

# Maître d'atelier : vers où aller ?

Bienvenu-e-s  
au 1<sup>o</sup> échange de pratiques 2018 de la  
Commission Romande de l'Insertion par l'Economique

# Objectif des échanges de pratiques de la CRIEC:

- Offrir aux professionnel-le-s actifs  
dans le domaine de l'insertion  
des occasions de se rencontrer  
pour échanger sur leurs expériences  
et tenter d'en faire émerger de «bonnes pratiques»

# Objectif du jour :

- A un moment où les formations des maîtres d'ateliers vivent de très importants changements, consacrer une journée pour découvrir ces diverses pratiques, échanger sur leurs effets et pouvoir ainsi repérer les options qui semblent le mieux correspondre à la réalité et aux besoins des personnes que vous accompagnez au quotidien.

→ Où va la formation des maîtres d'atelier ?

→ Où en sont les pratiques au sein des institutions de réinsertion ?

→ Quelles options sont à privilégier et pour quel public ?

# Le programme :

- 09h 00 Introduction, objectifs de la journée
- 09h 10 Où va la formation ?  
*D. Fournier, resp. filière ES Action socioprofessionnelle, Sion*  
*J.-C. Rey, Membre du comité d'Insertion Suisse et prof. HETS-Vs*
- 10h 15 Où en sont les pratiques ?  
*Christophe Dunand, directeur de l'association Réalise.*  
*Gérard Moulin, directeur de l'OSEO Valais.*  
*Bernard Pretôt, Responsable Dépt. Insertion de Caritas-Jura*
- 12h 30 Repas
- 14h 00 Quelles options pour quels publics ?  
*Atelier d'échanges de pratiques*
- 16h 30 Conclusions et perspectives

# Présentation des participant-e-s:

- nom, prénom

- institution

- rôle

# 1.

## Etat des lieux de la formation des MSP ES.

Didier Fournier,  
Resp. filière ES Action socioprofessionnelle,  
Ecole supérieure Domaine social Valais, Sion

# 2.

## Le futur examen fédéral supérieur de maître d'atelier.

Prisca d'Alesandro,  
Secrétaire Générale d'Insertion Suisse,  
Membre du comité de pilotage du projet



## Situation de départ

- Existence, depuis 2010, de **l'examen professionnel supérieur « accompagnement socioprofessionnel (Arbeitsagogik) »**, uniquement en Suisse alémanique
  - le marché du travail demande la professionnalisation du domaine avec une formation accessible et reconnue au niveau fédéral

## Projet de SAVOIRSOCIAL

- 2016 – 2017 : analyse du champ professionnel et des besoins
  - Evaluation du profil professionnel (profil d'activités et de compétences)
  - Analyse des besoins
- 2017 : décision d'élaborer un nouveau programme de formation professionnelle, niveau **examen professionnel (brevet fédéral), pour les domaines « accompagnement socioprofessionnel (Arbeitsagogik) » et « job coaching »**
  - pour toute la Suisse !
  - coordination avec la révision du programme cadre des MSP !



## Projet de SAVOIRSOCIAL

- 2018 : élaboration des deux profils de qualification « accompagnement socioprofessionnel (Arbeitsagogik) » et « job coaching » (*les titres ne sont pas encore définitifs !*)
- 2018 : déterminer si un examen professionnel avec deux orientations ou deux examens professionnels distincts  
→ clairement différenciables !
- 2019 : élaboration du règlement d'examen et des directives du nouveau programme de formation professionnelle
- 2022 (?) : *premiers examens*

## Buts du projet

- Etablir en Suisse un système de formation uniforme dans le domaine de l'insertion
- Répondre aux besoins de professionnalisation/qualification d'une branche très dynamique, importante et toujours plus visible, et confrontée à des défis importants

# Champs de tension

Adapter ou outiller ?

Préparateur et/ou placeur ?

# Compétences visées

Domaines de compétences opérationnelles		Compétences opérationnelles					
		1	2	3	4	5	6
A	Promotion du développement individuel	A1 Intégrer un nouveau client / une nouvelle cliente	A2 Investigations et tests	A3 Planification du processus d'accompagnement	A4 Détermination des mesures d'accompagnement lors de discussions de cas interdisciplinaires	A5 Définition des mesures d'accompagnement avec les services compétents	A6 Aménagement du poste de travail du client/de la cliente
		A7 Aider le client/la cliente sur le lieu de travail	A8 Favoriser le développement du client/de la cliente dans le processus de travail	A9 Documentation du développement et élaboration de comptes-rendus	A10 Conduite d'entretiens de suivi et de situation et évaluation des mesures d'accompagnement		
B	Encadrement 80% groupe	B1 Encadrement d'un groupe de client(e)s	B2 Résolution des conflits	B3 Conduite de discussions et d'entretiens de groupe	B4 Planification des tâches et instruction d'un groupe de client(e)s	B5 Évaluation du travail du groupe	B6 Organisation de formations avec les client(e)s
C	Obtention et déroulement des mandats	C1 Obtention de mandats externes	C2 Déroulement des mandats				
D	Développement et entretien de réseaux	D1 Collaborer avec des différentes parties prenantes	D2 Collaboration interdisciplinaire	D3 Collaboration à des projets interdisciplinaires	D4 Accompagner les responsables auprès de l'employeur	D5 Etablir des réseaux avec des employeurs potentiels	D6 Bonne défense des aspirations des usagers-ères
E	Automanagement	E1 Organiser les relations de manière professionnelle	E2 Entretenir ses propres ressources	E3 Gérer les champs de tension	E4 Encourager les innovations dans le propre domaine de travail		

## Résultats de la consultation

Plébiscite pour  
«accompagnement socioprofessionnel»

Gros débats  
sur «job coaching »



Informations sur le projet :

[www.savoirsocial.ch/fr/projets](http://www.savoirsocial.ch/fr/projets)



# 3.

## Les maîtres d'ateliers au sein de l'association Réalise.

Christophe Dunand,  
Directeur de l'association Réalise,  
professeur HEG-Ge

4.

# Les maîtres d'ateliers au sein de l'OSEO Valais.

Gérard Moulin,  
Directeur de l'OSEO-Valais,  
président d'Insertion.Valais.

# 5.

## Les maîtres d'ateliers au sein du Département Insertion de Caritas-Jura.

Bernard Pretôt,  
Responsable du Département Insertion  
Caritas-Jura.

Questions ?  
Commentaires ?  
Réactions ?

