

« Travail et Formation » AFREF le jeudi 21 juin 2018

I - Présentation du dispositif du chantier d'insertion :

Un chantier d'insertion est une structure conventionnée par l'Etat via la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) suite à un avis favorable du Conseil Départemental de L'insertion par l'Activité Economique (CDIAE).

L'objectif d'un chantier d'insertion est de proposer à des personnes très éloignées de l'emploi un contrat de travail qui regroupe 3 grandes dimensions : un emploi (70% du temps du contrat de travail), une formation (20%) et un accompagnement socio-professionnel (10%).

Les personnes salariées par les chantiers d'insertion bénéficient d'un véritable accompagnement individualisé puisqu'elles entrent dans le dispositif sur des critères essentiellement sociaux. Elles sont embauchées sous un contrat à durée déterminée d'insertion de 26h par semaine généralement.

Ce dispositif est principalement financé par l'Etat (Aide aux postes) mais d'autres partenaires publics, comme les départements (qui portent la politique de l'insertion) peuvent aussi le financer. Théoriquement, 30 % du budget d'un chantier d'insertion est couvert par son activité (vente de produits ou de prestations. Notre chantier d'insertion est financé à hauteur de 76 % par l'état et le département. Notre OPCA y participe à hauteur de 20 % sur la ligne budgétaire de la période de professionnalisation et une fondation privée vient compléter le financement.

Les chantiers d'insertion sont souvent « ponctuels », c'est-à-dire avec une durée limitée et donc renouvelable. Le nombre de salariés par chantier est très variable mais le nombre 12 salariés est le minimum.

Le chantier d'Espace 19 existe depuis 2013, se déroule sur 11 mois (de mi-septembre à mi-août) et emploie 12 personnes chaque année.

J'en suis la responsable hiérarchique, responsable de formation et formatrice.

II - L'objectif de formation du chantier d'insertion d'Espace 19 :

L'objectif du chantier d'insertion a évolué. Entre 2013 et 2015, durant les deux premières éditions, outre de permettre aux salariés de travailler auprès de jeunes enfants et avoir une expérience de travail de plus de 800 heures, la formation avait pour but de les préparer à entrer en formation CAP petite enfance. Depuis 2015, l'objectif de formation est de préparer les salariés au diplôme directement. La formation représente 350 h correspondant aux matières professionnelles uniquement.

Le travail s'effectue dans des structures d'accueil de jeunes enfants, crèches et haltes garderies 20h par semaine, sous la responsabilité du ou de la responsable de structure mais surtout sous la responsabilité d'un tuteur. Les tuteurs sont accompagnés par notre structure dans leur « tutorat » par l'organisation de rencontres régulières autour d'échanges de pratiques avec les autres tuteurs.

III - Les liens entre la formation et le travail :

Les pratiques en formation et en crèche sont parfois identiques, parfois non et à cela s'ajoute une troisième pratique, celle de la « maison ». La mise à distance est nécessaire mais pas toujours évidente à mettre en œuvre pour les formateurs qui travaillent tout d'abord dans l'optique de la préparation de l'examen et ne s'appuient pas forcément sur les situations vécues en emploi et à la « maison » par les salariés qui travaillent tout de même 20 heures par semaine en structure. Les formateurs n'ont pas l'habitude de former des personnes en situation de travail puisqu'ils interviennent principalement dans des centres de formation plus classiques où la pratique n'est souvent vue que lors de stage de quelques semaines seulement. De plus, ils mettent souvent en avant que la formation et le travail ne doivent pas être mêlés puisque les salariés ne se comportent pas de la même manière en emploi et en formation. Les salariés mettent cela aussi en avant. « La crèche, c'est la crèche et la formation, c'est la formation ». Je suis la seule à les voir dans les deux endroits.

Il est important de préciser que les formateurs dont je parle dispensent les deux matières que l'on pourrait définir comme techniques : la prise en charge de l'enfant à domicile et les techniques de service à l'usager (Référentiel CAP petite enfance) qui sont validés lors de l'examen par une simulation de pratiques devant un jury, avec un « cahier des charges » lors de l'examen très précis et qui semble non négociable.

La matière que j'encadre est pourrait-on qualifier de beaucoup plus souple. Il s'agit de l'accompagnement éducatif de l'enfant. Le caractère imprévisible et dynamique de cette partie-là du travail permet une approche davantage basée sur la réflexion que l'exécution. L'examen final, s'il comporte une partie de connaissances pures, est un dossier où le candidat explique sa pratique au regard des besoins de l'enfant mais

surtout au regard du contexte dans lequel il a mis en place sa pratique, ce que l'on peut nommer des actions situées.

