

# TIERS-LIEUX : diagnostic des besoins emplois compétences formation





# CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE



→ Dans les années 1980 émergent de nouveaux lieux, entre bureau et domicile, permettant à des personnes de travailler en dehors de leur lieu de travail et de pratiquer des activités de loisirs. Le sociologue américain Ray Oldenburg élabore le concept de tiers-lieu.

Ces lieux peuvent regrouper de nombreuses activités, parfois professionnelles, en proposant des lieux de travail hybrides et des espaces de

coworking. Ils proposent également de nombreuses activités à caractère culturel, engagement associatif, citoyen ou encore de loisir. Ces lieux, hybrides par nature, ne permettent pas de leur apposer « une » seule définition, cependant, de nombreux points communs les unissent. Dans un tiers-lieu, on crée, on forme, on apprend, on fabrique, (...), mais par-dessus tout, on fait ensemble : on crée du lien social.

L'Agence Nationale pour la Cohésion des Territoires (ANCT) et France Tiers-Lieux les définissent comme suit :

« Des espaces physiques pour faire ensemble [...]. [Ce] sont les nouveaux lieux du lien social, de l'émancipation et des initiatives collectives. Ils se sont développés grâce au déploiement du numérique partout sur le territoire. »

→ A partir de 2017, les tiers-lieux connaissent une importante croissance. Leur caractère protéiforme et innovant leur permet de s'adapter à des problématiques locales et spécifiques du territoire sur lequel ils sont implantés. Aujourd'hui, il est indéniable que les tiers-lieux contribuent à la dynamique socio-économique des territoires, il est donc nécessaire de les accompagner dans leur pérennisation et leur développement.



# OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE





L'objectif premier de cette étude est de rendre possible une certaine modélisation de cette « filière », offrir un cadre de lecture global, « sortir de l'exemple » pour in fine viser à repérer et proposer des leviers d'action communs et partagés en matière d'emploi-compétences-formation.

L'étude s'est attachée à sortir des schémas de représentations habituels de type monographiques des tiers-lieux, et à ouvrir un prisme d'observation plus global tout en considérant leurs particularités et spécificités (implantations locales, besoins du territoire, etc.). L'étude a eu également pour but de proposer des axes de développement à prioriser, sous forme de pistes d'action.

Ainsi, trois thématiques sont abordées dans ce rapport :



#### ACCOMPAGNER LES ACTEURS DES TIERS-LIEUX AU TRAVERS DE LA FONCTION RH

Cette thématique a pour but d'identifier les métiers présents et les compétences associées, ainsi que d'évaluer le besoin en formation et outils RH. Elle permet d'analyser et catégoriser les métiers et formations présents au sein des tiers-lieux, afin de faciliter le processus d'évaluation des besoins à l'échelle nationale. Cette ébauche pourrait mener à la préfiguration d'un observatoire des métiers.



#### TIERS-LIEUX « APPRENANTS »

Il s'agit ici de permettre la « structuration » (pour une meilleure compréhension) du rôle des tiers-lieux dans la sphère de l'apprentissage au sens large. Une attention particulière est portée aux innovations en la matière. Nous abordons également une évaluation globale des besoins et la création d'outils communs à partager, pour continuer à développer ce type d'activités.



#### TIERS-LIEUX « D'INCLUSION »

Cette dernière partie a pour objectif d'identifier le rôle des tiers-lieux auprès des publics éloignés de l'emploi. L'enjeu est d'accompagner la valorisation et le développement de l'action des tiers-lieux en la matière, en proposant des leviers à une échelle nationale ou plus locale.

Enfin, de manière transversale, il s'agit de s'interroger sur la place de l'innovation présente au sein des tiers-lieux en regard des cadres traditionnels de l'emploi-formation-insertion pour venir les questionner, les enrichir, les compléter (logique de « bottom-up »).



# MÉTHODOLOGIE



# 1

## Réalisation de workshop, groupes de travail exploratoires

- Des groupes de travail ont été organisés en amont avec les membres du comité technique afin de connaître et évaluer les principales problématiques rencontrées par les acteurs des tiers-lieux. Ces travaux ont été axés sur huit thèmes, regroupant les besoins en matière d'outils, de formations, mais également les leviers et innovations pouvant soutenir le développement de cette « filière ».
- Ces premiers travaux menés avec des « experts » tiers-lieux ont permis de bâtir les trames d'entretiens et de questionnaires utilisés pour le recueil des données.