# 6.

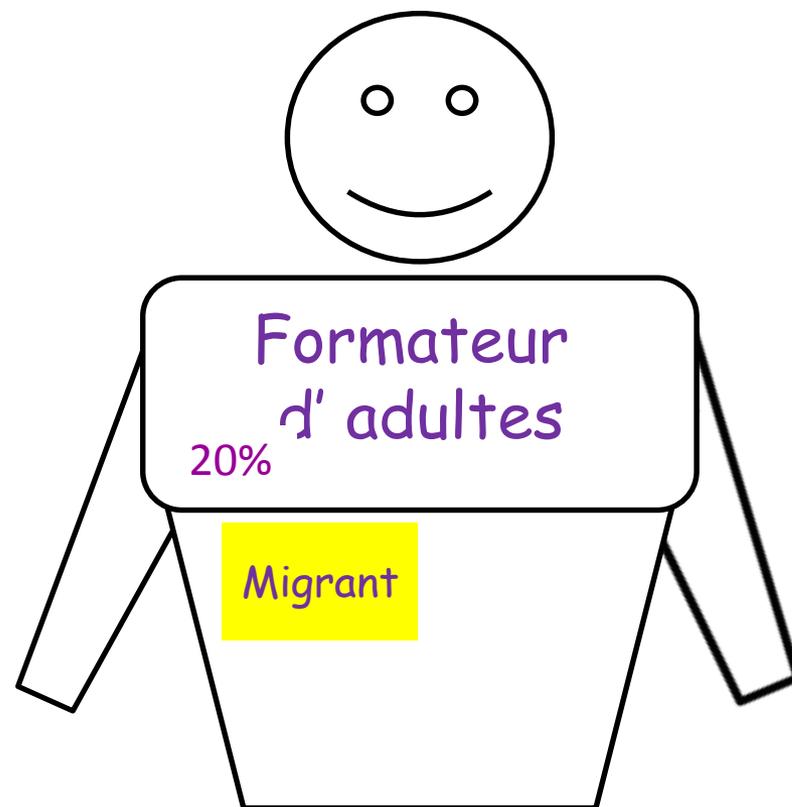
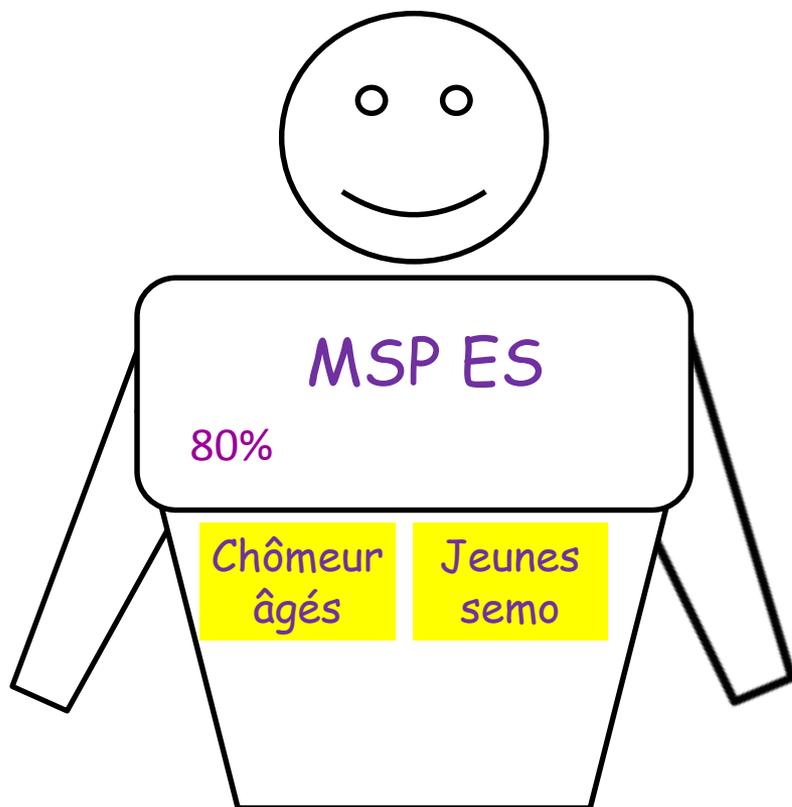
## Atelier

### d'échanges de pratiques

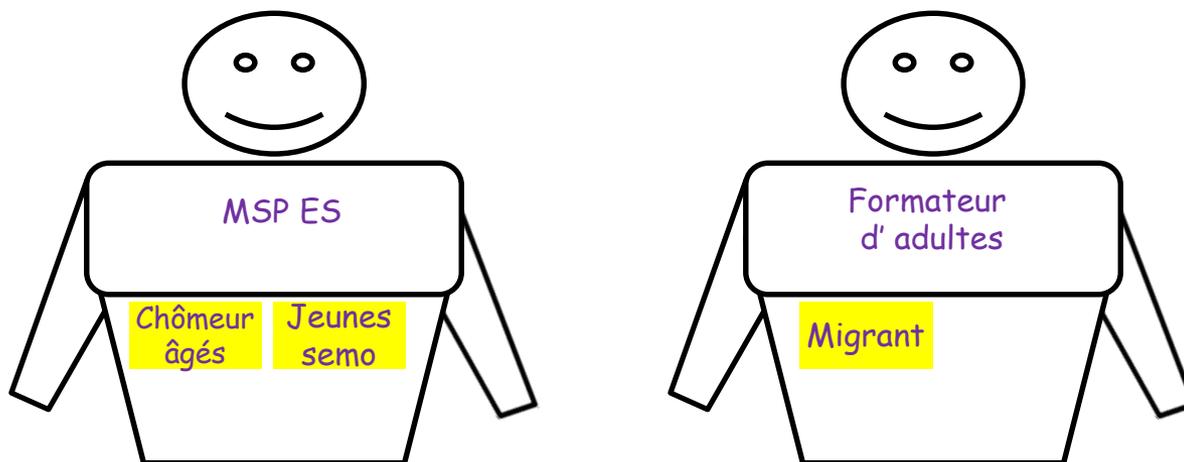
# Exercice N° 1

Quels types de  
de «maître d'atelier»  
travaillent actuellement dans  
vos institutions ?

# Quels types de «maître d'atelier» travaillent actuellement?



# Quels types de «maître d'atelier» travaillent actuellement?



- Regroupez-vous par institutions  
et complétez les feuilles disposées au mur

## AU BOULÔT !!!

# Synthèse provisoire

## Exercice N° 2

Quels sont les 7 compétences, savoirs, savoir-faire, savoir-être et/ou expérience professionnelle préalables que devront maîtriser les «maîtres d'atelier» pour bien fonctionner dans les 5 à 10 ans à venir?

# Les 7 compétences et/ou expériences préalables clefs des maîtres d'atelier?

Compétence / expérience			
Entretien motivationnel			
Nécessaire	Importante	Aidante	Superflue
Ne pas compléter pour l'instant			

20 minutes de réflexions personnelles  
1 réponse par feuille, maximum 10 réponses  
Ecrire grand, lisible et au feutre

# Les rôles durant l'atelier

***Vous :***

Les expert-e-s du domaine

mais personne n'est L'expert-e du domaine

Faire connaître votre avis, vos soucis

Entendre et prendre en compte ceux des autres

*Pas lutter pour gagner,*

*Mais respecter pour tenter d'intégrer*

# Les compétences et/ou expériences préalables des maîtres d'atelier?

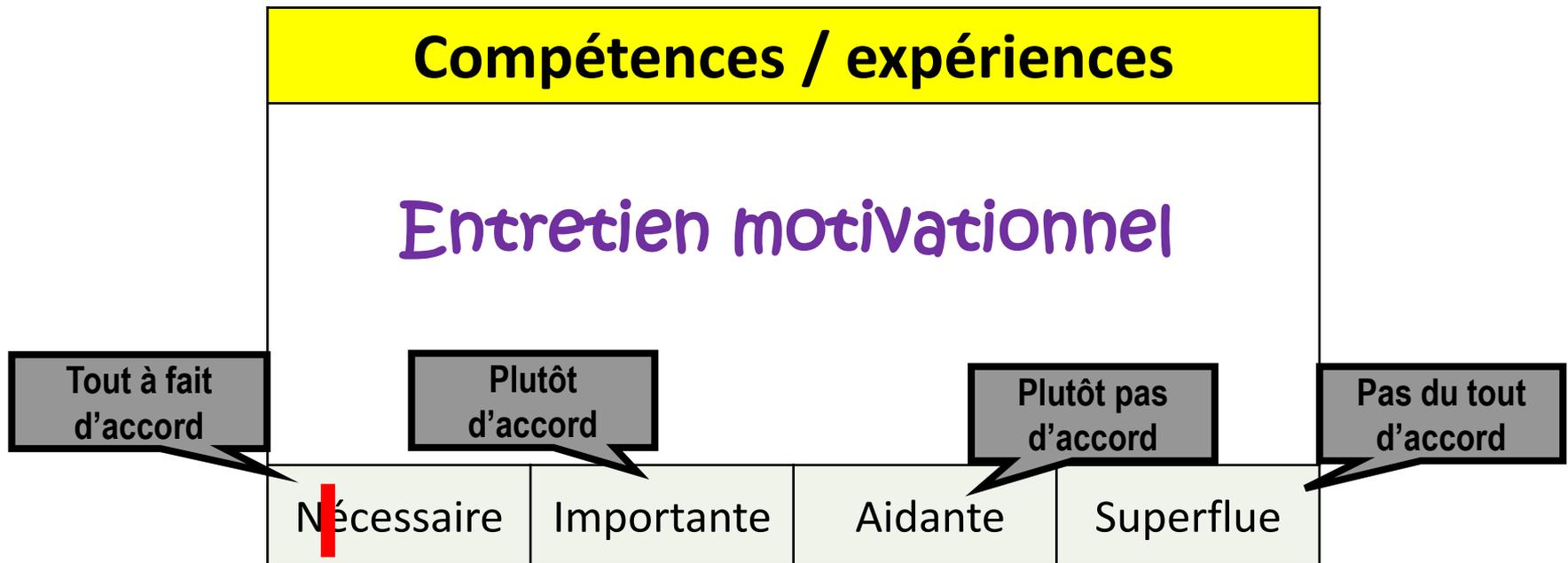
En 5 groupes de 5 à 6 personnes, présentez-vous vos résultats.

