles et des consignes, travail en équipe, motivation, écocitoyenneté

- **Pâtisserie** : Présentation, compréhension orale et écrite, organisation, hygiène et sécurité, repérage dans l'espace et le temps, respect des règles et des consignes, travail en équipe, motivation, conversions, opérations de base, règle de 3, utilisation d'appareil de mesure
- **Livraison** : Présentation, compréhension orale et écrite, organisation, hygiène et sécurité, respect des règles et des consignes, repérage dans l'espace et le temps, ponctualité, travail en équipe, motivation, écocitoyenneté, maîtrise de soi, contact humain
- **Vente en boutique** : Présentation, compréhension orale et écrite, organisation, hygiène et sécurité, respect des règles et des consignes, repérage dans l'espace et le temps, ponctualité, travail en équipe, motivation, écocitoyenneté, maîtrise de soi, contact humain, opérations de base



Entreprises sociales impliquées : FRANCE 5/6

Ligue d'Enseignement Herault



Fiche d'identité

Présentation :

Mouvement laïque d'éducation populaire, la Ligue de l'enseignement propose des activités éducatives, culturelles, sportives et de loisirs. Pour les 500.000 bénévoles et 18.000 volontaires en service civique de France, s'engager à la Ligue c'est :

- faire le choix d'une planète vivable, de sociétés ouvertes, généreuses et responsables
- apprendre par et avec les autres, faire vivre la convivialité et la fraternité
- construire de la solidarité et agir contre les inégalités
- prendre sa part d'une démocratie qui implique tous ses citoyens
- créer un lien entre des actes à la mesure de chacun et des combats à l'échelle de l'humanité.

La ligue de l'enseignement du département de l'Hérault, partenaire du projet AMTCC, porte quatre ateliers et chantiers d'insertion, dans 4 villes en France: le chantier d'Agde, le chantier de Sète, le chantier de Lunel et le chantier de Roujan, qui a accueilli le premier événement conjoint de formation du projet AMTCC !

n'ont jamais été scolarisées dans leur pays d'origine ou en France, d'autres ont fait des études universitaires dans leur pays d'origine sans obtenir d'équivalence sur le territoire français, la majorité des apprenants scolarisés en France possède un niveau infra 5.

Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Les chantiers d'insertion conduits par la ligue de l'enseignement Hérault permettent à un public éloigné de l'emploi de s'inscrire dans un parcours d'insertion avec pour **objectifs** :

L'insertion professionnelle par :

- La qualification par l'accès au Titre Professionnel des métiers : Assistante de vie aux familles ou Employé commercial en magasin.
- La professionnalisation par l'accès à un Certificat de Qualification Professionnelle sur les métiers ciblés exercés en situation de production
- (CQP salarié polyvalent).
- L'acquisition des comportements attendus en entreprise.

L'insertion sociale par :

- L'accès à l'autonomie dans les démarches socioprofessionnelles.
- La reprise de confiance en soi et la reconnaissance.
- La ré appropriation des repères inhérents à l'insertion professionnelle.

La Ligue de l'enseignement Hérault intervient sur ces dispositifs d'insertion sociale et professionnelle de la Région Occitanie en tant que sous-traitant du groupement du CRFP/ AFPA. Depuis 2015, la Ligue 34 met en œuvre les formations Cap Avenir sur les centres de Sète.

Le Programme Cap Avenir a pour objectifs de :

- permettre aux demandeurs d'emploi de valider leur projet professionnel, tout en renforçant les savoirs de base, afin d'accéder aux formations pré-qualifiantes, qualifiantes ou à l'emploi directement. Il s'agit-là de renforcer leur chance d'intégrer le marché du travail et de favoriser la sécurisation de leur parcours professionnel.
- en proposant aux demandeurs d'emploi des parcours individualisés adaptés à leurs profils, ajustés au plus près des attentes du marché de l'emploi,
- en permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour intégrer une formation pré-qualifiante, qualifiante ou un emploi.

Le Programme Cap Métiers (pré-qualifiant) a pour objectifs de :

- permettre aux demandeurs d'emploi qui ont validé leur projet professionnel, dans un secteur métier déterminé, d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour intégrer une formation qualifiante ou un emploi,
- en proposant aux demandeurs d'emploi des parcours individualisés adaptés à leurs profils, ajustés au plus près des attentes du marché de l'emploi.
- en sécurisant les parcours de formation, par un accompagnement individuel.
- d'accéder à un premier niveau de qualification dans le secteur métier visé (préqualification)

Depuis 2015, la ligue 34 met en œuvre les formations Cap Métiers « Animation », « Employé Administratif et d'Accueil » et « Assistante de Vie aux familles » sur les centres de Montpellier, Gignac, Sète et Béziers.

Entreprises sociales impliquées : FRANCE 6/6

Université Populaire Ventoux



→ Fiche d'identité

Lieu : Carpentras, France

<http://www.upventoux.org>

→ Composition de l'équipe de professionnels

110 salariés

L'Axe Emploi se compose de 3 actions : les Jardiniers du Ventoux, le Naturoptère et le Relais Travail Saisonnier Ventoux.

► « **Les Jardiniers du Ventoux** », composé d'une équipe de 20 personnes, réalise des aménagements paysagers pour des collectivités locales, des associations, des entreprises et des particuliers qui ainsi prennent part à la préservation de l'environnement et des paysages et à l'accompagnement socio-professionnel des personnes présentes sur le chantier. Les activités de l'équipe du chantier sont réalisées sous la technicité et la responsabilité de cinq encadrants techniques et d'un ingénieur agricole.

► « **Le naturoptère** » : Ce Musée accueille tous les jours un public varié : scolaires, structures extra-scolaires, familles... L'établissement fonctionne sous la forme d'une Entreprise Sociale et Apprenante, avec des salariés permanents et des salariés en accompagnement à l'emploi qui se forment pour un temps à un ou plusieurs secteurs (accueil, vente, animation, entretien des espaces verts, entretien des locaux) avant d'accéder à une formation ou un emploi plus durable.

► Le **Relais Travail Saisonnier Ventoux** met en relation des employeurs agricoles avec des demandeurs d'emploi en recherche de missions saisonnières. Un accompagnement social et professionnel est mis en place pour les personnes en grande difficulté : chômeurs de longue durée et bénéficiaires du RSA.

→ Activités professionnelles

► **Développement économique et emploi** : Accompagnement par l'activité économique Relais pour l'emploi (entreprises, collectivités, particuliers) Responsabilité Sociale des Entreprises (achats responsables, marchés réservés etc.) Restauration patrimoine et paysage local

► **Eco- Actions** : Alimentation santé / Lutte contre le gaspillage; Broyage chez les particuliers; Aménagement durable de sites; Conservatoire Dynamique des Gestes Techniques

► **Formation pour toutes et tous** : Développement personnel pour l'emploi; Formation en situation de travail (FEST);

Certificats de qualifications professionnelles (CQP) ; Certifi-
cats sauveteur secouriste du travail (SST / PRAP)

► **Animations et expositions**: Le Naturoptère; Le Jardin
pédagogique des Peyrollets; Ateliers environnement bio-
diversité; Tourisme durable

→ Histoire de la création

L'Université Populaire Ventoux est une association reconnue d'intérêt général régie par la loi 1901, agissant dans les domaines de la Formation, de l'Insertion par l'Activité Économique et de l'Éducation à l'Environnement et au Développement Durable.



Entreprises sociales impliquées : FRANCE 6/6

Le projet Entreprise Sociale Apprenante UP Ventoux

L'Entreprise Sociale Apprenante UP Ventoux a pour but de contribuer à lever les freins sociaux (logement, santé, handicap, surendettement, illettrisme etc.) qui constituent un obstacle majeur à une insertion professionnelle efficace des personnes éloignées de l'emploi. Le but de notre action est d'activer l'ensemble des leviers permettant la mobilisation des participant.e.s dans un parcours d'insertion dynamique et inclusif. De fait, le support de notre action s'appuie sur un large panel de métiers (espaces verts, aménagements paysagers, débroussaillage, entretien des bâtiments, travaux de second œuvre, isolation thermique par l'extérieur, animations EEDD et scientifiques, communication et tourisme, accueil et gestion) que les participant.e.s à l'action pourront apprendre dans le cadre de nos activités d'insertion. Cette offre variée permet aux participant.e.s de développer de la polyvalence, très recherchée par les entreprises actuellement. De plus, l'ESA UP Ventoux qui dispose de deux sites (le siège à Carpentras, Le Naturoptère à Sérignan-du-Comtat) a un rayon d'action qui couvrent 7 intercommunalités du Vaucluse notamment celles du nord du département particulièrement impactées par le chômage de longue durée.

Ce travail passe par un accompagnement socio professionnel à 360 degrés. Ce dernier se base sur l'identification des problématiques sociales rencontrées à partir desquelles un parcours d'accompagnement sera co-construit avec les bénéficiaires de l'action. L'idée étant d'apporter des réponses qui se trouvent en adéquation avec la situation de la personne en insertion.

Le projet chantier d'insertion développé par l'Entreprise Sociale Apprenante UP Ventoux a une triple finalité :

- **Contribuer à lever les freins sociaux** à travers un accompagnement et une mise en situation en milieu du travail pour favoriser l'inclusion dans l'emploi des personnes qui en sont éloignées
- **Améliorer l'employabilité des salarié.e.s** par l'acquisition de nouvelles compétences en phase avec les besoins en main d'œuvre des entreprises locales
- **Contribuer au développement économique territorial par la médiation** active auprès des entreprises locales (mise en relation, partenariats avec des filières locales).



Entreprises sociales impliquées : HONGRIE 1/5

GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft



Fiche d'identité

Lieu : Budapest, Hongrie

Type(s) de public-cible

- ▶ personnes défavorisées
- ▶ jeunes sans qualification ou avec une qualification inadéquate
- ▶ éducateurs et enseignants des services préscolaires et professeurs d'écoles professionnelles

professionnels hongroises et italiennes, et celles d'autres nations, dans le domaine social.

Galileo s'intéresse aux questions de l'intégration sociale et de l'inclusion des personnes défavorisées dans le monde du travail et dans la société, à l'égalité des chances pour les groupes défavorisés, avec une attention particulière à la lutte contre la discrimination en particulier des personnes handicapées, des appartenant à aux communautés minoritaires et des personnes en situation de difficultés économiques et menacées d'exclusion sociale.

Composition de l'équipe de professionnels

- ▶ 1 directeur général
- ▶ 1 directeur financier
- ▶ 1 employé administratif
- ▶ 3 collaborateurs professionnels externes

Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Le cas de l'accompagnement de jeunes adultes peu qualifiés est ici examiné.

Les ressources financières proviennent du financement communautaire Erasmus+. Le projet est développé en collaboration avec des écoles de formation professionnelle qui identifient les jeunes adultes et les impliquent dans les activités.

Après un processus de sélection, dans lequel la motivation est particulièrement importante, les jeunes accèdent à une formation informelle liée à la communication dans le monde professionnel, la construction de son parcours professionnel, travailler en équipe, suivre les cadres réglementaires, s'organiser dans son activité professionnelle, résoudre les problèmes.

À la fin de la formation, les participants sont envoyés en stage dans des entreprises qui collaborent au projet. Le stage a un but de formation, pour l'acquisition de compétences pendant le travail, et non un but de recrutement.

Activités professionnelles

- ▶ Formation informelle
- ▶ Conception et préparation de projets, notamment internationaux
- ▶ Mise en réseau, conseiller professionnel
- ▶ Échange de bonnes pratiques entre professionnels

Histoire de la création

Galileo Progetti Nonprofit Kft. est une organisation à but non lucratif fondée en 2009 par la coopérative sociale ARCA de Florence (Italie) en collaboration avec des partenaires hongrois, avec l'objectif général de développer le secteur social avec un intérêt particulier pour l'économie sociale en Hongrie et en UE, en collaboration avec des partenaires internationaux et locaux pour l'échange de bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel, en vue d'une croissance européenne équitable, solidaire et durable.

En particulier, Galileo opère dans les domaines de l'éducation et de l'enseignement, de la formation, de l'éducation à la citoyenneté, de l'entrepreneuriat et de l'égalité des chances.

L'objectif est de stimuler, d'encourager et de faciliter la coopération et la collaboration entre les organisations et les

Modèle économique

Galileo Progetti Nonprofit Kft est une organisation à but non lucratif, une petite entreprise. Elle n'a pas de travailleurs en placement professionnel et ne reçoit aucun soutien public.

Les ressources économiques proviennent de services professionnels, et du cofinancement européen à travers des projets.

Entreprises sociales impliquées : HONGRIE 2/5

Kocka Csoki



- **Fiche d'identité**
<https://www.kockacsoki.hu/>
Lieu : Budapest, Hongrie
Type(s) de public-cible
▶ Jeunes adultes atteints de troubles du spectre autistique

- **Composition de l'équipe de professionnels**
▶ coordinateur du programme
▶ responsable du développement de la formation
▶ chef de bureau
▶ chargé de relation client
▶ 2 personnes autistes à temps partiel 4 heures (8 heures en haute saison) assistant pâtisseries
▶ administrateur du bureau
▶ le chef de projet
▶ experts externes - par exemple comptable, spécialiste de la communication, graphiste

- **Activités professionnelles**
▶ Formation d'orientation professionnelle
▶ produits de chocolat faits à la main
▶ ateliers de fabrication de chocolat
▶ programme d'emploi complexe pour les jeunes vivant avec l'autisme: cours de coaching pour apprendre à devenir plus autonome dans leur vie quotidienne, acquisition d'expérience de travail, fournir un emploi permanent.
▶ CUBE POINT - Lieu communautaire intégré et centre de formation adapté à l'autisme

- **Histoire de la création**
Kockacsoki Nonprofit Kft. a été fondée par un couple en 2013, lorsque leur fils de 15 ans a reçu un diagnostic d'autisme, et ils ont commencé à se poser de nombreuses questions sur son avenir. L'atelier du chocolat a commencé à fonctionner en 2014. L'objectif fondamental est de préparer les jeunes atteints de troubles du spectre autistique sur la base des attentes ouvertes du marché du travail, d'une part, et de fabriquer du chocolat artisanal commercialisable, d'autre part.
L'entreprise a été construite sur le passe-temps de l'un des fondateurs, de sorte que la personne responsable de la gestion et du développement de l'entreprise est heureuse et même passionnée de faire son travail. Cela en fait un

défi, une tâche à résoudre, pas un tracas et un problème. Lorsque l'entreprise a démarré, un jeune autiste a commencé à travailler dans l'atelier du chocolat avec une seule sous-tâche. Plus tard, il a maîtrisé de plus en plus de sous-tâches, et depuis lors, il a été en mesure de terminer tout le processus de fabrication du chocolat. Si on lui avait dit à l'avance que ce serait le cas, il n'aurait peut-être pas cru et n'aurait pas entrepris la tâche, mais il avait appris chaque étape « sans se faire remarquer ». En plus de l'aide du personnel, l'apprentissage des sous-tâches a été soutenu par des outils visuels utilisés dans l'autisme, tels que des images collées au mur et des descriptions de tâches.

→ **Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes**

Kocka Csoki gère un programme complexe de promotion de l'emploi pour les jeunes autistes. En plus du groupe cible direct du programme (jeunes autistes et adultes), il existe des éléments de programme qui visent les membres du groupe cible indirect, notamment l'environnement de soutien (parents, employeurs, professionnels) entourant les jeunes autistes.

Cours sur le mode de vie autonome : Cinq formations appropriées et orientées vers la pratique, pour familiariser avec les connaissances de base du travail de cuisine et essayer de préparer les repas.

Programme d'orientation professionnelle : durée de 10 mois, les participants se rencontrent toutes les 2 semaines. Le but des sessions est de promouvoir les choix de carrière des jeunes autistes participant au programme dans un environnement de groupe, axé sur la pratique, favorable à l'autisme et utilisant des méthodes, afin de les aider dans leurs choix de carrière, de nouvelles orientations de formation et leur entrée sur le marché du travail. Le programme est axé sur trois domaines principaux : la connaissance de soi, le développement de carrière et la connaissance du marché du travail.

Programme de stages : programme de 2 mois pour les participants, 2 fois par semaine, pour fournir une expérience de travail et développer les compétences nécessaires pour travailler, et se préparer à trouver un emploi sur le marché du travail ouvert.

Entreprises sociales impliquées : HONGRIE 2/5



● ● ●
Emploi à long terme : appliquer les jeunes autistes dans des conditions de marché du travail ouvertes.

Clubs : L'objectif est de proposer aux jeunes autistes une activité de loisirs utile en petit groupe, en utilisant des environnements adaptés à l'autisme et en utilisant des méthodes permettant de se rencontrer, de se faire des amis, de se détendre et de se sentir bien dans leur propre communauté.



Modèle économique

Kockacsoki est une société à responsabilité limitée à but non lucratif, ses employés sont salariés. La viabilité financière de la Société découle de la vente de produits et de services, et des programmes de soutien des entreprises sociales auxquelles elle a accès, fait généralement appel à des fondations privées (ex: Velux Foundation, NESST Hungary et le Erste Bank Seeds).



Entreprises sociales impliquées : HONGRIE 3/5

Munka-Kör Alapítvány a Hallássérültekért

 Fiche d'identité

Lieu : Budapest, Hongrie

Type(s) de public-cible

- ▶ les personnes handicapées
- ▶ les personnes malentendantes et sourdes
- ▶ leur famille et leur contexte

 Composition de l'équipe de professionnels

- ▶ un directeur professionnel
- ▶ 1 job coach / mentor
- ▶ 6 collaborateurs pour un placement sur le marché du travail
- ▶ Bénévoles / peer to peer

 Histoire de la création

La Fondation Munka-Kör pour les malentendants a été créée en 2004.

La mission est d'aider les personnes handicapées, les malentendants et les sourds à trouver un emploi, à diffuser leur emploi intégré sur le marché du travail et à créer des informations accessibles à tous.

L'objectif est de renforcer leur insertion sociale par l'emploi intégré, en leur donnant des conseils personnelle et en ligne, en leur rendant accessibles les communications physiques et infocommunications, en organisant des formations. Nous réalisons ces activités avec l'aide de collègues aidants, ce qui est une méthode unique dans notre pays.

L'objectif est de créer une forme de connaissance accessible à tous, en réalisant chaque jour des vidéos avec un texte simple, avec langue des signes et sous-titres. Toutes les actualités, fiches techniques, informations, guides, descriptions des différentes professions, événements, emplois, activités pour sauvegarder leurs intérêts améliorent l'égalité des chances et la qualité de vie du groupe cible, y compris les membres de leur famille et leur environnement.

 Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

La fondation soutient la formation des personnes handicapées, principalement sourdes et sourdes, et leur intégration dans les entreprises du marché. Elle partage les opportunités d'emploi potentielles avec son groupe cible, et s'en-

gage à fournir un soutien de mentorat pendant l'emploi, et également à fournir une assistance dans l'évaluation et la formation.

La fondation donne des conseils aux malentendants en face-à-face ou en ligne, ainsi qu'à leur famille. Il aide au développement des personnes malentendantes de différents groupes d'âge, principalement en impliquant des personnes dans plusieurs domaines de travail différents, ce qui leur permet d'acquérir de l'expérience dans les processus de travail des technologies de l'information, de la comptabilité, des finances, de l'emploi, de la maintenance, du jardinage, du travail créatif, de l'administration, marketing, traduction, utilisation d'appareils multimédias, développement de vocabulaire, gastronomie. Il y a un partage de connaissances entre pairs: chacun partage ses connaissances avec les autres, ils apprennent toujours quelque chose en travaillant, afin d'acquérir des connaissances commercialisables pendant ce temps qu'ils passent avec nous. Le travail comprend également l'aide à l'intégration des malentendants et le développement de l'accessibilité pour eux. Des mentors audio, des assistants de travail de formation différente (principalement des entendants) sont impliqués dans ces processus de travail. Il s'agit d'un « réseau » dans lequel chacun devient un assistant ou un enseignant.

Dans les projets de développement de matériel pédagogique de programmes internationaux (projets Erasmus + avec des partenaires polonais, grecs, italiens, espagnols, allemands), la fondation s'occupe de manière prééminente de la préparation de descriptions de différentes professions, dictionnaires, matériels méthodologiques pour le tourisme, la gastronomie, le jardinage et pour la menuiserie industrielle. Avec l'aide de ceux-ci, les employés et leurs employeurs peuvent comprendre et résoudre plus facilement leurs tâches.

 Modèle économique

La fondation est principalement financée par des subventions gouvernementales et / ou municipales, ainsi que par des subventions de banques privées, d'entreprises, etc.

C'est l'un des organismes d'utilité publique accrédités pour recevoir la part de 1 % des impôts des citoyens.

Il bénéficie également de la vente de produits artisanaux réalisés par les membres, et de prestations de services (travaux de bureau pour des tiers, traductions).

Certaines activités sont réalisées grâce au financement de projets européens.

Entreprises sociales impliquées : HONGRIE 4/5

Strázsa Tanya

 Fiche d'identité

Lieu : Szabadszállás, Hongrie

Type(s) de public-cible

- ▶ Personnes handicapées mentales (âgées de 18 à 40 ans)

 Composition de l'équipe de professionnels

- ▶ 1 exécutif
- ▶ 1 chef d'établissement du logement social
- ▶ 1 conseiller / mentor en réinsertion dans le travail
- ▶ 2 professionnels
- ▶ 1 assistant

 Activités professionnelles

- ▶ Préparation des personnes handicapées mentales aux activités professionnelles et à la vie communautaire
- ▶ STRÁZSAPRÓBA - Formation préparatoire à la vie indépendante
- ▶ Formation théorique au travail: contrat de travail, salaire, paiement des factures (économie domestique, impôts), discussion des tâches quotidiennes, sécurité au travail, accessibilité
- ▶ Gestion d'une maison pour touristes
- ▶ Atelier de production artisanale

 Histoire de la création

L'actuel Strázsa Tanya a été fondé en 2010, est situé au cœur de Kiskunság, dans un environnement naturel idéal. Au milieu de six hectares de terrain, il y a la maison d'hôtes qui peut accueillir 42 personnes: 8 huit pièces s'ouvrent depuis le long porche, tandis que le grenier offre un bel appartement avec 3 chambres, un salon et une kitchenette.

La ferme, initialement achetée à des fins familiales, en peu de temps les propriétaires ont commencé une entreprise en hôtellerie. Parmi les hôtes, il y avait une étudiante avec un léger handicap intellectuel, pour le quel la famille gestionnaire a mis en œuvre des plans familiaux spécifiques, qui ont inspiré la fille à se comporter de plus en plus de manière indépendante. Grâce à cette expérience, on s'est posé la question sur son avenir - que se passera-t-il lorsqu'elle quittera l'enseignement public, et l'idée du STRÁZS PRÓBA

(Test) a été formulée: une période dans la pension pour permettre aux personnes handicapées de vivre une 'expérience de vie autonome, visant à les préparer pour leur future. À cette fin, l'entreprise individuelle a été remplacée par une forme coopérative puis complétée par une formation pratique avec emploi et logement subventionné. Le son objectif initial était d'aider et de soutenir l'avenir des jeunes en situation de handicap, mais depuis 2010, il se développe l'éventail des activités menées par Strázsa Tanya est de plus en plus coloré.

Strázsa Tanya fournit plusieurs services: formation axée sur la pratique, foyer logement subventionné, emplois, services de la maison d'hôtes accessibles à tous, « ParaPark » - aire de jeux pour enfants handicapés et non, pour le développement des compétences, équitation, petit zoo et ferme pour enfants, pétanque, terrain de volley, piscine, sauna et petit spa, pêche.

 Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

- ▶ Il s'agit d'apprentissage informel, des formes d'apprentissage qui améliorent les connaissances et les compétences des employés dans l'exercice de leurs activités quotidiennes. Dans cette forme d'apprentissage chacun acquiert - le plus souvent inconsciemment - des connaissances, des compétences, des modèles.
- ▶ La sélection des emplois s'effectue par accord mutuel, en fonction des capacités, de la santé et des limitations particulières de l'employé, avec la participation d'un spécialiste de la santé au travail.
- ▶ Il y a divers services de soutien (conseils d'orientation professionnelle, services sociaux, etc.), qui peuvent être demandés à l'initiative de travailleurs handicapés par l'intermédiaire d'un mentor / conseiller en réadaptation. Les services d'assistance ont un effet positif sur le développement mental des employés.
- ▶ Les employés sont motivés par le besoin de produire des produits et des services de haute qualité. Au cours de leur travail quotidien, les réactions positives directes des clients qui achètent le produit et des utilisateurs du service ont un effet motivant sur nos employés, et augmentent également leur confiance.

Entreprises sociales impliquées : HONGRIE 4/5

La communauté de travail a également un impact positif, puisqu'ils s'entraident au besoin dans leur travail quotidien.

- Une fois par semaine, il y a une réunion d'évaluation du rendement, plus une révision annuelle et l'évaluation du programme.
- Les méthodes utilisées sont séances individuelles et en groupe, et l'utilisation d'outils pédagogiques spéciaux, ainsi que définir et pratiquer des tâches individuelles selon les capacités.



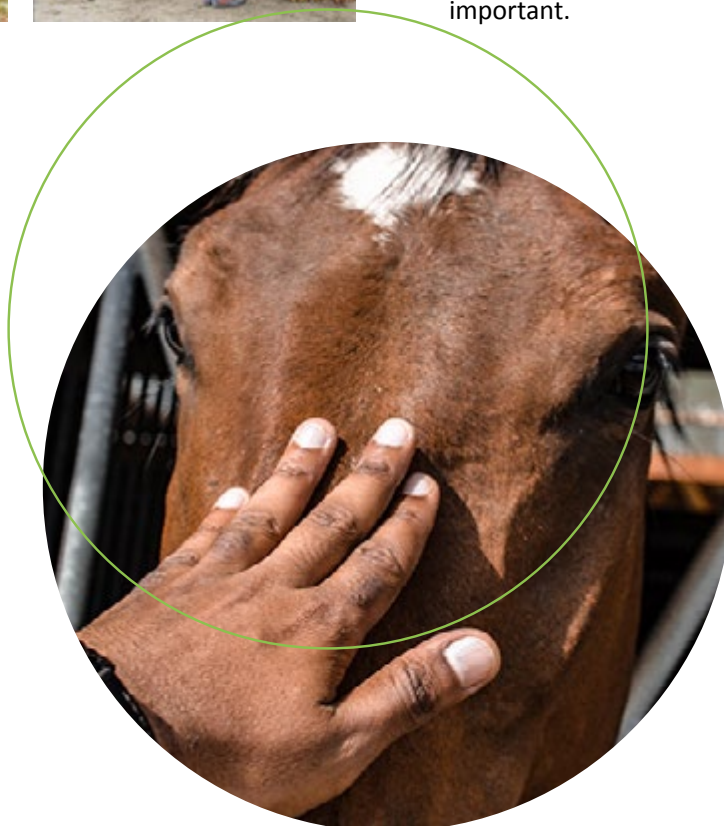
Modèle économique

Strázsa Tanya gère une pension, qui opère sur le marché, et offre des services aux familles, aux écoles, aux groupes.

Une partie des salariés est financée par les revenus de l'activité, tandis que les travailleurs en insertion (réadaptation en hongrois) sont des personnes handicapées, dont le salaire est financé par l'Etat sur une base annuelle, sur présentation d'une demande et développement individuel annuel associé projet soumis par Strázsa Tanya.

L'entreprise est considérée comme un « organisme pour le bien commun », elle peut donc recevoir des dons de particuliers (chaque citoyen et entreprise doit payer 1 % d'impôts par an à un organisme pour le bien commun).

La subvention de l'Etat pour le placement des personnes handicapées doit également être comptabilisée comme une ressource économique, car elle permet de réaliser des travaux (tels que l'entretien de la pension, le soin des animaux, etc.) qui, autrement, devraient représenter un coût important.



Entreprises sociales impliquées : HONGRIE 5/5

Matyodesign



→ Fiche d'identité

Lieu : Tard (North-Eastern Hungary) - Hungary

Type(s) de public-cible

- Population rurale
- Femmes sans qualification

→ Composition de l'équipe de professionnels

- 5 administratifs
- 25 brodeurs

→ Activités professionnelles

Broderie et confection

<https://matyodesign.hu/?lang=en>



→ Histoire de la création

Matyodesign est une entreprise sociale et une entreprise familiale. L'objectif principal est de transférer un segment vieux de deux cents ans de la culture de l'art populaire hongrois aux vêtements de créateurs contemporains. Tous les produits évoluent autour de la culture Matyó, qui se compose de plusieurs composants folkloriques, la célèbre broderie Matyó étant la broderie centrale. Ce style de broderie est originaire de trois colonies de la région de Matyó et a été inscrit dans le patrimoine UNESCO. Matyodesign a été fondée en 2010, elle a commencé à concevoir des vête-

ments avec des motifs Matyó dans des couleurs modernes, chacun fait à la main et unique, brodé par les femmes de Tard qui ont été des participantes importantes. L'objectif est de maintenir la culture Matyó vivante, relancer l'économie locale en donnant des emplois aux femmes du village et en achetant la plupart des matières premières de la région, de jeter un pont entre les générations et promouvoir l'achat responsable.

L'entreprise fournit du travail aux femmes de ce village, où le taux de chômage est supérieur à 50 %. et les gens vivent avec 200-300 euros par mois. La mission est de gérer des pratiques commerciales éthiques et en créant des opportunités de revenus durables pour les artisans de la région.

→ Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Le groupe cible est en particulier les femmes, souvent au chômage de longue durée et qui ne sont plus jeunes.

Le groupe cible appartient en particulier à la zone rurale, isolée, avec une économie déprimée et un chômage élevé (environ 50 %).

La formation se fait grâce à l'insertion dans l'entreprise et à la transmission directe des compétences / observation et pratique.

→ Modèle économique

En Hongrie, il n'y a pas de soutien gouvernemental ou de loi spéciales pour l'entreprise sociale, et il n'existe pas de forme juridique d'entreprise d'insertion (cette forme existe uniquement pour les personnes handicapées).

Le revenu de l'entreprise provient de l'activité commerciale - production et vente de broderie et de vêtements et de certaines subventions sporadiques basées sur des projets spécifiques.

Entreprises sociales impliquées : PORTUGAL



1/5

AETP

Associação de Escolas do Torne e do Prado (Association des écoles de Torne e Prado)

→ Fiche d'identité

Lieu : Vila Nova de Gaia, Portugal

Type(s) de public-cible

- ▶ L'association a différents publics-cible: enfants/jeunes, personnes âgées et des adultes, confrontés à diverses difficultés : économiques, d'insertion, familiales, de santé, de logement., et très éloignés du marché du travail
- ▶ Environ 1 300 personnes dans le service d'intervention en faveur de l'inclusion, bénéficiaires du Revenu Social d'Insertion (RSI—l'équivalent du RSA—Revenu de Solidarité Active). Il s'agit d'adultes en situation de pauvreté et de multiples problèmes sociaux (santé, logement, etc.), peu qualifiés.

→ Composition de l'équipe de professionnels

Deux équipes multidisciplinaires, à savoir:

- ▶ 2 Assistants sociaux (licence en service social)
- ▶ 2 Éducateurs sociaux (licence en éducation sociale)
- ▶ 2 psychologues
- ▶ 4 assistants d'action directe

→ Activités professionnelles

Étant donné le contexte national de manque d'un secteur d'insertion par l'activité économique, le public cible de cette structure ne produit aucun bien ou services. Le travail d'accompagnement et de développement des compétences se fait par des séances collectives de formation aux compétences-clés et par des ateliers de cuisine et autre pour la gestion des petits budgets familiaux.

L'équipe accueille, soutient, oriente et accompagne la construction de projets en tenant compte des potentialités des personnes et des possibilités offertes par la collectivité.

Le travail d'accompagnement, dans une optique de conseiller en insertion, passe par ces différentes étapes :

- 1 Diagnostic
- 2 Formation interne par la participation à des ateliers
- 3 Référencement de parcours de qualifications/formation (suivant des offres de partenaires locaux de l'association)

→ Histoire de la création

AETP est une association à but non lucratif. Ses origines sont liées à l'Église évangélique catholique apostolique lusitanienne (Communion anglicane). AETP œuvre : I) à aider les enfants et les jeunes, ainsi que leurs familles ; II) à protéger les personnes âgées et les personnes handicapées ; III) à promouvoir la santé. Son fondateur, le révérend Diogo Cassels, a créé les écoles primaires Torne (depuis 1868) et Prado (depuis 1901).