# 2

## Recueil des données

Les données ont été recueillies sur trois niveaux :



Nous avons croisé les regards et les méthodologies afin d'obtenir une vision d'ensemble aussi exhaustive que possible



# **PRINCIPAUX CONSTATS ET PRINCIPAUX LEVIERS D'ACTION RETENUS**





Cinq axes de travail ont été tirés des constats effectués lors de cette étude, afin d'accompagner la structuration de cette « filière » d'un genre nouveau, ce qui in fine permettra de développer et de pérenniser les activités des tiers-lieux.

## AXE 1

### RESSOURCES HUMAINES

#### → Cartographie des compétences/métiers

- Elaborer une cartographie des compétences mise en œuvre dans les tiers-lieux
- Développer la reconnaissance des compétences bénévoles
- Proposer un système de valorisation plus « universel » des compétences
- Mettre en lumière les métiers existants par ailleurs, mais exercés en tiers-lieu

#### → Accompagnement des ressources humaines

- Appui à la GPEC (notamment pour les tiers lieux en forte croissance)
- Travailler autour du turn over et des risques psycho-sociaux (RPS)
- Former-accompagner les ressources humaines
- Travailler sur la sécurisation des différents types de contrats courts en tiers-lieux (contrats aidés / services civiques)

## AXE 2

### FORMATION

#### → Formations proposées au sein des Tiers lieux

- Rendre intelligible les dispositifs existants qui peuvent s'exercer en tiers-lieux
- Mettre à disposition des dispositifs de formation déjà existants plutôt qu'en recréer

## AXE 3

### INSERTION

#### → Insertion dans l'emploi

- Intégrer les tiers-lieux dans les parcours d'insertion dans l'emploi
- Renforcer les liens avec Pôle emploi
- Développer les propositions de stage/immersion dans des tiers-lieux pour des publics éloignés de l'emploi

## AXE 4

### INSTITUTIONS

#### → Relations avec les institutions

- Acculturer les services publics de l'emploi à ce que sont, et permettent les tiers-lieux
- Former les agents publics sur les tiers-lieux (ce qu'ils sont, ce qu'ils permettent de réaliser...)
- Adapter les cadres de financement (APP, AMI, ...)

## AXE 5

### TRANSVERSE

#### → Actions transverses

- Lancer des analyses et observations avec des laboratoires de recherche
- Adapter les modalités de mesure « d'impact » d'un tiers lieux
- Adapter les modalités de mesure des impacts pour les personnes

# Peut-on parler de filière ?

1

## Une modélisation qui fait débat

L'un des premiers objectifs de cette étude est d'obtenir une vision d'ensemble des tiers-lieux, et de se rapprocher d'une étude filière économique « classique », afin d'offrir un « cadre de lecture » commun, « sortir de l'exemple », et proposer des plans d'actions communs et partagés. Cependant, il est vite apparu que la modélisation en filière à proprement parler n'est pas approprié pour l'analyse de ces structures. En effet, un tiers-lieu voit le jour sous l'impulsion d'une initiative citoyenne, par la volonté et les compétences des forces en présence. Il adapte son mode de fonctionnement et ses finalités suivant les spécificités du territoire sur lequel il est implanté, et des besoins de sa population. Un tiers-lieu ne « se décrète pas », il est la résultante de nombreux ingrédients spécifiques, très variables, adaptables : chaque tiers-lieu est en ce sens singulier.

2

## Quelques « invariants » repérés

Malgré cette singularité des tiers-lieux, on observe qu'ils se caractérisent également par quelques invariants, des points communs, repérés dans la grande majorité des tiers-lieux. Loin de servir à équilibrer une liste exhaustive des éléments nécessaires à la création d'un tiers-lieu, l'identification de ces facteurs permet surtout de comprendre ce qu'il se passe dans les tiers-lieux, mais également de proposer des pistes d'analyse. Dans cette étude, différents éléments ont été repérés : inputs (ressources du tiers-lieu), processus (mise en œuvre), impacts et plus-values (des activités et des projets proposés).

### LES INPUTS



Les ressources à disposition pour le fonctionnement des tiers-lieux (ressources humaines, financements, le lieu, les équipements, ...) sont de nature variées et multiples.

### LES PROCESSUS



La mise en mouvement des ressources du tiers-lieu orientée vers l'accroissement du pouvoir d'agir individuel et collectif, un objectif partagé de tous.