Sélectionnez les 10 qui vous paraissent clefs, puis venez le coller au mur en étant attentive.f.s aux feuilles déjà posées par les autres :

- Si votre feuille dit exactement la même chose qu'une autre qui a déjà été posée, collez-là par-dessus.
- Si votre feuille correspond à une feuille qui a déjà été posée, collez-là le plus proche possible de cette feuille.
- Si non, collez votre feuille dans un espace encore libre.

# Et vous, qu'en pensez-vous ?

Dans quelle mesure êtes-vous personnellement d'accord avec les résultats qui apparaissent au mur ?



# Synthèse provisoire

## Exercice N° 3

Quelle est la formation ou le parcours  
qui vous paraît  
la.le plus pertinent.e  
pour acquérir chacune de ces  
compétences / expériences

# Quelle est la formation ou le parcours qui vous paraît la.le plus pertinent.e ?

En groupe de 3 à 5 personnes,  
décrochez une des feuilles les plus soutenues  
et complétez la feuille ci-dessous.

Formation/parcours	Niveau adapté	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
Expérience professionnelle		++	+	-	--
C.F.C.		++	+	-	--
Brevet formateur adulte	X	++	+	-	--
Brevet encadrant atelier	X	++	+	-	--
Formation MSP ES	X	++	+	-	--
Formation HES		++	+	-	--
CAS spécialiste en insertion		++	+	-	--

Ne pas compléter pour l'instant

Quand c'est terminé, donnez-moi les feuilles  
et prenez une nouvelle compétence.

## Et vous, qu'en pensez-vous ?

Dans quelle mesure êtes-vous personnellement  
d'accord avec les résultats qui apparaissent au mur ?

Formation/parcours	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
Expérience professionnelle		++	+	--
C.F.C.		++	+	--
Brevet formateur adulte	X	++	+	--
Brevet encadrant atelier	X	++	+	--
Formation MSP ES	X	++	+	--
Formation HES		++	+	--
CAS spécialiste en insertion		++	+	--

# Synthèse et conclusions



Conseil romand des entreprises d'insertion

Evaluation de la journée

Pour toute information  
sur la CRIEC et/ou Insertion Suisse

[Jcharles.rey@hevs.ch](mailto:Jcharles.rey@hevs.ch)

(y.c. pour les envies d'adhésion !!!)

*Bonne rentrée  
chez vous*

## **INSERTION SUISSE / 07.05.2018**

### **Où va la formation des MSP ?**



**Quelques changements et questionnements**



## Comparaison LFPr 2004 ➔ LFPr 2017

- ↪ Renforcement de la gestion par le SEFRI (Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation au niveau de la Confédération)
- ↪ Centralisation du secrétariat et des ressources, traitement des dossiers au niveau de la Confédération et plus au plan cantonal ou intercantonal
- ↪ Renforcement de la formation professionnelle supérieure, en particulier des examens professionnels fédéraux
- ↪ Remplacement des subventions aux écoles (via les forfaits aux cantons / accords AES) par un soutien direct aux étudiants (50% max.)

## Comparaison OCM ES 2005 → 2017

- ↪ Allègement de l'*Ordonnance sur les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures*
- ↪ Renforcement des PEC (Plans d'études cadre) et, de facto, pouvoir accru de l'Ortra qui les élaborera (auparavant du ressort des ES)
- ↪ Clarification des rôles et compétences des acteurs, **renforcement de l'orientation vers le marché du travail**, développement de la qualité, simplification des processus
- ↪ Volonté manifeste de réduire la formation "de base" à 3600 heures (5400 actuellement)

## Plans d'études cadre 2008 → 2015

Révision plutôt synonyme de toilettage, soit :

- **niveau des compétences uniformisé à 6** pour les 9 processus (auparavant 4 étaient au niveau 5, et 5 au niveau 6 du CNC)
- stage complémentaire pouvant être exigé dans un autre champ d'activité que celui habituel lors d'une formation en emploi
- **pré-pratique professionnelle augmentée à 800 heures** pour toutes les ES (auparavant 400), soit l'équivalent de 5 mois à plein temps
- suppression des définitions des termes *qualification* et *compétence*, ainsi que du détail des niveaux de qualification



## Plans d'études cadre 2015 ➔ 20...

A priori, pas de métamorphose mais une **progression en regard des exigences évolutives du monde du travail**, soit :

- des précisions, des clarifications de rôles,
- des améliorations de formulations,
- une meilleure uniformisation entre PEC,
- des ajouts/retraits de compétences,
- davantage de perméabilité horizontale et verticale...

Peu de séances de travail de la commission ad hoc ont eu lieu pour l'instant. Les travaux devraient être achevés en 2018 voire 2019.



## **PEC actuel: liens avec l'insertion**

Quelques compétences (1/4):

- Il propose des solutions d'intégration professionnelle ou sociale.
- Il applique des approches de valorisation de la personne.
- Il développe des contacts fréquents avec des employeurs potentiels.
- Il répertorie les places de stages ou d'apprentissage.
- Il maintient des contacts réguliers avec les secteurs de l'orientation et de la formation professionnelles.
- Il informe et explique les problématiques sociales aux autres collaborateurs de l'entreprise.



## **PEC actuel: liens avec l'insertion**

Quelques compétences (2/4):

- Il négocie un projet socioprofessionnel avec une entreprise ou un maître d'apprentissage.
- Il soutient l'apprenant dans l'acquisition de connaissances théoriques et de méthodes d'apprentissage.
- Il apporte un appui personnalisé à l'apprenant.
- Il crée des outils de suivi et de management des projets socioprof.
- Il met en place des mesures visant à développer l'autonomie de ses apprenants (transports, logement, etc.).
- Il rédige des rapports et bilans pour les partenaires de la formation.

## **PEC actuel: liens avec l'insertion**

Quelques compétences (3/4):

- Il connaît les principes de la formation professionnelle cantonale et fédérale.
- Il connaît les niveaux et les possibilités de formation en Suisse.
- Il connaît les plans de formation des écoles professionnelles.
- Il dispose de connaissances adéquates dans le domaine des conditions-cadres professionnelles, des problèmes sociétaux, juridiques et des questions politiques.
- Il connaît les réseaux périphériques de l'institution.



## PEC actuel: liens avec l'insertion

Quelques compétences (4/4):

- Il connaît les associations professionnelles et leur mission.
- Il mène une pensée réflexive sur ses interventions professionnelles en prenant en compte l'environnement socioéconomique.
- Il applique toutes les dispositions favorisant l'égalité entre homme et femme.