Actuellement l'association accompagne environ 1 300 personnes dans le service d'intervention en faveur de l'inclusion et fournit une réponse de suivi aux bénéficiaires du RSI (RSA). Ce service a été créé en 2005 et a pour objectif de développer des actions de promotion sociale et familiale ainsi que de fournir aux individus et / ou aux bénéficiaires de l'allocation RSI, des compétences sociales et professionnelles en vue.

→ Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Pour chaque personne accompagnée, il y a la définition d'un parcours individualisé en fonction de son profil et de ses besoins. L'accompagnement peut être uniquement dans des domaines sociaux (pour des problèmes de santé, de logement, etc.)

La plupart des personnes accompagnées sont très éloignées du marché du travail et ont très peu (ou aucune) expérience professionnelle formelle antérieure. En général, les seules expériences furent dans des activités de l'économie informelle, ce qui rend difficile la systématisation de leur parcours professionnel sous forme de CV. Les situations de travail sont généralement très précaires.

L'éligibilité à la mesure RSI (RSA) est précédée par l'inscription au IEP (Pôle Emploi) pour tous les adultes sans emploi

Étape 1: diagnostic - Travailler avec la personne accompagnée commence par un diagnostic de ses qualifications et de son expérience professionnelle. Ce diagnostic initial est réalisé au travers d'entretiens individuels, au cours desquels un ensemble de situations sociales, de santé, de famille et d'employabilité sont discutées. Il n'existe pas d'instrument spécifique pour guider ce diagnostic. L'objectif est d'aider à trouver la réponse la plus appropriée, c'est-à-dire d'augmenter les qualifications, de terminer l'enseignement obligatoire, si possible de promouvoir une formation en double

Entreprises sociales impliquées : PORTUGAL



1/5

certification. Lorsqu'il n'y a pas de réponse formative pour le bénéficiaire, celui-ci passe aux processus RVCC (Reconnaissance et validation de compétences – Bilan des compétences).

Étape 2 : formation interne en contexte d'atelier - Ces ateliers s'adressent généralement à des publics spécifiques parmi les bénéficiaires du RSI (RSA), par exemple, des groupes de femmes. Ces réponses visent à compléter le diagnostic, constituant un moyen plus informel et en groupe de mieux connaître les personnes accompagnées. Il couvre un large éventail de sujets (domicile, économie, image personnelle), ainsi que des thèmes liés à l'employabilité. Dans ce sens, des outils tels que SWOT individuels, préparation à un entretien, recherche active d'un poste de travail avec une équipe multidisciplinaire sont également développés. Parallèlement à ce travail de groupe qui est hebdomadaire, il existe encore des entretiens individuels avec le responsable du processus, qui consistent principalement à orienter ou à mettre en œuvre certains aspects spécifiques tels que l'élaboration d'un CV ou d'une lettre de motivation.

Un autre programme développé pour l'amélioration des compétences professionnelles est l'atelier de cuisine, où l'acquisition de connaissances telles que le travail d'équipe et la responsabilité sont entraînées.

Étape 3 : Référence pour les réponses à des partenaires - L'équipe d'accompagnement d'AETP a des partenariats avec des organisations susceptibles de fournir des réponses à l'aiguillage de ces adultes, telles que: Pôle Emploi, entreprises de travail temporaire, entités de formation certifiées, autres entités avec des interventions en faveur de l'employabilité.



Modèle économique

Le financement de l'Association provient des subventions de l'État pour son action sociale. En tant qu'association, elle reçoit également des cotisations mensuelles des membres et encore des dons de particuliers.



Entreprises sociales impliquées : PORTUGAL



2/5

AIREV

Association pour l'intégration sociale et la réadaptation des enfants et des jeunes handicapés de Vizela



Fiche d'identité

Lieu : Vizela, Portugal

Type(s) de public-cible

Enfants et jeunes en situation de handicap. Ces usagers peuvent être placés en Centre d'activités occupationnelles (40 jeunes) ou en foyer résidentiel (30 jeunes).

Composition de l'équipe de professionnels

2 personnes embauchées :

- ▶ 1 Thérapeute occupationnel
- ▶ 1 Psychologue



Activités professionnelles

Étant donné le contexte national de manque d'un secteur d'insertion par l'activité économique, le public cible de cette structure est surtout orienté pour être en activité occupationnelles et en résidence. Toutefois, dû au fait que certains des adultes montrent des capacités à développer des activités de travail, les ateliers occupationnels ont commencé à donner lieu à quelques micro-business. En ce moment AIREV a déjà développé une marque qui rassemble les différents produits. La *Marca d'Amor* (Marque d'Amour) rassemble :

- ▶ les produits de l'atelier de cuisine, dans lequel sont cuisinés des gâteaux qui sont vendus à des particuliers sous commande ou pour la restauration locale ;
- ▶ les produits de l'atelier de couture, dans lequel les adultes développent de l'artisanat (porte-clés, etc.) avec du matériel jeté par les entreprises locales (comme des restes de cuir) ;
- ▶ les produits de l'atelier de bijouterie, dans lequel les adultes créent des colliers, et des bracelets.



Histoire de la création

L'association AIREV est née en 2003 pour répondre aux besoins des enfants et des jeunes en situation de handicap. L'institution a été créée et s'est développée pour répondre aux besoins des jeunes en situation de handicap dans la région. C'est justement dans cette approche que les professionnels ont senti le besoin de créer un service pour accompagner ces jeunes qui ont pour but d'aller vers l'emploi. C'est dans les ateliers que les professionnels ont pu comprendre

les potentialités de certains jeunes. La marque a alors été créée et AIREV vend ses produits dans sa boutique en ligne.

Depuis environ trois ans, l'institution a connu une croissance importante, grâce à une vision stratégique et proactive instaurée dans l'équipe depuis la création d'AIREV. Le président de l'époque, M. Alfredo Ribeiro, a misé sur le marketing social en embauchant un spécialiste du marketing.

L'accent mis sur la communication ne consiste pas uniquement à vendre des produits, mais également à encourager le soutien de la mission sociale d'AIREV. Le but de l'association est également de sensibiliser la communauté à déconstruire les préjugés à l'égard des personnes en situation de handicap. Les jeunes qui sont accompagnés par AIREV sont encouragés à mener un projet de vie, pouvant inclure diverses activités à l'extérieur de l'institution, afin de veiller à une effective intégration dans la communauté.



Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Certains présupposés de base au processus d'accompagnement : Les projets de vie des adultes ne doivent pas nécessairement passer par une insertion professionnelle, encore moins par une insertion professionnelle classique avec un travail quotidien de 7 heures par jour. Les projets de vie doivent être individualisés et les parcours peuvent être alors très diversifiés.

Le travail en amont avec les employeurs locaux est essentiel pour créer des liens et des relations étroites. Lorsqu'il s'agit de chercher des réponses au niveau de l'insertion professionnelle des adultes, AIREV se tourne vers ses multiples partenaires.

Phase de recrutement : Les adultes arrivent à AIREV de leur propre initiative (ou accompagnés de leurs proches) à la recherche de réponses en matière d'employabilité. Ce service est aussi utilisé par les adultes qui fréquentent les activités occupationnelles.

Phase de diagnostic : le diagnostic est établi tout au long du processus d'accompagnement de l'adulte.

Cependant, les ateliers sont des espaces privilégiés pour observer les relations entre les adultes, le type d'activité

Entreprises sociales impliquées : PORTUGAL



2/5

qu'ils aiment et qu'ils font le mieux, etc. Il peut y avoir aussi un diagnostic et un accompagnement avec la thérapeute et la psychologue, à l'aide de l'outil d'évaluation du profil d'adaptation du travail de Becker.

À la fin du diagnostic, la définition d'un plan individuel peut comprendre différents parcours : I) la recherche d'une formation professionnelle auprès du partenaire privilégié CERCIGUI - Coopérative pour l'éducation et la réadaptation des citoyens handicapés de Guimarães, CRL; II) participation à ASUS - Activités socialement utiles (Ordonnance n° 432/2006, publiée dans le Diário da República n° 85, 1^{ère} série B du 05/03) - qui correspond à une situation hybride dans laquelle la personne est accompagnée chez AIREV mais a une expérience en contexte réel de travail (par exemple, 1 jour par semaine); III) l'insertion sur le marché du travail régulier, appuyée par les mesures d'employabilité de Pôle Emploi dirigées à ce public-cible.

Phase de mise en œuvre du plan individuel : Pendant la mise en œuvre du plan (formation, ASU ou emploi), les adultes continuent à être accompagnés et travaillent sur des compétences telles que la façon de s'habiller, la gestion de l'argent, la représentation de soi. Un soutien aux entreprises ou aux pairs est possible si cela a du sens et si on le demande. Il s'agit également d'adapter cette réponse aux besoins de chaque situation spécifique.

Les compétences développées par les ateliers sont : le respect des horaires, les problèmes relationnels, la gestion des revenus, la représentation de soi.



Modèle économique

Le financement de l'Association provient des subventions de l'État pour son action sociale. En tant qu'association, elle reçoit également des cotisations mensuelles des membres et encore des dons de particuliers.

Les autres petits revenus proviennent des ventes des produits des micro-business. En effet, certains utilisateurs peuvent avoir une activité professionnelle dans les ateliers de « Marca D'Amor » (bijoux et articles en cuir) ou de cuisine (gâteaux, cheesecakes, tartes qui peuvent être vendus sur commande). Cependant, ces ventes représentent très peu du financement total de l'association.



Entreprises sociales impliquées : PORTUGAL 3/5

ANARP

Associação Nova Aurora na Reabilitação e Reintegração Psicossocial

(Association de Réadaptation et réintégration psychosociale)

→ Fiche d'identité

Lieu : Porto, Portugal

Type(s) de public-cible :

► Environ 40/42 personnes atteintes de maladie mentale

Sa mission est de contribuer à promouvoir leur qualité de vie et leur insertion sociale effectif. Il entend également promouvoir le soutien social des enfants et des jeunes dans le besoin afin de garantir leur développement et leur bien-être.

→ Composition de l'équipe de professionnels

► 3 psychologues

► 1 ergothérapeute

► 1 service social

(toutes formées en Réadaptation psychosociale).

Il y a généralement un autre technicien de référence pour le suivi clinique et un autre pour l'aide à l'intégration au travail. Ces coaches pour l'intégration professionnelle travaillent en collaboration avec le technicien en référence clinique. Les cas sont discutés lors de réunions d'équipe.

→ Activités professionnelles

Étant donné le contexte national de manque d'un secteur d'insertion par l'activité économique, le public cible de cette structure ne produit aucun bien ou services.

Le travail d'accompagnement et de développement des compétences se fait par le Service de Qualification et Emploi de l'ANARP et est développé en 2 groupes: avec le groupe d'utilisateurs déjà intégré dans la communauté, une activité de groupe est menée le lundi, pour évaluer la semaine précédente et la planification de la semaine suivante; avec le groupe d'utilisateurs qui cherchent à développer leurs compétences, ils travaillent individuellement et en groupe, en plus des travaux menés avec leurs familles.

→ Histoire de la création

ANARP est une association à but non lucratif, issue d'un mouvement débuté en 1986 par de la famille et des amis de personnes atteintes de maladie mentale.

ANARP accompagne actuellement environ 40/42 personnes, qui suivent un programme de base, qui dans certains cas, passa par l'intégration dans le marché du travail.

→ Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Le processus débute avec un programme de base pour tous les adultes, et au même temps il y a un « technicien de référence » qui est attribué à chaque adulte. Ce professionnel accompagne l'adulte au long de tout le processus, en commençant par la définition du plan d'intervention individuel (PII) - négocié et avec la participation de l'adulte. Lorsque l'adulte est prêt (c'est-à-dire, par exemple qu'il parvient déjà à maintenir un rythme de planning complet et structuré) pour l'intégration sur le marché du travail est vérifié, il passe à avoir une équipe d'accompagnement - le technicien de référence clinique et le technicien de référence de l'employabilité. C'est à ce moment-là qu'ensemble, il y a une définition d'objectifs spécifiques pour l'insertion professionnelle, ainsi que les compétences que l'adulte possède déjà et celle qu'il lui faut acquérir, quels sont les besoins et les intérêts de l'adulte, etc.

→ Modèle économique

Le financement de l'Association provient des subventions de l'État pour son action sociale. En tant qu'association, elle reçoit également des cotisations mensuelles des membres et encore des dons de particuliers.

Les services d'accompagnement à l'intégration sur le marché du travail sont :

- Programme base - structuration du quotidien et développement de compétences
- Service de la qualification et de l'emploi - développent de compétences transversales
- Suivi post-placement - développent de compétences in-loco
- Services ANARP - participation à d'autres activités d'ANARP

Entreprises sociales impliquées : PORTUGAL



4/5

CAIS



Fiche d'identité

Lieu : Porto, Portugal

Type(s) de public-cible :

La population suivie par CAIS sont des personnes en situation de vulnérabilité sociale, très diverse, mais toujours « multiproblématique ».

- Environ 50 personnes, principalement des hommes âgés de 40 à 55 ans.



Composition de l'équipe de professionnels

L'équipe d'accompagnement est composée de 3 personnes embauchées :

- 1 Coordinateur
- 2 Assistants sociaux

En ce moment, compte également avec la collaboration d'un stagiaire professionnel à Cais Recicla de Communication et Marketing, de 2 stagiaires du secteur social de l'île de la Réunion, d'un stagiaire en intervention sociale et d'un travailleur de Cais Recicla qui est l'artisan.



Activités professionnelles

Étant donné le contexte national de manque d'un secteur d'insertion par l'activité économique, le public cible de cette structure est surtout orienté pour être en activité occupationnelles. Toutefois, dû au fait que certains des personnes montrent des capacités à développer des activités de travail, les ateliers occupationnels ont commencé à donner lieu à quelques micro-business. En ce moment, le CAIS a 3 activités professionnelles :

- Magazine du CAIS
- CAIS Recicla - atelier transformationnel
- CAIS Buy@Work



Histoire de la création

CAIS est une association de solidarité sociale née en 1994. Son siège est à Lisbonne et son centre est à Porto. La mission du CAIS est de contribuer à l'amélioration globale des conditions de vie des personnes socialement et économiquement vulnérables, en situation de privation, d'exclusion et de risque., notamment par l'insertion professionnelle.

Sur la base des objectifs suivants :

- I) promouvoir l'intégration sociale des personnes en situation de pauvreté et / ou d'exclusion sociale, à travers des

méthodologies de formation pour aborder ou retourner sur le marché du travail, les aidant à retrouver leur estime de soi, leurs compétences et sa juste place dans la société;

II) promouvoir les partenariats avec les entreprises, d'autres organisations à but lucratif et non lucratif, nationales et internationales, promouvoir la responsabilité sociale par l'employabilité, créer et participer à des réseaux de partage des connaissances, de l'innovation et de l'entrepreneuriat social;

III) promouvoir la réflexion et l'identification de solutions sociales appropriées et équitables pour les plus démunis, impliquant les communautés locales et la société civile, en faveur d'une société plus proche, plus juste et solidaire.

« Nous travaillons à la capacitation, puis finalement à l'autonomisation. » Le travail de l'association est axé sur l'employabilité. Il y a des gens qui ont juste besoin d'un petit coup de pouce, mais d'autres vont prendre beaucoup de temps. Les temps changent et les problématiques aussi. Ainsi, il faut chercher des réponses nouvelles et personnalisées, plus innovantes.



Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Certains présupposés de base au processus d'accompagnement : Le principal problème des personnes qui viennent chez nous est la solitude et le manque de réseautage. Donc, le travail doit commencer ici. « Ici, nous sommes humains », nous essayons de rompre avec la structure rigide du technicien, que tout le monde reconnaît comme une division très nette entre le technicien et le bénéficiaire, mais qui chez Cais cherche à rompre, considérant que cela n'a aucun sens. Si nous voulons que les gens développent des compétences en leadership et en autonomie, ils doivent avoir cet espace et cette place dans leurs relations avec les formateurs. Nous avons un système de protection sociale dans l'état providence actuel qui est inadéquat à la réalité d'aujourd'hui. En ce moment, à Porto, le réseau d'aide à ces personnes est beaucoup plus développé en termes de réponses sociales. Il y a plus de réponses, mais elles ne sont pas toujours appropriées ou suffisamment diversifiées pour répondre aux spécificités de chaque personne. La chose la plus importante à faire ici est de s'assurer que la personne n'abandonne pas.

Dans la phase de recrutement / de référence, les personnes arrivent de leur propre initiative ou sont référées par la sécurité sociale ou le réseau social. Dans ces deux cas,

Entreprises sociales impliquées : PORTUGAL



4/5

il y a une présélection préalable, car les partenaires reconnaissent déjà que chez Cais l'accent est mis sur l'employabilité.

La phase diagnostique comprend deux entretiens: dans la première (avec l'un des assistants sociaux) essayez de comprendre l'histoire de la personne et où elle veut aller. Dans la deuxième entretien (avec l'autre assistant social), un plan d'action plus spécifique est esquissé et certaines données du premier appel sont confirmées.

Phase de mise en œuvre du plan d'insertion : La mise en œuvre du plan commence toujours par des sessions annuelles non formelles d'activités de développement personnel et social (ADPS) - ces activités ont été examinées et suivent actuellement des orientations qui se trouvent inscrites dans un manuel. Ces sessions sont dynamisées par une technique, mais le reste de l'équipe participe aussi. Ces sessions sont en groupe et en parallèle se poursuivent les accompagnements individuels. Il existe également un programme de mentorat disponible avec des volontaires qui travaillent en tant qu'« amis » (par opposition au technique) et qui peuvent donner à la personne un soutien plus affectif et moral. Travaillez avant tout sur toute la personne en tant que personne et non en tant que professionnel. Les attitudes sont travaillées comme ne pas prendre 5 pauses par heure, ponctualité, assiduité, etc.

À ce stade, rien ne presse, aucune pression pour « pousser » la personne vers le marché du travail. Cette phase nécessite une connaissance très approfondie et personnelle de chaque individu accompagné. La relation créée est humaine et pas uniquement technique. Les personnes sont tous traités par des noms.

« Nous ne sommes pas une association professionnelle » et nous avons donc décidé de réduire nos activités hebdomadaires, mais d'être plus structurées. Processus simplifiés: le mercredi matin, il y a ADPS; Le lundi après-midi, il y a une assemblée générale ou une séance de beaux-arts ou de Cais Recicla ou des activités nécessaires au fonctionnement du PCSRA. Une fois par mois, l'après-midi est dynamisé par un utilisateur.

Phase d'insertion du travail : les accompagnateurs ont recours aux partenaires les plus stratégiques, aux côtés des grandes entreprises, dans le cadre de leur responsabilité sociale.

Parfois, il existe un programme hybride comprenant une dimension formatrice, un stage puis un placement dans l'entreprise. Dans ces cas, les employeurs s'engagent à recruter

à la fin de la période de formation. Souvent, la formation se déroule à l'extérieur de l'entreprise et dure 4 jours par semaine afin que les gens puissent continuer à être accompagnés au CAIS. Ainsi, le cinquième jour, il y a des séances individuelles et des séances de groupe - dans une logique de partage des difficultés et de stratégies pour surmonter les difficultés.

Phase de suivi post-placement : le suivi postérieur à l'emploi est de 18 mois pour assurer la durabilité de la situation d'emploi de la personne. Il y a un contact avec l'entreprise, mais il n'y a pas de suivi au sein de l'entreprise ou avec ceux qui travaillent plus étroitement avec l'utilisateur de CAIS.

En termes d'acquisition de compétences, la compétence la plus élaborée avec ces adultes est le sens éthique, la responsabilité, le véritable contact avec les autres, la réflexion sur les autres et pas seulement sur eux-mêmes. Le sens de l'équipe et le sens de la communauté sont également travaillés; résilience et attitude face aux frustrations; communication et sensibilité avec les autres.



Modèle économique

Il n'y a pas de modèle d'entreprise intégré. Le CAIS tire ses revenus de ses micro-business (qui sont des activités professionnelles en vue de l'insertion professionnelle de ses utilisateurs), des dons privés, des cotisations des membres et des subventions de l'Etat, mais uniquement pour son action sociale, jamais pour soutenir l'emploi.

Les 3 activités professionnelles:

- Magazine du CAIS: est un outil de formation pour la participation de personnes en situation ou à risque de besoin économique et social. Le magazine CAIS se veut une réponse dans la transition vers la vie active. Il en coûte 2 € et 70 % du chiffre d'affaires revient aux vendeurs.
- CAIS Recicla: ses artisans sont des personnes talentueuses qui sont en situation de vulnérabilité sociale. À partir des déchets, ils créent des articles de papeterie uniques avec des lignes de design développées spécifiquement pour chaque client. Ses produits répondent à une cause de responsabilité sociale et environnementale et sont acquis par des clients institutionnels (entreprises et institutions) sur commande préalable.
- CAIS Buy@Work: est une micro-entreprise sociale qui se traduit par un service de dépanneur, fourni par un utilisateur du CAIS, aux employés des entreprises participantes et sur leur lieu de travail.

Entreprises sociales impliquées : PORTUGAL



5/5

“Sim somos capazes” (Oui, on peut/nous sommes capables)



Fiche d'identité

Lieu : Porto, Portugal

Type(s) de public-cible :

- ▶ + de 18 ans, à besoins éducatifs particuliers, avec des études de niveau secondaire complètes.



Composition de l'équipe de professionnels

- ▶ 1 Assistante sociale
- ▶ 1 Enseignant pour élèves à besoins éducatifs particuliers (et un proche, toujours présent pour accompagner le jeune)



Activités professionnelles

Étant donné le contexte national de manque d'un secteur d'insertion par l'activité économique, le public cible de cette structure est surtout orienté pour être en activité occupationnelles. Cependant, l'objectif est d'inclure le travail dans des activités lucratives qui correspondent aux attentes et aux compétences des jeunes.

Ce sont des activités professionnelles, avec quelques expériences dans l'intégration pratique en milieu de travail, sans grande expression économique :

- ▶ Service à la clientèle, service à table
- ▶ Planning, liste de courses et liste de recettes
- ▶ Lavage de voitures, recyclage, plantation et soins de légumes / jardinage et vente de produits
- ▶ Groupe de musique et récitation de poésie



Histoire de la création

Débuté en 2017. C'est un mouvement de la société civile (bottom up) de techniciens, enseignant, familles et communauté, promu par l'Associação Desportiva e Cultural de Santa Isabel (Association sportive et culturelle de Santa Isabel).

Le projet « Sim Somos Capazes » est un exemple de la pré-occupation et de l'innovation en matière d'intervention sociale dont l'association a fait preuve au fil des années de son existence. Il apparaît comme un pilier d'intervention auprès des jeunes ayant des besoins spéciaux, favorisant l'intégration et l'inclusion dans la vie active, après la fin de la scolarité obligatoire.

Situé dans le nord du Portugal, est un projet d'intégration pratique en milieu de travail – phase pilote.



Description du parcours d'accompagnement et de formation des personnes

Pour la sélection et l'intégration des adultes, il y a une transition entre la fin du parcours scolaire et l'intégration à ce projet (que les jeunes suivent depuis la création du projet) dans un espace contiguë à l'école. Le projet cherche à combler l'absence de réponses à l'intégration sociale et professionnelle de ces jeunes adultes. Ces jeunes adultes ont plus de 18 ans, à besoins éducatifs particuliers, avec des études de niveau secondaire complètes.

L'accompagnement de ces adultes est axé sur la formation professionnelle en milieu de travail, par différentes activités, y compris des activités correspondant à leurs « talents » (musicaux ou de performance).

Pour atteindre les objectifs, certaines pratiques se démarquent: efforts de médiation avec les familles d'adultes et communication régulière des défis et des réalisations; la rotation à travers les différentes activités du projet (rotation des emplois); la responsabilité progressive des adultes dans leurs tâches et la promotion de leur autonomie; la relation entre les activités professionnelles et les activités ludiques et performantes.



Modèle économique

Il n'y a pas de modèle économique, mais un service de suivi et d'orientation professionnelle: ils se réfèrent à la formation et à l'insertion de jeunes adultes ayant des besoins éducatifs spéciaux.

Leurs activités occupationnelles (décrites sur la première page) sont une forme d'apprentissage sur le lieu de travail et font parfois appel à des bénévoles (membres de la famille), par exemple le lavage de voitures, recyclage ou la plantation et soins de légumes / jardinage et vente de produits.

Le snack-bar est très important pour la durabilité du projet, car c'est avec la vente des petits produits qu'ils fabriquent et vendent qu'ils vont récupérer de l'argent pour apporter les améliorations nécessaires.

Toute la rentabilité du projet est investie en lui-même et les personnes intégrées en comprennent les raisons. Cependant, ils peuvent choisir une activité à faire en vacances et utiliser une partie de l'argent pour cet investissement comme une forme de récompense, d'incitation.

Le projet « Sim, Somos Capazes » survit grâce à des dons privés et avec le soutien de l'institution privée de solidarité sociale Associação Desportiva e Cultural de Santa Isabel. Il s'agit d'un projet de bénévolat, de base communautaire.

SYNTHÈSE DES ÉVÈNEMENTS CONJOINTS DE FORMATION : ÉCHANGES DE PRATIQUES ENTRE PROFESSIONNELS DES ENTREPRISES SOCIALES BELGES, FRANÇAISES, HONGROISES ET PORTUGAISES



Évènement conjoint de formation N°1 : FRANCE 1/4

➔ **Evènement**
Entreprise sociale formatrice : La Ligue de l'Enseignement Hérault
Date : Octobre 2019
Lieux : Roujan, France
Participants : Claudia Piovano, Adam Fekete, Edi XXX, Bernadett Kiss (Hongrie), Ana Luisa Martinho (Portugal), Galadriel Franck, Hervé XXX (Belgique)

➔ **Propos introductifs** :
 Les « événements conjoints de formation des adultes » composent la phase de mise en œuvre de notre projet Erasmus + de partenariat de l'éducation des adultes « Apprentissage en Milieu de Travail des Compétences Clés » (AMTCC). D'octobre 2019 à mai 2020, ces échanges entre pays partenaires vont permettre aux professionnels des organisations rattachées et participant au projet de se rencontrer, pour connaître mutuellement leurs contextes de travail et échanger leurs pratiques, leurs méthodes et outils de formation en situation de travail à ces compétences.

Nous décrivons ici le premier événement, qui s'est déroulé en France à Roujan, où la Ligue de l'Enseignement Hérault a accueilli et formé une délégation européenne de 7 personnes, composée de Belges, de Hongrois et de Portugais.

L'équipe projet remercie tout particulièrement Mesdames Dominique Girard (Directrice insertion), Marie-Thérèse Level (Encadrante technique, pédagogique et sociale) et Romane Martel (Formatrice/CIP) ainsi que Monsieur Michel Miaille (Président) pour leur implication.

• Mercredi 9 octobre 2019

Après l'arrivée des partenaires la veille et une nuit de repos bien méritée, notre événement conjoint pouvait commencer. Accueillis par trois professionnelles de la Ligue de l'Enseignement, le matin nous avons fait connaissance



lors d'un tour de table où chacun se présentait et décrivait ses activités en matière d'éducation des adultes et aussi leur contexte d'exercice. Cette introduction a permis une prise de conscience par les participants de la diversité des publics, des divergences en termes de politiques nationales en faveur de l'emploi et de la formation des personnes éloignées de l'emploi et de la diversité des méthodes professionnelles mobilisées. L'après-midi, les partenaires ont reçu une formation sur le paysage français de l'Insertion par l'activité économique, le Réseau National CHANTIER école et son modèle de l'Entreprise Sociale Apprenante, afin de contextualiser les pratiques qu'ils allaient par la suite découvrir.



• Jeudi 10 octobre 2019

Cette seconde journée s'inscrivait dans le cadre des « Erasmusdays », initiative de la Commission Européenne visant à valoriser, chaque année et durant trois jours, les projets Erasmus+ à travers le monde. Tous les acteurs du programme Erasmus + et tous les acteurs de la mobilité étaient encouragés à organiser l'action de valorisation de leur choix afin de témoigner de l'impact de leurs projets sur le territoire. Les 10, 11 et 12 octobre 2019 célébraient donc cette année le programme Erasmus +, la mobilité et plus largement l'Europe.



Évènement conjoint de formation N°1 : FRANCE 2/4

Nous y avons donc inscrit notre journée du 10 octobre, en communiquant plus largement sur notre premier événement conjoint de formation en Français (la langue de notre projet), ainsi qu'en Hongrois et en Portugais. Notre journée a ainsi compté parmi plus de 3000 événements Erasmus-days, consultables sur une carte interactive, disponible en suivant ce lien : <https://www.erasmusdays.eu/>

Description de notre Erasmusday :

Notre projet « Apprentissage en Milieu de Travail des Compétences Clés » (2018-1-FR01-KA204-048166) réunit aujourd'hui plus de vingt entreprises sociales au sein de quatre pays européens : la Belgique, la France, la Hongrie et le Portugal. Il vise l'échange, la capitalisation et la diffusion de pratiques de formation en situation de travail d'adultes éloignés de l'emploi aux huit « Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie » définies par le Parlement Européen en 2006.



L'association nationale CHANTIER école, porteuse du projet, et la Ligue de l'Enseignement Hérault, organisatrice de l'événement, ont le plaisir d'accueillir une délégation étrangère composée de professionnels d'origines belge, hongroise et portugaise rattachés aux organisations partenaires du projet :

- ▶ Associação A3S (« A3S », Portugal)
- ▶ Galileo Progetti Nonprofit Kft. (Hongrie)
- ▶ Réseau d'Entreprises Sociales (« RES », Belgique).

Lors de cette journée de lancement du mercredi 10 octobre 2019, la Ligue de l'Enseignement Hérault présentera ses valeurs et son fonctionnement avant d'aborder les spécificités de sa dimension pédagogique d'Entreprise Sociale Apprenante.

L'événement se poursuivra durant deux journées de transmission de pratiques et d'outils, assurément enrichissantes pour tous !

...Portugais

O nosso projeto « Aprendizagem de competências chave em contexto de trabalho » (2018-1-FR01-KA204-048166) reúne hoje mais de vinte empresas sociais em quatro países europeus : Bélgica, França, Hungria e Portugal. O objetivo é trocar, capitalizar e disseminar práticas de formação em contexto de trabalho, de adultos em situações de distanciamento do mercado de trabalho regular. Formação em oito « Competências Essenciais para Educação e Formação ao longo da vida », conforme definido pelo Parlamento Europeu em 2006.

A Associação Nacional CHANTIER École, promotora do projeto, e a Ligue de l'Enseignement Hérault, organizadora do evento, têm o prazer de receber uma delegação estrangeira composta por profissionais de origem belga, húngara e portuguesa ligados às organizações parceiras do projeto :

- ▶ Associação A3S (« A3S », Portugal)
- ▶ Galileo Progetti Nonprofit Kft. (Hungria)
- ▶ Rede de empresas sociais (« RES », Bélgica).

Durante este dia de lançamento, na quarta-feira 10 de outubro de 2019, a Ligue de l'Enseignement Hérault apresentará os seus valores e seu funcionamento antes de abordar as especificidades de sua dimensão pedagógica da 'Empresa Social Aprendente'.

O evento continuará por mais dois dias com a transmissão de práticas e ferramentas, e será certamente gratificante para todos !

...Hongrois

A „Kulcsfontosságú készségek munkahelyen történő elsajátítása” projektünk (2018-1-FR01-KA204-048166) több, mint húsz szociálisan érzékeny vállalkozást von össze négy európai országban : Belgiumban, Franciaországban, Magyarországon és Portugáliában. Célja a munkahelyen történő tanulás jó gyakorlatainak cseréje, aktiválása és terjesztése a munkaerőpiacról eltávolodott felnőttek körében az „A kulcskompetenciák egész életen át tartó oktatása és képzése » irányelv szerint (Európai Parlament, 2006).

A CHANTIER école, a projekt koordinátora és a Hérault Képzési Liga, a rendezvény szervezőjének örömmel fogadja a külföldi küldöttséget, amely belga, magyar és portugál származású szakemberekből áll, és olyan partnerszervezetektől jönnek, mint:

- ▶ Associação A3S (« A3S », Portugália)
- ▶ Galileo Progetti (Magyarország)
- ▶ A Réseau d'Enterprises Sociales (« RES » Belgium).

A 2019. október 10-én, szerdán induló nap folyamán a Hérault Képzési Liga bemutatja értékeit és működését, aztán pedig a szociálisan érzékeny vállalkozás tanulásához szükséges pedagógiai dimenziójának sajátosságaira tér ki. Az esemény két napig folytatódik a gyakorlatok és tananyagok átadásával !