### LES IMPACTS ET PLUS-VALUES



Pour les tiers-lieux, ils sont plus importants que le produit de l'activité elle-même, on parle ici d'externalités positives.



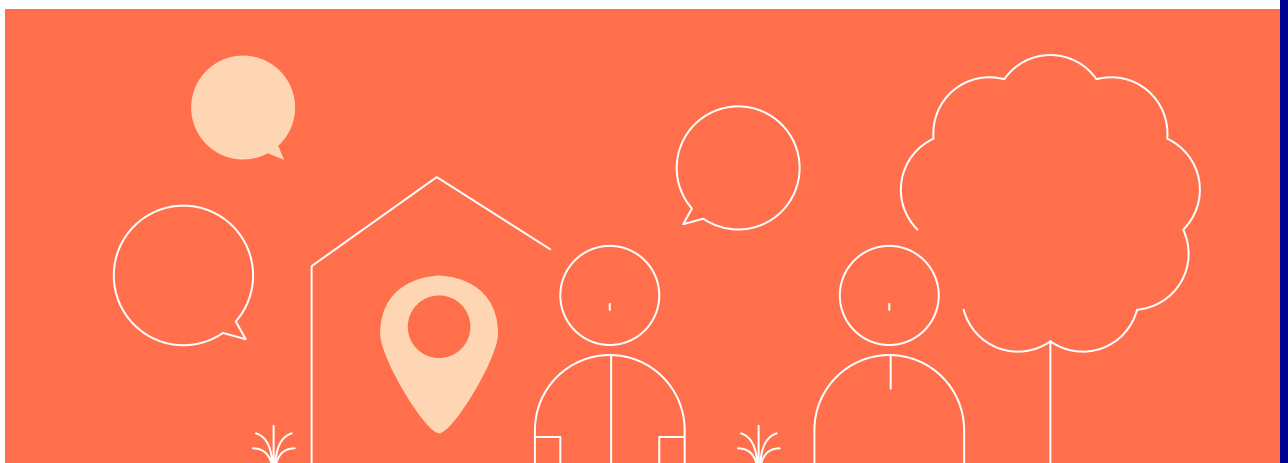
Ce premier niveau d'analyse porte notre regard sur la notion d'utilité sociale, qui guide l'action des tiers-lieux et offre un prisme pertinent pour leur analyse.

L'ancrage territorial est également un élément primordial dans la construction du lieu : il doit être capable de répondre aux besoins du territoire et de la population qui l'occupe.

Du fait de cette implantation locale, les tiers-lieux sont des espaces propices pour l'apport de réponses et de possibilités d'actions ciblées face aux grands enjeux sociétaux à l'échelle d'un territoire. La mixité et le brassage des populations, d'horizons différents, offrent des possibilités de création, d'innovation, sur de nombreux sujets de préoccupations sociétales. Les tiers-lieux proposent des expériences différentes, hybrides et adaptables. Ces innovations participent pleinement à leur succès.

Ces lieux s'appuient sur le modèle de l'éducation populaire, de la culture du libre, de la création de communs. Il apparaît alors que, au-delà de la production de finalités (biens / services / matériels ou immatériels), comme évoqué, les impacts et les processus en jeu sont bien plus importants. En effet, les processus mis en œuvre s'appuient sur des valeurs partagées par les personnes de la communauté, et offrent bien souvent des externalités positives très précieuses (sociétales, écologiques ou encore économiques). Ces lieux, enfin, proposent des solutions concrètes, grâce à l'implication de toute une communauté, notamment sur des enjeux de transition écologique et sociale.

Les tiers-lieux ne peuvent dès lors pas être appréhendés sous le même prisme qu'une filière classique de l'économie, mais plutôt avec des modèles proches de ceux de l'ESS.



## Ce que produisent les tiers-lieux

Les tiers-lieux proposent des biens et des services de différentes natures.

La typologie proposée ci-dessous (Annexe 2 du rapport) couvre l'ensemble des champs d'activité de l'écosystème tiers-lieu :



### BIENS MATÉRIELS

Objets d'artisanat, fabrication additive



### SERVICES « PRATIQUES »

Garde d'enfants, aide aux démarches administratives



### BIENS IMMATÉRIELS

Innovation, pédagogique ou de parcours, des biens culturels, numériques, audiovisuels



### SERVICES AUX PERSONNES

Associatif, bénévolat



### SERVICES DE LOISIRS ET DE DIVERTISSEMENT

Ateliers de sports, de bien être, ateliers d'art créatif



### BIENS ET SERVICES LIÉS À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE, L'ÉCOLOGIE ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE



### SERVICES LIÉS À L'ÉCONOMIE, L'ÉCOLOGIE, L'ENTREPRENARIAT

Espaces de coworking, accompagnement à la création d'entreprise, groupement d'employeurs



### PRODUCTION DE COMMUNS

Ressources matérielles et immatérielles disponibles pour tous (compétences, innovation, locaux, machines, etc...)