**Soit une 20<sup>aine</sup> de compétences (sur 143) directement liées à l'insertion, en particulier dans le Processus 8: *Contribuer à l'intégration sociale et professionnelle*. Et un renforcement est d'ores et déjà prévu dans le nouveau PEC.**



## Cours spécifiques à l'insertion

- Psychopédagogie des processus de réinsertion
- Orientation professionnelle
- Théories et pratiques d'intégration
- Job coaching
- Gestion des compétences & Techniques de recherche d'emploi
- Sécurité et santé au poste de travail
- Entreprises sociales
- Gestion financière
- Marketing, vente et relations publiques & Management



## Formation actuelle: forces / faiblesses

+

Solide formation tertiaire de niveau de compétence 6 (CNC) comme pour les filières HES

Diplôme généraliste, importante employabilité dans tous les champs d'action socioprofessionnelle

Vision et capacité d'analyse globales des profils d'utilisateurs et des situations de travail

Champ de l'insertion déjà inclus depuis 10 ans (PEC de 2008)

-

Formation plutôt lourde, accessible à un public réduit (sélection et évaluations exigeantes)

Cursus plus coûteux financièrement et en temps pour les étudiants, les employeurs et autres partenaires

Difficulté des étudiants à se projeter avec d'autres populations que celle relative à leur emploi en cours

Certaines matières insuffisamment approfondies pour certains rôles



## Quelques constats et questionnements

Grâce à l'insertion, les personnes aux ressources suffisantes quittent tout ou partie les institutions/ateliers. Y restent les usagers dont les situations sont les plus complexes.

Le champ de l'insertion est vaste, hétérogène, multidisciplinaire, multifactoriel, sensible... Il requiert donc des professionnels d'autant plus compétents et aguerris.

D'autres domaines de degré tertiaire sont revenus à moins de diversité des qualifications (meilleure compréhension du système).

Dans ce contexte, est-il judicieux de "générer" des spécialistes dont la formation est nettement plus légère (70<sup>aine</sup> de jours de cours au lieu de 240), qui plus est facultative?

Pour un certain nombre de situations, la formation de MSP suffit. Pour les autres, un post-grade (type CAS HES) en sus n'est-il pas préférable à un EP ou EPS?

Dans le domaine social, en particulier celui de l'insertion, faut-il prendre le chemin inverse et proposer moult cursus?



## Insertion: paysage romand

- Formation postgrade en insertion professionnelle, Haute école de travail social (HETS) – Genève  
[CAS de spécialiste en insertion professionnelle \(SIP\)](#)
- Formation postgrade en insertion professionnelle, HES-SO Valais  
[CAS en Job-coaching et placement actif \(JCPA\)](#)
- Formation postgrade en insertion professionnelle, Haute école de travail social et de la santé (EESP) – Lausanne  
[CAS en Conception et direction de programmes d'insertion \(CDPI\)](#)
- Formation en job-coaching, ARPIH – Yverdon  
[Coordinateur/trice en insertion professionnelle](#)
- Nombreuses propositions d'organismes privés