Évènement conjoint de formation N°1 : FRANCE 3/4

Déroulement de la journée

Cette matinée a réuni la délégation étrangère AMTCC, les professionnels et représentants de la Ligue de l'Enseignement Hérault, ses salariés en parcours, ses partenaires institutionnels ainsi que des représentants du Réseau CHANTIER école. Une courte introduction pour présenter le projet et ce premier événement faite, le Président de la Ligue de l'Enseignement Hérault nous a présenté avec panache cette association et ses valeurs.



La directrice a ensuite approfondi ce propos, et nous en a donné une vision globale en exposant, à travers un diaporama, ses différents champs d'intervention, ses lieux d'implantation et l'étendue de ses actions.

Nous avons ensuite visionné une vidéo, réalisée par les professionnels permanents et polyvalents de Roujan, qui nous a offert une immersion in vivo dans le quotidien de ce chantier d'insertion.

Merci pour ce beau travail.

Le président nous a ensuite convié à un moment ludique et pédagogique : nous avons pu expérimenter un jeu qu'il a créé « Cité... cap ! », habituellement destiné à des adolescents et de jeunes adultes. Chaque participant reçoit des bâtiments (logements privés et habitat social, villas



privées, mairie, églises, synagogues, écoles, commissariat de police...) et des aménagements urbains (parcs, ponts, espaces sportifs...) qu'il doit positionner avec le consensus des autres participants, l'objectif étant de créer une ville, « la ville telle qu'on la souhaiterait » ... un formidable outil de sensibilisation et l'occasion pour chacun de mettre à l'épreuve ses préjugés !

Nos partenaires se sont ensuite vus remettre un sac confectionné par les salariés en parcours et rempli de souvenirs régionaux. Cette matinée dynamique s'est terminée par un buffet convivial aux couleurs de l'Europe.

Durant l'après-midi, nous avons visité les lieux de travail et de formation des salariés polyvalents, un appartement fictif visant à préparer aux métiers du service et de l'aide à la personne ainsi que la boutique de vêtements solidaire où se développent principalement des compétences clés et transversales dans l'exercice des métiers de la blanchisserie, du repassage et de la vente.

Après nous avoir expliqué le déroulement des activités et le principe de rotation des salariés sur les différents postes de travail, l'encadrante, Marie- Thérèse, nous a notamment présenté ses outils de formation (fiches pédagogiques à disposition des salariés, livret d'évaluation et de suivi...) tout en expliquant comment ils sont utilisés en situation de travail pour favoriser l'apprentissage. Des modèles de ces outils ont été transmis aux participants afin qu'ils puissent éventuellement les adapter à leur contexte et ainsi les réutiliser.

En soirée, nous avons découvert la ville de Bouzigues avant de partager un dîner convivial à Mèze.



Évènement conjoint de formation N°1 : FRANCE 4/4

• Vendredi 11 octobre 2019

Cette dernière journée a été l'occasion d'une double transmission de pratiques.

Le matin, la Formatrice/CIP, Romane, nous a reçu en salle informatique afin de nous placer en position d'apprenants. Nous avons répondu, sur ordinateur, au questionnaire que remplit chaque salarié au début de son parcours d'accompagnement et qui permet un positionnement initial sur plusieurs domaines de compétence.

Le test donne lieu à un résultat d'évaluation transmis directement au salarié, par domaine de compétences : La

Nombre de bonnes réponses : 38 sur 40

97%

Calcul	Réponses : 6/6
100%	
Espace Temps	Réponses : 8/8
100%	
Écrit	Réponses : 17/19
89%	
Geste Posture Observation	Réponses : 7/7
100%	

conseillère en insertion professionnelle reçoit quant à elle l'ensemble des réponses de façon détaillée. Les résultats sont reportés à un « livret de suivi des compétences clés, comportements et savoirs de base », nominatif et personnalisé. Ils font office de première évaluation, au titre d'un positionnement initial, permettant d'apprécier le niveau de maîtrise des compétences et leur évolution tout au long du parcours du salarié en insertion, qui repose sur un triptyque Emploi- Formation- Accompagnement.

Pour clôturer l'évènement, Monsieur Miaille nous a guidé durant l'après-midi à travers une série de lieux emblématiques et historiques de la ville de Montpellier. Cette visite, qu'il effectue d'ordinaire sur quatre jours permettant de revivre différentes époques, permet non seulement de susciter curiosité et intérêt culturels, tout en mobilisant les capacités à s'orienter dans le temps et l'espace et de comprendre comment les jeux de religion et de pouvoir ont façonné la ville et plus encore l'Histoire.

Merci à toutes et tous d'avoir contribué à faire de ce premier évènement AMTCC une réussite.



Évènement conjoint de formation N°2 : HONGRIE 1/2

Évènement

Dates : 12/16 Novembre 2019 (ou 13/15 ???)

Lieux : Budapest et Szabadszállás

Participants : CHANTIER École, RES, Galileo Progetti

Propos introductifs :

L'activité d'apprentissage était organisée par l'organisation hôte GALILEO PROGETTI, avec un double objectif : présenter les bonnes pratiques hongroises, et offrir une opportunité de rencontre et de formation professionnelle au niveau européen, grâce à la collaboration d'ENSIE, réseau européen d'entreprises d'insertion (WISEs).

L'évènement s'est déroulé en langue français et c'est pour cette raison qu'ont participé représentants du CHANTIER École et du RES, tandis que les Portugais d'A3S ont participé à la deuxième activité d'apprentissage hongroise qui, en raison de la pandémie, s'est déroulée virtuellement.

Des visites d'étude ont été organisées dans des entreprises sociales de Budapest et également de la province, à Szabadszállás, une petite ville située dans la province Bács-Kiskun, dans le sud de la Hongrie.

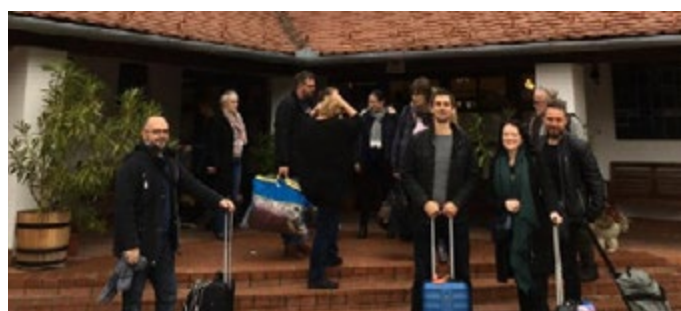
Journée 1

• **Mardi 12/11**

Arrivée des participants et transférer à Szabadszállás

<http://www.strazsatanya.com/>

Présentation de la Coopérative Sociale Strázsa Tanya, activités. Dîner commun (inclus dans la visite professionnelle car fait partie de l'activité)



Journée 2

• **Mercredi 13/11**

Szabadszállás, Coopérative Sociale Strázsa Tanya

- ▶ Formation sur le développement des compétences,
- ▶ l'évaluation et l'auto-évaluation,
- ▶ la présentation et l'échange de bonnes pratiques.
- ▶ Narration des travailleurs



Journée 3

• **Jeudi 14/11**

Budapest

Matin : Visite de la **Fondation Motiváció Alapítvány** <http://motivacio.hu/>, fondation qui s'occupe de la préparation et de l'accompagnement des personnes handicapées à l'entrée sur le marché du travail.



Après-midi : visite de la **Fondation Munka-Kör Alapítvány a Hallássérültekért** <http://munkakoralap.hu/>, qui a la mission d'aider les personnes malentendantes et sourdes, à se former et à trouver un emploi. En outre, il est particulièrement important leur travail pour créer des informations et instrument de formation accessibles à tous. Dîner commun.



Évènement conjoint de formation N°2 : HONGRIE 2/2

Journée 4

• Matin :

« Séminaire européen: Entreprises d'insertion - WISE (Work Integration Social Enterprises), échange de bonnes pratiques »

Lieu : Európa Pont, le Centre commun d'information et de culture de la représentation de la Commission Européenne en Hongrie, et bureau de liaison du Parlement Européen en Hongrie, Budapest

Organisé par :

- ENSIE Réseau Européen des Entreprises Sociales d'Insertion
<http://www.ensie.org/>
- GALIELO PROGETTI Nonprofit Kft.
<http://www.galileoprogetti.hu/presentation.html>
- HÉTFA Institut de recherche <http://hetfa.eu/>
- IFUA Nonprofit Partner Közhasznú Nonprofit Kft
<https://www.horvath-partners.com/en/>

Principales sujets :

- ▶ Présentation des modèles européens d'entreprises d'insertion (WISE)
- ▶ Contexte hongrois, cartographie des entreprises sociales et de leurs éco-systèmes en Europe / Hongrie
- ▶ WORKSHOP : World café, échange de bonnes pratiques européennes et hongroises, discussion professionnelle sur l'entreprise sociale et le réseautage

Après midi :

Visite de l'entreprise sociale **Kockacsoki**, qui s'occupe de la préparation et de l'accompagnement des jeunes Autistes, et qui produit des chocolats artisanaux

<http://www.kockacsoki.hu/>

Présentation de l'organisation, de la mission, des activités. Le développement des compétences pour les personnes autistes. Échange de bonnes pratiques. Évaluation de la formation hongroise



Évènement conjoint de formation N°3 : PORTUGAL 1/1



Evènement

Date : Mardi 21.01.2020

Lieux : Arrivée à Porto



JOUR 1

• Mercredi 22.01.2020

9h00-13h00 : Formation-information à La Cité des Métiers (R. das Flores 152, Porto)

9h00 | *Welcome coffee*

9h30 | Présentation du projet AMTCC, du programme de l'évènement formatif en particulier de la matinée de travail pour encadrer le secteur de l'insertion professionnelle de publics vulnérable - Ana Luisa Martinho, A3S

10h00 | Présentation des résultats du diagnostic du Réseau social de la Municipalité de Porto en ce qui concerne l'emploi de publics vulnérables – Cláudia Costa

10h40 | Pause-café

11h00 | Présentation de la Cité des Métiers de Porto, en particulier de projets d'insertion professionnelle de publics vulnérables – Carolina Ferreira

14h30 | Transport des participants de Porto à la ville de Canelas

16h00-18h00 | Présentation de « Sim, Somos Capazes » (Oui, on peut/nous sommes capables), mouvement de la société civile (bottom up) de techniciens, enseignant, familles et communauté pour l'intégration socio-professionnelle de jeunes adultes, à besoins éducatifs particuliers, avec des études de niveau secondaire complètes.
Immersion en situation de travail

18h00-20h30 | Dîner sur place préparé par les jeunes adultes de « Sim, Somos Capazes » avec concert du groupe « Uma Banda sem nome (ainda) »

20h35 | Bus de Canelas à Porto



JOUR 2

• Jeudi 23.01.2020

9h30-12h30 | Immersion en situation de travail à l'association CAIS (Rua Mártires da Liberdade, 150 – 152, Porto)
Déjeuner à Porto ao Restaurant Alma Portuense (Praça Parada Leitão 17, Porto)

14h30 | Présentation de de l'association de solidarité sociale née en 1994 « CAIS », ayant pour mission d'inclure les personnes en situation de grande vulnérabilité sociale, notamment par l'insertion professionnelle, notamment par le biais du magazine CAIS – Nuno Carmo

15h00 | Présentation des politiques sociales d'emploi destinée aux publics vulnérables par les Services Publics de la Formation et de L'emploi – Mónica Trindade et Sérgio Oliveira

16h30 | Soirée libre à Porto



JOUR 3

• Vendredi 24.01.2020

9h00 | Rendez-vous en face du Palácio da Bolsa (Rua Ferreira Borges, 4050-253 Porto) Transport des participants de Porto à la ville de Vizela, assuré par « AIREV »

10h00-15h30 | Présentation de l'association AIREV, née en 2003. Les réponses d'AIREV pour les enfants et les jeunes en situation d'handicap sont les suivantes: Centre d'activités occupationnelles (CAO) (40 jeunes), Foyer résidentiel (30 jeunes), Équipe d'intervention locale (ELI) et, plus récemment, une intervention communautaire en santé mentale.
Immersion en situation de travail
Déjeuner sur place, assuré par « AIREV »

15h30 | Retour à Porto (à 17h00 maximum, nous serons de retour à Porto) Soirée libre
Départ des participants

Évènement conjoint de formation N°4 : FRANCE



Évènement

Date : 25-29 février 2020

Lieux : Carcassonne, France

Participants : Claudia Piovano, Adam Fekete, Edi XXX, Bernadett Kiss (Hongrie), Ana Luisa Martinho (Portugal), Galadriel Franck, Hervé XXX (Belgique)



Avant-propos

Notre quatrième événement s'est déroulé en France, à Carcassonne, du 25 au 29 février 2020. L'association « Le Trénel », un traiteur à finalité d'inclusion sociale et professionnelle, a accueilli et formé une délégation européenne de cinq personnes, composée de Belges et de Portugais, rattachés aux organisations partenaires du projet :

- ▶ Associação A3S (« A3S », Portugal) : Silvia CAMPOS, Carlota QUINTAO et Ana Luisa MARTINHO.
- ▶ Le Réseau d'Entreprises Sociales (« RES », Belgique) : Etienne DEWANDELER et Sven FRANÇOIS.

Trois étudiantes en Licence Sciences de l'Education ont aussi participé à cet événement : Amélie, Lorie, et Océane.

L'équipe projet AMTCC remercie vivement Le Trénel et plus particulièrement Monsieur Frédéric BONHOMME (Directeur), Madame Guilaine ASSENS (Coordinatrice pédagogique) ainsi que Monsieur Michel BODEVIN (Président) pour leur chaleureux accueil, la qualité et la diversité des activités pédagogiques qui nous ont été proposées ... récit en images de ces journées riches de rencontres et d'enseignements !

JOUR 1

• **Mercredi 26 février 2020**

Matin

Introduction de l'événement par le président du Trénel

Les mots de bienvenue du Président, Monsieur Michel BODEVIN, nous ont non seulement permis de comprendre les valeurs de l'association, mais aussi les étapes de son évolution, depuis sa création il y a 30 ans.

En effet, Le Trénel a été en 1991 par un groupe de citoyens résidant dans certains quartiers sensibles de Carcassonne. S'y concentrait une population originaire du Maghreb, notamment de nombreuses femmes confinées dans la sphère domestique, faute d'activité professionnelle. Soucieux de leur offrir la possibilité de tisser des liens sociaux et d'avoir une occupation, ils installent l'association dans deux appartements situés au cœur de ces quartiers, et les équiper de matériel pour la tapisserie, la couture, le tricot, le repassage et... la cuisine ! Elles réalisent au départ ces activités pour leur compte, puis progressivement, elles réalisent que leurs services pourraient être proposées à d'autres familles du quartier.



Ces femmes expriment aussi des besoins d'apprentissage, par exemple de la langue française ou de la conduite d'une voiture.

L'association construit alors des actions d'accompagnement à partir des besoins concrets de ces femmes et progressivement, se professionnalise en embauchant des professionnels de l'encadrement et de l'accompagnement socio-professionnel. Par ailleurs, Le Trénel s'agrandit, en louant de nouveaux locaux avec l'aide des subventions départementales et nationales visant à professionnaliser les associations. Dans les années 1980, la France entre en effet dans une dynamique nouvelle d'insertion, qui n'est plus seulement sociale et occupationnelle, mais aussi professionnelle. A partir de la création du Revenu Minimum d'Insertion (RMI) en 1988, Le Trénel accueille les personnes qui en sont bénéficiaires. Cette professionnalisation de l'association s'accompagne d'une amélioration de la qualité des prestations culinaires dans laquelle l'association s'est spécialisée, qui a forgé sa notoriété locale.

Présentation du Trénel

Le Trénel regroupe cinq professionnels permanents : le directeur, la coordinatrice pédagogique, la responsable administrative et deux encadrantes techniques et pédagogiques. Les vingt salariés en insertion occupent un Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) d'« employé polyvalent de restauration ». Le Trénel leur propose un premier

Évènement conjoint de formation N°4 : FRANCE 2/5



contrat de 7 mois, qui peut ensuite être renouvelé (maximum 24 mois). Les salariés travaillent 26 heures hebdomadaires. L'accompagnement et la formation font partie intégrante de ce temps de travail rémunéré (au taux de rémunération minimum obligatoire en vigueur en France, le SMIC) ; le Trénel embauche principalement des femmes (un seul homme en contrat d'insertion au moment de l'évènement).

Parcours d'un salarié en insertion

Après une première journée en cuisine, sous l'observation des encadrants, la personne rencontre l'accompagnatrice pour identifier et solutionner les problématiques urgentes, par exemple de santé ou d'hébergement. L'accompagnement permet la résolution des freins individuels à l'inclusion sociale et professionnelle : outre la santé et le logement, ils peuvent être familiaux, matériels et/ou financiers. Le conseil en orientation professionnelle aura aussi lieu tout au long du parcours.

Au début du parcours, les encadrantes forment le salarié en situation de travail aux fondamentaux d'hygiène et aux bases de la découpe des aliments par exemple ; toute tâche est réalisée en binôme (un salarié expérimenté accompagne un salarié débutant). Plusieurs supports d'activité sont proposés aux salariés en insertion durant leur parcours au Trénel : le traiteur, la vente en boutique dans le centre-ville, la livraison avec le camion réfrigéré. Chaque salarié en insertion travaillera sur ces différentes activités. Il faut cependant noter que les salariés en insertion ne sont pas formés à ces métiers, qui constituent des supports d'apprentissage. Par exemple, certains salariés en insertion sont devenus femme de chambre ou encore ... animateur de cirque !

Les résultats d'insertion socio-professionnelle sont les suivants : 60 % des salariés en insertion réalisent une sortie positive ou dynamique (dans les trois mois qui suivent la fin de leur contrat d'insertion au Trénel), c'est-à-dire qu'ils occupent un emploi de minimum 6 mois ou une formation qualifiante d'au moins 400 heures, ou encore un emploi de transition (d'une durée inférieure à 6 mois).

Les formations au Trénel

Chaque situation de travail (préparation et réalisation des tâches, livraison, vente...) peut donner lieu à une séance de formation des salariés en insertion, que ce soit par les encadrantes, la coordinatrice ou le directeur. Les professionnels n'hésitent pas à interrompre la production pour fournir des explications ou réaliser une démonstration. Malgré les contraintes horaires des métiers de bouche, ils prennent le temps de former leurs équipes.

La plupart des salariés en insertion se voient proposer une formation au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « salarié polyvalent », qui permet de structurer, en interne, un parcours formatif combiné à un accompagnement renforcé par les professionnels, d'une durée d'environ dix mois. Il vise l'acquisition de compétences clés et professionnelles et la reconnaissance des acquis du parcours d'insertion. Il implique également une période d'immersion dans une ou plusieurs entreprise(s) extérieures.

D'autres formations internes sont proposées aux salariés, par exemple :

- ▶ Identification et prévention des risques ;
- ▶ Laïcité ;
- ▶ Informatique et la communication ;
- ▶ Sauveteur secouriste du travail ;
- ▶ La protection de l'environnement.

Notre matinée se termine par une visite de l'atelier cuisine, organisé comme un espace pédagogique en raison des nombreux affichages dont les informations (écrites et en images), qui guident aux salariés en insertion dans leur réalisation. Nous dégustons ensuite un délicieux buffet préparé sur place par les salariés.

Après-midi

Visite de l'agence Pôle Emploi de Carcassonne

Cette agence réunit quatre-vingt dix professionnels, couvre l'ensemble du territoire carcassonnais et propose l'ensemble des services de Pôle Emploi. Pierre Berger, responsable du service Insertion par l'activité économique, nous présente notamment son équipe de 12 conseillers et conseillères.

Ils suivent un portefeuille de personnes ayant des difficultés sociales et les orientent vers les SIAE (structures d'insertion par l'activité économique) qu'ils accompagnent (organisation d'échange de pratiques entre conseillers en insertion professionnelles, passerelles entre sur le territoire, intervention en entreprise pour communiquer sur des offres d'emploi, jobdatings, salons, formations ...).

Plusieurs salariés en insertion témoignent ensuite de leur expérience au sein du Trénel et de leur parcours. Chacun décrit son parcours, ce qui permet de prendre conscience

Évènement conjoint de formation N°4 : FRANCE 3/5

de leurs progrès et réalisations mais aussi de la diversité des profils.

- ▶ A. a été embauchée en contrat à durée indéterminée au sein d'une plateforme téléphonique suite à son parcours au sein du Trénel.
- ▶ F. est arrivée en octobre 2018 au Trénel. Auparavant femme de ménage, elle a défini son projet professionnel de devenir hôtesse d'accueil, confirmé par deux stages.
- ▶ N. est salariée en insertion depuis un an et demi, elle n'avait aucun projet, et son expérience au sein du Trénel lui a permis d'être orientée et lui a appris à se faire confiance, a été orientée.
- ▶ A. ne parlait pas Français à son arrivée au Trénel il y a 4 mois, elle a appris la langue française progressivement et apprécie d'être formée.
- ▶ F. embauché en 2017, ne parlait pas Français lorsqu'il a débuté au Trénel. Il suit actuellement une formation « Français Langue Etrangère » proposée par le Pôle Emploi et met en pratique ses acquis au quotidien dans ses échanges verbaux avec ses collègues.
- ▶ M. est en reconversion professionnelle ; cette ancienne aide-soignante et hôtesse d'accueil, qui a intégré Le Trénel il y a un an et demi, a pu définir un nouveau projet : elle souhaiterait travailler dans le secteur de la restauration, dans un métier à forte dimension relationnelle.

Formation par Mme Guilaine Assens

Les cinq participants venus du Portugal et de Belgique bénéficient d'une formation par la coordinatrice sociale et pédagogique du Trénel ; mis en position de salariés apprenants, ils sont amenés à réaliser des exercices inspirés des situations que rencontrent les salariés en insertion du Trénel : repérage dans l'espace, mathématiques



appliquées et représentations graphiques... autant d'aptitudes utiles dans le travail auxquelles tous les salariés en insertion sont formés durant leur parcours.

Chaque participant sera évalué au cours de la semaine par les formateurs- évaluateurs (Guilaine et Frédéric) sur

différentes compétences : communication, appréhender l'espace, capacités à respecter des consignes, mathématiques...etc. pour ce faire, toutes les activités formatives réalisées durant cet événement ont d'ailleurs été construites à partir des compétences du livret de suivi !



JOUR 2

• jeudi 27 février 2020

Matin

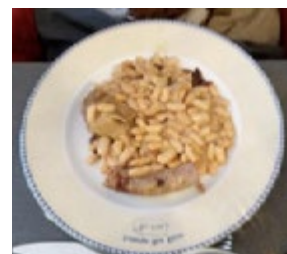
Chasse aux trésors « apprenante »

Les équipes du Trénel nous entraînent, pour la matinée, dans un parcours de découverte de la Cité.

En petits groupes formés de participants européens et de salariés en insertion, nous utilisons les cartes, les questions historiques et devinettes pour trouver des indices et nous orienter. Bien sûr, il nous faut communiquer et nous coordonner au sein de chaque groupe, nous repérer dans l'espace, lire, écrire et compter... un formidable exercice pratique de mobilisation de nos compétences clés, sous la pluie !



Nous déjeunons dans un restaurant de la Cité, où nous sera servi un délicieux cassoulet traditionnel.



Évènement conjoint de formation N°4 : FRANCE

4/5

Après-midi

Rencontre avec les partenaires institutionnels et financiers du Trénel

Pour que les participants comprennent le système de relations financières et institutionnelles du Trénel, et de quelle manière l'association coopère avec ses partenaires à l'échelle du Département de l'Aude, nous sommes accueillis dans les locaux de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) pour échanger avec :

- Une représentante de la DREETS Occitanie (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) ;
- Deux représentantes du Conseil départemental ;
- Le vice-président de l'association régionale CHANTIER école Occitanie ;
- Le directeur de la structure d'insertion « FOR.C.E » ;
- L'animatrice de la plateforme inclusion du département de l'Aude (Réseau « PAM11 », Plateforme Audoise de Mutualisation).
- Les présentations successives et les temps de discussion dressent un panorama des rôles et interactions des différents acteurs de l'Insertion par l'activité économique (IAE).



(respecter l'ordre des différentes étapes, identifier le matériel à utiliser et les aliments à incorporer). Les salariées en insertion ont aussi beaucoup communiqué oralement pour fournir des explications sur les tâches à exécuter aux participants, d'autant que pour la plupart nous étions des novices en matière de pâtisserie.

L'activité de cuisine requiert un travail d'équipe (compétence transversale) et un ensemble d'attitudes professionnelles qui constituent des compétences sociales (comme l'entraide et la ponctualité) :

Les différentes opérations sont assurées par plusieurs personnes (réaliser la préparation culinaire à partir d'ingrédients à aller chercher dans l'économat, cuisson, nettoyage) ;

Elles doivent communiquer et se comprendre pour coordonner leurs activités dans le temps et dans l'espace (découpe, mélange, cuisson, nettoyage, conservation...) ;

Ceci permet d'assurer collectivement l'atteinte du résultat (la recette, la cuisson et les quantités attendues en temps voulu), pour satisfaire la demande du client.

JOUR 3

• Mercredi 26 février 2020

Matin

Formation dans l'atelier cuisine : préparation de pâtisseries orientales en binôme avec un salarié en insertion

Après que chaque participant se soit équipé de protections individuelles (charlotte, chaussons, tablier), nous avons rejoint les deux encadrantes et l'équipe de salariés en insertion dans l'atelier où ces derniers nous ont guidés dans la confection de pâtisseries à partir du livre de recettes.

La lecture, la compréhension des recettes et le calcul du poids des différents ingrédients mobilisent des compétences clés en littéracie et en mathématiques (il faut par exemple assurer le calcul des proportions d'une recette lorsque la quantité voulue est différente de celle de la recette).

La réalisation de la recette suscite des opérations mentales



Évènement conjoint de formation N°4 : FRANCE 5/5

Après-midi

RETOUR SUR L'ÉVÉNEMENT : ÉCHANGES ENTRE LES PROFESSIONNELS DU TRÉNEL ET LA DÉLÉGATION ACCUEILLIE

L'ensemble des activités des participants durant les 3 journées a donné lieu à une évaluation individuelle des compétences mobilisées : nos évaluateurs, Guilaine & Frédéric, nous distribuent un dossier individuel. Pour clôturer l'évènement, nous discutons de ces temps forts passés ensemble et évoquons quelques-unes des bonnes pratiques mises en œuvre par le Trénel :

L'évaluation des résultats et le suivi du parcours de chaque salarié en insertion jusqu'à trois mois après la fin de son contrat ;

L'importance du développement des savoir-être des salariés en insertion : un salarié peut être compétent au travail mais ne pas être recruté si le contact avec l'employeur est insatisfaisant ;

La nécessité des stages (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) durant le parcours, pour découvrir un ou plusieurs métiers en lien avec les projets professionnels construits dans l'accompagnement, très divers et libres en fonction des appétences de chacun ;

La forte conscientisation du travail et du développement des compétences clés et transversales par les salariés en insertion grâce à l'intention formative des professionnels : les compétences visées sont précisément décrites, les exercices sont progressifs, adaptés au niveau de maîtrise de chacun, ciblés, et élaborés en fonction des situations de travail. Ce mode de réflexion « inversé », à savoir l'analyse de chaque tâche au regard des compétences qui peuvent en être dégagées, est devenu une véritable culture de l'entreprise au sein du Trénel.

Enfin, une journaliste nous rend visite. Elle nous pose des questions sur cet événement et les personnes impliquées, puis réalise une photographie de groupe : un article sera publié début mars 2020 dans le journal L'indépendant !

Merci à toutes et tous d'avoir contribué à faire de ce quatrième événement AMTCC une réussite.

Joint training event #5 : PORTUGAL 1/7



Evènement

Dates : 25 january, 26 january, 27 january, 28 january, and 29 january of 2021

Location : Online—ZOOM

Participants: Representatives of all partner organizations : CHANTIER École, A3S, RES, GALILEO PROGETTI



Introductory remarks :

Originally, it was planned to organize a joint events in Portugal and hosted by partner organisation A3S (held in January 2021).

Due to the pandemic, it was not possible to perform this event in attendance, and it was performed in virtual form on the Zoom platform.

Although the virtual form was a solution to overcome the limitations dictated by COVID-19, it nevertheless offered possibilities that we tried to exploit, for example by increasing the number of participants, by involving important organizations in the presentations, for example also government departments, and trying new digital tools for group activities and knowledge sharing.

5 virtual events took place, all in English language (some of the interventions by our guests were in portuguese with the use of simultaneous translation) :

25 January 2021

An integrated and tailored pathway for the needs of each person, by Centro Social do Soutelo.

26 January 2021

Apprentissage de compétences clés pour les jeunes femmes, peu qualifiées, en Designing sellable products for work integration at the « House of Crafts », by Qualificar Para Incluir.

27 January 2021

« The School Manufactory » – where upcycling waste and in work learning come together, by Escola Oficina.

28 January 2021

Hosting « test tube » workshops in community employment incubators, by Fama-lição City Council.

29 January 2021

Bringing together employers and candidates through bootcamps, by Agência Local em Prol do Emprego.

Joint training event #5 : PORTUGAL 2/7



Day 1 - 25 January 2021

« Training and Employment Group - The experience of implementing integrated professional inclusion practices for vulnerable people, by Centro Social do Soutelo »



The event was organized by A3S and Centro Social de Soutelo, a partner of the national team formed under the project and entitled AMTCC Community.

This is a workshop for social enterprises as a tool for the social and professional integration of vulnerable adults, with a focus on the good practices of partner WISE's. It was attended by 41 participants from various institutions from across Europe. One can check some of the participants' locations in our interactive map at PADLET.

The event was carried out on the ZOOM platform on January 25, 2021, and it focused on the institution's process and practices for social integration.

Centro Social de Soutelo's team presented a video made for the workshop and explained their various projects and the path one would take into being integrated.

English-Portuguese interpretation was provided for Q&A.

Programme

Welcome and introduction	Ana Luísa Martinho (A3S)
Training and Employment Group - The experience of implementing integrated professional inclusion practices for vulnerable people	Susana Lage, CSS Patricia Silva, CSS
Discussion between participants, questions and answers	
Evaluation ; Conclusions	Ana Luísa Martinho (A3S)

Joint training event #5 : PORTUGAL 3/7



Day 2 - 26 January 2021

« Designing sellable products for work integration at the “House of Crafts”, by Qualificar Para Incluir »



The event was organized by A3S and Qualificar Para Incluir, a partner of the national team formed under the project and entitled AMTCC Community.

This is a workshop for social enterprises as a tool for the social and professional integration of vulnerable adults, with a focus on the good practices of partner WISE's. It was attended by 29 participants from various institutions from across Europe. One can check some of the participants' locations in our interactive map at PADLET.

The event was carried out on the ZOOM platform on January 26, 2021, and it focused on the institution's project « House of Crafts ».

Qualificar Para Incluir's team made a presentation about their several intervention areas, such as family services, formal and informal learning activities, and their « The House of Crafts » project, in which they implement the On The Job Training Employment methodology.

English-Portuguese interpretation was provided for Q&A.