Les tiers-lieux produisent de l'innovation et des expérimentations dans de nombreux domaines : apprentissage, accompagnement individuel, mais également dans la sphère numérique, grâce au développement des fablabs.

Si certains tiers-lieux produisent des biens matériels, la grande majorité propose plutôt des services, des « communs », véritable support du vivre ensemble local. L'innovation, l'expérimentation, le numérique, les biens collectifs, la culture, sont les thèmes les plus souvent rencontrés dans les projets portés par les tiers-lieux.

# Ressources humaines

1

## Des ressources humaines multiples à valoriser et sécuriser

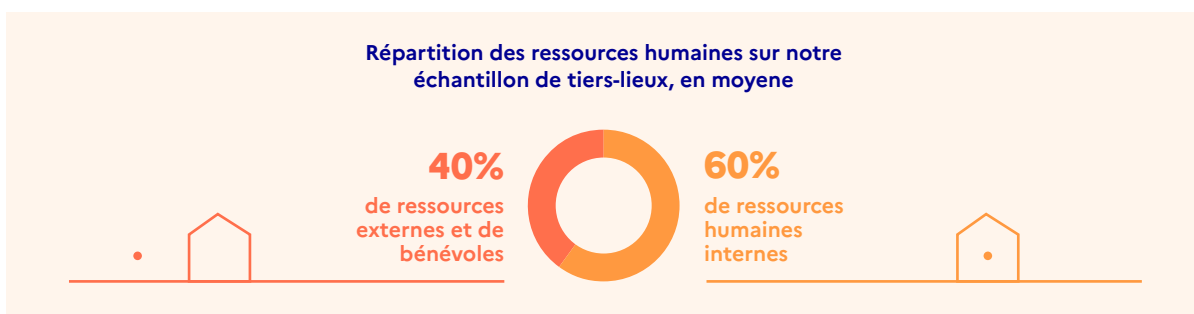
Le fonctionnement d'un tiers-lieu repose sur une gestion des ressources humaines, que l'on peut caractériser de multiple à différents égards :

### Par leur nature

Dans les tiers-lieux se croisent des ressources humaines « internes » (salariés, personnes reliées par un contrat), des ressources humaines « externes » (partenaires, intervenants, ...) et des ressources humaines bénévoles, et toutes œuvrent à son fonctionnement.

### Par leurs conséquences

Toutes les personnes présentes dans le lieu apportent un bagage de compétences différents, qui servira à la gestion du lieu et/ou au développement de son « offre de service ». Parmi les enjeux, figurent l'orchestration de toutes ces compétences et volontés.



Le plus souvent, un tiers-lieu émerge des compétences, appétences, envies des personnes qui l'initie et le compose. C'est une construction participative, où chacun apporte sa pierre à l'édifice. Cette dynamique est structurante pour le succès de la démarche.

Sur le volet ressources humaines, l'étude a permis de repérer **deux enjeux principaux**, la valorisation et la sécurisation, à la fois des compétences et des parcours des individus :

### VALORISATION

La valorisation passe par la reconnaissance des compétences. Cette reconnaissance se joue à deux niveaux : les compétences développées par les salariés, mais aussi par les bénévoles. Ces derniers sont indispensables au fonctionnement du lieu, qui dépend pour une grande part, de leur investissement.

Nous avons repéré des enjeux autour de la reconnaissance des compétences des bénévoles, et la possibilité de les faire valoir dans d'autres univers que celui des tiers-lieux (employabilité, transférabilité, ...).



88%

des tiers-lieux interrogés estiment qu'un système de reconnaissance valorisant les compétences acquises par les publics (hors certification France Compétence) serait utile.



### ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

#### Proposer un système de valorisation plus universel des compétences

Organiser un système de valorisation, reconnu au sein des tiers-lieux et au-delà (marché du travail, monde associatif), en se rapprochant d'un système déjà existant (VAE Validation des Acquis de l'Expérience, RSFP Reconnaissance des Savoirs Faire professionnels, ...).