**Merci pour votre attention et  
bonne suite de programme !**

# réalise

## **Maître d'atelier à réalise: formateur d'adultes, proche du marché de l'emploi**

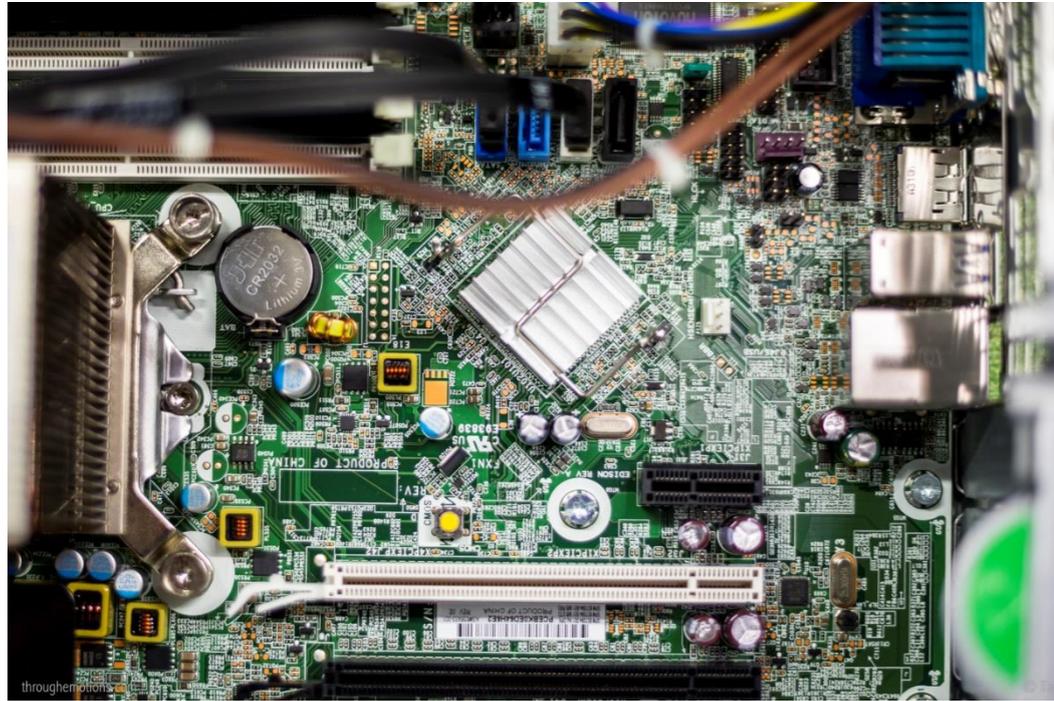
Ateliers du Crieo  
Mai 2018

Christophe Dunand, directeur général réalise  
Chargé de cours, Heg Genève

# réalise en quelques mots

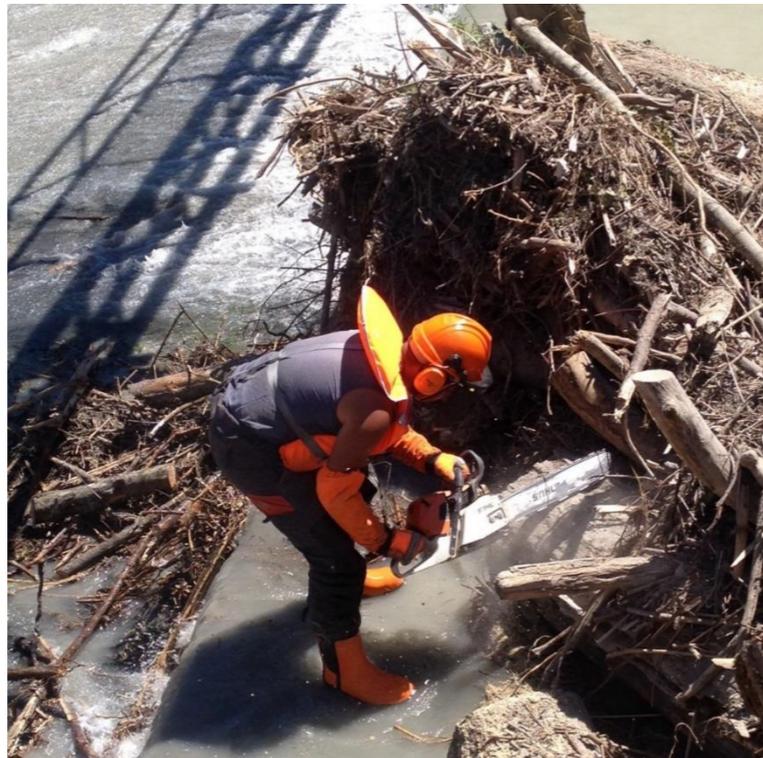
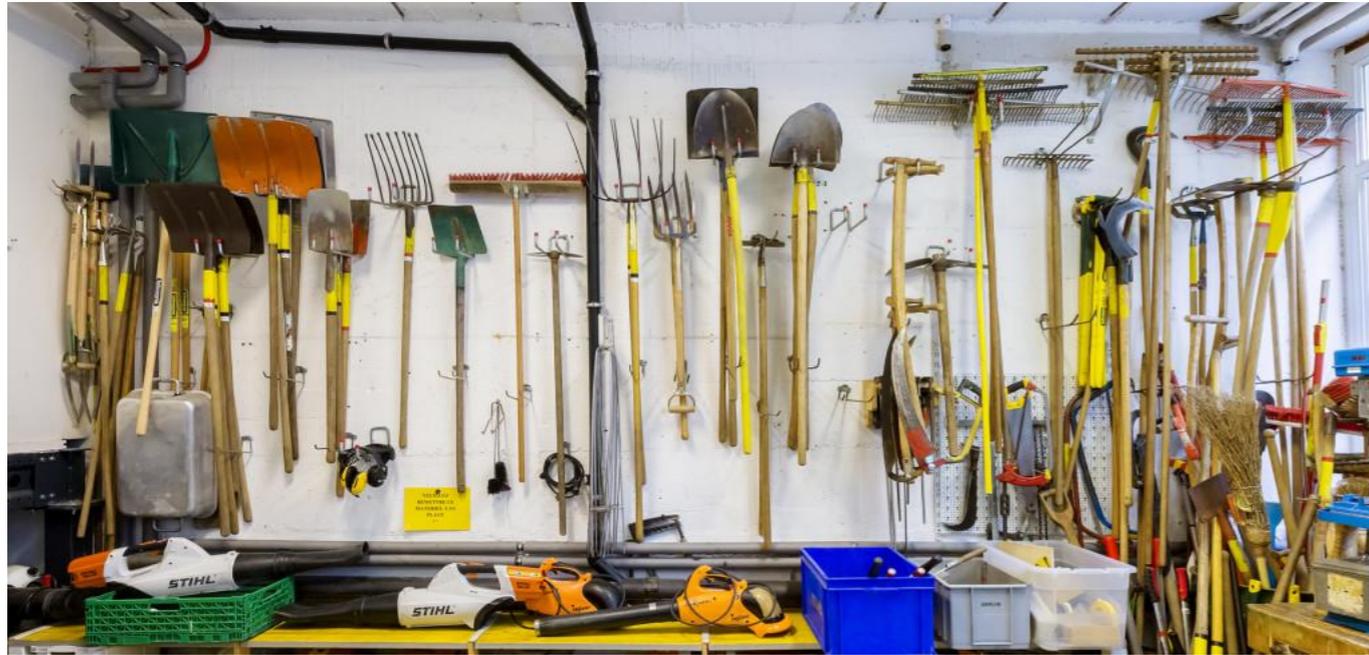
- Cible: demandeurs d'emploi adultes sans CFC
- Buts: révéler les compétences par la pratique professionnelle et placer directement en entreprise
- Depuis 1984
- En 2018:
  - 120 employés (dont 70 employés de production)
  - 150 personnes en formation (chômeurs et bénéficiaires aide sociale en majorité)
  - 450 personnes seront formées en 2018

# DEPARTEMENT INDUSTRIE & LOGISTIQUE



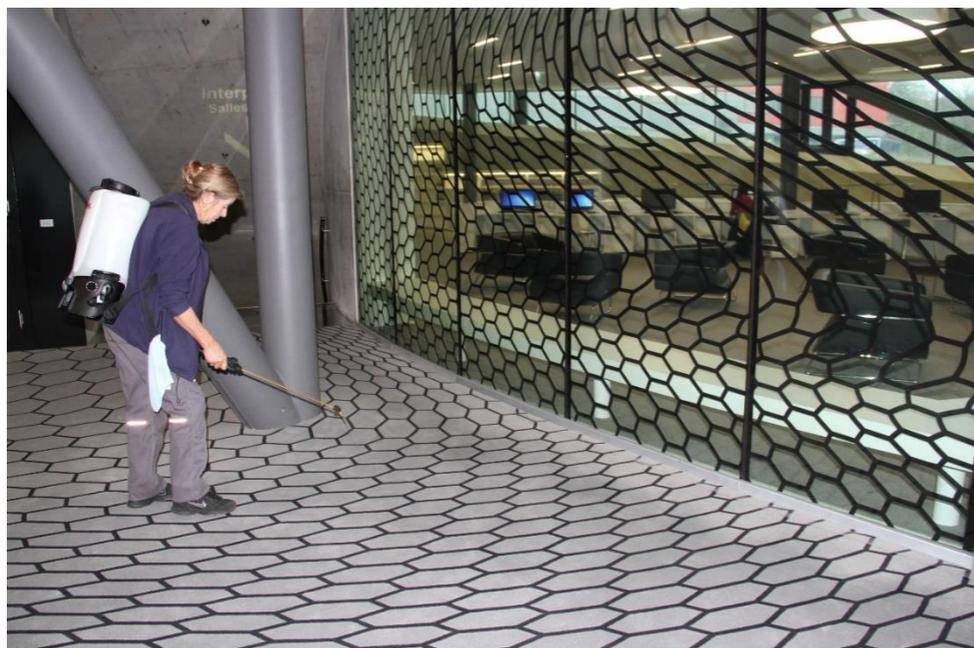
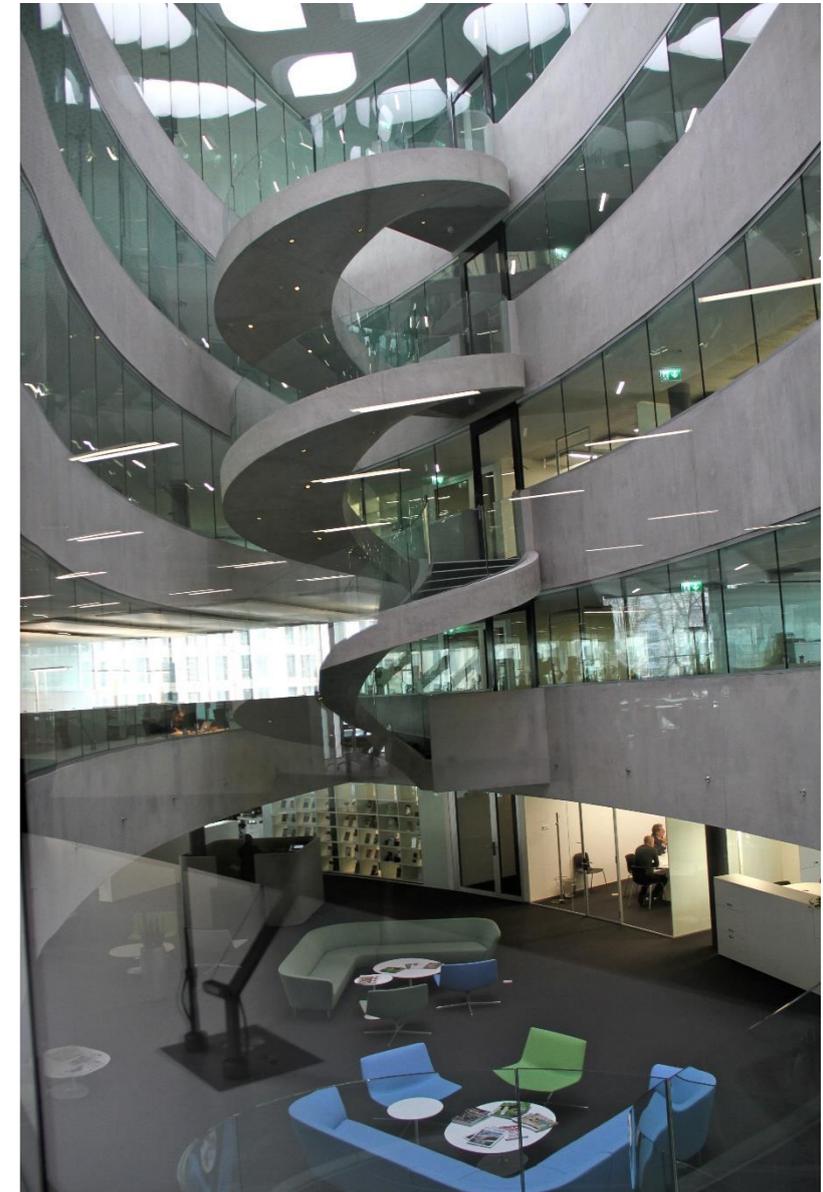
**réalise**