Programme

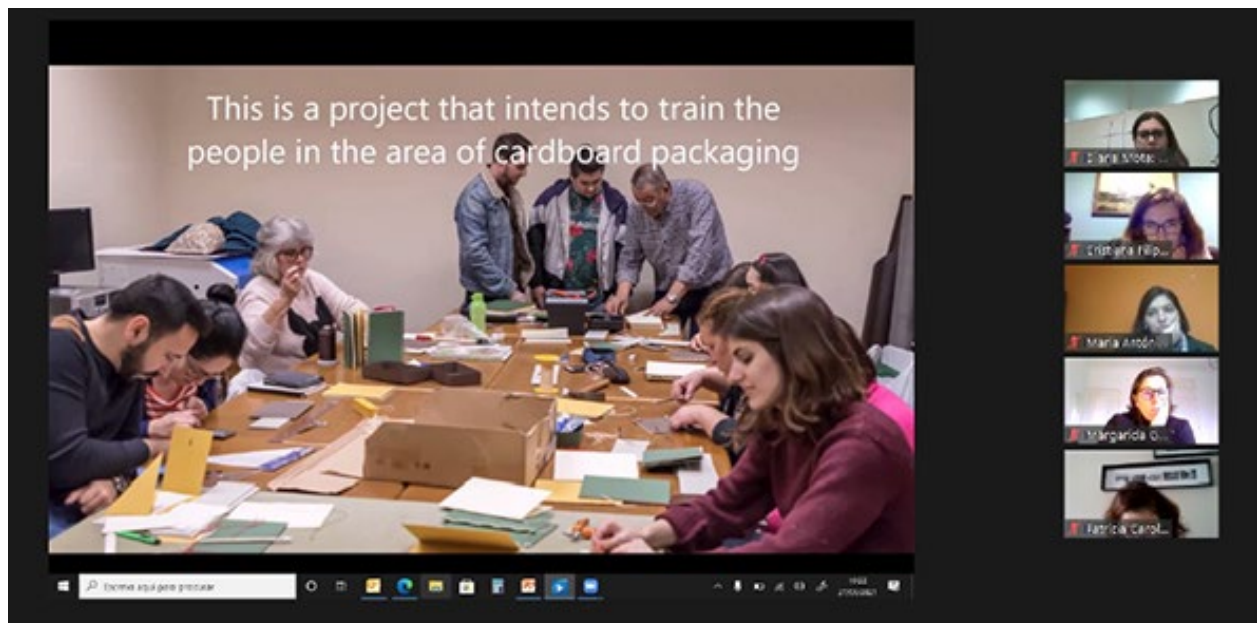
Welcome and introduction	Ana Luísa Martinho (A3S)
Designing sellable products for work integration at the “House of Crafts”	Elisa Rodrigues, QPI Margarida Oliveira, QPI
Discussion between participants, questions and answers	
Evaluation ; Conclusions	Ana Luísa Martinho (A3S)

Joint training event #5 : PORTUGAL 4/7



Day 3 - 27 January 2021

« “The School Manufactory” – where upcycling waste and in work learning come together,
by Escola Oficina »



The event was organized by A3S and Escola Oficina, a partner of the national team formed under the project and entitled AMTCC Community.

This is a workshop for social enterprises as a tool for the social and professional integration of vulnerable adults, with a focus on the good practices of partner WISE's. It was attended by 33 participants from various institutions from across Europe. One can check some of the participants' locations in our interactive map at PADLET.

The event was carried out on the ZOOM platform on January 27, 2021, and it focused on the institution's project about upcycling and work learning.

Escola Oficina's team, in representation of Gaiurb, EM, introduced their Social Development Unit— The School Manufactory— with which they train and capacitate a large number of people, through sewing courses and cardboard packaging teams, teaching the skills and the adequate preparation for professional practice in order to access the labour market

English-Portuguese interpretation was provided for Q&A.

Programme

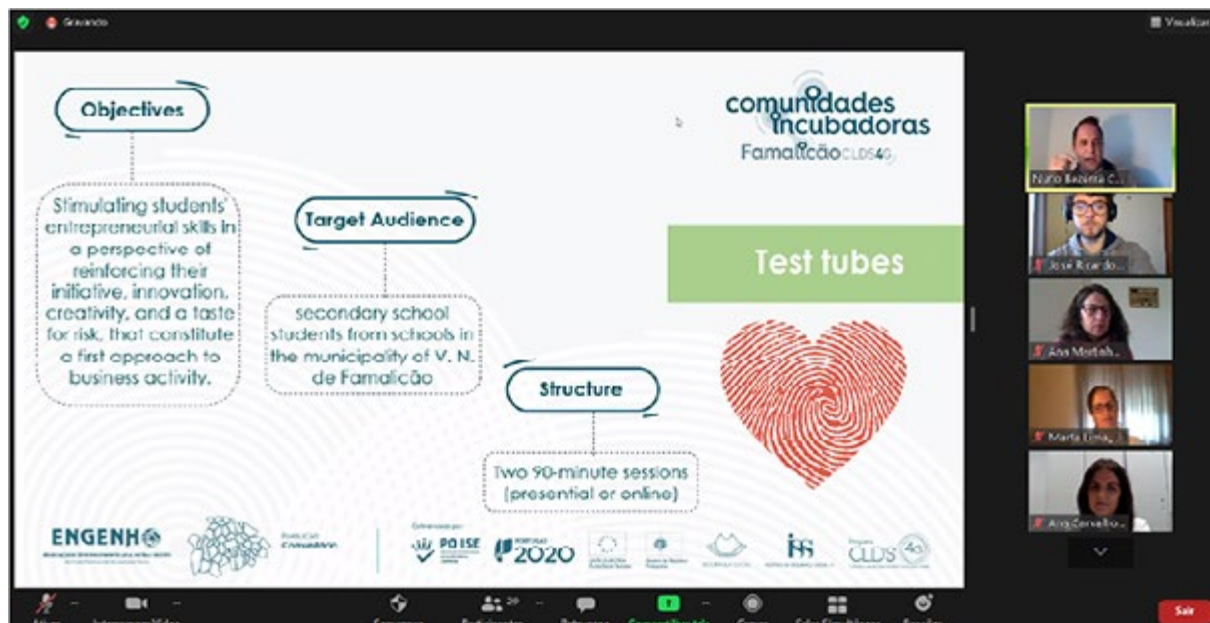
Welcome and introduction	Ana Luísa Martinho (A3S)
“The School Manufactory” – where upcycling waste and in work learning come together	Inês Rodrigues, Gaiurb Sara Cabral, Gaiurb Paulo Afonso, Gaiurb Diana Mota, Gaiurb
Discussion between participants, questions and answers	
Evaluation ; Conclusions	Ana Luísa Martinho (A3S)

Joint training event #5 : PORTUGAL 5/7



Day 4 - 28 January 2021

« Hosting “test tube” workshops in community employment incubators, by Famalicão City Council »



The event was organized by A3S and Escola Oficina, a The event was organized by A3S and Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão (CMVNF), a partner of the national team formed under the project and entitled AMTCC Community. This is a workshop for social enterprises as a tool for the social and professional integration of vulnerable adults, with a focus on the good practices of partner WISE's. It was attended by 34 participants from various institutions from across Europe. One can check some of the participants' locations in our interactive map at PADLET.

The event was carried out on the ZOOM platform on January 28, 2021, and it focused on the institution's project CLDS 4G Comunidades Incubadoras and its' good practices for integration and training of youth.

Comunidades Encubadoras' team, in representation of partner CMVNF, presented us their « Test Tubes » project meant to reinforce students of secondary schools in the municipality with initiative skills, innovation, creativity, and a taste for risk.

English-Portuguese interpretation was provided for Q&A.

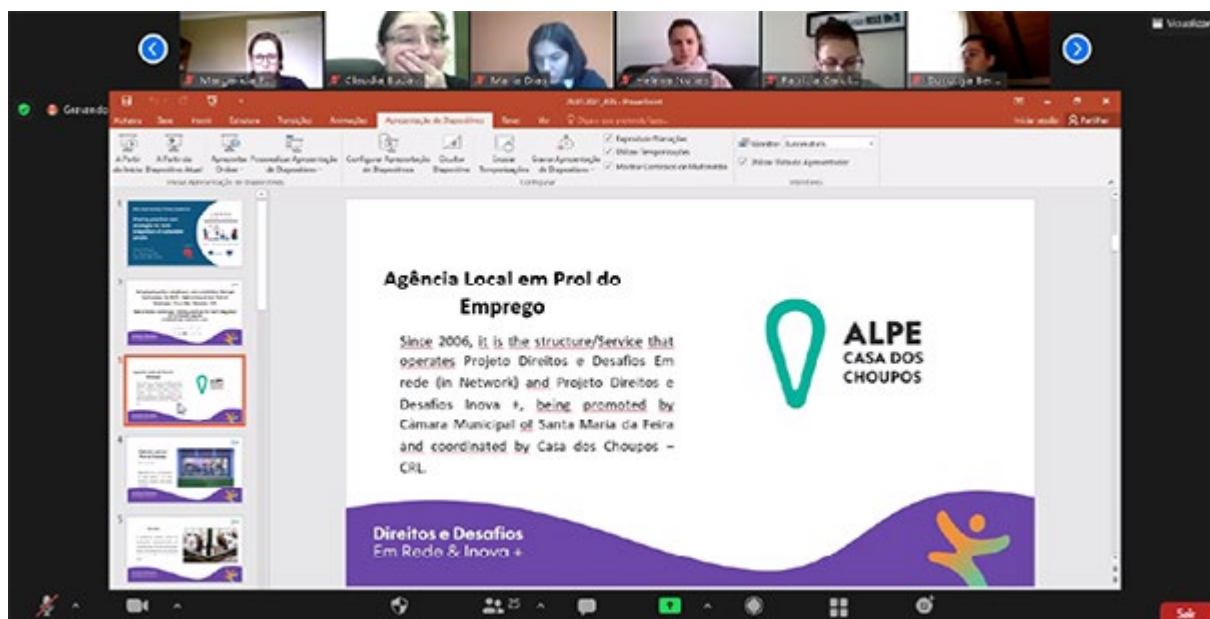
Programme

Welcome and introduction	Ana Luísa Martinho (A3S)
Hosting “test tube” workshops in community employment incubators	Marta Lima, CMVNF Nuno Bezerra, ENGENHO
Discussion between participants, questions and answers	
Evaluation ; Conclusions	Ana Luísa Martinho (A3S)

Joint training event #5 : PORTUGAL 6/7

→ Day 5 - 29 January 2021

« Bringing together employers and candidates through bootcamps, by ALPE - Agência Local em Prol do Emprego/Casa dos Choupos, CRL »



The event was organized by A3S and Agência Local em Prol do Emprego/ Casa dos Choupos, CRL., a partner of the national team formed under the project and entitled AMTCC Community.

This is a workshop for social enterprises as a tool for the social and professional integration of vulnerable adults, with a focus on the good practices of partner WISE's. It was attended by 31 participants from various institutions from across Europe. One can check some of the participants' locations in our interactive map at PADLET.

The event was carried out on the ZOOM platform on January 29, 2021, and it focused on the institution's good practices for work learning and integration of vulnerable people in the labour market.

ALPE's team granted us a workshop about their Casa dos Choupos' project and shared their practices in themes such as training, preparing and helping people reach the labour market through direct contact with companies and institutions.

English-Portuguese interpretation was provided for Q&A.

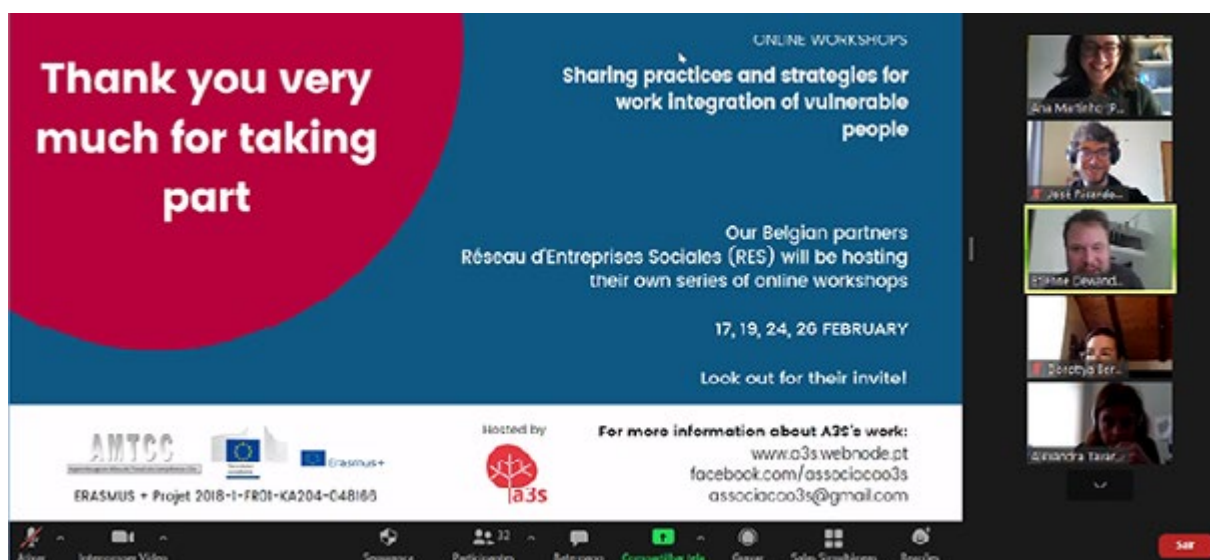
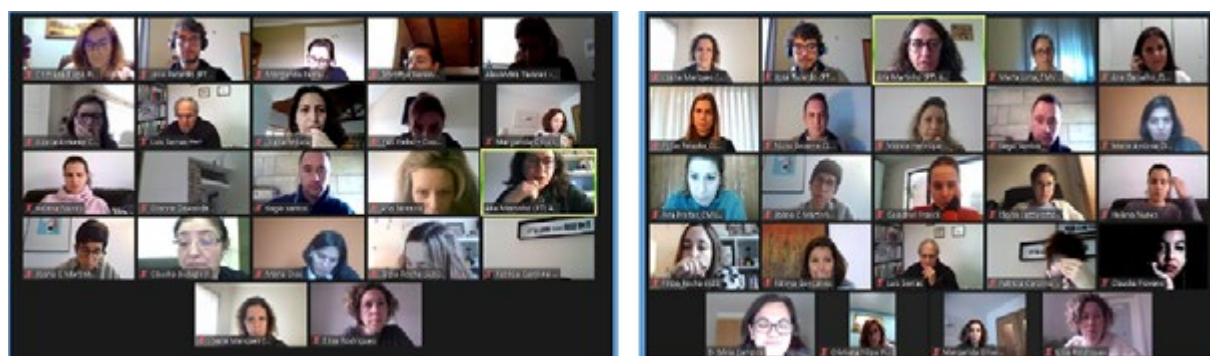
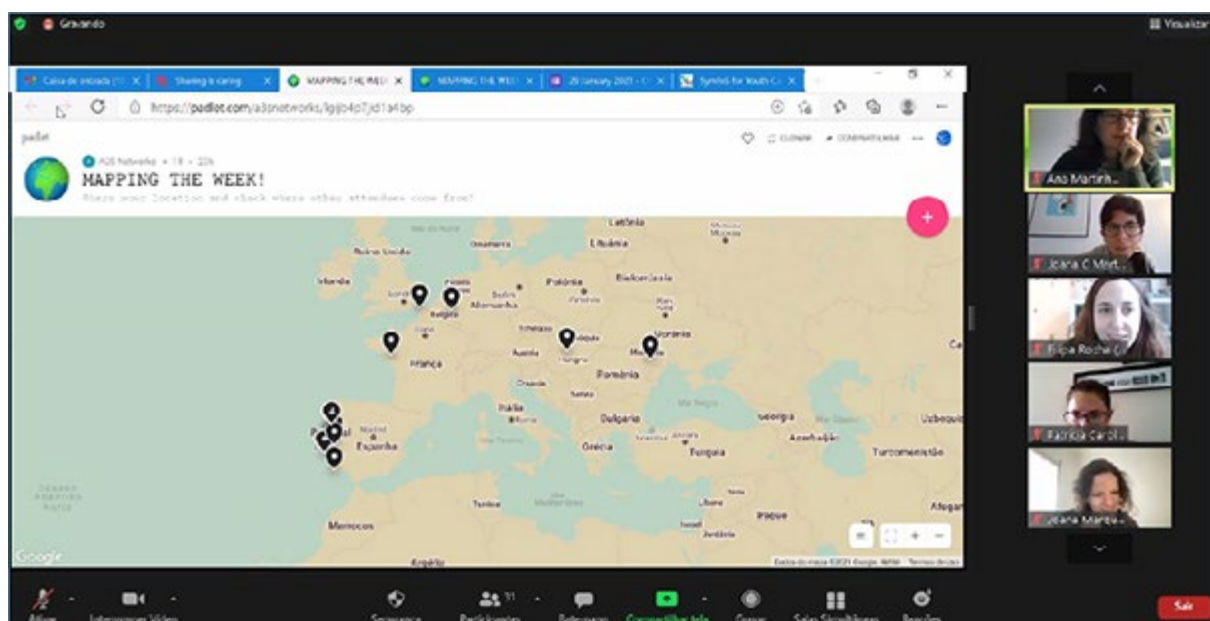
Programme

Welcome and introduction	Ana Luísa Martinho (A3S)
Bringing together employers and candidates through bootcamps	Adélia Antunes, ALPE; Alexandra Tavares, ALPE; Ana Ferreira, ALPE; Inês Pinho, ALPE; Joana Mourta, CMSMF
Discussion between participants, questions and answers	
Evaluation ; Conclusions	Ana Luísa Martinho (A3S)

Joint training event #5 : PORTUGAL 7/7

Day 5 - 29 January 2021 (Continuation of the day)

« Bringing together employers and candidates through bootcamps, by ALPE -
Agência Local em Prol do Emprego/ Casa dos Choupos, CRL »



Évènement conjoint de formation N°6 : BELGIQUE 1/7

→ Évènement

Dates : 16– 17– 18 décembre 2020

Lieux : Online—ZOOM

Représentants des organisations partenaires suivantes : CHANTIER École, GALILEO PROGETTI, RES

→ Propos introductifs

En raison de la pandémie, il n'a pas été possible de réaliser le premier évènement belge en présentiel et il a été réalisé de manière virtuelle sur la plateforme Zoom. Grâce à ce système, nous avons pu inviter plus de personnes aux présentations organisées en visio-conférence. Plusieurs entreprises de notre réseau ont été ravies de ces échanges.

16 décembre matinée

Présentation du paysage du secteur de l'insertion socio-professionnelle en région wallonne (partie francophone de la Belgique).

Présentation du dispositif de validation des compétences en entreprise

16 Décembre 2020 après—midi

Présentation du modèle d'accompagnement et de formation aux compétences suivantes : communication, civiques et sociales, d'une entreprise d'insertion travaillant dans le ménage à domicile

17 décembre matin

Présentation du modèle de formation aux SFC (savoir-faire-comportementaux) mis en place dans une entreprise d'insertion travaillant dans le nettoyage à domicile.

17 décembre après —midi

Présentation des pratiques et instruments de formations aux compétences civiques grâce à l'outil de la gouvernance participative

18 Décembre 2020 Matin

Présentation du projet Ré-solution : Education et formation innovantes pour développer la (re) mobilisation des personnes éloignées de l'emploi

Réflexion sur le rôle et le positionnement de l'accompagnateur social/le formateur dans une entreprise d'insertion par le travail

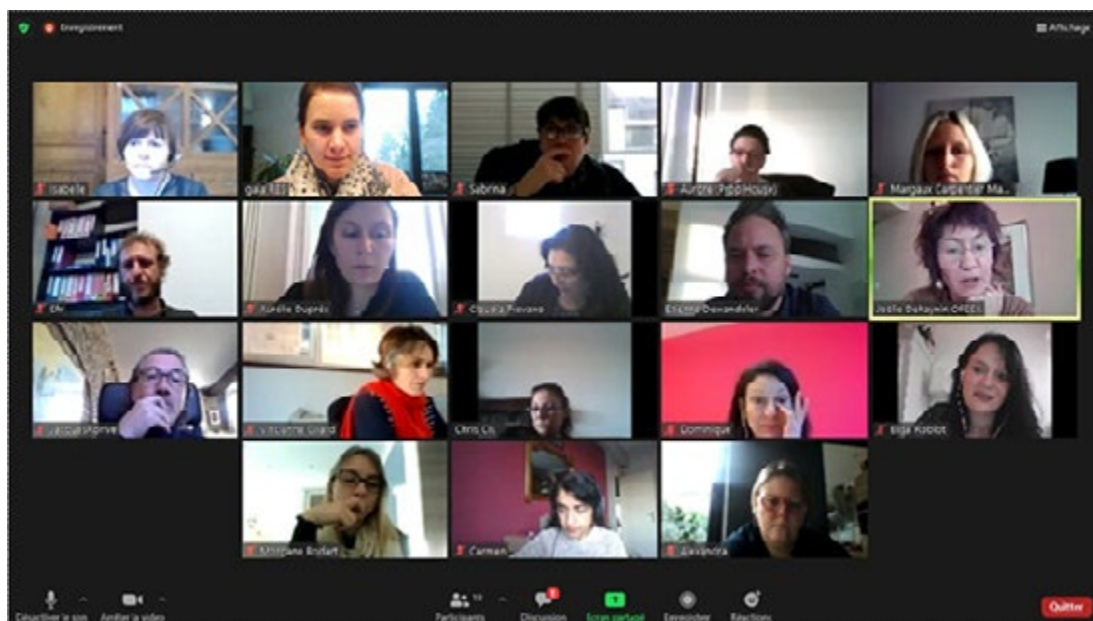
18 Décembre 2020 après-midi

Présentation du modèle de formation aux compétences civiques, sociales et celles relatives à la communication entre travailleurs d'une entreprise d'insertion travaillant dans le nettoyage

Évènement conjoint de formation N°6 : BELGIQUE 2/7

Journée 1-16 décembre matinée

Le paysage de l'économie sociale wallon-et la validation des compétences en entreprises



Nous avons commencé la première journée de séminaires par une présentation du paysage wallon de l'économie sociale.

Etienne Dewandeler, coordinateur du Réseau d'Entreprises Sociales a présenté le secteur de l'économie sociale propre à la région francophone de la Belgique. Il a parlé des valeurs et des principes tels qu'ils sont définis dans le décret wallon de l'économie sociale.

Madame Alvarez a présenté ensuite le dispositif de validation des compétences propres aux entreprises d'insertion.

Celui-ci permet aux travailleurs de valider des compétences grâce à un système d'évaluation spécifique qui se base essentiellement sur les savoir-faire pratiques. Ce système a de nombreux avantages, car en plus d'obtenir un certificat de validation de compétences reconnu, on peut remarquer une augmentation de la confiance en soi des travailleurs.

Les échanges en fin de séminaire ont permis aux participants d'avoir une meilleure connaissance des dispositifs d'insertion wallon.

Programme

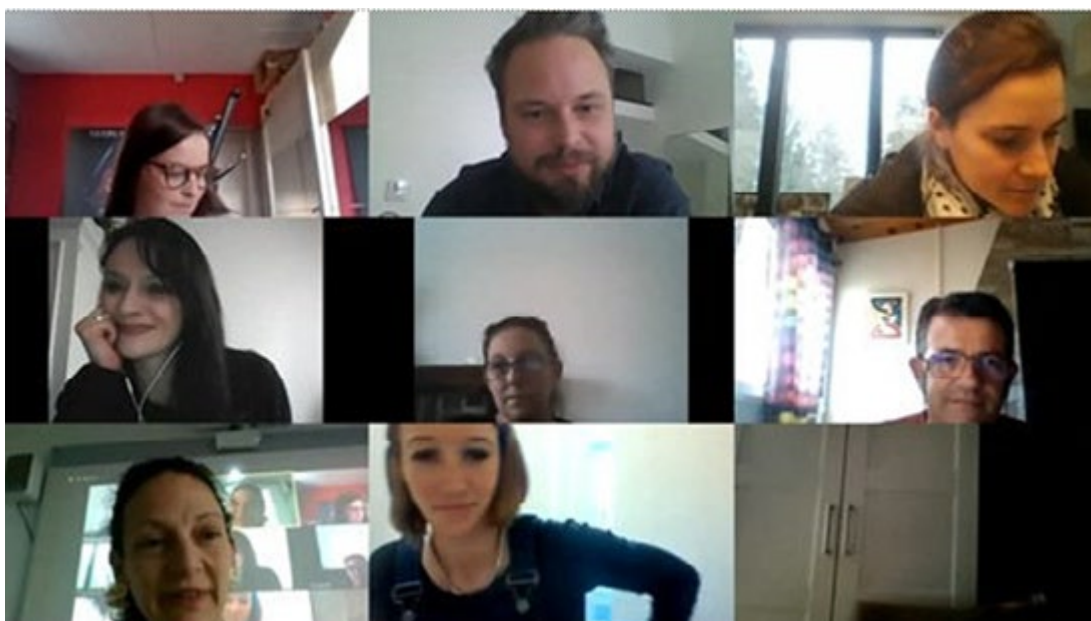
Bienvenue - Lancement du webinaire	Etienne dewandeler, coordinateur du RES
Introduction du projet AMTCC aux partenaires	Etienne Dewandeler, coordinateur du RES
Présentation dispositif wallon d'insertion sociale (partie francophone de la Belgique)	Etienne Dewandeler, coordinateur du RES
Commentaires et précisions par la fédération des entreprises d'insertion, Atout-EI	Jacques Rorive, directeur de Atout EI
Présentation du dispositif de validation des compétences en entreprises d'insertion	Carmen Alvarez, chargée de mission pour le Consortium de Validation des Compétences
Discussion entre participants, questions et réponses	
Évaluation, Conclusions	

Évènement conjoint de formation N°6 : BELGIQUE 3/7



Journée 1-16 décembre pm

Rencontre avec Step service, une entreprise d'insertion sociale qui travaille dans le secteur du nettoyage



Rencontre avec l'entreprise d'insertion Step services. Une entreprise travaillant dans le ménage à domicile. Cette entreprise emploie 192 personnes dont 134 sont considérées comme personnes défavorisées, aux yeux de la législation wallonne. Step service a mis en place plusieurs actions afin d'accompagner ses travailleurs dans l'exécution de leurs tâches et de leur apprendre les compétences clés sur leur lieu de travail. On peut citer, par exemple, le dispositif de coaching qui existe dans l'entreprise grâce au modèle de « la marraine » et

de l'encadrante technique qui sont deux personnes en plus du staff, qui ont un rôle de soutien pour aider le nouveau travailleur à trouver ses marques et les bonnes méthodes de travail. D'autres actions plus groupales sont également organisées dans l'entreprise, comme les différentes réunions : trimestrielle, tables de discussion, groupes de travail etc qui ont comme objectif de travailler avec l'ensemble du personnel sur des thématiques visant l'amélioration des compétences et de la qualité du service offert.

Programme

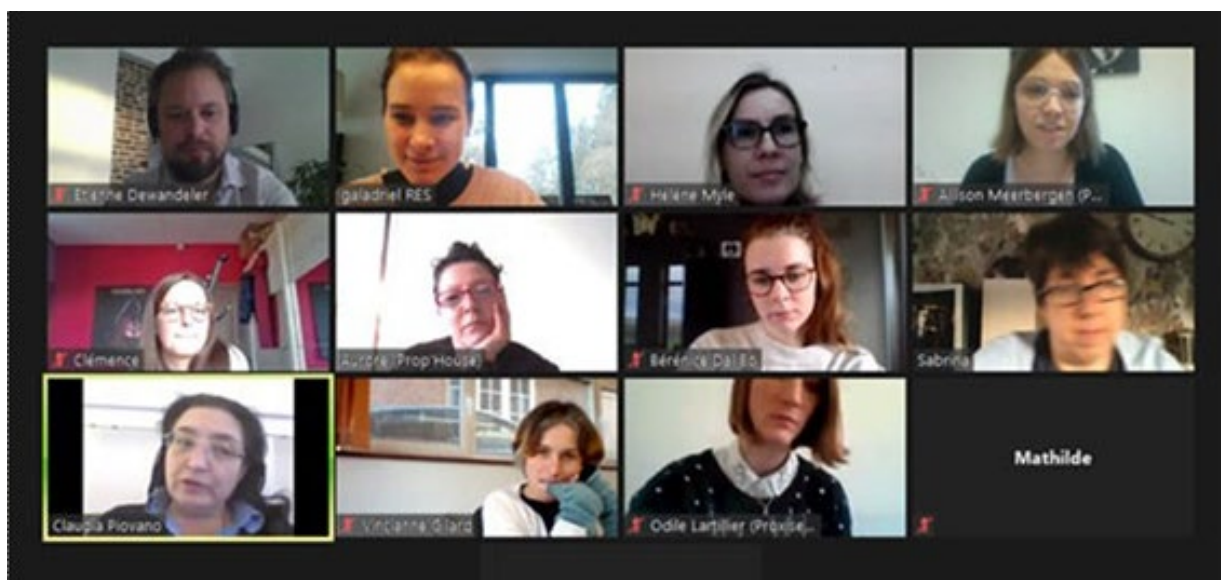
Bienvenue	Etienne Dewandeler, coordinateur du RES
Apprendre les compétences clés sur le lieu de travail. Modèle de l'entreprise d'insertion, Step services Présentation des outils d'accompagnement Compétences ciblées : communication orale, écrite, compétences civiques et sociales Groupe cible : femmes défavorisées Domaines : ménage à domicile	Dominique salée, directrice Step services Anne-Sophie Willem, accompagnatrice sociale Clémence Brassinne, accompagnatrice sociale
Discussion entre participants, questions et réponses	
Évaluation, conclusions	

Évènement conjoint de formation N°6 : BELGIQUE 4/7



Journée 2 -17 décembre matin

Rencontre avec l'entreprise d'insertion Proxiservice et présentation du modèle de formation au SFC (savoir-faire comportementaux)



Proxiservice est une entreprise d'insertion qui engage 92 personnes donc 56 sont considérées comme défavorisées selon le décret wallon des entreprise d'insertion. Elle propose des services de nettoyage à domicile. L'équipe encadrante est composée de deux directrices et deux accompagnatrices sociales. Celles-ci ont mis en place un système de formation des travailleurs aux « savoir-faire comportementaux » de base à adapter dans toute situation professionnelle. Le processus de formation s'étale sur les 3 premiers mois d'engagement. Durant cette période le travailleur est suivi par une accompagnatrice sociale et lors

d'entretiens individuels organisés ponctuellement, ceux-ci abordent les savoir-faire comportementaux à acquérir : présentation/hygiène, motivation/assiduité, autonomie/soin, communication, adaptation, organisation. Grâce à des supports visuels et un système d'auto-évaluation le travailleur acquiert les compétences ciblées de manière progressive en les mettant directement en application sur le lieu de travail. Ce processus de formation permet au nouveau travailleur d'acquérir une certaine intelligence professionnelle qui lui permettra de réagir adéquatement dans de nombreuses situations.

Programme

Bienvenue	Etienne dewandeler, coordinateur du RES
Apprendre les compétences clés sur le lieu de travail. Modèle de l'entreprise d'insertion, Proxiservice Présentation du processus de formation aux SFC : savoir-faire comportementaux Compétences ciblées : compétences civiques et sociales et communication Groupe cible : femmes défavorisées Domaines : ménage à domicile	Hélène Myle, directrice de proxiservice Odile Lartillé, accompagnatrice sociale Allison Meebergen, accompagnatrice sociale
Discussion entre participants, questions et réponses	
Évaluation, conclusions	

Évènement conjoint de formation N°6 : BELGIQUE 5/7

Journée 2 –17 décembre après-midi

Présentation du modèle de gouvernance participative mis en application dans une grande entreprise de recyclage



Xavier, chargé de relation extérieur du groupe Terre, nous a présenté le modèle de gouvernance participative qui est pratiqué dans son groupe. Le groupe Terre rassemble plusieurs entreprises de statuts juridiques différents mais toutes ces dernières veillent à agir selon une même philosophie, celle de la gestion participative en l'entreprise. Ce modèle de travail permet à tous les travailleurs qui le souhaitent de participer à l'assemblée générale de l'entreprise. Pratiqué depuis de nombreuses années chez Terre, le

groupe obtient un bon taux de participation de nombreux travailleurs de terrain car l'équipe encadrante a mis en place un système de communication adapté à tous les niveaux de formations. Même si ce modèle prend plus de temps qu'un modèle de décision classique, descendant, la participation des travailleurs aux décisions importantes de l'entreprise améliore fortement l'implication de ceux-ci dans leur travail.

Programme

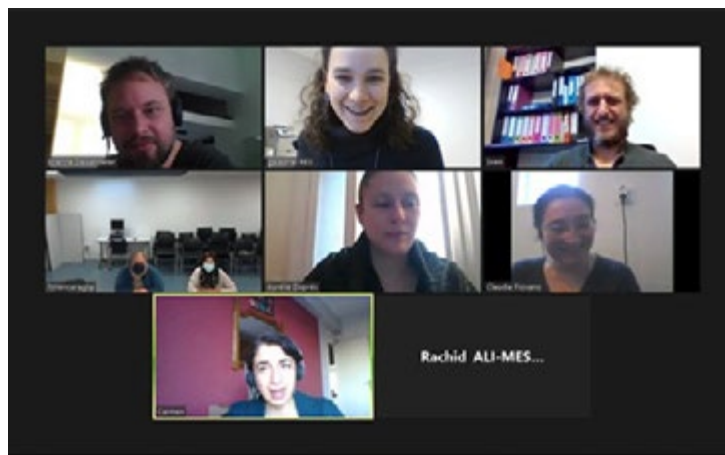
Bienvenue	Etienne Dewanderler, cordinateur du RES
Présentation du Groupe Terre et de son entreprise d'insertion active dans le recyclage (vêtements et cartons)	Xavier Roberti, chargé de relations extérieurs chez Terre
Présentation du modèle de gouvernance participative utilisé dans l'entreprise	Xavier Roberti, chargé de relations extérieures chez Terre
Discussion entre participants, questions et réponses	
Évaluation, conclusions	

Évènement conjoint de formation N°6 : BELGIQUE 6/7



Journée 3 –18 décembre matin

Découverte du projet Resolution et discussion autour du positionnement et des rôles des accompagnateurs sociaux en dans les entreprises d'insertion



Présentation du projet Re-Solution—projet d'éducation et formation innovantes pour développer la (re)mobilisation des personnes éloignées de l'emploi—Projet Erasmus + porté par IDEIS (partenaires Français).