Autre argument des formateurs, le programme. Comme ils n'interviennent qu'un certain nombre d'heures, ils tiennent à suivre le programme établi, celui-ci est basé sur le référentiel du diplôme. Ce programme est aussi un gage pour moi de progression jusqu'au passage des examens, même si, au bout de 5 années d'expérience sur ce dispositif, je me rends compte à quel point la pratique en crèche a un impact beaucoup plus probant sur la gestion des tâches demandées lors de l'examen.

Néanmoins, on peut noter aussi que les tuteurs s'appuient très souvent sur la pratique et les savoirs disciplinaires vus en formation afin d'engager une réflexion, eux aussi, sur leur propre pratique. Ce qui est mis en avant est qu'un regard nouveau est toujours bienvenu et ils sont en demande de théorie, ils demandent « les cours » aux salariés au chantier.

Certains tuteurs demandent aux salariés d'attendre d'avoir vu certains sujets en formation avant de les mettre en pratique, quitte à ce que cette pratique ne corresponde pas du tout à ce qui est réalisé dans la crèche. Ils me demandent régulièrement de leur faire un point sur ce qui est vu en formation afin de se « caler » sur notre progression.

Il est expliqué et compris par toutes les parties prenantes du chantier, salariés, tuteurs et formateurs que ce qui est vu en formation classique est plutôt destiné au passage de l'examen et que les situations vécues en emploi relèvent plus du travail réel.

Même si tout ce petit monde s'adapte à cette situation, nous pouvons nous questionner tout de même sur le mode d'évaluation de mise en pratique sur des mannequins. Je cite Anne-Lise Ulmann, maître de conférence au CNAM et responsable du master 2 que je suis actuellement : « Peut-on dire qu'une personne est une bonne professionnelle à partir du moment où on la voit faire lors d'une simulation sur des mannequins ? ».

Un début de réponse peut-être... Une des personnes que j'encadrais lors d'un des chantiers d'insertion travaillait donc en crèche depuis plusieurs mois lorsqu'elle a passé son CAP... Elle s'est trouvée face à une poupée, a commis une erreur qu'elle n'aurait jamais commise en situation de travail réel ; elle a laissé le pompon seul sur la table de change pour se retourner 5 secondes, erreur à ne jamais commettre lors du passage de l'examen. Elle m'a alors téléphoné le soir en pleurant et me disant qu'elle n'aurait jamais son diplôme. J'ai ressenti alors une forte colère en me disant que ce n'était vraiment pas juste pour cette personne car je savais qu'elle était une bonne professionnelle. Elle a finalement obtenu son diplôme même avec une très mauvaise note à cette épreuve car il n'y a pas de note éliminatoire. Nous pouvons quand même nous demander quelle image de professionnelle le jury lui a fait ressentir au moment de l'épreuve... et comment cette image a eu comme incidence sur son estime et sa confiance.

En 2017, un bouleversement concernant le CAP petite enfance est arrivé avec son remplacement par un nouveau CAP (Accompagnant Educatif petite enfance) et un référentiel dont l'évaluation ne se fera plus sur de la pratique mais uniquement avec un regard réflexif sur toutes les matières. Aujourd'hui, mon rôle de responsable de formation est donc d'accompagner les formateurs responsables des matières techniques à regarder leur matière sous ce nouvel angle.

Comme je considère que former n'est pas qu'apprendre à faire faire le travail mais que c'est aussi permettre aux personnes qui apprennent de comprendre pourquoi elles font de telle ou telle manière à partir de leurs actes professionnels, on peut dire que le nouveau référentiel du CAP me permet d'ouvrir la discussion avec les formatrices de mon chantier d'insertion. J'ai découvert l'analyse du travail au Cnam, elle consiste à aller au plus près du travail réel des professionnels à travers des rencontres, des entretiens, des observations du travail mais surtout permettre à ces professionnels de parler de leur travail, c'est-à-dire, parler de l'invisible, ce qui ne se voit pas, leurs arbitrages, leurs choix face à des situations nouvelles chaque jour.

L'idée est d'accompagner les formatrices du chantier sur la base de cette analyse du travail, les sensibiliser à ce travail réel afin qu'elles entament le virage vers la réflexivité des matières les plus techniques de la manière la plus douce possible et surtout qu'elles en voient l'intérêt dans leur accompagnement en tant que professionnelles de la formation.