# DEPARTEMENT JARDINAGE & ENTRETIEN EXTERIEUR



**réalise**

# Département Blanchisserie & Nettoyage



# Une fonction d'encadrant (maître atelier) qui a beaucoup évolué en 30 ans

- 1984: encadrant « fa tutti »
- 1985 : engagement du premier professionnel métier pour la production, un travailleur social faisait l'accompagnement
- Fin des années 90: arrivée des formateurs de base (français, calcul, TIC)
- Début années 2000 travailleurs sociaux deviennent « conseiller en insertion »
- Encadrants sont sur le terrain et en interface avec conseillers (suivi, placement, interface prescripteurs)
- 2006: séparation de la fonction « conseiller en insertion » et création de la fonction « job coach »

# Une fonction d'encadrement très évolutive en 30 ans

- Depuis 2010:
  - Développement des formations techniques, adossées aux référentiels métier
  - Incitation des encadrants à devenir experts pour les CFC
- Prérequis pour être encadrant
  - ✓ CFC métier (minimum)
  - ✓ FSEA 1 (en cours d'emploi à Réalise)
- Les trois domaines pivot de la fonction d'encadrant
  - ✓ Accompagnement durant le parcours
  - ✓ Formation technique par la pratique
  - ✓ Gestion de la production

## Quelles limites constatées depuis 2015 ?

- La production occupe trop de place dans le temps de travail des encadrants
- Au détriment de la formation par la pratique (sur le terrain) et de l'accompagnement du parcours
- Les termes « insertion » et « entreprises sociales » sont à bannir pour l'avenir.....

## Changements en cours

- 2016: introduction de 3 niveaux différenciés
  - ✓ Encadrant junior
  - ✓ Encadrant
  - ✓ Encadrant senior
  
- Changement de noms/terminologie
  - ✓ On ne parle plus d'insertion/entreprise sociale
  - ✓ Conseillers en insertion deviennent conseiller RH
  - ✓ Stagiaires deviennent des « collaborateurs en formation »

## Changements en cours

- Depuis 2017 : transmission du pilotage opérationnel de la production à des employés de production
- Encadrant a pour mission prioritaire : formation et accompagnement
- ✓ S'assurer que le porte feuille de mandats soit
  - diversifié par rapport référentiel métier
  - proche du marché de l'emploi (donc 100% en concurrence avec autres entreprises)
- Encadrants évoluent vers un profil « formateurs-coach »

**ré**ré**ali**ise

**MERCI DE VOTRE ATTENTION !**



---

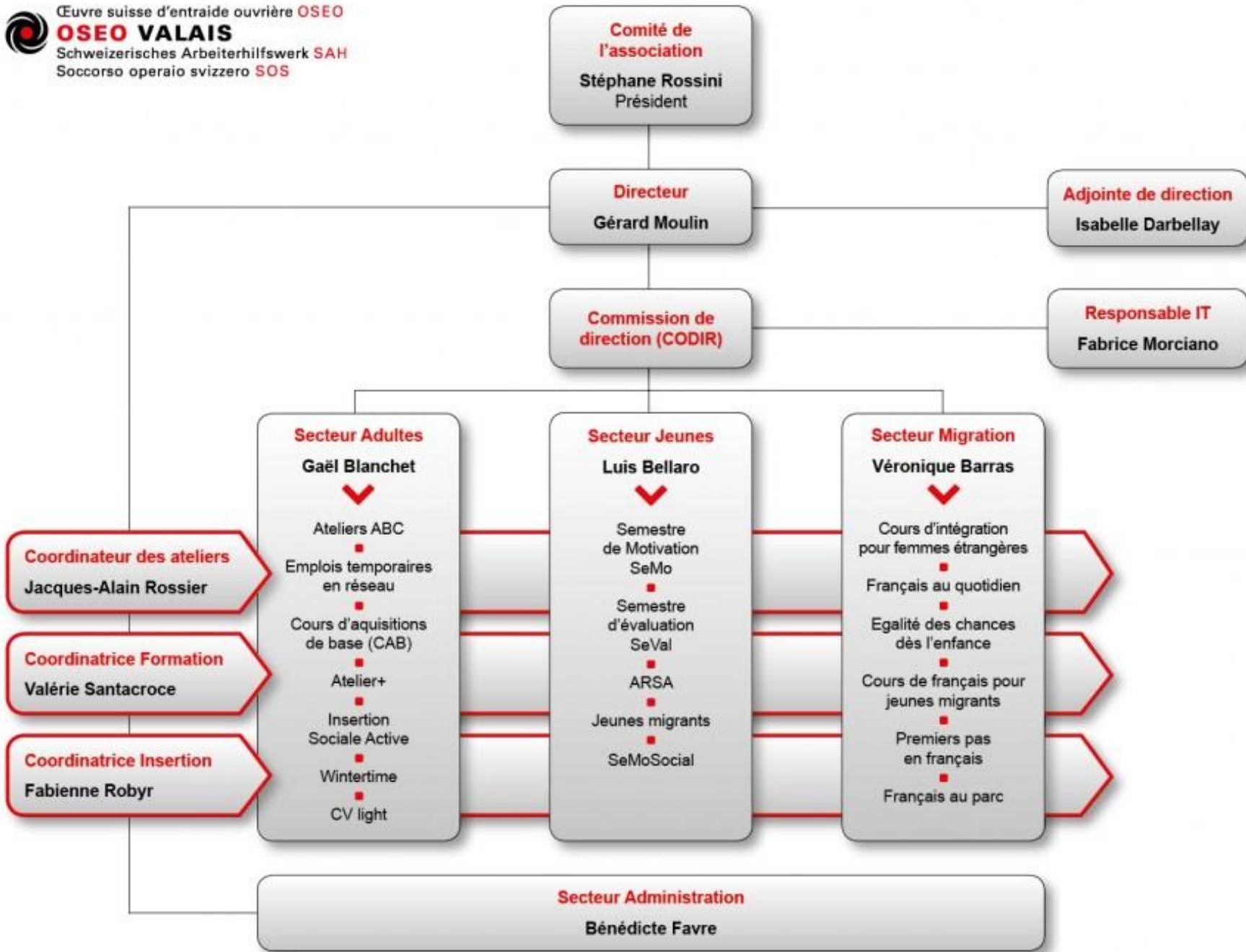
## Maître d'atelier : vers où aller ?

Echange de pratiques de la CRIEC du 7 mai  
2018

# Plan de la présentation

---

1. Organisation des MSP à l'OSEO Valais
2. Axes sur lesquels nous mettons l'accent
3. Pourquoi de tels profils professionnels ?
  1. Avantages
  2. Inconvénients
4. Pistes d'actions
  1. Vis-à-vis de l'école
  2. Vis-à-vis des employeurs
5. Questions



# 1. Organisation des MSP à l'OSEO Valais

---

- Quinze MSP pour la plupart formés et expérimentés
- Des ateliers essentiellement au service de l'institution pour le secteur adultes
  - Administration, Restaurant, Conciergerie, Intendance
- Des ateliers découvertes pour le secteur jeunes
  - Administration, bois, créativité
- Un coordinateur des MSP resp. hiérarchique et garant :
  - D'une posture professionnelle commune et de facto de l'équité de traitement
  - Du fonctionnement et de l'organisation des différents ateliers
  - De la bonne facture du travail réalisé (interne et externe)
  - De la formation idoine dispensée en interne aux MSP
- Le MSP travaille en binôme avec un conseiller en insertion (pilote du processus insertion) afin de croiser les regards sur la situation du participant
- Un dernier étage de job coaching (1 personne dédiée à 100%)