Ensuite Sven, accompagnateur social de l'entreprise d'insertion : Le cortil qui est active dans le nettoyage à domicile, a mené une réflexion de fond au sujet du positionnement de l'intervenant social dans une entreprise d'insertion. Quelle est son rôle ? Quelles sont ces limites ? Ces freins ? Quelles sont les difficultés qu'il rencontre face à ces diverses mis-

sions, d'un côté le soutien au travailleur et de l'autre répondre aux exigences de la direction et de rentabilité de l'entreprise. Quelle doit être sa formation tenant compte des difficultés d'ordre psycho-sociale qu'il peut rencontrer avec les travailleurs les plus fragilisés ? Toutes ces questions sont essentielles car le travail d'un accompagnateur social dans une entreprise d'insertion occupe une place principale pour veiller à l'insertion socio-professionnelle des travailleurs les plus fragilisés.

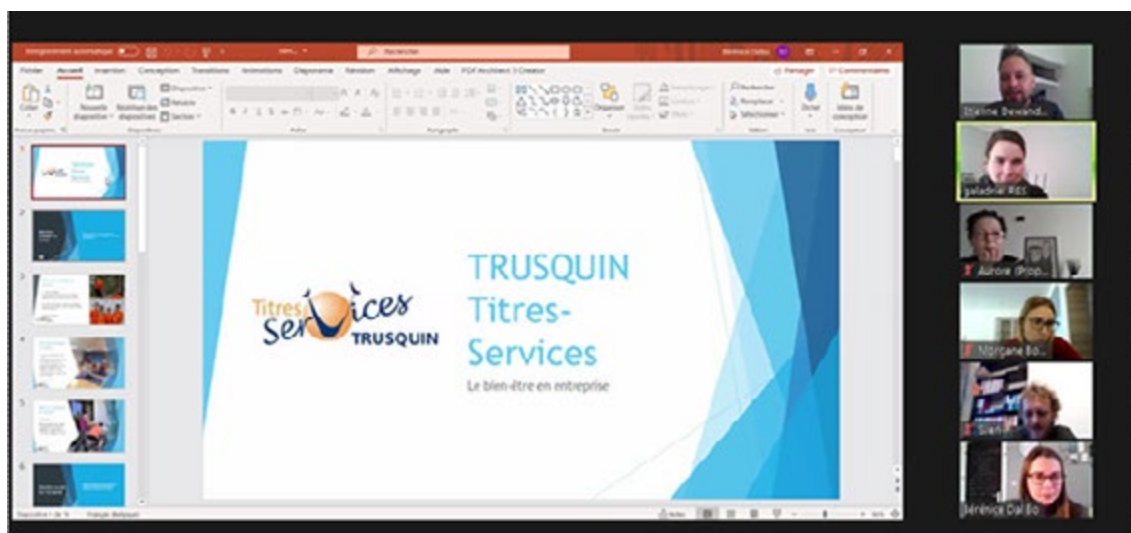
Programme

Bienvenue	Etienne dewandeler, coordinateur du RES
Présentation du projet Re-Solution par l'entreprise IDEIS	Rachid Ali Messaoudi, Chargée du projet Ilda Mencaraglia, Chargée du projet IDEIS Partenaires français
Présentation de l'entreprise d'insertion : Le Cortil	Sven François, accompagnateur social du Cortil
Apprendre les compétences clés sur le lieu de travail. Modèle de l'entreprise d'insertion, Le cortil Compétences ciblées : compétences civiques et sociales Groupe cible : femmes défavorisées	Sven François, accompagnateur social du cortil
Discussion entre participants, questions et réponses	
Évaluation, conclusions	

Évènement conjoint de formation N°6 : BELGIQUE 7/7

Journée 3 – 18 décembre après-midi

Présentation des bonnes pratiques d'apprentissage et de soutien aux travailleurs de l'entreprise d'insertion le Trusquin



Bérénice Dalbo, accompagnatrice sociale de l'entreprise le Trusquin nous a présenté son entreprise et ses bonnes pratiques. Le trusquin est une entreprise d'insertion qui engage Et qui travaille dans le secteur du nettoyage à domicile. L'entreprise a mis de nombreuses initiatives en œuvre pour veiller au bien-être de son personnel. Beaucoup de petites attentions sont prévues pour veiller à la santé du personnel mais également pour entretenir un bon esprit d'appartenance à l'entreprise. Des cours de stretching, des séances de massage, des tables de discussion autour de

« bons plans », des soupers et des groupes de discussion via les réseaux sociaux sont régulièrement organisés. Tout est mis en œuvre pour que les travailleurs, nouveaux comme anciens se sentent bien et qu'ils puissent apprendre dans de bonnes conditions. Un suivi régulier avec tous les travailleurs est mis en place grâce au système d'accompagnement social présent dans l'entreprise. Ce suivi psycho-social– professionnel permet à chaque travailleur d'évoluer de manière continue dans son travail.

Programme

Bienvenue	Etienne Dewanderler, coordinateur du RES
Apprendre les compétences clés sur le lieu de travail. Modèle de l'entreprise d'insertion, Trusquin TS Présentation des bonnes pratiques Compétences ciblées : communication orale, écrite, compétences civiques et sociales Groupe cible : femmes défavorisées Domaines : ménage à domicile	
Discussion entre participants, questions et réponses	
Évaluation, conclusions	

Évènement conjoint de formation N°7 : HONGRIE 1/5



Evènement

Dates : 19 novembre, 26 novembre, 3 décembre, 11 décembre 2020

Lieux : Online—ZOOM

Représentants des organisations partenaires suivantes : CHANTIER École, A3S, RES, GALILEO PROGETTI



Propos introductifs

À l'origine, il était prévu d'organiser deux événements conjoints en présence en Hongrie, l'un en français (qui s'est tenu en Novembre 2019) et l'autre en anglais, pour faciliter la participation des représentants participants du partenaire portugais A3S.

En raison de la pandémie, il n'a pas été possible de réaliser le deuxième événement en présence, et il a été réalisé sous forme virtuelle sur la plateforme Zoom.

Bien que la forme virtuelle ait été une solution pour surmonter les limites dictées par COVID-19, elle offrait néanmoins des possibilités que nous avons essayé d'exploiter, par exemple en augmentant le nombre de participants, en impliquant d'importantes organisations dans les présentations, par exemple également des ministères, et surmonter les limites linguistiques grâce à la traduction simultanée.

4 événements virtuels ont eu lieu, 2 en langue anglaise et 2 anglais / hongrois (traduction simultanée) :

19 Novembre 2020

Les entreprises sociales comme outil pour le développement des compétences, pour l'emploi inclusives. Le rôle de l'économie sociale dans l'agriculture.

26 Novembre 2020

Apprentissage de compétences clés pour les jeunes femmes, peu qualifiées, en formation professionnelle, lors de la mobilité internationale dans les entreprises sociales.

26 Novembre 2020

Apprentissage de compétences clés pour les jeunes femmes, peu qualifiées, en formation professionnelle, lors de la mobilité internationale dans les entreprises sociales.

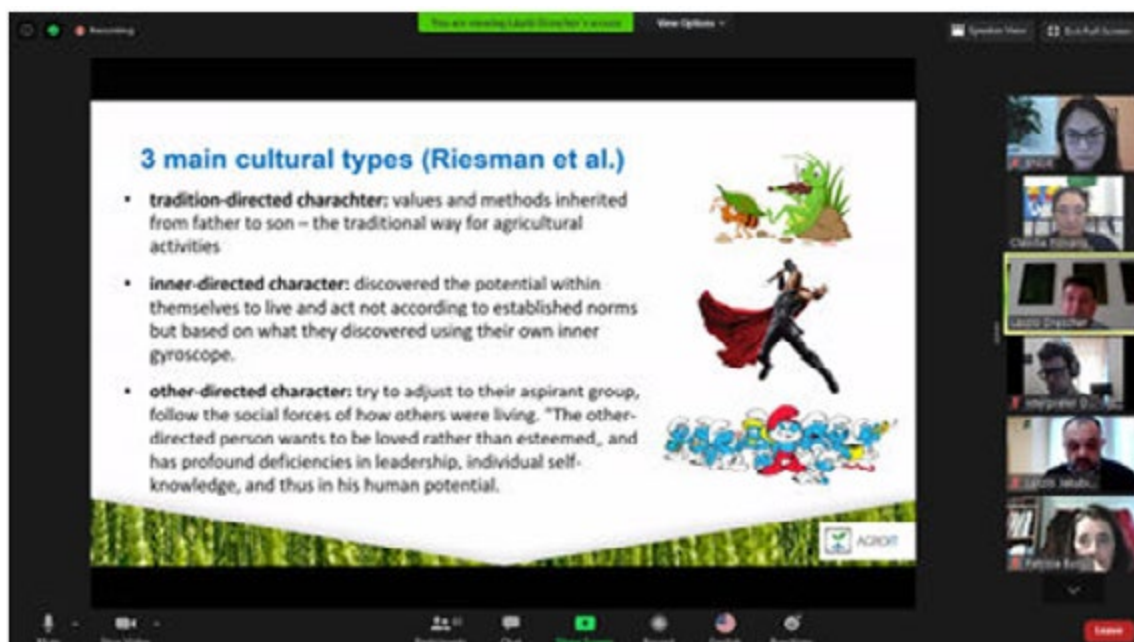
11 décembre 2020

Learning Key Competences in work context, in Social Integration Enterprises dedicated to the insertion of disabled people, and the measurement of Key Competences development in nonformal/ informal context.

Évènement conjoint de formation N°7 : HONGRIE 2/5

➔ Journée 1 -19 novembre 2020

« Le rôle de l'économie sociale dans l'agriculture, un outil de travail et d'inclusion sociale ».



L'évènement a été organisé par GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft., avec ENSIE (Réseau Européen des entreprises d'insertion), AgroIT Cluster (Hongrie)).

Il s'agit d'un webinaire sur les entreprises sociales en tant qu'outil pour l'intégration sociale et professionnelle des adultes vulnérables, en mettant l'accent sur le rôle de l'économie sociale dans l'agriculture.

L'évènement a été réalisé sur la plateforme ZOOM le 19 Novembre 2020, et il s'est concentré sur le rôle des aspects

sociaux dans la stratégie agricole hongroise, les défis de la formation en agriculture pour la réintégration des groupes vulnérables, les bonnes pratiques hongroises et internationales et les stratégies et initiative de la DG Agriculture de l'UE pour l'amélioration du développement des entreprises sociales dans l'agriculture, en tant qu'outil d'intégration sociale.

L'interprétation simultanée anglais-hongrois a été fournie.

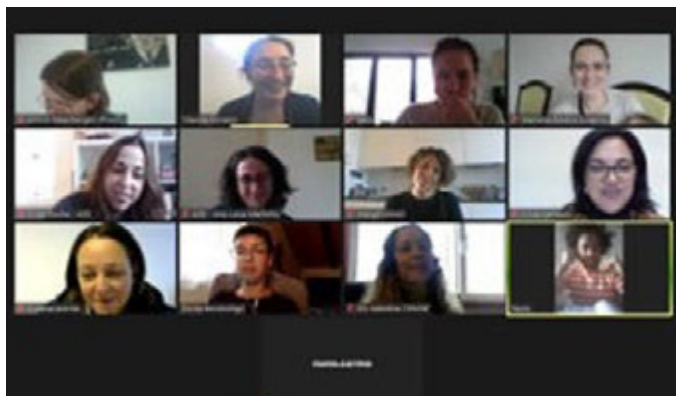
Programme

Bienvenue - Lancement du webinaire	
Bonnes pratiques hongroises	Veronika Erős, agroIT Cluster
Innovation et économie sociale dans l'agriculture	László Drescher, agroIT Cluster
Le rôle des aspects sociaux dans la stratégie agricole hongroise	Dr. Anikó Juhász, Secrétaire d'État adjoint, Minis-
Les défis de la formation en agriculture pour la réintégration des groupes vulnérables	Fondation Szimbiozis, Hongrie
Politiques EU et soutien au développement des entreprises sociales	Patriza Bussi, ENSIE
Bonnes pratiques internationales : agriculture, entreprise sociale et	Breza Croatie
Discussion entre participants, questions et réponses	
Évaluation, Conclusions	

Évènement conjoint de formation N°7 : HONGRIE 3/5

➔ Journée 2 -26 Novembre 2020

« Le rôle de l'économie sociale dans l'agriculture, un outil de travail et d'inclusion sociale ».



L'évènement a été organisé par GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft., avec la Coopérative Sociale ARCA de Florence (Italie) sur le thème de l'apprentissage de compétences clés pour les jeunes femmes, peu qualifiées, en formation professionnelle, lors de la mobilité internationale dans les entreprises sociales. Le webinaire a présenté les entreprises sociales en tant qu'outil pour apprendre et développer des compétences clés, fournir une formation aux personnes vulnérables et créer des formes d'emploi inclusives et intégrées. Le webinaire s'est concentré sur le rôle des entreprises sociales dans les domaines de l'éducation de la petite enfance et de la santé et des soins, le principal groupe cible étant les jeunes femmes peu qualifiées, appartenant pour la plupart à des groupes vulnérables.

Programme

Bienvenue	Claudia Piovano, Galileo Progetti Nonprofit Kft.
Explication des modalités, des objectifs, de la formation et des aspects techniques / Zoom	Dorottya Berekvölgyi, Galileo Progetti Nonprofit Kft.
Le projet Erasmus + AMTCC	Claudia Piovano, Galileo Progetti Nonprofit Kft.
Présentation de GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft., organisation d'accueil	Claudia Piovano, Galileo Progetti Nonprofit Kft.
Présentation des participants	
Apprendre les compétences clés sur le lieu de travail. Bonne pratique hongroise « GÓLYA TÁBOR »: développement de compétences clés, formation préparatoire pour l'expérience de travail dans des entreprises sociales à l'étranger. Méthodologie, Phases, Activités. Témoignages vidéo de bénéficiaires, de travailleurs sociaux et d'entreprises qui ont accueilli des bénéficiaires en formation après la formation Gólya Tábor	Dorottya Berekvölgyi, Galileo Progetti Nonprofit Kft.
Méthodologie et pratique d'apprentissage des compétences clés tout en travaillant dans l'entreprise sociale. Tutorat et accompagnement. Témoignage de l'entreprise d'accueil.	Margit Simon, ARCA Cooperativa Sociale (Florence, Italie)
Échange entre participants	
Évaluation, conclusions	

Évènement conjoint de formation N°7 : HONGRIE 4/5

→ Journée 3 - 3 décembre 2020

« Apprentissage de compétences clés pour les adultes vulnérables et les jeunes adultes.

Le modèle de GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft. - Budapest »



L'événement, en anglais, a été organisé par GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft., avec la Coopérative Sociale Strázsa Tanya de Szabadszállás (Hongrie), qui emploie des personnes handicapées mentales et gère une pension. Ils accueillent des familles et des groupes qui souhaitent passer du temps dans la nature, caresser les animaux de la ferme, partager une aire de jeux avec des enfants handicapés et participer à de nombreuses autres activités amusantes. Les jeunes handicapés, qui vivent autrement avec leur famille, ont la possibilité de passer deux semaines à Strázsa Tanya et d'apprendre les bases de la vie autonome.

Cela pourrait être le premier pas vers l'emploi, qui montre à la fois à l'individu qui travaille et aux autres hôtes de la ferme que les personnes handicapées sont des membres égaux de la société et capables d'un travail précieux.

Le webinaire était également dédié à la présentation de la mobilité internationale Erasmus + KA1 en tant qu'outil d'apprentissage des compétences clés sur le lieu de travail, GALILEO a présenté ses bonnes pratiques et promu l'utilisation des programmes Erasmus + pour le développement des compétences au sein organisations.

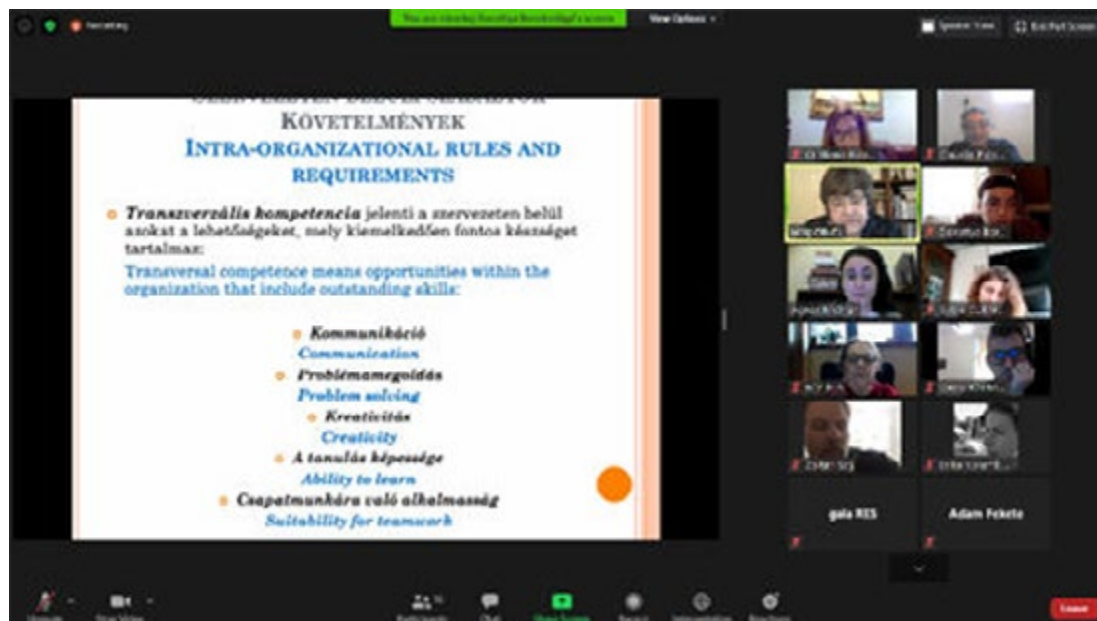
Programme

Bienvenue	Dorottya Berekvölgyi,
Apprendre les compétences clés sur le lieu de travail. Le modèle de Strázsa Tanya (Coopérative sociale hongroise, Szabadszállás). Groupe cible : personnes handicapées mentales.	Monostori Ágnes, Coopérative sociale Strázsa Tanya
Discussion entre participants, questions et réponses	
La mobilité internationale Erasmus + KA1 comme outil d'appren-	Claudia Piovano,
Discussion entre participants, questions et réponses	
Évaluation, conclusions	Dorottya Berekvölgyi,

Évènement conjoint de formation N°7 : HONGRIE 5/5

→ Journée 4 - 11 décembre 2020

« Apprentissage de compétences clés pour les adultes vulnérables et les jeunes adultes.
« L'apprentissage des compétences clés en contexte de travail dans les entreprises sociales d'insertion dédiées à l'insertion des personnes handicapées, et la mesure du développement des compétences clés en contexte non formel / informel »



L'événement a été organisé par GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft., avec l'association Örökmozgó Közhasznú Egyesület et l'entreprise sociale à but non lucratif Hatpötyös Közhasznú Kft. ont organisé ce webinaire sur l'apprentissage des compétences clés dans le contexte du

travail, sur les entreprises d'intégration sociale en tant qu'outil de travail et d'intégration sociale, et sur la mesure du développement des compétences clés dans un contexte non formel / informel. Pour l'événement a été garantie la traduction simultanée anglais/hongrois.

Programme

Bienvenue	Claudia Piovano,
Contexte hongrois : Les Entreprises sociales d'apprentissage pour l'emploi et le développement des compétences des personnes handicapées	Hédi Györgyné Varga, Rehabilitation consultant and job coacher
Discussion entre participants, questions et réponses	
Présentation des bonnes pratiques hongroises : Hatpötyös Non-profit Közhasznú Kft., Entreprise sociale d'apprentissage	Dr. Veronika Hermann Nagy, director and Hédi Györgyné Varga, Rehabilitation consultant and job coacher.
Discussion entre participants, questions et réponses	
Une étude de cas : évaluation du développement des compétences	Erika Kolumbán, Örökmozgó Közhasznú Egyesület
Discussion entre participants, questions et réponses	
Évaluation, Conclusions	Dorottya Berekvölgyi,

Évènement conjoint de formation N°8 : BELGIQUE 1/5

➔ Évènement

Dates : 17, 19, 24, 26 February 2021

Lieux : Online—ZOOM

Participants. Représentants des organisations partenaires suivantes :

A3S, GALILEO PROGETTI, RES

➔ Program

Wednesday 17th February

- ▶ Introduction and short presentation of the social enterprise model's called "Entreprise d'Insertion (WISE)" and the "Titre-Services" system, by Etienne, RES coordinator
- ▶ Presentation of the "Behavioral Know-How model" by the enterprise Proxiservice, a social enterprise active in home cleaning, by Charlotte Laurent, co-manager of Proxiservice
- ▶ Presentation of good learning practices by the social enterprise Le Truquin TS who is also active in home cleaning, by Bérénice Dalbo, social worker

Friday 19th February

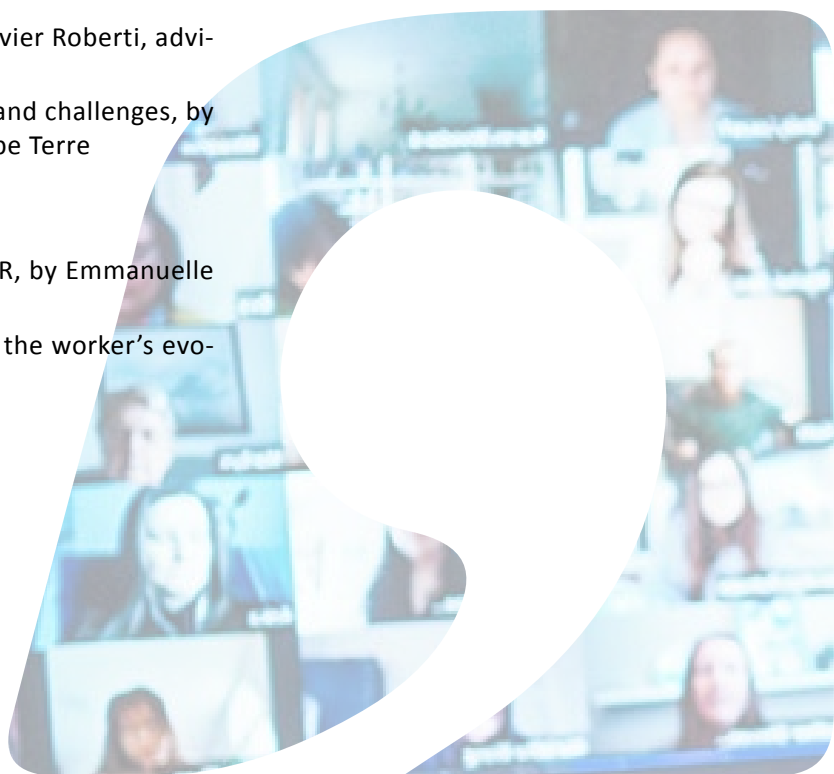
- ▶ Introduction and short présentation of of the social enterprise model's called « Entreprise de Formation par le Travail (EFT) » by Etienne, RES coordinator
- ▶ Presentation of the good learning practices of the social enterprise Le Cortil, active in catering, home cleaning, building and gardening sectors

Wednesday 24th February

- ▶ Introduction and presentation of "Groupe Terre" by Xavier Roberti, advisor to the general director of Groupe Terre
- ▶ Participatory government in social enterprises: Issues and challenges, by Xavier Roberti, advisor to the general director of Groupe Terre

Friday 26th February

- ▶ Introduction and presentation of the social initiative 3R, by Emmanuelle Roberts, director of 3R
- ▶ Presentation of a tool measuring Social impact through the worker's evolution, by Emmanuelle Roberts, director of 3R



Évènement conjoint de formation N°8 : BELGIQUE



2/5

Day 1 - Learning practice



Etienne of the RES presented the business model called: insertion company. This model is considered as a WISE. Its aim is to offer a career path to people who are vulnerable in a company that produces goods and services but respects the values of the social economy (as defined by the decree of the Walloon region's integration companies). The basic behavioural know-how training (SFC in french) model to be acquired in business was presented by Proxi-service. The SFC represents all the basic skills to be acquired to work in a « professional » manner. This process takes place in several stages in the workplace. During the

first months of the engagement, the worker is invited to self-assess using observation grids and with the support of the company's social worker in order to directly target the know-how to be developed and those to be strengthened. The company Trusquin then presented us with the training course of housewives. Bérénice also presented us with a website that explains in a visual and interactive way the behaviors to be adopted in the client, the methods of work, as well as the communication techniques specific to the profession of housekeeper.

Programme

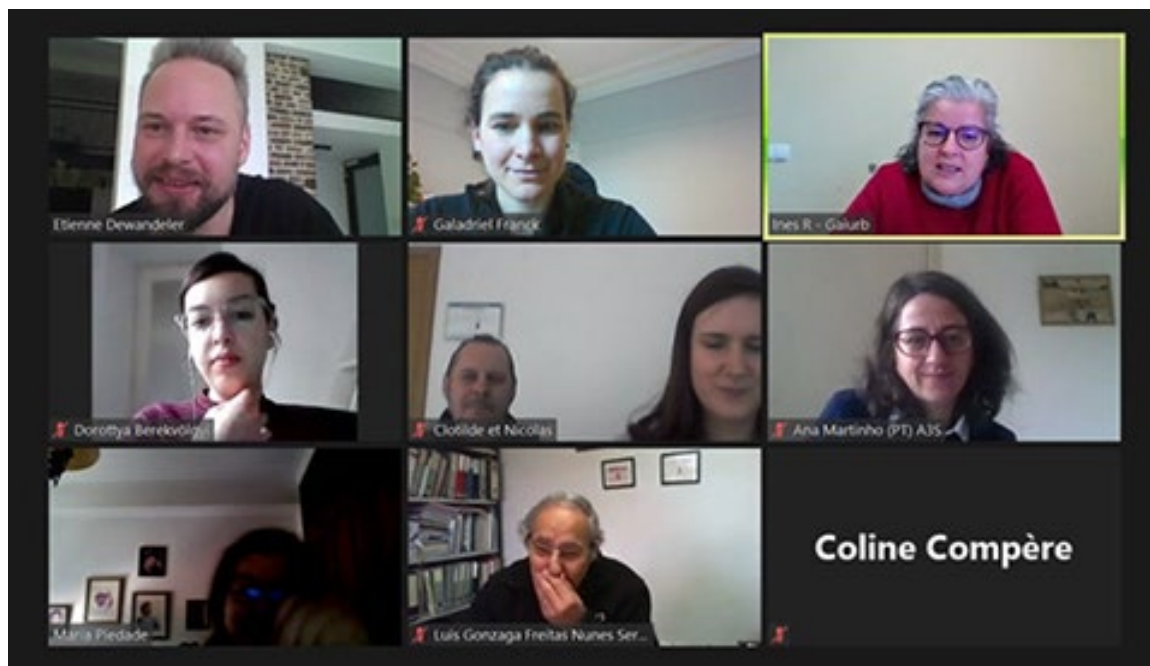
Introduction and short presentation of the social enterprise model's called « entreprise d'insertion (wise) » and « titre-services » system	Etienne dewandeler, RES coordinator
Presentation of the « behavioral know model » by the enterprise Proxiservice, active in home cleaning Introducing of the tools Targeted skills: oral, written, civic and social skills	Charlotte Laurent co—manager of the social enterprise, Proxiservice Allison, social worker
Presentation of the good learning practices by the enterprise « le Trusquin » which is also active in home cleaning Introducing of the tools Targeted skills: communication, civic and social skills	Bérénice Dalbo, social worker
Question and discussion	
Evaluation	

Évènement conjoint de formation N°8 : BELGIQUE



3/5

Day 2 - Good learning practice



Clotilde introduced us to the integration path of an intern who enters into a training process in an EFT training company. The EFT, Le cortil, offers three types of training: catering, green spaces, building and industrial cleaning. Learning methods combine theory and practice on real sites. There is always a reference trainer with the trainees in the field, which allows them to learn the trade in real life. The

objective of the training is to train trainees in a trade so that they can at the end of the training (18 months maximum), find a job. Technical skills are learned in the field and the learning of civic and social skills is learned throughout the training through extensive follow-up offered by the company's social service.

Programme

Welcome	Etienne Dewandeler , RES coordinator
Introduction and short presentation of the social enterprise model's called "Entreprise de Formation par le Travail (EFT) »	Etienne Dewandeler , RES coordinator
Presentation of the good learning practices of the social enterprise Le Cortil, active in catering, home cleaning, building and gardening sectors Targeted skills: oral, written, civic and social skills	Nicolas and Clotilde Luis, social worker of the Cortil
Questions and discussion	
Évaluation	

Évènement conjoint de formation N°8 : BELGIQUE 4/5

Day 3 - Good learning practice



Xavier, external relations officer of the Terre group, presented us with the model of participatory governance that is practiced in his group. The Terre group brings together several companies of different legal statutes, but all of them make sure to act according to the same philosophy, that of participatory management in the company. This work model allows all workers who wish to participate in the company's general meeting. Practiced for many years at

Terre, the group obtains a good participation rate of many field workers because the supervisory team has put in place a communication system adapted to all levels of training. Even if this model takes longer than a conventional, top-down decision model, worker participation in important company decisions greatly improves their involvement in their work.

Programme

Welcome	Etienne Dewandeler , RES coordinator
Introducing the TERRE Group and its company actively integrating recycling (clothes and cardboard)	Xavier Roberti, External Relations Officer at Terre
Introducing the participatory governance model used in the company	Xavier Roberti, External Relations Officer at Terre
Questions and discussion	
Evaluation	

Évènement conjoint de formation N°8 : BELGIQUE 5/5

Day 4 - Good learning practice



Emmanuelle Robetz introduced us to her second-hand store and how it works. The sorting and sale of items received (by individuals or companies) is organized by a large team of 15 workers, 40 volunteers and 15 workers on insertion contracts for a period of about 1 year. The company benefits from subsidies to support its people in integration and

social support in the company. Ms. Robetz presented us with her tool for assessing the evolution of these workers throughout their integration journey. The tool presented was put in place two years ago and is still in the testing phase, but it has already allowed the staff to realize the evolution and difficulties faced by people in insertion.

Programme

Welcome	Etienne Dewandeler , RES coordinator
Introducing the "social initiative" business model called 3R. 3R is a second-hand store	Emmanuelle Robetz, manager of 3R
presentation of the questionnaire to assess the social impact of the path of integration of workers into professional integration contracts in the company	Emmanuelle Robetz, manager of 3R
Virtual visit of the shops	
Questions and discussion	

FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE AUX COMPÉTENCES CLÉS, DÉFI DE L'EUROPE INCLUSIVE DE DEMAIN



Projet Erasmus+ 2018-1-FR01-KA204-048166

Former tout au long de la vie aux compétences clés ?

Les pratiques inspirantes de formation en situation de travail d'entreprises sociales européennes pour l'inclusion socio- professionnelle des adultes

Elisa Roblot*, Juillet 2021

➔ Introduction

L'absence de maîtrise des compétences clés à l'âge adulte ne constitue pas un point de non-retour pour ceux qui ne peuvent ou ne veulent suivre une formation traditionnelle : le travail constitue un vaste espace d'acquisition de ces compétences, encore sous- exploité dans la plupart des entreprises. Pourtant, leur maîtrise s'avère bénéfique, tant pour leur performance organisationnelle que pour les personnes salariées elles-mêmes.

Le projet européen Erasmus + « Apprentissage en milieu de travail des compétences clés » (AMTCC) a permis de recueillir les bonnes pratiques de formation en situation de travail à ces compétences clés, au sein de vingt et une entreprises sociales situées dans quatre pays membres de l'Union Européenne. Malgré la diversité des politiques nationales en faveur de l'acquisition de ces compétences par les adultes en réponse à la directive du Parlement Européen, et la diversité de cadres législatifs facilitant ou non l'action des entreprises sociales, elles ont toutes démontré leur capacité à développer, dans et par l'activité de travail, les compétences clés des adultes éloignés de l'emploi qu'elles accueillent.