#### Développer la reconnaissance des compétences bénévoles :

Faire des tiers-lieux le premier réseau de reconnaissance des bénévoles, notamment via le portefeuille de France Bénévolat.

## SÉCURISATION

La sécurisation des ressources humaines se décline sur différentes thématiques : prévention des risques psycho-sociaux (RPS), gestion financière du lieu, et la sécurisation des contrats portés par les tiers-lieux. Le turnover et le risque d'épuisement professionnel sont des éléments auxquels une vigilance doit être apportée. Si certaines personnes souhaitent faire « un passage en tiers-lieu », la majeure partie du turnover observé témoigne d'un réel épuisement des ressources humaines. Les personnes investies dans les tiers-lieux sont portées par des valeurs fortes et un engagement profond, à cela s'ajoute des frontières parfois floues entre bénévolat/salariat. Cela les pousse à se dépasser, au risque de s'épuiser. Le mode de fonctionnement libre et adaptable du tiers-lieu offre une grande liberté d'action, et c'est une source de satisfaction. Néanmoins, un cadre de travail plus structurant et structuré pourrait être propice à l'amélioration des conditions de travail.

### → ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

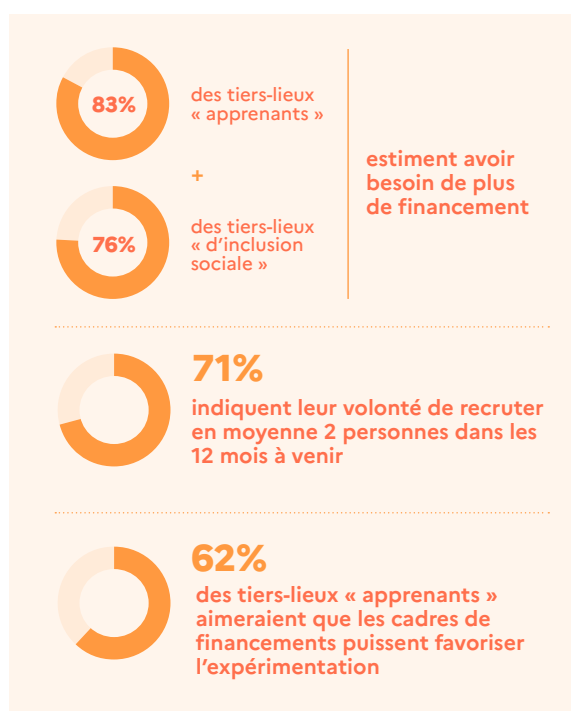
#### Travailler autour du turnover et des risques psycho-sociaux (RPS)

Communiquer et proposer des interventions de professionnels (psychologues, médecins du travail) pour sensibiliser les ressources humaines à ces risques. Ces interventions peuvent être mutualisées entre plusieurs Tiers Lieux.

La question des financements est une problématique récurrente observée en tiers-lieu : manque d'accès, de visibilité à long terme. C'est d'ailleurs le frein le plus fréquemment rencontré : les tiers-lieux « apprenants » et « d'inclusion sociale » interrogés estiment avoir besoin de davantage de financement, que cet axe est prioritaire pour leur développement.

Les difficultés financières que peuvent subir les tiers-lieux génèrent des freins au développement de leurs activités, à la sécurisation des ressources humaines, au recrutement, quand bien même les besoins sont réels.

On observe que les salaires proposés sont jugés trop faibles au regard de l'investissement et du temps réel consacré aux projets. Un accompagnement à l'accès aux financements, et l'adaptation des montants de financements octroieraient aux tiers-lieux la possibilité de se projeter dans l'avenir, en recrutant de manière pérenne, pour assurer la longévité et le déploiement du lieu. Ces financements doivent aussi laisser une certaine autonomie dans la gestion et les activités des lieux. Il s'agit de « soutenir sans dénaturer ». Il existe déjà des modèles intéressants en la matière, à l'image de DEFFINOV, dans lequel les cadres de financement, la durée, et les indicateurs de résultats sont co-construits avec le financeur.