# 1. Axes sur lesquels nous mettons l'accent

---

- Le MSP doit incarner fortement un excellent professionnel de la branche et avoir les compétences manuelles idoines
- Il doit posséder une capacité de décentrement et d'empathie
  - Savoir bousculer ses certitudes
- Il doit posséder une capacité d'abstraction et de la réflexivité
  - Le MSP comme force de proposition dans l'entreprise

## 2. Pourquoi choisir de tels profils professionnels ?

---

- Avantages :

- Double compétence (technique et accompagnement)
- Compétence dans la réalisation de devis et l'organisation du travail
- Transfert des compétences apprises en formation sur le lieu de travail. Connaissance des problématiques inhérentes aux populations suivies (psycho patho, addiction, grandes fragilités, handicap...)
- Connaissance du réseau et aptitude à collaborer et à communiquer avec ce dernier
- Qualité d'observation, sens de l'accompagnement et compétences dans la fixation d'objectifs

## 2. Pourquoi choisir de tels profils professionnels ?

---

- Inconvénients :

- Des MSP qui ne veulent plus travailler manuellement, qui ne veulent/peuvent plus s'acquitter de la tâche lorsque les participants ne peuvent pas la réaliser
- MSP : formation idéale pour un reclassement avec parfois des attentes magiques sur le nouveau job
- Installation dans une forme de confort professionnel
- Priorité mise essentiellement sur le **Socio** au détriment du **Professionnel**
- Des MSP à qui il manque du leadership, qui ont oublié les exigences du premier marché et dont le réseau professionnel s'étiole
- Manque de compétences administratives (rédaction de rapport, PV, utilisation des outils informatiques)

# 3. Pistes d'action

- 3.1 Pistes vis-à-vis de l'école
- Etoffer, renforcer la formation MSP sur les thèmes :
  - Entreprise d'insertion
  - Job coaching, réseau professionnel
  - Le leadership (le MSP comme patron de sa petite entreprise)
- Insister sur les aspects des nouvelles technologies
  - Utilisation informatique mais aussi travailler sur l'écriture et la prise de PV

# 3. Pistes d'action

- 3.2 Pistes vis-à-vis de l'employeur
  - Proposer des formations continues courtes et régulières (update)
  - Favoriser l'intervision et la supervision, les échanges de pratique
  - Stage annuel en entreprise privée dans le domaine professionnel pour une mise à jour des techniques et rafraîchir les compétences professionnelles

# 4. Questions

---

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

***Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont***

«Quand tu ne sais pas où aller, arrête-toi un instant et rappelle-toi d'où tu viens ?» Père Charles Portmann, fondateur de CAJU en 1970

Des formations de tous les niveaux pour former tout le monde

**1985 – 2018      *Un œil dans le rétroviseur :***

- . - *Des programmes d'occupation aux mesures d'insertion*
- . - *Profils des bénéficiaires, évolution*
- . - *Profils des accompagnants, évolution*
- . - *Quelques pistes à explorer*
- . - *Des mesures d'insertion à la formation*
- . - *Les besoins des ateliers Propul's aujourd'hui*
- . - *Les risques du métier*

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

*Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont*

**Jusqu'en 1985** : Les programmes destinés aux chômeurs sont gérés et financés par les communes et sont purement occupationnels. Ils se limitent à des activités extérieures (entretiens de forêts, cours d'eaux et chemins pédestres). **L'encadrement s'appuie sur les professionnels de la branche, garde-forestiers ou des chômeurs ayant une expérience dans la gestion d'équipe.** Pas ou très peu d'activités destinées aux femmes.

Les ORP n'étaient pas encore en fonction (1996)

**01.07.1985 : Révision de la LACI avec un volet «mesures préventives du chômage»** destiné à améliorer la qualité des programmes d'occupation de chômeurs. **Il est possible désormais de financer un encadrement.** Ouverture du 1<sup>er</sup> atelier Caritas Jura (5 participants) avec un 1/2 poste d'encadrement

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

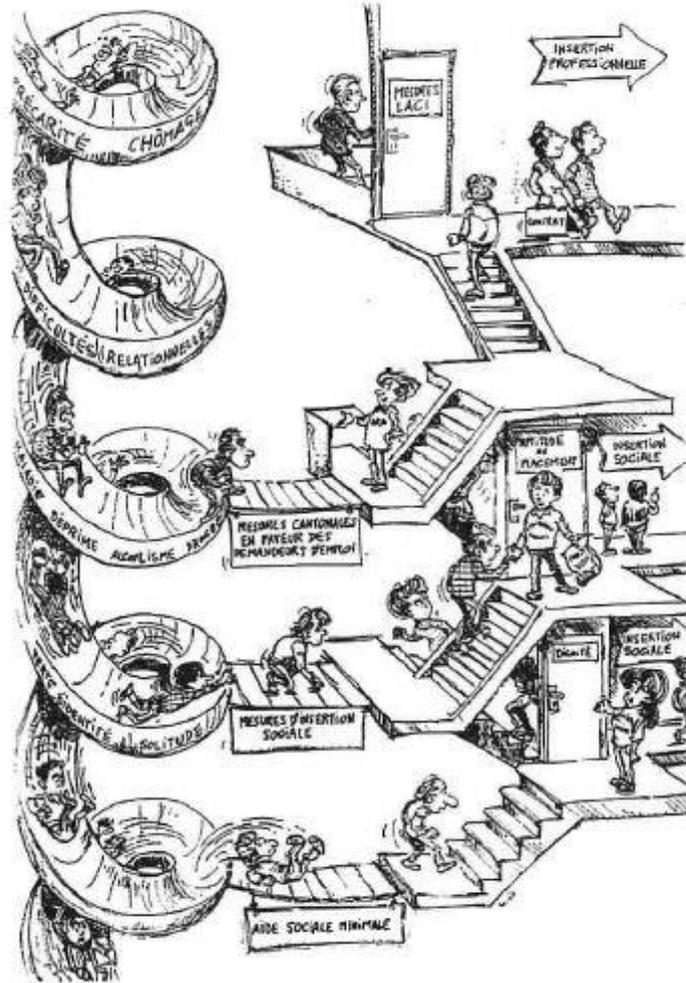
*Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont*