Les entreprises sociales belges, françaises, hongroises et portugaises qui ont partagé leurs pratiques¹, démontrent qu'un autre mode de formation aux compétences clés existe et doit être développé et encouragé à travers la mise en place de plans d'action stratégiques par les pouvoirs publics. Leur expérience, que nous rapportons ici, apparaît comme un plaidoyer en faveur de l'apprentissage en milieu de travail des compétences clés, qu'elle que soit l'entreprise et quel que soit le pays, en faveur d'une Europe plus inclusive.

➔ De la nécessité de permettre aux adultes de développer les compétences clés en milieu de travail

Les compétences clés peuvent être définies comme des capacités et attitudes essentielles à la participation à la

vie en société et à la réussite de la vie professionnelle et personnelle des citoyens européens. Comme le souligne le Cedefop en 2012, malgré des progrès significatifs de tous les pays qui ont intégré les compétences clés dans leurs programmes scolaires, les résultats des étudiants en matière d'acquisition de ces compétences restent limités². Par exemple, dans les 27 Etats membres en moyenne, 22.5% des élèves âgés de 15 ans ne parviennent pas au seuil des compétences minimales dans le domaine de la compréhension de l'écrit³ ! Les faibles performances de ces étudiants à l'issue de leur cursus se répercutent dans leur vie d'adulte, tant dans leur recherche d'emploi, que dans leur rôle de salarié ou encore dans la sphère privée. Le milieu professionnel peut offrir à ces adultes l'opportunité de développer des compétences de base (langue maternelle, mathématiques, sciences) et transversales (informatiques, civiques) qu'ils n'auraient pas acquises à l'école. D'ailleurs, parmi les sept nouveaux objectifs sur l'éducation et la formation fixés pour 2030 par le Conseil de l'Union européenne (cadre stratégique 2021-2030), figurent l'apprentissage en milieu professionnel et la formation des adultes. Il faut, pour cela, que les organisations, quelles qu'elles soient, apprennent à tirer profit de la diversité des situations de travail qui sont autant d'occasions d'apprendre pour leurs salariés, comme le pratiquent les entreprises sociales impliquées dans le projet.

➔ Cinq des huit compétences clés développées au sein de l'ensemble des entreprises sociales du projet

Parmi les huit compétences clés définies par le Parlement européen, les entreprises sociales observées ont démontré qu'elles mettaient en œuvre des pratiques professionnelles particulièrement favorables au développement, en milieu de travail, de cinq d'entre elles par les salariés en insertion :

- La communication dans la langue maternelle: la faculté d'exprimer et d'interpréter des concepts, pensées, sentiments, faits et opinions à la fois oralement et par écrit ;

*Chargée d'études et de recherche au sein du Réseau national CHANTIER école, Elisa ROBLOT a conçu le projet Erasmus + AMTCC qu'elle coordonne depuis son lancement en 2018. Elle finalise actuellement une thèse en Sciences de gestion au sein du Laboratoire interdisciplinaire de Recherche en Innovations Sociétales (LiRIS) de l'Université Rennes 2.

1 - Nous invitons le lecteur à consulter le « référentiel des pratiques de formation aux compétences clés AMTCC » dans lequel elles ont été capitalisées.

2 - Commission Européenne, The European Association of Communications Agencies (EACA)-Réseau Eurydice (2012). « Développer les compétences clés à l'école en Europe : défis et opportunités pour les politiques en la matière ».

http://eaca.ec.europa.eu/education/eurydice/thematic_studies_en.php

3 - Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, Depp (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance), Note d'information n°21.25, mai 2011.

- Les compétences en mathématiques ainsi qu'en sciences et technologies: une maîtrise solide du calcul, la compréhension du monde de la nature et la faculté d'appliquer les connaissances et les technologies aux besoins de l'homme (comme le transport ou la communication) ;
- Les compétences sociales et civiques: l'aptitude à participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle et à s'engager dans une participation civique active et démocratique, notamment dans des sociétés de plus en plus diversifiées ;
- La compétence numérique: l'usage sûr et critique des technologies de l'information et de la communication au travail, dans les loisirs et dans la communication ;
- Apprendre à apprendre: l'aptitude à gérer efficacement soi-même son apprentissage, à la fois de manière individuelle et en groupe⁴.

Dans les paragraphes qui suivent, nous décrivons de quelle manière, formés et guidés dans différents environnements de travail par les professionnels de l'insertion, les salariés-apprenants acquièrent chacune de ces compétences clés.

>> Communication

La communication orale se développe dans les rapports quotidiens aux collègues, au supérieur hiérarchique, à l'accompagnateur ou encore dans les relations à la clientèle. Les salariés apprennent à écouter et répéter les consignes, à utiliser le vocabulaire professionnel et à répondre à des questions. Ils développent leurs capacités à transmettre des informations et à vérifier qu'elles ont été comprises, à affirmer et argumenter un point de vue ou encore à verbaliser leurs connaissances, compétences et expériences professionnelles pour valoriser leurs réalisations et ressources personnelles. Ils développent ainsi leurs moyens d'expression et de relations aux autres.

La communication écrite est améliorée dans les situations de travail par la lecture et la rédaction de documents professionnels comme des notes, circulaires, consignes, bons de commandes... etc. Les adultes apprennent à déchiffrer une consigne ou un mode d'emploi et à en tenir compte, à utiliser un cahier de liaison, à comprendre des signes graphiques décimaux, des schémas ou des pictogrammes. Ils développent également leurs capacités rédactionnelles à travers des ateliers de rédaction de leur curriculum vitae et lettre de motivation. Ils apprennent à préparer et réaliser une intervention orale devant leurs collègues ou leur hiérarchie.

>> Mathématiques

Nombreuses sont les situations quotidiennes de travail qui requièrent des opérations mathématiques de calcul ainsi que de repérage dans l'espace et dans le temps. Dans les entreprises sociales, les professionnels exploitent toutes les occasions, de dénombrer, d'utiliser des unités de mesure, de calculer une quantité ou un pourcentage, de former les salariés apprenants à l'utilisation des relations d'ordre (avant, après, plus petit, plus grand...), à la réalisation et l'enregistrement de mesure et à effectuer les quatre opérations de base (addition, soustraction, multiplication, division).

>> Compétences sociales et civiques

Quel meilleur contexte que le travail pour que les salariés en insertion apprennent les attitudes et comportements attendus en entreprise ? La formation par les professionnels, qui transmettent les règles et normes à adopter, combinée à l'expérience de leur mise en pratique en situations, favorisent l'acquisition des gestes et postures adaptés, qui deviennent des automatismes. Les salariés adoptent les règles de sécurité au travail, apprennent à respecter des procédures et à contrôler la qualité de leur travail. Par le travail en équipe et les relations aux clients qu'ils côtoient, ils savent aussi prendre en compte les usages en vigueur et agir dans une relation de service.

Comme le souligne Henri Boudreault, les attitudes professionnelles⁵ « constitue[nt] une piste importante pour assurer l'accès et le maintien en emploi »⁶, or il s'agit d'apprentissages qui « doivent être vécus » (Op.cit.), notamment dans l'expérience du travail, comme le proposent les entreprises sociales.

>> Compétence numérique

Savoir utiliser un smartphone, une tablette, un ordinateur, une messagerie électronique, faire une recherche, savoir trier et sélectionner les informations pertinentes et réaliser des démarches administratives sur Internet : voici autant de capacités primordiales à l'ère de l'« Homo Numericus » développées dans les entreprises sociales par les salariés. Les former à la pratique et la manipulation des outils numériques, leur donner la capacité de s'en servir de manière sûre et de traiter de façon critique les informations véhiculées sur la toile, permet de lutter contre une forme récente d'inégalité sociale et d'exclusion, ainsi que de restaurer une forme de capacité d'agir pour ces personnes. Dans leur vie privée, « se servir des avantages des technologies numériques est présenté comme la condition *sine qua non* d'une

4 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:c11090>

5 - Boudreault, H. (2004). Les attitudes professionnelles. <https://didapro.me/>

6 - Boudreault, H. (2017). Interpréter et représenter les savoir-être professionnels pour pouvoir concevoir des environnements didactiques pour les faire développer.

Didactique Professionnelle – Quatrième Colloque International, Université de Lille.

pleine intégration économique, sociale et culturelle. Inversement, ne pas être branché, c'est perdre des occasions d'être actif dans cette société dite « de l'information et de la connaissance. »⁷. Dans leur vie professionnelle, la compétence numérique est également indispensable pour être visible sur les réseaux professionnels, rechercher et postuler à une offre d'emploi et est par ailleurs requise par de plus en plus d'employeurs.

>> Apprendre à apprendre

Cette compétence peut être définie comme le désir et la capacité d'organiser de maîtriser son propre apprentissage tant de manière individuelle qu'en groupe⁸. Au sein des entreprises sociales parties prenantes du projet, les salariés en insertion développent cette compétence : ils acquièrent notamment la capacité de gérer leur temps de travail de manière efficace et de résoudre les problèmes dans différentes situations professionnelles. Ils développent aussi leur capacité d'acquérir et d'appliquer, dans différents contextes, de nouvelles connaissances que leur transmettent les professionnels.

Ils développent une connaissance et une compréhension des atouts et inconvénients de leurs aptitudes et qualifications, avec l'aide des accompagnateurs, notamment en mettant à plat les éléments de leur parcours et en apprenant à mettre en valeur leurs ressources en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être. Ils sont en mesure d'élaborer un plan d'action cohérent de leur carrière et sont capables de faire le lien entre leur parcours d'apprentissage et leur projet de vie. Les salariés en insertion acquièrent également de nouvelles aptitudes et transforment leur attitude vis-à-vis de l'apprentissage. Ils acquièrent :

- La volonté de changer et de poursuivre le développement de leurs compétences, notamment en prenant conscience de la nécessité d'apprendre, pour gagner en aisance tant dans la vie professionnelle, que dans la sphère privée ;

- La motivation et la confiance en sa réussite, en prenant la mesure de leurs acquisitions depuis le début de leur travail en entreprise sociale : grâce aux évaluations réalisées par les professionnels, combinées aux autoévaluations par les salariés eux-mêmes, ces derniers sont aptes à prendre la mesure de leur progression ;
- Une nouvelle perception de l'apprentissage comme une activité utile au quotidien et enrichissante ;
- La curiosité, stimulée par la diversité des tâches et leur complexité croissante ; la confrontation à de multiples situations professionnelles leur permet aussi de développer l'aptitude à se concentrer pour réaliser une tâche durant des moments brefs, comme sur des périodes longues.
- Une capacité d'adaptation et de flexibilité, en apprenant par exemple à établir de bonnes relations avec les autres et en coopérant au sein d'une équipe, puisque l'activité professionnelle est le plus souvent réalisée au sein d'un collectif de travail⁹.



Conclusion

Les organisations actuelles du travail requièrent des salariés qu'ils maîtrisent de nombreux : elles font aujourd'hui de plus en plus appel à la communication orale et écrite, à l'usage des technologies de l'information et de la communication, demandent plus d'autonomie, d'attitudes de service, de respect des règles de qualité ... le périmètre de l'employabilité d'en trouve élargit¹⁰, laissant sur le côté ceux qui n'ont pas développé ces capacités. Les entreprises sociales doivent être soutenues et reconnues pour leurs pratiques pédagogiques, car elles offrent à ces individus des espaces d'apprentissage, dans et par le travail, de ces compétences clés. Elles permettent aux publics défavorisés, souvent peu qualifiés, de concilier une indispensable formation à un emploi qui permet de subvenir à ses besoins.

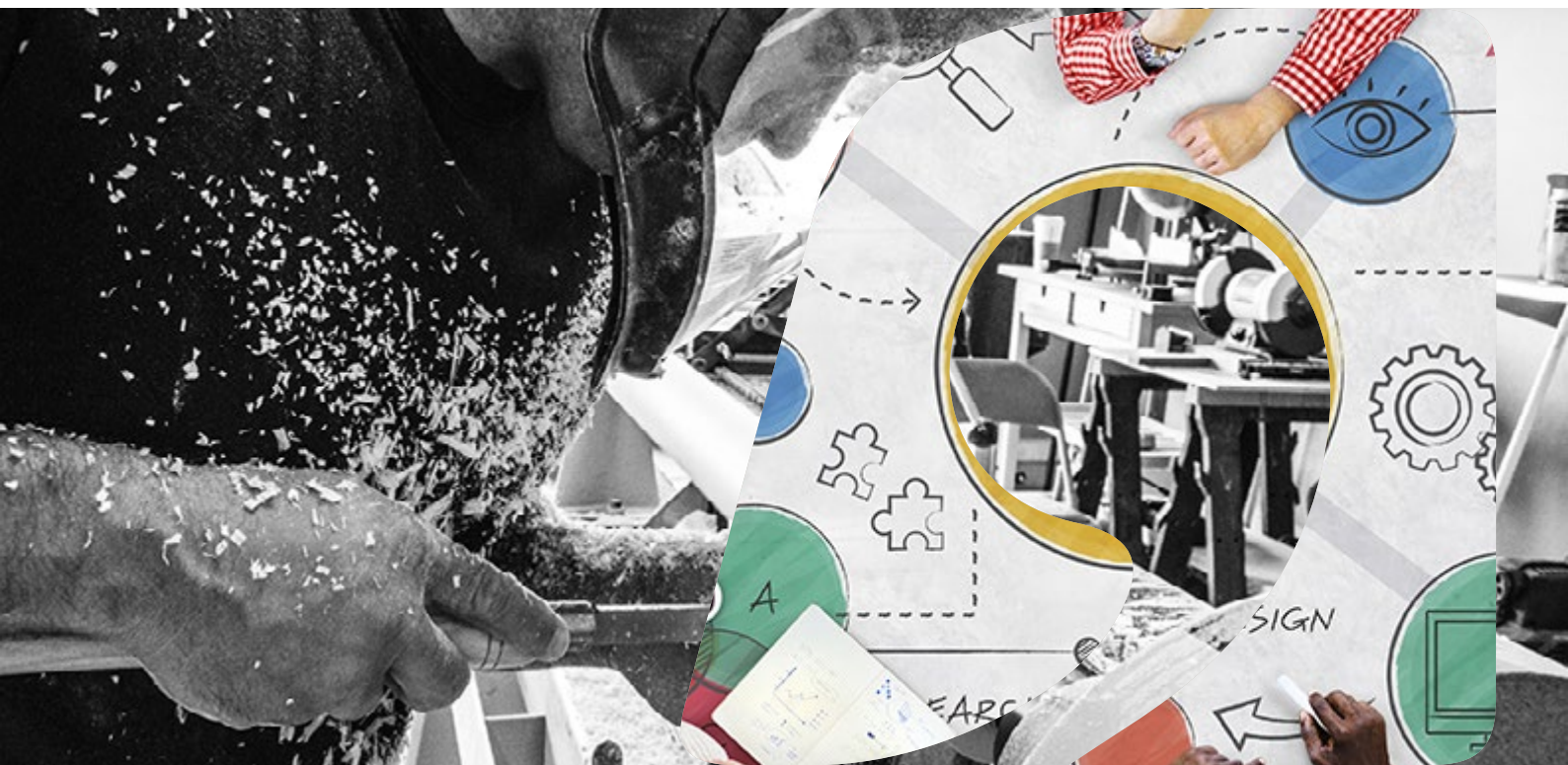
7 - Brotcorne, P. & Valenduc, G. (2009). Les compétences numériques et les inégalités dans les usages d'Internet: Comment réduire ces inégalités ?. Les Cahiers du numérique, 5, 45-68. <https://doi.org/>

8 - Cette définition, donnée par le cadre européen de référence, se décline en domaines de connaissances, d'aptitude et d'attitude. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/ll-learning/keycomp_fr.pdf

9 - Greta du Velay, département Conseil- Recherche- Innovation, (2010). Accompagner la mise en œuvre de la compétence-clé « apprendre à apprendre », Ce guide, accessible en ligne, a été coordonné par Valérie Alibert, Pierre Carrolaggi et Denis Aboulin, conseiller en formation. Doriane Dupland, Céline Gibert et Mathieu Gauzins ainsi que Michel Dujoux du Cesep en Belgique ont participé.

10 - Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme, Guide d'utilisation du référentiel des compétences clés en situation professionnelle (référentiel CCQP), Version 2, juin 2013.

RÉFÉRENTIEL EUROPÉEN DES PRATIQUES DE FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL



Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit



Description de la compétence clé

Exprimer les problèmes de manière appropriée, gestion orale du conflit, aptitude à débattre et retravailler des positions opposées.

Pratiques formatives

Moments de suivi individuels et collectifs, évaluation avec le formateur.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle.

Outils/Moyens

Espace calme / intimité pour libérer la parole.

Facilitateurs organisationnels

Pratique et simulation avec le formateur (aussi en groupe et individuel). Sessions de discussion et d'analyse du travail effectué avec une attitude ouverte et sans jugement avec une fréquence constante.

Commentaires

Créer un climat de confiance et de coopération entre l'apprenant et le formateur.
Peut être réalisé directement sur le lieu de travail, avec le formateur ou le superviseur.



Description de la compétence clé

Apprendre à communiquer avec les clients, les collègues et le staff.

Pratiques formatives

Les accompagnateurs sociaux (assistants sociaux) organisent régulièrement des entretiens individuels avec chaque travailleur pour les suivre dans leur apprentissage.

Certains entretiens sont consacrés à la communication en entreprise. Lors de ceux-ci, les accompagnateurs sociaux expliquent aux travailleurs comment bien communiquer avec les clients de manière professionnelle et assertive.

Sur le terrain, c'est l'encadrant technique qui se déplace sur le lieu de travail pour coacher les travailleurs en situation réelle.

Une formation d'une journée, par un organisme externe ou par un accompagnateur social, peut également être organisée pour chaque nouveau travailleur au sujet des bases de la communication en entreprises et chez les clients.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Lors d'entretiens individuels.

Lors d'une formation organisée en interne.

Lors de la réalisation de tâches professionnelles chez les clients.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit

Outils/Moyens

Discussions en entretien individuel sur les techniques de communication et les conséquences possibles en cas d'application de techniques inappropriées.

Outils de communication assertive donnés par un formateur externe ou par un accompagnateur social expérimenté.

Facilitateurs organisationnels

Les temps d'observation et la pratique directe sous le regard et avec le guidage de l'encadrant technique.

Commentaires

Les travailleurs apprenants peuvent développer un langage professionnel adapté afin d'établir une relation de confiance avec le client et le staff ; une meilleure technique de communication entre collègues et avec les clients permet de garantir une meilleure entente et un climat de travail détendu ; les travailleurs peuvent également élargir leurs compétences en terme de communication assertive.



Pays



BLG

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Communication dans la langue maternelle.

Description de la compétence clé

Comprendre les consignes et règlement de travail appliqué dans l'entreprise.

Pratiques formatives

Les accompagnateurs sociaux de l'entreprise veillent à assurer une bonne compréhension des documents administratifs et légaux relatifs à l'exercice de la fonction d'aide ménagère.

Ils prennent le temps de les lire avec chaque travailleur afin qu'ils puissent bien comprendre leurs droits et leurs devoirs, les règles et consignes de sécurité, de confidentialité, les fiches techniques de travail, le planning etc.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En entretien individuel avec l'accompagnateur social.

Outils/Moyens

Supports écrits reprenant les droits et obligations du travailleur.

Utilisation de fiches mémo (récapitulatifs de toutes les informations importantes, remis au travailleur dès son arrivée).

Facilitateurs organisationnels

Les accompagnateurs sociaux sont très présents surtout pour accompagner les nouveaux travailleurs de l'entreprise.

Une marraine est également désignée pour encadrer chaque nouveau travailleur pendant les premiers mois de son engagement : il s'agit d'un travailleur expérimenté de l'entreprise qui a des aptitudes à coacher les nouvelles recrues.

Commentaires

Cet accompagnement individualisé permet à chaque nouveau travailleur de bien comprendre ce qu'il doit faire, et dans quelles conditions va s'exercer son métier.

Le fait que l'accompagnateur social prenne le temps de bien vérifier si le travailleur a bien tout compris limite le risque d'erreurs et privilégie le fait que le travailleur respecte le règlement de travail.

Cette étape est essentielle pour établir une relation professionnelle et de confiance réciproque entre le travailleur et l'entreprise.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit



Pays



BLG

Description de la compétence clé

Permet aux travailleurs d'acquérir des compétences en langue afin d'augmenter leurs chances de se réinsérer sur le marché du travail après la période de formation dans l'entreprise.

Pratiques formatives

Des cours de français sont proposés aux stagiaires d'origines étrangères. Il est interdit de parler une autre langue que le français sur les chantiers et pendant les cours techniques. L'apprentissage du français se fait au jour le jour.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Au jour le jour sur le terrain entre collègues et avec le formateur.
Pendant les formations aux compétences plus techniques.

Outils/Moyens

Des fiches- mémos avec des photos et des mots de vocabulaire.
Certaines heures du parcours de formation sont consacrées à l'apprentissage du français.

Facilitateurs organisationnels

Apprentissage en alternance, une partie pratique qui s'apprend sur le terrain sur des chantiers réels et l'autre plus théorique qui s'apprend en entreprise dans une classe dédiée à la formation.

Commentaires

Cela permet de cumuler l'apprentissage de la langue et d'un métier.



Pays



FR

Description de la compétence clé

- 1, Décrire et formuler ;
- 2, S'exprimer à l'oral ;
- 3, Communiquer ;
- 4, Ecrire.

Pratiques formatives

- 1, Transmettre une information avec un vocabulaire approprié ;
Décrire par oral une situation ;
Reformuler des informations et consignes.
- 2, Exprimer un propos en utilisant le lexiques professionnel approprié ;
Répondre à une question à partir d'un exposé simple ;
Argumenter son point de vue et débattre de manière constructive.
- 3, Comprendre le périmètre et la place des interlocuteurs ;
Communiquer en tenant compte des différents interlocuteurs ;
Assimiler et transmettre les informations nécessaires ;
Adapter sa communication en fonction du contexte.
- 4, Produire un message en respectant la construction d'une phrase simple ;
Rendre compte par écrit conformément à l'objectif fixé ;
Produire un message en utilisant les règles orthographiques d'usage.



Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle et en situation de production.

Outils/Moyens

Créer un climat bienveillant qui mette en confiance les apprenants.

Facilitateurs organisationnels

Durant la formation des temps sont prévus pour la production et pour favoriser les échanges entre formateur et apprenants, la direction est présente et encourage les différents apprenants.

**Pays**

FR

Description de la compétence clé

Rédiger un rapport de stage en utilisant les règles d'orthographe et grammaticales.

Pratiques formatives

Rédaction par l'apprenant sur un traitement de textes, lecture et correction, mise en page.

Autoformation avec guidance en ligne.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle sur poste informatique avec guidage de l'accompagnateur.

Outils/Moyens

Un livret de stage avec une grille déclinant les compétences exercées ou non exercées.

Support numérisé et modifiable déclinant les thématiques à aborder et un guide, explicitant les attentes.

Les fiches orthographe et grammaire. Les guides d'apprentissages et les fiches d'expérience.

Les logiciels d'autoformation.

Facilitateurs organisationnels

Moyens organisationnels : une salle de formation et un espace numérique.

Intervenants : formatrice ou accompagnateur ayant effectué le suivi en entreprise.

**Pays**

FR

Description de la compétence clé

Formuler, reformuler verbalement un énoncé lu.

Pratiques formatives

Séance de lecture autour d'un guide d'apprentissage déclinant les objectifs et le cheminement d'un poste ciblé.

Chaque objectif à atteindre est énoncé par l'encadrant et demande à ce que l'apprenant reformule l'énoncé. Echange entre les participants, chacun apportant un sens différent dans leur représentation : l'échange se poursuit jusqu'à ce que les apprenants se soient approprié l'objectif.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Séance en salle.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit

Outils/Moyens

Les guides d'apprentissage ou tout autre support pédagogique lié à l'activité en production ou au statut de salarié.

Facilitateurs organisationnels

Intervenant : encadrant technique.

 Pays

FR

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Communication dans la langue maternelle.

Description de la compétence clé

Elaborer un CV et une lettre de motivation ;

Appréhender les techniques de recherche d'emploi ;

Présenter le document en respectant les règles de présentation et d'organisation et les règles d'orthographe.

Pratiques formatives

Théorique : connaissance des règles de base en termes de recherche d'emploi, définition des compétences et des capacités attendues, présentation du site Pôle emploi et explicitation de la dématérialisation, comment présenter un curriculum vitae, soutien et guidance dans la rédactionnel.

Pratique : Rédiger le curriculum vitae et la lettre de motivation en utilisant les fiches métiers sur papier, vérifier, corriger et saisir sur le traitement de textes, mettre en page.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle sur poste informatique.

Outils/Moyens

Les fiches métiers du site du pôle emploi, Emploi store, Onisep, les guides d'apprentissage et les fiches d'expérience, les attestations de compétences. Intervention d'employeurs.

Facilitateurs organisationnels

Moyens organisationnels : une salle de formation et un espace numérique.

Intervenants : formatrice ou accompagnateur.

 Pays

FR

Description de la compétence clé

Mobiliser le vocabulaire appris en formation en salle ;

Apprentissage d'un vocabulaire technique permettant une meilleure analyse de son travail.

Pratiques formatives

En posant des questions de façon informel et sur le terrain, il est plus facile pour l'apprenant de mobiliser ses nouveaux savoirs. Cela permet de ne pas mettre l'apprenant en difficulté sur une évaluation formalisée.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Question/réponse : échange formels et informels entre l'encadrant et les apprenants pour faciliter l'apprentissage de ces derniers.

Outils/Moyens

Lors de l'apprentissage en salle, l'encadrant appuie fortement sur le vocabulaire technique, grâce à des documents visuels (images, photos, vidéos) qui permettent une meilleure assimilation. Aussi lors de ces temps, il favorise la participation active des apprenants pour les rendre acteur de leur apprentissages.

Facilitateurs organisationnels

La plupart du temps, se fait de façon informel sur le temps de production avec des questions directement posées par l'encadrant ou de façon plus formel lors de l'évaluation des compétences en chantier.

Commentaires

Les apprenants n'ayant pour la plupart aucune connaissance antérieure du travail proposé, l'apprentissage en question/réponse leur permet un meilleur investissement. Facilite la communication entre les apprenants et l'encadrant.

**Pays**

FR

Description de la compétence clé

Exprimer ses idées de façon claire ;

Ordonner ses idées et utiliser un vocabulaire professionnel et adapté à un entretien ;

Travailler également sur le langage non-verbal (tenue/position/ tics liés au stress).

Pratiques formatives

Le professionnel interroge l'apprenant sur son parcours professionnel, sur les compétences acquises et sur son parcours de formation de manière plus générale.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Entretien oral avec l'accompagnateur.

Outils/Moyens

Utiliser le questionnement pour inciter la personne à s'exprimer et la mettre en confiance.

Facilitateurs organisationnels

Plusieurs ateliers ont été mis en place pour entrainer et évaluer les salariés sur leur aisance à l'oral.

Commentaires

Les ateliers étant réalisés à différents moments du parcours nous permettant d'observer une réelle évolution sur l'aisance à l'oral, la connaissance du vocabulaire techniques une prise de confiance, l'exercice devient de plus en plus simple à réaliser pour eux.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit



Pays



FR

Description de la compétence clé

Ecrire, rédiger, leur fiche de présentation qui reprend leur parcours, leur intégration sur le chantier et leur projet professionnel.

1. les « fiches activité », qui détaillent chacune une activité réalisée sur chantiers, de la préparation au final du chantier.
2. Des « fiches expériences » qui expliquent succinctement les outils, les savoirs- être et savoir faire mobilisés. Ecrire, rédiger, leur fiche de présentation qui reprend leur parcours, leur intégration sur le chantier et leur projet professionnel.

Pratiques formatives

Dans un premier temps, rédaction sur papier puis mise au propre et mise en page informatique.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Rédaction d'un dossier preuve récapitulant l'expérience professionnelle dans l'entreprise sociale et les apprentissages réalisés.

Outils/Moyens

Permettre aux apprenants de lister leurs savoirs et compétences acquis en situation de travail.

Facilitateurs organisationnels

Des ateliers sont prévus afin de rédiger les différents documents demandés dans le dossier preuve remis au jury le jour de l'examen.

Commentaires

Le travail individuel permet de se centrer et se concentrer sur leur évolution et leur parcours, une sorte de bilan de tout ce que chacun a appris.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Recherche de stage. Rédiger tous les documents nécessaires à la recherche de stage. Se saisir des attendus des employeurs pour fournir un Curriculum vitae et une lettre de motivation répondant aux critères administratifs et spécifiques. Aussi établir des tableaux de suivi des demandes de stage et savoir relancer les structures.

Pratiques formatives

Transmission de bases fondamentales et des clés rédactionnelles lors de temps en salle dédié. Puis exercice rédactionnel à l'aide des exemples et des méthodes fournies. Lecture de leur document au groupe afin de permettre une connexion collective et d'encourager les efforts.

Outils/Moyens

Utilisation de supports visuels (lettre de motivation, CV et tableaux type) mais aussi des documents fictifs qui leur permettent de se saisir les attendus et les erreurs à ne pas faire. Correction collective afin que chacun puisse apprendre des erreurs et atouts des autres.

Facilitateurs organisationnels

Module 1 : développement des compétences clés. Temps dédiés lors de ce module à l'exercice rédactionnelle et à l'apprentissage des bases fondamentales et des clés pour mettre en valeur leur candidature.

Commentaires

Chaque apprenant ayant ses idées et ses convictions sur les documents à réaliser pour une recherche de stage, il faut partir de l'expérience de chacun et les confronter aux attendus réels avant de commencer l'aspect rédactionnel. Cela permet d'arriver à un résultat de fond et de forme présentable directement.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit



Pays 
FR

Description de la compétence clé

Savoir utiliser et reconnaître les différents niveaux de langage.

Pratiques formatives

Travail à l'écrit et à l'oral sur des supports variés (papier, dialogues, ordinateur).

Outils/Moyens

Salle de formation, supports préparés, petits groupes de travail.

Facilitateurs organisationnels

Modules intégrés au temps de travail, planifiés, animés par un formateur.

Commentaires

Les formateurs échangent avec les encadrants techniques et les accompagnateurs pour que chacun soit conscient de l'évolution des apprenants sur leurs compétences clés.



Pays 
FR

Description de la compétence clé

La communication non verbale : la posture, les gestes, les préjugés, le regard...

Pratiques formatives

Travail à l'écrit et à l'oral sur des supports variés (papier, dialogues, ordinateur, photos, vidéo...).

Outils/Moyens

Salle de formation, supports préparés, petits groupes de travail.

Facilitateurs organisationnels

Modules intégrés au temps de travail, planifiés, animés par un formateur.

Commentaires

Les formateurs échangent avec les encadrants techniques et les conseillers en insertion professionnelle pour que chacun soit conscient de l'évolution des apprenants sur leurs compétences clés.



Pays 
FR

Description de la compétence clé

Communication orale verbale : la voix, l'articulation, le choix des mots...

Pratiques formatives

Travail à l'écrit et à l'oral sur des supports variés (papier, dialogues, ordinateur, photos, vidéo...).

Outils/Moyens

Salle de formation, supports préparés, petits groupes de travail.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit

Facilitateurs organisationnels

Modules intégrés au temps de travail, planifiés, animés par un formateur.

Commentaires

Les formateurs échangent avec les encadrants techniques et les accompagnateurs pour que chacun soit conscient de l'évolution des apprenants sur leurs compétences clés.

**Pays**

FR

Description de la compétence clé

Communication écrite : L'apprenant remplit la fiche d'auto-évaluation, seul, avec le soutien de son encadrant si besoin.

Pratiques formatives

Inciter l'apprenant à avoir un regard objectif sur lui-même, lui présenter les écarts entre son évaluation et la réalité grâce à des faits concrets (l'apprenant indique être ponctuel alors qu'il est arrivé en retard les 2 derniers jours par exemple).

Outils/Moyens

Fiche d'auto évaluation.

Facilitateurs organisationnels

Des temps d'échanges entre apprenants et ETPS (encadrant technique pédagogique et social) sont prévu lors de l'arrivée des nouveaux entrants afin de faciliter leur intégration.

Commentaires

Cette fiche d'auto évaluation est également remplie en fin de parcours, afin de montrer à l'apprenant combien il a progressé.

**Pays**

FR

Description de la compétence clé

Savoir se repérer dans l'espace et dans le temps, préparer son parcours, se documenter, rédiger...

Pratiques formatives

Système de tutorat entre les plus anciens et les nouveaux : Communiquer pour faire faire, corriger, appeler l'apprenant à refaire...

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de travail et en atelier sur la communication.

Outils/Moyens

Appareils photos, véhicules, ordinateurs, mode opératoire, tuto, modèles, formation préalable...

Facilitateurs organisationnels

Dans l'atelier communication, les salariés qui suivent les chantiers extérieurs (pour reportage photo, compte-rendu de chantier), préparent chaque sortie à l'écrit, permettant ainsi à l'encadrant de repérer leurs compétences organisationnelles, rédactionnelles... et leurs lacunes.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit



Pays



FR

Description de la compétence clé

Se présenter à l'oral, présenter son parcours professionnel devant 1 ou 2 personne(s) en utilisant le vocabulaire technique, formuler oralement des phrases complètes et d'identifier les caractéristiques ou attentes des interlocuteurs.

Pratiques formatives

Méthode interrogative : questionner l'apprenant pour l'aider dans sa réflexion et sa verbalisation.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Simulation d'entretien d'embauche en salle.

Outils/Moyens

Le formateur doit apporter un climat sécurisant qui va faciliter l'échange et permettre de rassurer l'apprenant pour qu'il puisse s'exprimer.

Une fiche d'exercice permettant de se préparer pour sa présentation.

Facilitateurs organisationnels

Les apprenants ont un temps de préparation en amont, à l'aide d'une fiche d'exercice ils peuvent préparer les propos qu'ils vont ensuite évoquer par oral. Le formateur peut aider/guider l'apprenant dans sa préparation.

Commentaires

Atelier qui permet de travailler sur la confiance en soi, de prendre la parole devant plusieurs personnes, de mettre en avant les compétences.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Repérer, signaler et solutionner des aléas : les apprenants sont amenés à travailler sur différentes commandes. Il arrive que sur ces commandes il y ait des anomalies. L'apprenant repère et alerte les encadrants, en cas d'anomalie sur une commande. Il utilise un vocabulaire professionnel et verbalise ce qui est anormal.

Pratiques formatives

Méthode active d'apprentissage du vocabulaire professionnel.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de travail, sur la ligne de conditionnement.

Outils/Moyens

Les encadrants doivent créer un climat sécurisant, qui facilite la communication et l'expression.

Facilitateurs organisationnels

Les apprenants prennent connaissance du modèle de la commande, ont la possibilité d'échanger avec les encadrants, et poser si besoin des questions. Ces temps facilitent les échanges et permettent aux salariés d'analyser la commande à effectuer.

Commentaires

Cette pratique permet l'acquisition de l'autonomie sur le poste de travail.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit

**Description de la compétence clé**

Les apprenants remplissent chaque jour une feuille d'activité, qui doit être remise à la fin de la semaine de travail. Dans cette fiche l'apprenant doit y inscrire : l'activité, le descriptif des tâches effectuées ; le numéro de la commande, date de début et de fin, ainsi que la durée passée sur l'activité.

Pratiques formatives

Ecrire le vocabulaire technique, travailler également sur le calcul du temps (mathématique).

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Utilisation de documents professionnels en situation de travail.

Outils/Moyens

La fiche d'activité journalière.

Facilitateurs organisationnels

Les encadrants expliquent dès l'arrivée cette feuille d'activité, ils peuvent également la remplir ensemble sur les premiers temps. Il y a une vérification de ces fiches tous les mois.

Commentaires

Cette fiche permet de travailler sur l'écrit, de verbaliser ce qui a été réalisé au cours de la journée. Il y a également un calcul de temps, et ainsi de travailler également sur les mathématiques.

**Description de la compétence clé**

Lecture et compréhension des recettes.

Pratiques formatives

Chacun utilise une fiche recette qu'il met en application, sous le regard et avec les conseils de l'encadrant.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de travail, dans l'atelier cuisine.

Outils/Moyens

Livres de recettes.

**Principales Compétence Clé développée via cette pratique**

Communication dans la langue maternelle.

Description de la compétence clé

Au quotidien : les personnes utilisent la langue maternelle de façon orale, elles mobilisent la communication écrite lors des inventaires à réaliser.

Compétence clé n°1 : communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit

Pratiques formatives

Plusieurs méthodes :

- Par la démonstration, méthode simple mais chronophage, cependant accessible au débutant.
- Avec des fiches techniques : documents explicatifs détaillés et simples qui contiennent des dessins explicatifs faciles à comprendre. Pratiques, elles font gagner en autonomie de nombreuses personnes en chantier, qui peuvent les assimiler à leur rythme. Cependant, elles restent difficiles pour les personnes qui ont des difficultés avec la langue française.
- Le travail en binôme : les apprenants qui ont déjà assimilé des techniques sont fiers de pouvoir partager leurs connaissances.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Oral : quotidiennement en situation de travail ;

Écrit : lors des inventaires.

Outils/Moyens

Fiches techniques.



Description de la compétence clé

Communication orale et écrite : Compte rendu technique écrit et oral à l'encadrant technique : transmettre des informations, prendre la parole pour signaler un problème, utiliser des documents de liaison.

Pratiques formatives

Temps d'échanges réguliers en situation de travail ; Questionnements et demandes de reformulation par les encadrants et l'accompagnateur au salarié apprenant pour stimuler la communication orale et l'expression des difficultés rencontrées.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Écrit : lors des inventaires. Oral : quotidiennement en situation de travail.

Outils/Moyens

Définition d'objectifs individuels formalisés et documents signés par le salarié.



Description de la compétence clé

Communication orale : affirmer une position, argumenter un point de vue, mobiliser ses connaissances sur un métier et le vocabulaire professionnel.

Pratiques formatives

Jeu du tribunal des métiers : chaque groupe défend le métier de son choix face à un groupe qui en soulève les contraintes.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Écrit : lors des inventaires.

Compétence clé n°1: communication dans la langue maternelle, oralement et par écrit



Pays



FR

Description de la compétence clé

Communication écrite : utiliser des documents et transmettre des informations.

Pratiques formatives

Renseigner une fiche de traçabilité et des étiquettes ;
Réaliser des relevés de températures.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de travail dans l'atelier cuisine.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Communication orale : valoriser ses réalisations et acquisitions, mettre à plat les éléments de son parcours, valoriser ses ressources en terme de compétences.

Pratiques formatives

Mise en situation d'entretien d'embauche.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Jeux de rôles en salle.



Compétence clé n°2 : mathématiques, sciences et technologies

**Pays**

HU

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques.

Description de la compétence clé

Gérer un budget, comprendre la valeur de l'argent, planifier des dépenses.

Pratiques formatives

Confier un budget pour une certaine période, et laisser l'apprenant gérer l'argent, l'exhortant à faire la planification initiale, lui demandant de déclarer les dépenses à la fin de la période.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Dans la vie courante, pour une période donnée, avec un contrôle a posteriori. Dans la vie courante, pour une période donnée, avec un contrôle a posteriori. Dans la vie courante, pour une période donnée, avec un contrôle a posteriori.

Outils/Moyens

Une somme d'argent (dans ce cas, la bourse de mobilité Erasmus+).

Facilitateurs organisationnels

Apprendre par expérience directe, dans un environnement protégé (lieu de résidence où se déroule la formation) puis postuler sur le lieu de travail.

**Pays**

BLG

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques.

Description de la compétence clé

Permet aux travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur futur métier.

Pratiques formatives

Des cours théoriques sont donnés aux stagiaires notamment au sujet des compétences de base à avoir en mathématiques, contextualisés à partir du métier qu'ils apprennent.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Cours théoriques et pratique de terrain.

Outils/Moyens

Cours conçus par les formateurs (spécifiquement qualifiés dans un secteur en particulier : Horeca, bâtiments, nettoyage).

Commentaires

L'association de la théorie et de la pratique permet un meilleur apprentissage.

Compétence clé n°2 : mathématiques, sciences et technologies



Pays



BLG

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques.

Description de la compétence clé

Bien calculer les dosages des produits de nettoyage et calculer le kilométrage effectué entre les clients.

Pratiques formatives

L'accompagnateur social et de l'encadrant technique soutiennent le travailleur dans l'exercice de ses fonctions. Ils aident les travailleurs à bien calculer les dosages des produits à utiliser chez le clients et à calculer le kilométrage effectué par semaine entre chaque client afin de le communiquer au staff technique.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Sur le terrain et en entretien de suivi individuel.

Outils/Moyens

Fiche mémos affichées au bureau.

Facilitateurs organisationnels

Les travailleurs peuvent poser des questions à l'encadrante technique qui va sur le terrain pour coacher le nouveau travailleur. Le staff également est très présent.

Commentaires

Le travailleur devient de plus en plus autonome dans la gestion de ses tâches professionnelles.



Pays



FR

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques.

Description de la compétence clé

Utilisation des mathématiques en situation.

Inciter les apprenants à utiliser les mathématiques sur le chantier, en utilisant les opérations adéquates et les formules adaptées à leur besoin.

Pratiques formatives

Application des bases de mathématiques acquises en formation :

Passage en salle avec un encadrant, travail sur des chantiers réels ou fictifs, travail collectif et individuel pour évaluer le niveau de chacun ;

Une fois les calculs pour le chantier effectués, les apprenants sont sollicités sur le terrain pour les ajuster.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Formation théorique en salle puis exercices de mise en application à partir d'exemples professionnels puis directement sur le terrain.

Outils/Moyens

Utilisation de support visuel ; d'exercice de mathématiques « parlant » (exercice sur le foot) ; mise en situation réelle ; matériel adapté (calculatrice, rapporteur, règles, équerre, compas, etc.)

Compétence clé n°2 : mathématiques, sciences et technologies

Facilitateurs organisationnels

Apprentissage ou rappel des bases de mathématiques (opération, géométrie, etc.) ;

Mise en application avec des exercices simples ;

Travail collectif pour favoriser l'entraide ;

L'encadrant explique le chantier, de sa préparation à son nettoyage, en passant par le listing du matériel. Il incite les apprenants à calculer les doses, les quantités de matériel ainsi que les calculs de surface et de périmètre. Il est plus facile de visualiser les calculs et ensuite d'anticiper les chantiers. L'encadrant n'hésite pas à questionner sur le chantier, lors de la mise en application professionnelle des acquis.

Commentaires

Chacun arrivant avec un niveau de mathématiques variable, il est plus facile de s'en saisir pour certains que pour d'autres. Cependant, l'entraide favorise l'apprentissage de tous et il est plus facile de se saisir de ces calculs face à une situation réelle et quand les résultats d'opération servent à réaliser un meilleur travail.

Pays



FR

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques

Description de la compétence clé

Utilisation des mathématiques en situation.

Inciter les apprenants à utiliser les mathématiques sur le chantier, en utilisant les opérations adéquates et les formules adaptées à leur besoin.

Pratiques formatives

Règle de 3, proportionnalité, pourcentages, opérations de base, utilisation d'objet de mesure, de dosage.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de travail, lors de la préparation des recettes de cuisine.

Outils/Moyens

Fiches recettes.

Pays



FR

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques.

Description de la compétence clé

Effectuer l'opération pertinente :

addition, soustraction, multiplication, division en situation de production.

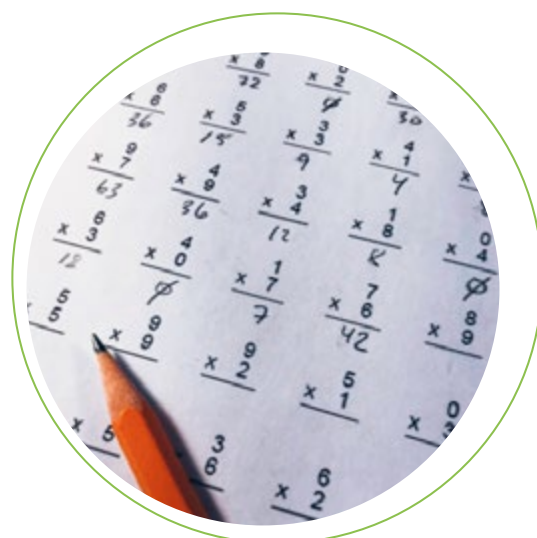
Pratiques formatives

Méthode démonstrative.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Les encadrants donnent aux salariés le temps de réfléchir à l'opération nécessaire pour résoudre le problème et effectuer l'opération.

S'il y a une erreur, ou si ce n'est pas la bonne opération, l'encadrant aide l'apprenant à comprendre pour qu'ils trouvent ensemble la solution.



Compétence clé n°2 : mathématiques, sciences et technologies

Outils/Moyens

Temps d'apprentissage sur les différentes opérations mathématiques.

Facilitateurs organisationnels

Les opérations vont permettre de connaître la quantité nécessaire pour une commande, savoir le nombre de colis qu'il faut sur la palette.

Commentaires

Temps de formation en salle et en situation de production, facilite l'apprentissage des apprenants sur la compétence mathématique. Nous pouvons encore améliorer nos pratiques dans ce domaine afin que le raisonnement mathématique soit davantage compris par les salariés.

**Pays**

FR

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques.

Description de la compétence clé

Adapter les quantités de la recettes à celles demandées, par exemple : « déterminer les ingrédients pour 1/4 de la recette notée dans le livre ».

Pratiques formatives

L'encadrant révèle des situations- problèmes qui requièrent des calculs de la part des salariés apprenants pour réaliser leurs tâches professionnelles.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de travail, lors de la préparation des recettes de cuisine.

**Pays**

FR

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques.

Description de la compétence clé

Préparation du matériel et matériaux de chantier ;
Calculer le nombre de poteaux pour une clôture ;
Réaliser des mélanges de carburant pour des machines, en respectant et en adaptant les proportions aux quantités voulues.

Pratiques formatives

L'encadrant révèle des situations- problèmes qui requièrent des calculs de la part des salariés apprenants pour réaliser leurs tâches professionnelles.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de production ou en amont de celle-ci, durant la phase préparatoire.

Compétence clé n°2 : mathématiques, sciences et technologies

Facilitateurs organisationnels

Explications techniques et descriptif du chantier en salle.
Démonstrations en situation de travail par l'encadrant.
Travail avec des guides d'apprentissage.
Mise en application.
Questionnement régulier de la pratique.
Reformulation.
Répétition des situations de travail.
Guides méthodologiques.
Vidéos.
Formations techniques.
Evaluation régulière de la progression : Tout au long de leur parcours en évaluation régulière en poste ;
2 fois dans le parcours sur des temps d'évaluation spécifiques.

**Pays**

FR

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques.

Description de la compétence clé

L'outil informatique est une source d'informations extrêmement intéressante pour les bases et la technologie.

- Assembler des pièces.
- Les bases d'administrateur système.
- Notions d'électricité et la sécurité électriques.
- Internet, son réseau et les risques.
- Les codecs... l'outil informatique est une source d'informations extrêmement intéressante pour les bases et la technologie.

Pratiques formatives

Situations- problèmes :

Le matériel informatique d'occasion présente des pannes variées, toutes les pièces sont susceptibles d'être en panne.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de travail, lors l'identification et de la réparation des pannes sur les ordinateurs confiés par les clients.

**Pays**

FR

Principales Compétence Clé développée via cette pratique

Mathématiques.

Description de la compétence clé

Conversions de capacités ou de masses, règle de 3.

Pratiques formatives

Pause dans le travail pour expliquer un point particulier ou transmettre une notion importante de mathématiques.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de travail, toute tâche ou situation de travail mobilisant des connaissances en mathématiques.

Compétence clé n°3 : numérique

**Pays**

BLG

Description de la compétence clé

Découverte des applications utiles sur smart phone : permet un gain de temps au niveau de l'encodage des prestations de travail et au niveau de la communication entre le travailleur et le personnel technique.

Pratiques formatives

Coaching individuel avec l'accompagnateur social au niveau de toutes les compétences numériques recommandées dans l'entreprise.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En entretien individuel en salle avec l'accompagnateur social.

Outils/Moyens

Ordinateur ou smartphone, compte Mail, Connection Internet.

Commentaires

Cela permet de diminuer le risque de « fracture numérique ».

**Pays**

HU

Description de la compétence clé

Utiliser la messagerie électronique de manière appropriée, utiliser ce moyen de communication également pour trouver un emploi.

Pratiques formatives

Présentation de l'outil - Envoi régulier d'e-mails écrits, de manière professionnelle, à l'apprenant - Demande d'utilisation de l'e-mail comme moyen de communication (au lieu de social média).

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle / en ligne / à la maison.

Outils/Moyens

Ordinateur ou smartphone, compte Mail, connection Internet.

Facilitateurs organisationnels

Apprendre par l'observation et la pratique directe (avec le guidage du superviseur).

Commentaires

Ne pas négliger certains éléments essentiels, tels que : au début et à la fin, écrire son nom, utiliser une adresse électronique professionnelle avec un nom professionnel (et non des surnoms ridicules), lire le texte du courrier électronique auquel on répond.

Compétence clé n°3 : numérique

**Description de la compétence clé**

Entrer des données dans la base de données.

Pratiques formatives

Explications, utilisation autonome sous observation, puis contrôle final.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle, guidé par le superviseur ou un collègue.

Outils/Moyens

Ordinateur et base de données du service où le stage est effectué.

Facilitateurs organisationnels

Apprendre par l'observation et la pratique directe (sous le regard et avec le guidage du superviseur).

Commentaires

Le travail est toujours effectué sous l'observation permanente du superviseur, car il est impossible d'instaurer un droit permanent à l'erreur (en raison de la délicatesse de la tâche). Dans ce cas, même légalement, il n'est pas possible de laisser une autonomie totale aux apprenants adultes.

**Description de la compétence clé**

Réaliser des démarches de recherche d'emplois sur Internet, répondre à une offre et apprendre à utiliser une boîte e-mail.

Pratiques formatives

Le travail en groupe permet d'aborder différentes problématiques ou situations qu'ils ont pu rencontrées : ceci permet de répondre aux interrogations et blocages de manière générale, pour aider chaque salarié, de manière individuelle, à accepter l'autonomie dans ses démarches administratives.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle, animé par l'accompagnateur.

Outils/Moyens

Un support visuel pour montrer au groupe comment faire une recherche d'emplois et y répondre.

Un ordinateur mis à disposition de chacun pour qu'il mette en application ce qu'il a appris. Un support visuel pour montrer au groupe comment faire une recherche d'emplois et y répondre.

Facilitateurs organisationnels

Des temps en groupe sont prévus pour leur expliquer de manière générale comment fonctionnent les sites d'annonces d'offres d'emplois. En individuel, nous mettons en pratique ce qui a été appris afin de leur faire acquérir de l'autonomie.

Commentaires

Si les difficultés rencontrées en atelier sont trop importantes, un temps de travail supplémentaire est réalisé individuellement lors d'entretiens avec l'accompagnateur.

Compétence clé n°3 : numérique



Pays



FR

Description de la compétence clé

Utilisation du pack office : Word et Excel. Savoir utiliser et mobiliser les outils informatique Word et Excel, de la création d'un document à sa modification, à des fins professionnelles ou personnelles. Traitement de texte, mise en page, syntaxe, création de tableau, formules de calcul de base.

Pratiques formatives

Chaque apprenant a un ordinateur de mis à disposition, pendant les temps prévu à cet effet. Lors de ces temps ils sont accompagnés par l'encadrant sur un sujet précis (Word : CV et lettre de motivation ; Excel : budget) ; sujet travaillé en salle préalablement. Ils sont laissés dans un premier temps en autonomie pour comprendre leur niveau, puis une aide est proposée et individualisée tout au long des séances afin de répondre aux questions et former les apprenants à partir de leur niveau.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle sur poste informatique.

Outils/Moyens

Salle informatique, adaptation au niveau de chacun, clés d'utilisation des outils numériques, logiciels, tutoriels, etc.

Facilitateurs organisationnels

Module 2 : informatique. Temps dédié pendant le CQP pour s'initier, se former ou s'améliorer à l'utilisation des logiciels informatiques de base. Utilisation de l'ordinateur en salle avec un accompagnement personnalisé en fonction des besoins de chacun.

Commentaires

La plupart des apprenants ont un niveau de base en informatique. Personne ne partant de zéro, il est plus facile d'appréhender l'apprentissage.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Utiliser les techniques de l'information et de la communication :
Connaissance des fonctions de base pour utiliser un ordinateur ;
Saisir et mettre en forme du texte ;
Gérer des documents ;
Se repérer dans l'environnement Internet et effectuer une recherche.

Pratiques formatives

Chaque apprenant a un ordinateur de mis à disposition, pendant les temps prévu à cet effet. Lors de ces temps ils sont accompagnés par l'encadrant sur un sujet précis (Word : CV et lettre de motivation ; Excel : budget) ; sujet travaillé en salle préalablement. Ils sont laissés dans un premier temps en autonomie pour comprendre leur niveau, puis une aide est proposée et individualisée tout au long des séances afin de répondre aux questions et former les apprenants à partir de leur niveau.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle sur poste informatique.

Outils/Moyens

Poste informatique individuel.

Facilitateurs organisationnels

Durant la formation des temps sont prévus pour la production et pour favoriser les échanges entre formateur et apprenants, la direction est présente et encourage les salariés dans leurs apprentissages.

Compétence clé n°3 : numérique



Pays



FR

Description de la compétence clé

S'approprier et utiliser un équipement numérique ;
Créer et exploiter un document numérique
Utiliser les services d'Internet ;
Communiquer et échanger sur Internet ;
Connaître les droits et les règles d'usage d'Internet.

Pratiques formatives

Méthode alternant cours théorique, simulation par tests et autoformation sur ordinateur ;
Approche contextualisée au plus près des besoins de la vie sociale, professionnelle et familiale (utilisation des sites Internet des différents services publics par exemple) ;
Progression individualisée.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle et sur poste informatique.

Outils/Moyens

Des modules d'apprentissage basés sur des référentiels reconnus.
La valorisation de l'apprentissage par la validation en ligne d'un petit diplôme attestant des compétences, les guides d'apprentissage et fiches d'expérience.

Facilitateurs organisationnels

Moyens matériels : un espace numérique équipé de 10 ordinateurs reliés à Internet et labellisé lieu d'accès multimédia.
Organisationnel : un planning d'apprentissage préalablement établi
Intervenants : formatrice habilitée à valider.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Trouver des informations dans un objectif professionnel sur l'Internet ;
Utiliser un logiciel de traitement de texte pour rédiger un Curriculum vitae et une lettre de motivation.

Pratiques formatives

Tests d'évaluation, exercices d'application selon le niveau de la personne en semi-autonomie.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle et sur poste informatique.

Outils/Moyens

Ordinateurs à disposition, tests et/ou évaluation, et/ou exercices adaptés selon le niveau et le parcours.

Facilitateurs organisationnels

Modules en salle programmés sur le planning de chaque apprenant.

Commentaires

L'apprenant peut aussi demander des modules complémentaires, en fonction de son projet professionnel, sur les logiciels de tableur, de débutant à avancé.

Compétence clé n°3 : numérique



Pays



FR

Description de la compétence clé

Créer une fiche palette sur informatique. Remplir les différents éléments de la commande : numéro de commande, nom du client, référence, quantité, nombre de colis, observations. Pour cette fiche palette, les apprenants sont sur Excel.

Pratiques formatives

Les apprenants sont formés dès leur arrivée sur la création des fiches palette. Ils sont également accompagnés, si besoin, tout au long de leur parcours.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de travail, sur le poste informatique mis à disposition dans l'espace productif.

Outils/Moyens

Ordinateur, fiche palette.

Facilitateurs organisationnels

Avoir un ordinateur, former les apprenants sur le support, accompagner les apprenants en cas de besoin.

Commentaires

Le numérique est un réel besoin pour les apprenants puisqu'il est utilisé dans le cadre de leur vie professionnelle mais également pour des démarches personnelles. La création de ces fiches permet également de faire du lien entre ce qui est demandé sur le terrain et en formation salle.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Envoyer un courriel professionnel pour rechercher ou postuler à un stage ou un emploi.

Méthodes/Pratiques formatives

Après une évaluation initiale, les salariés sont formés à l'envoi de e-mails lors d'ateliers informatique ou directement en situation de travail pour échanger avec les différents services gravitant autour de leurs parcours.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle et sur poste informatique.

Outils/Moyens

Ordinateur, supports pédagogiques, vidéoprojecteur.

Facilitateurs organisationnels

Avoir un ordinateur, former les apprenants sur le support, accompagner les apprenants en cas de besoin.

Commentaires

Le numérique est un réel besoin pour les apprenants puisqu'il est utilisé dans le cadre de leur vie professionnelle mais également pour des démarches personnelles. L'envoi des mails est aujourd'hui indispensable (échanges avec les services de pole emploi, recherche d'emploi, déclarations administratives...).

Compétence clé n°4 : apprendre à apprendre



Description de la compétence clé

Communication orale et écrite ; calcul ; autonomie ; responsabilité ; compétences civiques ; présentation personnelle ; estime de soi ; expression culturelle.

Méthodes/Pratiques formatives

Tutrice (diplômée en service social): Orientation d'activités.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Apprentissage en milieu de travail avec certaines sessions d'appui en salle ; Formation pratique en milieu de travail ; répétitions pour le groupe de musique et récitation de poésie.

Outils/Moyens

Partenaires :

École locale et 1 organisation de l'économie sociale ;

Equipe d'accompagnement : 3 personnes (assistante sociale, enseignant pour élèves à besoins éducatifs particuliers et un proche).

Facilitateurs organisationnels

Répond à un besoin local urgent ; processus adapté au profil, au talent et aux attentes des adultes ; participation active et implication de toutes les parties prenantes, y compris les adultes dans la formation, dès le début de la création du projet ; appui de la communauté scolaire et de l'économie sociale locale ; visibilité dans les médias et auprès des entités privées ;

Commentaires

Activités : service à la clientèle, service à table ; planning, liste de courses et liste de recettes ; lavage de voitures, recyclage, plantation et soins des légumes / jardinage et vente de produits ; groupe de musique et récitation de poésie.

Pratiques habituelles dans l'organisation : * Des efforts de médiation avec les familles des adultes et une communication régulière des défis et des conquêtes ; * Rotation à travers les différentes activités du projet (rotation de l'emploi) ; * Responsabilité progressive des adultes dans leurs tâches et encouragement de leur autonomie ; * Relation les activités de travail et les activités ludiques et de performance ;

Quelques défis : * Rareté de fonds financiers et de ressources humaines ; * Absence d'instrument de collecte et de systématisation du suivi des étudiants ; * Diversité et dispersion des activités.



Description de la compétence clé

Permettre aux travailleurs d'avoir un regard autocritique sur leurs propres pratiques et de les encourager à évoluer.

Pratiques formatives

L'accompagnateur social d'une entreprise d'insertion veille à développer les compétences et le bien-être des travailleurs en proposant des entretiens individuels réguliers permettant à ces derniers d'évaluer leur progression ainsi que les points à améliorer. L'accompagnateur social peut également proposer des petites formations ou un coaching touchant certaines compétences qui doivent être améliorées.

Compétence clé n°4 : apprendre à apprendre

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En entretiens individuels réguliers avec l'accompagnateur social de manière régulière dans les bureaux.
Participation le cas échéant de l'encadrant pour l'évaluation des compétences plus techniques.

Outils/Moyens

Fiche d'auto-évaluation remplie lors des entretiens avec les différents membres du staff.

Facilitateurs organisationnels

Un suivi régulier est organisé par les accompagnateurs sociaux ainsi que par l'encadrante techniques.

Commentaires

Les travailleurs augmentent leurs savoir-faire, savoir et savoir-être au fil des mois, cela leur permet d'acquérir plus de confiance en eux et d'éventuellement d'évoluer dans leur métier.



Pays
BLG

Description de la compétence clé

Permettre aux travailleurs qui entrent dans une entreprise d'insertion de réfléchir à un projet professionnel qui leur plait en vue d'améliorer leurs compétences et d'intégrer le marché du travail « classique ».

Pratiques formatives

Chaque travailleur peut s'il le souhaite réfléchir sur son projet professionnel à l'aide de l'accompagnateur social. Le projet peut aboutir à plusieurs cas de figure. Soit le travailleur change d'entreprise pour effectuer un nouveau métier qui lui plait plus, soit le travailleur entame une formation en horaire décalé afin d'apprendre un nouveau métier, soit le travailleur se rend compte qu'il désire rester dans le poste de travail qu'il occupe actuellement.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En entretiens individuels réguliers avec l'accompagnateur social dans les bureaux.

Outils/Moyens

Programme d'orientation professionnelle mis en place avec l'accompagnateur sur plusieurs mois.

Facilitateurs organisationnels

Suivi régulier par les accompagnateurs

Commentaires

Ce programme permet au travailleur d'évoluer dans leur carrière professionnelle et éventuellement d'apprendre un nouveau métier qu'il apprécie particulièrement mais auquel il n'a jusqu'ici pas pu se former précédemment.
Cet accompagnement permet aussi aux travailleurs d'acquérir une meilleure confiance en eux.



Pays
BLG

Description de la compétence clé

Prendre la mesure de sa progression et des acquisitions de son apprentissage par la reconnaissance officielle de ses compétences.

Compétence clé n°4 : apprendre à apprendre

Pratiques formatives

Un organisme externe propose d'évaluer les compétences des travailleurs afin qu'ils puissent obtenir un certificat de « validation des compétences ».

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Mobilisation des services d'un organisme externe : le consortium de validation des compétences.

Outils/Moyens

L'évaluation comprend un volet théorique assorti d'un volet pratique.

Commentaires

Ce dispositif est pris en charge par la région wallonne qui souhaite permettre aux travailleurs peu qualifiés d'obtenir une reconnaissance de leurs compétences malgré qu'ils n'ont pas obtenu de diplôme de l'enseignement officiel.

Pays

FR

Description de la compétence clé

Prendre la mesure de la nécessité de son apprentissage et décider de mettre en œuvre son projet :

Savoir mettre en place un projet professionnel cohérent, et réalisable.

Pratiques formatives

Identifier les freins afin de les lever, les compétences pour les analyser et les mettre en valeur, afin de construire un projet professionnel ET un projet de vie compatibles.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Entretiens réguliers, questionnaires adaptés, recherches personnelles, veilles informationnelles, prérequis, aide à la mobilité globale, montage de dossiers, participation aux info collectives des organismes de formation, préparation aux tests de sélection...

Facilitateurs organisationnels

Échanges avec l'accompagnateur au moins une fois par semaine, ateliers « techniques de recherche d'emploi », ateliers de construction du projet professionnel.

Pays

FR

Description de la compétence clé

Prendre la mesure de la nécessité de son apprentissage et être capable d'évaluer les obstacles au changement : accepter sa situation et l'aide requise pour en sortir.

Pratiques formatives

Permettre l'échange entre les apprenants et les professionnels, induire la confiance et le lien social, proposer des orientations vers des professionnels adaptés, des ateliers individualisés....

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Logiciel de suivi de l'accompagnement socio-professionnel, documents de suivi, liens étroits avec les partenaires sociaux et pro (cap emploi, mission locale, pole emploi, département, agences intérim, geicq, EI, AI...), bilan de PMSMP (stage), placement en CDD ou emplois saisonniers préalables à l'embauche pérenne.

Compétence clé n°4 : apprendre à apprendre

Facilitateurs organisationnels

Échanges avec l'accompagnateur en charge de l'action et l'ETPS, au moins une fois par semaine, ateliers TRE, ateliers Projet Professionnel, disponibilité des accompagnateurs toute la semaine.

Commentaires

Mise en place de véritables logiques de parcours que les accompagnateurs adaptent à chaque apprenants, salariés de la structure.

 Pays

FR

Description de la compétence clé

Favoriser l'autonomie et la responsabilisation sur le chantier en incitant la prise d'initiatives.

Responsabilité quant au chargement et déchargement du matériel.

Autonomie renforcée pour un groupe sur des chantiers adaptés.

Pratiques formatives

Pour leur donner plus de responsabilité, mise en place d'un système d'étiquetage des machines à réparer.

Les salariés doivent, quand ils repèrent une machine défectueuse, réaliser l'étiquetage de celle-ci en indiquant la date, le nom de la personne et le numéro de la machine ainsi que le problème détecté.

Outils/Moyens

Affichage et lieu délimité pour les machines à réparer. Ensuite atelier réparation et entretien des machines pour les apprenants.