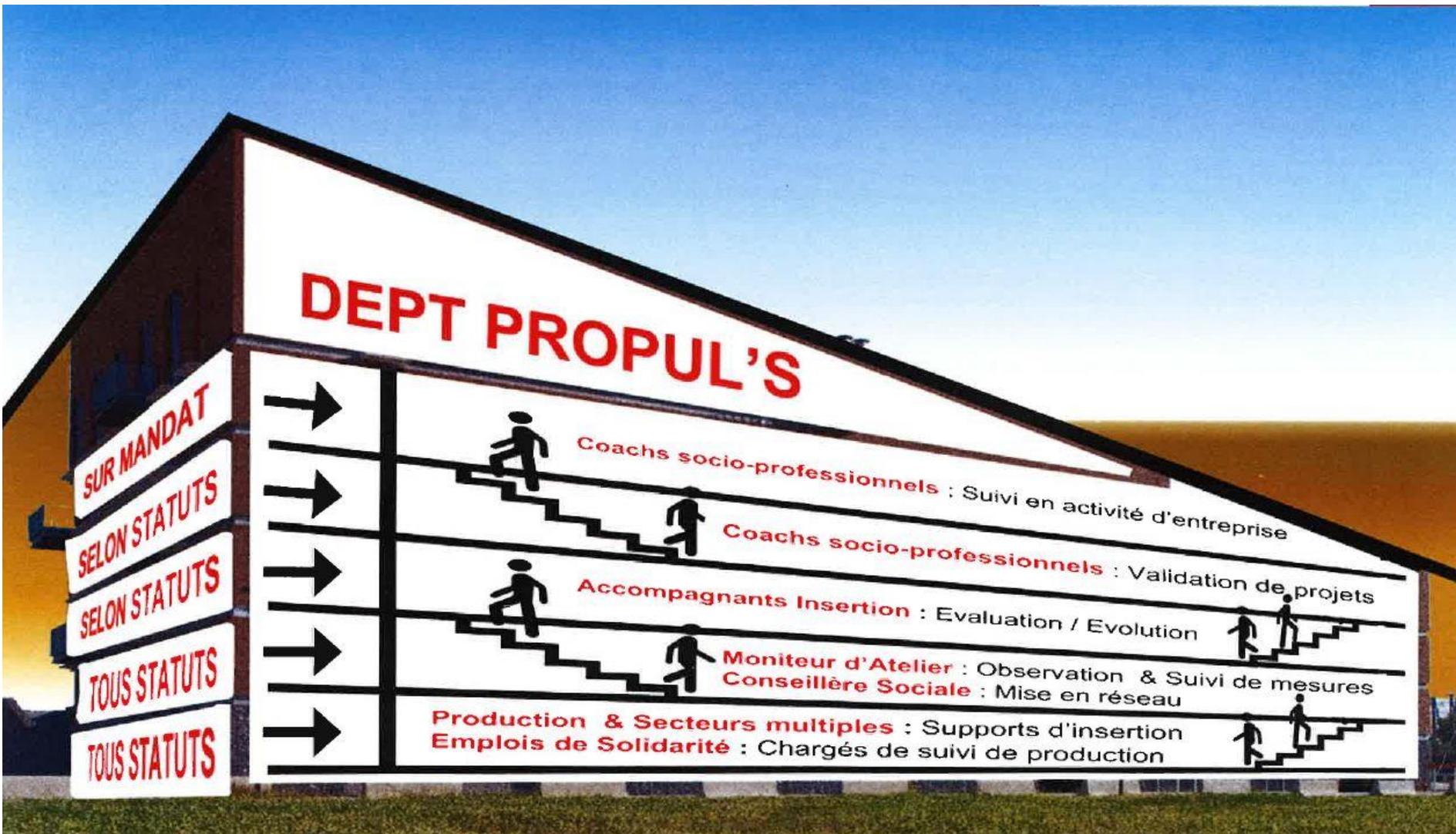
## **Profil des premiers bénéficiaires des ateliers Caritas Jura :**

*A l'époque la plupart d'entre eux rencontraient déjà des limitations liées à leur état de santé (physique et psychique), au manque de formation, à l'âge, à des problèmes de dépendance, ...). Les ateliers se construisent sur la «mixité» des statuts :*

- . Chômeurs longue durée et chômeurs «en fin de droit»
- . Demandeurs d'emploi orientés par l'aide sociale
- . Candidats à l'asile
- . Réfugiés statutaires
- . Bénéficiaires d'une rente d'invalidité complète

# Présentation des ateliers d'insertion





CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

***Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont***

Avec l'effet «tobogan» *v/doc...* nombre de demandeurs d'emploi se retrouvent à l'aide sociale. Certains sont orientés vers les ateliers Propul's, situés en bout de chaîne du social...

- . Les difficultés des participants augmentent (perte des rythmes et de certaines capacités)
- . Travailler sur l'employabilité nécessite un accompagnement personnalisé
- . La reconstruction se fait par palier, marche après marche (il n'y a pas d'ascenseur pour retrouver un emploi durable) *v/doc.*)
- . Tel «le jeu de l'oie», avancer et reculer et laisser du temps au temps font partie de la démarche d'insertion

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

***Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont***

1985-2000 : Le Maître d'atelier est choisi par rapport au domaine d'activité, à son expérience, à sa polyvalence, à son sens pratique (*MacGyver*), à sa capacité de mener une équipe et à sa fibre sociale reconnue. De vrais pionniers, ils sont :

- . *Bûcheron, serrurier-constructeur, installateur-sanitaire, menuisier, mécanicien-électricien, technicien, enseignant, jardinier-paysagiste, professionnelle du textile, employée de commerce,*
- . *Parmi eux + de 50% sont d'anciens volontaires avec une expérience de plusieurs années dans des projets de développement outre-mer.*
- . *S'engager à CAJU = une forme d'acte militant et de solidarité, avec une prise de risques (aucune sécurité d'emploi), les finances CAJU sont précaires*  
*Opportunité et pragmatisme, le canton du Jura fait ses premiers pas, la plupart des structures sociales sont en construction ou à inventer*

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

*Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont*

1985-2000 :

- . Le nombre d'institutions et ateliers «protégés» se comptent sur les doigts d'une main, le nombre de diplômés MSP est donc restreint.
- . Plusieurs moniteurs d'atelier engagés par CAJU se lancent après coup, dans une formation en cours d'emploi à l'EESP de Lausanne puis à l'ARPIH à Yverdon

2001-2015

- . D'autres s'orientent vers une formation d'ASE (CFC), une manière de consolider et de valider leur expérience et leurs compétences professionnelles

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

***Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont***

Durant les 20 premières années, les moniteurs d'ateliers sont des généralistes aux tâches multiples (organisation du travail, contrôle, suivi de projet, stages en entreprise, jusqu'au placement parfois...)

Petit à petit, pour répondre aux exigences des partenaires (travail par objectif) les tâches du Maître d'atelier se répartissent entre trois fonctions (moniteur d'atelier, accompagnant en projet, job-coach)

Pour réintégrer le 1<sup>er</sup> marché, il est essentiel de travailler sur les freins à l'employabilité et progressivement, de réduire le décalage qui nous sépare des exigences réelles des entreprises. Si les candidats ne sont pas bien préparés, le risque d'échec est élevé

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

*Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont*

En termes d'exigences, le Maître d'atelier est souvent la référence pour mesurer le niveau des participants. Or le monde du travail évolue très vite et le décalage avec les exigences des entreprises est réel !

Quelques pistes :

- . Organiser des stages en entreprises pour les Maîtres d'atelier et l'ensemble des accompagnants (fréquence et durée à définir)
- . Valider ces stages dans un carnet de formation
- . Vérifier dans le terrain la mise en pratique des connaissances acquises en formation (organisation du travail, capacité d'adaptation, réactivité, créativité...) et la capacité de travailler en équipe pluridisciplinaire

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

***Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont***

Profil du Maître d'atelier recherché en 2018 :

- . MSP diplômé
- . Offre une qualité d'accueil et d'écoute (empathie)
- . Assume un rôle de contremaître dans son domaine
- . Polyvalent, pragmatique
- . Créatif
- . Sait déléguer et contrôler
- . Organisé
- . Motivé
- . Se sent co-responsable (dans les succès comme dans les difficultés)
- . Formé à former

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

*Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont*

J'ai le privilège de travailler depuis plus de 30 ans avec des moniteurs de cette «trempe», prêts à relever de nouveaux défis et disposés à s'adapter aux changements aussi fréquents qu'inévitables.

Maître d'atelier, un métier exigeant et passionnant, en même temps je suis conscient des efforts demandés à chacun d'entre eux.

Malheureusement dans un contexte où la pression financière est toujours plus forte «faire mieux avec moins de moyens», le risque d'épuisement professionnel est bien réel. Et quelque soit le niveau de formation, personne n'est à l'abri !

Cela me laisse à penser qu'en 2018 le Maître d'atelier n'a peut-être jamais été aussi «proche» de ceux qu'il accompagne

CRIEC – Echange de Pratiques – Lausanne - 7 mai 2018 : «Maître d'atelier; vers où aller ?»

***Des formations de différents niveaux pour former tout le monde  
ateliers Propul's – Caritas Jura/Delémont***

*«La vie est plus un consentement qu'un choix. On choisit si peu. On dit oui ou non au possible qui nous est donné. La seule liberté de l'homme c'est de laisser la voile tendue... ou de la laisser choir. Le vent, lui, n'est pas de nous».*

*Abbé Pierre*

Merci de votre attention