Facilitateurs organisationnels

Mise en avant de l'autonomie par les encadrants et les assistants techniques. Responsabilisation quant au matériel.

Commentaires

Possibilité d'améliorer l'autonomie et la responsabilisation sur le chantier.

 Pays

FR

Description de la compétence clé

Connaissance et compréhension des méthodes d'apprentissage :

Repérer le profil d'apprentissage des apprenants afin d'adapter au maximum la manière de transmettre les différents savoirs.

Pratiques formatives

Observation du salarié en situation de travail ;

Test pour déterminer son profil d'apprentissage.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Durant la réalisation des activités par chaque salarié et à travers des exercices de positionnement réalisés en salle.

Outils/Moyens

Tests ;

Observation sur poste ;

Echanges du salarié apprenant avec l'accompagnateur et l'encadrant.

Facilitateurs organisationnels

Ordinateur.

Compétence clé n°4 : apprendre à apprendre



Pays



FR

Description de la compétence clé

Mettre à plat les éléments de son parcours (scolarité, formations, expériences professionnelles et extra- professionnelles), mettre en valeur ses ressources et être en mesure d'élaborer un plan d'action cohérent.

Méthodes/Pratiques formatives

Déterminer un projet professionnel et élaborer un plan d'action afin d'acquérir toutes les compétences nécessaires à la réussite du parcours :

Après un échange avec le salarié, les points positifs et limites du parcours sont décrits : les compétences acquises sont listées puis les compétences transférables sont identifiées.

Si l'apprenant a des souhaits de métier, le projet est validé par une période d'immersion ;

S'il n'a pas d'idées d'orientation professionnelle, le champs des possibles est exploré par des tests et des périodes de stage.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Entretiens individuels réguliers avec l'accompagnateur dans les bureaux ;

Périodes d'immersion faisant l'objet d'une évaluation ;

Tests d'orientation professionnelle ;

Le trinôme formateur, accompagnateur et encadrant travaille conjointement sur le projet individuel de chaque personne.

Outils/Moyens

Entretiens avec l'apprenant.

Entretiens et évaluation avec des entreprises externes.

Outils pédagogiques.

Facilitateurs organisationnels

Visibilité sur la durée du contrat donc anticipation possible, Ordinateurs, Convention de stage.

Commentaires

Cette compétence est le cœur de notre métier et la raison d'être du chantier d'insertion. C'est notre travail quotidien.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Faire preuve de curiosité ;

Adapter ses savoirs, savoir-faire et savoir-être en fonction des situations ;

Etre capable de faire preuve de créativité dans l'utilisation des moyens d'expression et de relation aux autres.

Méthodes/Pratiques formatives

Hiérarchisation des tâches favorable à la progressivité des apprentissages (difficulté croissante des tâches et des recettes de cuisine à réaliser, autonomie de la personne puis accompagnement d'un salarié moins expérimenté) :

Le travail est réparti selon les différentes parties de la cuisine (plonge, légumerie, poste froid, chaud ou pâtisserie), auxquelles s'ajoutent les livraisons ou encore la vente en boutique.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Multiples situations de travail, dans l'atelier cuisine, lors des trajets, dans la boutique.

Compétence clé n°4 : apprendre à apprendre

Outils/Moyens

- Un « fil rouge » est proposé aussi sous forme d'un jeu de mots mêlés, mots croisés pour que l'apprenant ait toujours une activité à réaliser ;
- Les tâches de base sont répétées (communication orale, préparation de l'entretien de présentation devant le jury...) ;
- Des mots ou expressions repères sont fournis pour offrir un cadre à une expression orale, une suite logique ;
- Le plus souvent possible, plus qu'un cours, un espace d'expression est ouvert pour échanger sur des connaissances entre les salariés et le formateur.

 Pays

FR

Description de la compétence clé

Prendre la mesure des acquisitions de son apprentissage et de la nécessité de son apprentissage par la mise en réflexivité : évaluation par un tiers, autoévaluation, discussion des réalisations individuelles en groupe.

Pratiques formatives

Après présentation ou rappel des règles de base en grammaire par exemple, mise en application à partir de fiches techniques ;

Auto-évaluation de l'apprenant ;

Correction individualisée (réussi, non réussi) et/ou en grand groupe.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle, avec l'accompagnateur.

Outils/Moyens

Expression et compréhension favorisés par la mise en place d'échanges oraux supervisés entre salariés.

 Pays

FR

Description de la compétence clé

Prendre la mesure des acquisitions de son apprentissage et de la nécessité de son apprentissage ;

Partager ses acquis.

Méthodes/Pratiques formatives

En production les premiers apprentissages se font avec les encadrantes techniques puis en binôme avec des salarié(e)s plus expérimenté(e)s.

Les tâches confiées sont de plus en plus complexes : éplucher des légumes et réaliser des préparations simples comme les salades pour petit à petit arriver à la gestion d'une recette en autonomie et peut-être même la gestion de plusieurs recettes.

En raison des difficultés en communication écrite, la formation commence par un maximum de compréhension orale que ce soit sur les consignes, des échanges sur des projections de petits films qui présentent des métiers, des situations d'entretien...

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Dans l'atelier cuisine.

Outils/Moyens

Le travail en binôme ou petit groupe est privilégié pour faciliter les échanges.

Compétence clé n°4 : apprendre à apprendre

**Description de la compétence clé**

Progressivité des apprentissages :

Etre capable d'adapter savoir, savoir-faire et savoir-être en fonction des situations ;

Faire preuve de curiosité.

Méthodes/Pratiques formatives

Pendant leur parcours l'acquisition des compétences et attitudes professionnelles permettent aux apprenants de réaliser des tâches de plus en plus complexes et de prendre plus de responsabilités.

Autonomie progressive sur les tâches productives.

Conduite de camion.

Organisation du chantier (préparation du matériel, sécurisation, mise en œuvre des techniques...)

L'encadrant contrôle mais n'a plus besoin de donner les consignes de travail.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Multiplicité des tâches.



Compétence clé n°5 : Compétences sociales et civiques



Pays
PT

Description de la compétence clé

Diagnostic ; autonomie ; organisation/structuration du quotidien ; flexibilité cognitive ; résistance à la frustration ; image personnelle ; affirmation de soi ; mémorisation ; autonomie et bien-être ; compétences spécifiques de la fonction.

Pratiques formatives

Deux « techniciens de référence » (diplômées en service social et diplômée en psychologie) dans le service de la Qualification et de l'Emploi : définissent du plan d'intervention individuel (PII) - négocié et avec la participation de l'adulte.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle : programme de base et service de la Qualification et de l'Emploi ; En milieu de travail : orienteur/ tuteur ; suivi régulier de l'utilisateur sur son lieu de travail.

Outils/Moyens

Ressources humaines : techniciennes de référence et/ou orienteur/tuteur ; Plan d'intervention individuel (PII) ; la formation aux compétences (replays, cas pratiques).

Facilitateurs organisationnels

Travail articulé entre l'ensemble des membres de l'équipe ; capacité à prévoir un très large éventail de problèmes potentiels ; structuration et cohérence du travail avec l'adulte : tout doit être très organisé, structuré ; implication et définition du rôle de chaque intervenant (adulte, famille, technicien, tuteur) ; formation des tuteurs/orienteurs ; suivi, accompagnement et évaluation des adultes avec des outils formels et adaptés au profil du public ; participation des adultes (et impliquer les adultes au long de tout de processus) ; accompagnement individualisé.

Commentaires

Quelques défis : * Le premier entretien avec l'entité est un moment clé, très délicate ; * De grandes barrières liées à l'ignorance et aux préjugés des employeurs ; * Beaucoup de protection pour les familles ; * Une certaine stabilité financière qui rend les adultes moins résilients, s'accommode davantage ; * Absence de politique structurelle pour soutenir l'intégration professionnelle de ces personnes. L'ANARP a créé une réponse d'emploi protégé.



Pays
PT

Description de la compétence clé

La capacité de se motiver ; la pratique du volontariat et de l'engagement civique est également encouragée à l'intérieur et à l'extérieur des dynamiques institutionnelles.

Pratiques formatives

Technique de gestion du RSI (Rendimento Social de Inserção = Revenu Social d'insertion – équivalent aux minima sociaux tel le RSA), il y a 14 ans (formation en éducation sociale) : Services d'intervention pour l'inclusion, de l'Association des écoles de Torne e Prado (AETP).

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Parcours d'accompagnement et de formation des personnes : formation interne dans une logique d'atelier ; des partenaires extérieurs à l'AETP.

Compétence clé n°5: compétences sociales et civiques

Outils/Moyens

AETP : les deux équipes multidisciplinaires et les espaces physiques pour l'atelier de cuisine, entre autres ; Réseau de partenaires : Pôle Emploi, entreprises de travail temporaire, entités de formation certifiées, autres entités avec des interventions en faveur de l'employabilité.

Facilitateurs organisationnels

Ces ateliers s'adressent généralement à des publics spécifiques. Ces réponses visent à compléter le diagnostic, constituant un moyen plus informel et en groupe de mieux connaître les personnes suivies. Il couvre un large éventail de sujets (domicile, économie, image personnelle), mais plus largement les problèmes d'employabilité.

Commentaires

Mettre en place une conversation informelle dans laquelle, chaque semaine l'adulte accompagné :

- I) socialise avec d'autres personnes se trouvant dans des situations similaires, en créant des relations d'entraide ;
- II) gagne en confiance avec les formateurs, qui ne sont plus considérés comme de simples « superviseurs » de la mesure (RSA) ;
- III) reconnaît l'importance d'améliorer ses qualifications et se rendent disponibles pour assister, par exemple, à une formation en dehors des installations de AETP.



Pays



PT

Description de la compétence clé

Respect des horaires, les problèmes relationnels, gestion des revenus, représentation de soi.

Pratiques formatives

Thérapeute occupationnel, responsable du domaine de l'employabilité AIREV : accompagnateur professionnel.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Centre d'activités occupationnelles (CAO) et ateliers (milieu de travail).

Outils/Moyens

Structures physiques (CAO / ateliers) ; création d'une marque AIREV (Marca d'Amor) ; vision stratégique et proactive axée sur le marketing social ; accent mis sur la communication ; sensibilisation de la communauté pour déconstruire les préjugés contre les personnes handicapées.

Facilitateurs organisationnels

La relation étroite développée avec le tissu commercial local crée des liens en amont de la demande d'insertion ; suivi à partir d'un plan individuel pour l'insertion sur le marché du travail « classique ».

Commentaires

Les jeunes du CAO sont encouragés à mener un projet de vie pouvant inclure diverses activités en dehors d'AIREV, intégrées à la communauté. Ces projets de vie sont individualisés et beaucoup d'utilisateurs ont participé.

Compétence clé n°5 : compétences sociales et civiques

**Description de la compétence clé**

Le sens éthique, la responsabilité, le contact avec les autres, la réflexion sur autrui et pas seulement sur soi. Le sens de l'équipe et le sens de la communauté sont également travaillés ; résilience et attitude socialement acceptable face aux frustrations ; communication avec sensibilité aux autres.

Combattre l'idée de « je suis comme ça, je ne changerai pas ».

Pratiques formatives

Coordinateur.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle : sessions annuelles non formelles d'activités de développement personnel et social (ADPS). Dans la phase d'insertion du travail : les partenaires stratégiques, parfois créent un programme hybride comprenant une dimension formatrice, un stage puis un placement dans l'entreprise ; souvent, la formation se déroule à l'extérieur de l'entreprise et dure 4 jours par semaine afin de permettre aux employés de continuer à suivre l'évolution de CAIS.

Outils/Moyens

L'équipe d'accompagnement ; espaces physiques ; la création du magazine CAIS ; matériaux pour la production dans l'atelier de transformation (CAIS recicla).

Facilitateurs organisationnels

La relation étroite créée avec la personne est l'élément central du travail élaboré chez CAIS et celui qui contribue le plus au succès de l'intervention ; Réseau de partenaires stratégiques qui permettent des expériences de travail.

Commentaires

Quelques défis : *Situations structurelles d'exclusion, qui dépassent largement la dimension de l'exclusion du marché du travail ; *Marché du travail précaire qui fait qu'il est difficile pour les personnes de se sentir en sécurité en quittant les quelques sources de revenus dont ils disposent (RSI). * Inadéquation des offres de logement des personnes, compte tenu de formes d'emploi plus flexibles - comme le travail de nuit, qui n'est pas compatible avec les horaires de certaines structures d'accueil temporaires.

**Description de la compétence clé**

Analyser et promouvoir le parcours professionnel et de carrière.

Pratiques formatives

Programme d'échanges réguliers des apprenants, axées sur la pratique professionnelle :

- Programme d'échanges des apprenants, axées sur la pratique professionnelle :
- Peer-to-peer
- Avec le formateur.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle.

Outils/Moyens

Méthode visuelle, favorable aux personnes atteintes d'autisme (utilisation de cartes, d'images).

Facilitateurs organisationnels

Programme de rencontres peer-to-peer et avec le formateur, axé sur trois domaines principaux : la connaissance de soi, et la connaissance du marché du travail.

Compétence clé n°5 : compétences sociales et civiques



Pays
BLG

**Description de la compétence clé**

Efficacité : Avoir du discernement entre le service offert et les attentes du client.

Prévenance : Avoir le souci constant de la recherche de la qualité, aller au-devant des besoins et démontrer de la curiosité en regard des tâches du métier ;

Tenue professionnelle : Adopter la tenue générale et le décorum conformes aux règles de la profession.

Pratiques formatives

Assurer un travail de qualité pour satisfaire les clients : formation à la déontologie à tous les nouveaux travailleurs.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En sein de l'entreprise, l'accompagnateur social donne une formation aux travailleurs et cette formation est comptabilisée en heures de travail.

Outils/Moyens

Formation d'une journée sur la déontologie qui a été créée par les accompagnateurs sociaux de l'entreprise.

Facilitateurs organisationnels

La formation est programmée dans l'entreprise pour tous les nouveaux travailleurs qui entrent en fonction. Elle s'organise en petit groupe.



Pays
FR

**Description de la compétence clé**

Protection- Adopter un comportement sécuritaire pour soi et pour les autres :

Connaitre et repérer les risques en milieu de travail ;

Apprendre les postures adaptées dans la réalisation des différentes tâches de l'activité ;

Alerter et porter secours ;

Participer à la prévention des risques professionnels en situation de travail.

Pratiques formatives

En début de parcours, cheminement au sein de la structure, pas à pas : chaque apprenant doit noter sur une fiche de prévention des risques, ceux qu'il identifie comme tels.

Un module d'apprentissage théorique sensibilise à la prévention des risques et la sécurité au travail.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Identification et relevé des risques par l'apprenant directement en situations de travail ; formation théorique en salle.

Outils/Moyens

Dossier unique - Fiches sécurité au travail - Prestation externe. Livret sécurité de chantier école, Diaporama gestes et postures - Intervention d'un médecin pour sensibiliser aux produits d'entretien (logos et fiches techniques).

Facilitateurs organisationnels

Moyens organisationnels : une salle de formation et un espace numérique pour la théorie.

Intervenants : accompagnateur et encadrante. Prestataire premier secours - médecine du travail.

Compétence clé n°5: compétences sociales et civiques



Pays



BLG

Description de la compétence clé

Compréhension du système politique belge et des lois sociales en vigueur et de ce que cela implique. Apprentissage du rôle de citoyen dans la société.

Pratiques formatives

Un formateur donne une formation à la citoyenneté à tous les nouveaux travailleurs.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En salle.

Outils/Moyens

Formation donnée par un externe au sujet du système politique belge, au sujet des lois sociales etc.

Commentaires

Cette journée de formation permet aux travailleurs de comprendre un peu mieux le système politique de la Belgique afin de pouvoir effectuer les bonnes démarches administratives et d'endosser leur rôle de citoyen en toute connaissance de cause ;

Cette formation est comptabilisée comme des heures de travail.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Respect des règles : Tenir compte des prescriptions de la réglementation, des procédures administratives et des règles de fonctionnement.

Pratiques formatives

Emargement, retenue sur salaire, rappel des horaires et de leur utilité, notion d'organisation/désorganisation...

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Formation théorique.

Outils/Moyens

Réunion d'accueil, contrat de travail, livret d'accueil, grille d'auto-évaluation, pédagogie des encadrants, modules de formation lors de la semaine d'intégration.

Facilitateurs organisationnels

Notions abordées lors de la réunion d'accueil mensuelle, reprises par chaque encadrant en début de parcours puis lors de chaque entretien tripartite avec les accompagnateurs.

Compétence clé n°5: compétences sociales et civiques



Pays



FR

Description de la compétence clé

Protection : Adopter un comportement sécuritaire pour soi et pour les autres.

Respecter des consignes et des règles d'hygiène et de sécurité.

Pratiques formatives

Relecture du livret des comportements et savoirs de bases, présentation des équipements de protection individuelle, gestes et posture, prévention des risques professionnels, premiers gestes de secours.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Formation théorique et formation sur le chantier.

Outils/Moyens

Livret des comportements et savoirs de bases rempli avec l'apprenant au fur et à mesure de son parcours (au moins sur 3 périodes), session sécurité sur chantier chaque mois, modules en salle réguliers.

Facilitateurs organisationnels

Notions abordées lors de la réunion d'accueil mensuelle, reprises par chaque encadrant en début de parcours puis lors de chaque entretien tripartite avec les accompagnateurs.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Estime de soi et resocialisation (travail en équipe).

Pratiques formatives

Sur la base du volontariat : modules « estime de soi », participation à des défilés de mode et/ou des spectacles une à deux fois par an.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Formation théorique en salle et situations collectives quotidiennes variées.

Outils/Moyens

Supports pédagogiques adaptés dans les modules « estime de soi ».

Synergie des apprenants de différents chantiers sur un même projet artistique, de la préparation de l'événement à sa réalisation.

Facilitateurs organisationnels

Échanges et entretiens approfondis avec les accompagnateurs.

Commentaires

Les spectacles sont proposés à l'ensemble des salariés, et vus par les salariés, les partenaires de l'association. Des vidéos sont réalisées à postériori.

Compétence clé n°5: compétences sociales et civiques



Pays



FR

Description de la compétence clé

Connaitre les implications du contrat de travail, qui est notamment une relation de subordination du salarié à l'employeur qui implique la réalisation de certaines activités, dans des conditions de sécurité et en contrepartie desquelles la personne perçoit un salaire.

Pratiques formatives

Le formateur aborde le contrat de travail, la convention collective, le détail du bulletin de salaire, les démarches liées aux arrêts de travail...

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Formation théorique en salle, échanges, évaluation.

Outils/Moyens

Supports écrits et/ou informatique adaptés.

Facilitateurs organisationnels

Module obligatoire dispensé lors de la semaine d'intégration (dans le 1^{er} ou le 2^{ème} mois de contrat).



Pays



FR

Description de la compétence clé

Connaissances et application des écogestes.

Pratiques formatives

Formation aux problèmes de protection de l'environnement et les droits et devoirs de chaque citoyens face à la pollution, la consommation, le recyclage, le non gaspillage, le tri, etc.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Formation théorique.

Outils/Moyens

Vidéos (exemple : « le 6^{ème} continent »), supports pédagogiques (diaporama, documents).

Facilitateurs organisationnels

Module dispensé par un formateur en salle, à chaque salarié en insertion.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Autonomie : Se prendre en charge, selon ses responsabilités, de façon à poser des actions au moment opportun dans un contexte déterminé.

Débrouillardise : Réussir à résoudre un problème nouveau et imprévu en utilisant ses propres moyens conformément aux règles de la fonction de travail.

Compétence clé n°5: compétences sociales et civiques

Pratiques formatives

Prendre des décisions pour réaliser des tâches professionnelles.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Tous les deux mois, nous complétons avec les apprenants une évaluation des compétences professionnelles via des outils « livrets métiers ». Nous pouvons ainsi réajuster en fonction des besoins et échanger autour de ces compétences. A terme, cette échange permet à l'apprenant de gagner en compétence, de développer, et de connaître ses axes de progression. La finalité est bien la prise d'initiative et l'autonomie.

Échanges au quotidien sur les savoir-être des apprenants.

Outils/Moyens

Livrets métiers et compétences clés.

Entretiens.

Echanges.

Facilitateurs organisationnels

Des classeurs à disposition des apprenants leur permettent de consulter des livrets compétences quand ils le souhaitent.

Des plannings de formation et de travail sont à disposition des salariés pour qu'ils puissent organiser les différents temps.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Mobilité : Accepter les déplacements professionnels pour une insertion professionnelle réussie.

Pratiques formatives

Lors des entretiens l'apprenant est questionné sur la mobilité et les déplacements qu'il est prêt à accepter pour faire évoluer son projet car l'entreprise sociale où sont accueillis les salariés en insertion se situe en zone rurale. Nous mettons en place des ateliers « appréhender l'espace » et « appréhender le temps ».

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Entretiens individuels réguliers avec l'accompagnateur.

Outils/Moyens

Entretiens.

Ateliers thématiques.

Outils pédagogiques.

Facilitateurs organisationnels

Partenariat avec les auto-écoles des territoires.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Protection : Adopter un comportement sécuritaire pour soi et pour les autres.

Respect des consignes et des règles d'hygiène et de sécurité.

Compétence clé n°5 : compétences sociales et civiques

Pratiques formatives

Durant la phase d'accueil (1 à 2 mois environ), le salarié reçoit une formation de 7 heures en « Hygiène et sécurité au travail » et une formation quotidienne sur les gestes techniques en cuisine par les encadrants.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Dans toutes les tâches effectuées :

En cuisine ;
Durant la livraison aux clients ;
En boutique.

Outils/Moyens

Mise en situation de production

Formation en salle : cours, jeux de rôle, guides de formation, fiches techniques, échanges en brainstorming, vidéo projecteur, ...



Pays



FR

Description de la compétence clé

Expression orale : Utiliser la parole en adoptant un style et un ton adaptés à la personne et aux circonstances.

Pratiques formatives

Conseiller un client en boutique :

Ecouter l'interlocuteur, comprendre sa demande, répondre de façon adaptée.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

En situation de vente, avec le guidage de l'encadrant.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Respect de l'horaire de travail : Tenir compte des prescriptions pour assurer une présence fonctionnelle à son milieu de travail de façon régulière et soutenue.

Pratiques formatives

Une attitude inadaptée, telle que des retards répétés du groupe, est relevée et soumise à l'appréciation collective des salariés en parcours :

- Que pensent-ils de ce comportement ?
- Quels sont les manquements par rapport à la situation de travail ?
- Quels sont les aménagements possibles ?

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Groupe de discussion entre salariés, supervisé par l'accompagnateur.

Compétence clé n°5: compétences sociales et civiques



Pays



FR

Description de la compétence clé

Respect des règles : Tenir compte des prescriptions de la réglementation, des procédures administratives et des règles de fonctionnement.

Pratiques formatives

Respect de la hiérarchie et des consignes :

Comprendre et accepter le règlement intérieur et les obligations du contrat de travail ;

Mettre en application les ordres donnés lors des « coups de feu ».

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Formation théorique en salle ;

Observation du salarié apprenant en situation de travail.

Outils/Moyens

Supports théoriques en salle et règlement intérieur remis à chaque apprenant.



Pays



FR

Description de la compétence clé

Respect des règles : Tenir compte des prescriptions de la réglementation, des procédures administratives et des règles de fonctionnement :

Connaître les implications du contrat de travail, du règlement intérieur ;

Se situer dans un système professionnel, connaître son rôle et ses missions, le fonctionnement de l'organisation.

Pratiques formatives

A chaque embauche, le contrat de travail est systématiquement lu et expliqué, dans le détail, à la nouvelle recrue, par l'accompagnateur socio-professionnel qui répond aux questions.

Un temps appelé « session d'accueil », sur le temps de travail, et reprend tous ses éléments en fonction des besoins des apprenants.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Entretien d'embauche ;

Session d'accueil collective.

Outils/Moyens

Outils pédagogiques et supports projetés en salle.

Facilitateurs organisationnels

Un temps à l'entrée dans la structure est pris avec le salarié pour qu'il connaisse bien ces éléments. La formation en situation de travail permet également d'apporter des éléments formalisés.

Commentaires

Ces temps mis en place au sein de la structure permettent de réels échanges sur les devoirs du salarié.

Compétence clé n°5: compétences sociales et civiques



Pays



FR

Description de la compétence clé

Respect des règles : Tenir compte des prescriptions de la réglementation, des procédures administratives et des règles de fonctionnement.

Pratiques formatives

Connaitre ses droits au sein de la structure et contribuer à l'amélioration des conditions de travail pour tous ; Lors d'une session d'accueil, rappel des droits des salariés et des temps d'échanges en petits groupes sont organisés.

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Réunion d'accueil ;

Une instance « sécurité et conditions de travail » a été créée pour travailler sur ces sujets (équipe permanente et salariés en insertion).

Outils/Moyens

Outils pédagogiques et supports projetés en salle.

Réunion des salariés- apprenants et des professionnels.

Facilitateurs organisationnels

Des temps sont prévus et organisés par la structure pour travailler sur les droits des salariés.

Commentaires

Ces temps mis en place au sein de la structure permettent de réels échanges sur leurs droits. Les salariés/apprenants appréhendent ainsi le milieu de l'entreprise auquel ils seront confrontés à l'avenir.



Pays



HU

Description de la compétence clé

Esprit d'équipe : Travailler avec les autres de manière solidaire en contribuant au travail de l'équipe par ses idées et ses efforts.

Pratiques formatives

Travailler en groupe et équipe - se coordonner avec des collègues :

Rassembler les apprenants pendant une courte période, et sous la supervision du mentor, leur demander de s'organiser, par exemple, former des groupes de travail, définir les responsabilités de chacun ou assurer collectivement la gestion d'un budget.

Analyser (avec le formateur et/ou les pairs) les conséquences des choix opérés collectivement (mise en réflexivité).

Espace d'apprentissage en milieu de travail

Une structure résidentielle, par exemple un logement de vacances.

Facilitateurs organisationnels

Apprendre par l'expérience directe, d'abord dans un environnement protégé pour s'y exercer, puis mettre en application sur le lieu de travail.

CONCLUSION

Dans les entreprises sociales européennes, les adultes éloignés de l'emploi améliorent leur niveau de maîtrise des compétences clés. Ils apprennent à communiquer à l'oral et à l'écrit dans le monde professionnel, à mobiliser les raisonnements mathématiques en situation de travail et à utiliser les outils numériques et l'informatique. Plus encore, l'expérience en entreprise sociale développe leurs aptitudes et capacités à apprendre et se former tout au long de la vie, comme à construire leur parcours professionnel. Ils acquièrent les comportements attendus en entreprise en apprenant à utiliser les codes sociaux liés au contexte professionnel, à travailler en groupe et en équipe, à organiser leur activité et à la réaliser selon les cadres réglementaires établis.

Hautement vectrices d'employabilité et d'insertion sociales, les compétences clés développées en milieu de travail sont une seconde chance offerte aux personnes longtemps privées d'emploi et à bas niveau de qualification. Une meilleure prise en compte des pratiques spécifiques de formation par les systèmes de formation continue devrait permettre de les multiplier au sein de l'Union européenne dans les années à venir. En effet, l'entreprise sociale constitue un milieu de travail favorable au développement des compétences clés car cinq composantes¹ s'y combinent pour les faire émerger chez les salariés apprenants :

- La composante cognitive, par l'évolution des représentations de soi et de l'apprentissage, à travers la transmission de savoirs, qui viennent bousculer les croyances individuelles et transformer la vision qu'à la personne de sa situation ;
- La composante affective, à travers l'amélioration de l'image de ses capacités, le plaisir d'apprendre et une motivation qui se traduit par l'engagement dans l'apprentissage ;
- La composante sociale, qui réside dans la reconnaissance par l'environnement social, constitué principalement des pairs et des professionnels, et sociétal (dans l'entreprise sociale en tant qu'organisation) ;
- La composante culturelle, car la culture d'entreprise propre à chaque organisation se transmet par les niveaux méso (du collectif de travail) et macro (les règles internes et / ou relatives au métier exercé) ;
- La composante praxéologique, produit visible de la compétence, à savoir une performance évaluée et socialement reconnue.

Ces différentes composantes mêlent le niveau individuel du salarié apprenant et le niveau collectif du groupe. Toutes les interactions à visée d'apprentissage (en salle, en entretien, en situation de travail) comportent en effet des conduites strictement individuelles, des conduites de tutelle et des conduites de coopération. Les interactions jouent un rôle décisif dans les apprentissages : L'« apprentissage tutoriel » émerge d'« interactions de tutelle », où un encadrant ou superviseur qui maîtrise la tâche intervient pour aider un ou plusieurs novices à « s'approprier des savoirs ». Quant à l'« apprentissage en groupe », il intervient lors d'« interactions entre pairs ». Les salariés apprenants, qui ont une équivalence de compétences et de rôles, coopèrent pour accomplir des tâches. Les mécanismes d'apprentissage dans l'interaction sont multiples et constituent un « processus à la fois intrapersonnel et interpersonnel »².

Ces interactions pédagogiques ne peuvent avoir lieu sans le concours de professionnels compétents qui se mobilisent au quotidien pour les faire progresser. L'équipe projet AMTCC tient donc à saluer tout particulièrement l'investissement de celles et ceux qui agissent au plus près des personnes pour leur redonner une place dans notre société de la connaissance.

1 - WITTORSKI R. (1998). « De la fabrication des compétences ». Éducation permanente, Paris : Documentation française, n° 135, pp.57 à 69.

2 - LE CUNFF C., HUGNON M- A. (2011). Interactions dans le groupe et apprentissages, Presses universitaires de Paris Nanterre.

REMERCIEMENTS

Le présent guide AMTCC est le résultat d'un travail collectif réalisé grâce au concours de nombreuses entreprises sociales européennes. Nos remerciements s'adressent tout particulièrement à celles qui ont partagé leurs pratiques lors de la phase préparatoire du projet et accueilli ou participé à un ou plusieurs événement(s) conjoint(s) de formation :



HONGRIE	PORTUGAL	BELGIQUE	FRANCE
GALILEO PROGETTI Nonprofit Kft. Hatpötyös Nonprofit Közhasznú Kft. Székesfehérvár Kockacsoki Nonprofit Kft. Miskolci Autista Alapítvány – MAACRAFT szociális műhely Motiváció Alapítvány Munka-Kör Alapítvány a Hallássérültekért Strázsa Tanya Turisztikai és Képző Közhasznú Szociális Szövetkezet Szimbiózis Alapítvány	Associação Cais AETP - Associação de Escola do Torne e do Prado ANARP - Associação Nova Aurora na Reabilitação e Reintegração Psicossocial Sim, Somos Capazes AIREV - Associação para Integração e Reabilitação Social de Crianças e Jovens Deficientes de Vizela Cidade das Profissões – Porto Município de Famalicão Comunidades Incubadoras Famalicão CLDS4G Centro Social de Soutelo ALPE – Agência Local em Prol do Emprego / Casa dos Choupos, CRL. Município de Santa Maria da Feira Qualificar para Incluir Município de Vila Nova de Gaia Gaiurb – Escola Oficina CEOS - Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto	Atout El (fédération) Coups de pouce Cyréo Ensie Le consortium de validation des compétences Le Cortil Le Groupe Terre Le Trusquin Titres-services Maxinet Centre Prop'house Proxiservice Step-Services	Ateliers & Chantiers du Pays de la Mée Etudes et Chantiers Bretagne Pays de la Loire Association Idéal La Ligue de l'enseignement Hérault Le Trénel Université Populaire Ventoux

Nous exprimons également toute notre gratitude aux professionnels des réseaux partenaires pour leur formidable implication tout au long du projet AMTCC :

DEWANDELER Etienne & FRANCK Galadriel (Réseau d'entreprises sociales, Belgique)

PIOVANO Claudia (Galileo Progetti, Hongrie)

MARTINHO Ana Luisa, QUINTAO Carlota & AZEVEDO Edgar (A3S, Portugal)

ROBLOT Elisa (Réseau national CHANTIER école, France)





www.chantierecole.org

contact.national@chantierecole.org



Chantier école – Réseau national



CHANTIER école



Site : <https://a3s.webnode.pt/>

Adresse mail : a3s.networks@gmail.com



<https://www.facebook.com/associacao3s>



<https://www.linkedin.com/company/5092048/admin/>



www.galileoprogetti.hu

Adresse de contact : galileoprogetti.info@gmail.com



<https://www.facebook.com/galileoprogettinonprofit>



<https://www.linkedin.com/in/galileo-progetti-75a523218/>



www.resasbl.be

Adresse mail : info@resasbl.be



<https://www.facebook.com/RESasbl/>