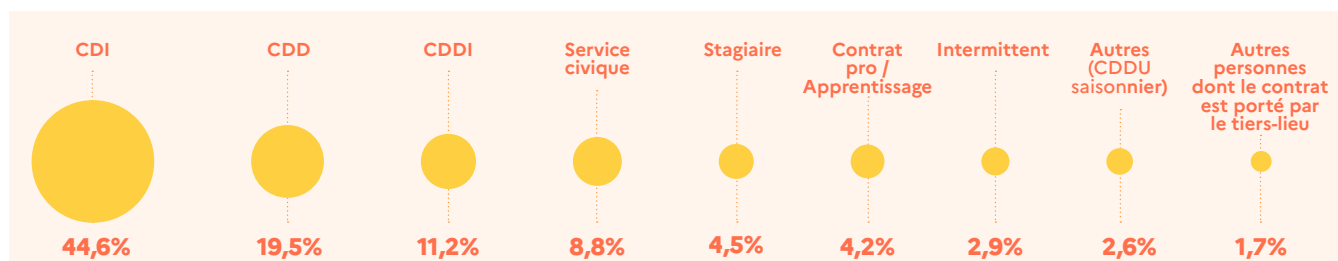
### → ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

#### Adapter les cadres de financements (APP, AMI, ...)

Adapter les financements pour permettre l'expérimentation, et laisser la possibilité aux tiers-lieux de se projeter dans le temps (adapter les indicateurs, la temporalité, les dépenses financées et les méthodes de construction des cadres pour aller vers plus de co-construction).

Participer à financer une partie du fonctionnement du lieu et intégrer le financement de l'ingénierie nécessaire au déploiement et à la pérennisation des actions.

Pour fonctionner, les tiers-lieux font appel à différents types de contrats. S'ajoutent aux contrats de travail « classiques » (CDI, CDD) des contrats plus courts, plus adaptables aux besoins des tiers-lieux (contrats aidés, services civiques, stagiaires, ...).



Source : questionnaire Sphinx 2022 - Traitement Afpa

Ces contrats sont parfois qualifiés de précaires, mais ils sont primordiaux pour assurer le fonctionnement des tiers-lieux. C'est donc la sécurisation de ces types de contrats qui est en jeu, et elle passe notamment par la reconnaissance des compétences acquises.

## → ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

**Travailler à la sécurisation et à la valorisation des compétences des différents types de contrats courts en tiers-lieux (contrats aidés / services civiques)**

Permettre aux tiers-lieux de continuer à avoir recours à ces types de contrats, en sécurisant « l'après » par la reconnaissance des compétences et l'évaluation des débouchés.

## 2

### Accompagner la gestion des ressources humaines

Pour accompagner le développement de la gestion des ressources humaines, la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) serait utile. Pour accompagner la gestion des ressources humaines, l'aspect GRH offrirait un véritable cadre de travail aux ressources en présence. Suivant la taille du lieu, ces aspects peuvent être mutualisés à l'échelle d'un réseau de tiers-lieux.

Le point de départ serait une cartographie des compétences, pour offrir un cadre de travail plus structuré permettant des projections dynamiques et une identification claire des besoins le cas échéant. Nous préconisons la mise en œuvre d'une véritable GPEC. Ces éléments font le lien avec les notions de reconnaissance des compétences et de RPS précédemment évoquées.



41%

des tiers-lieux sondés déclarent avoir besoin d'un appui pour la gestion des compétences des ressources humaines



47%

des tiers-lieux sondés déclarent avoir besoin d'un appui pour l'anticipation de ces besoins.

## → ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

**Élaborer une cartographie des compétences mises en œuvre dans les tiers-lieux**

Effectuer une cartographie des compétences en s'inspirant de la démarche RECTEC par exemple, pour dresser un état des lieux des compétences en présence dans un lieu.

**Appui à la GPEC (notamment pour les tiers-lieux en forte croissance)**

Aider à la mise en place d'outils de GPEC, pour les tiers-lieux en forte croissance, afin de les accompagner dans leur développement (entretiens professionnels et entretiens annuels d'évaluation, fiches de postes, plan de développement des compétences, ...), via un centre de ressources spécialisé par exemple.

Une fois les compétences identifiées et cartographiées, une GPEC permettrait d'élaborer un véritable plan de développement des compétences, proposer des formations, permettre aux individus de se professionnaliser, ouvrir de nouveaux potentiels, individuels ou collectifs.

La formation du personnel des tiers-lieux se fait de manière formelle, mais le plus souvent elle passe par de l'entraide, des apprentissages entre pairs, des immersions, ...

#### Recours des tiers-lieux pour répondre aux besoins en compétences



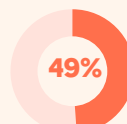
ont recours au recrutement interne



ont recours à des stages ou services civiques



ont recours à de la formation en interne

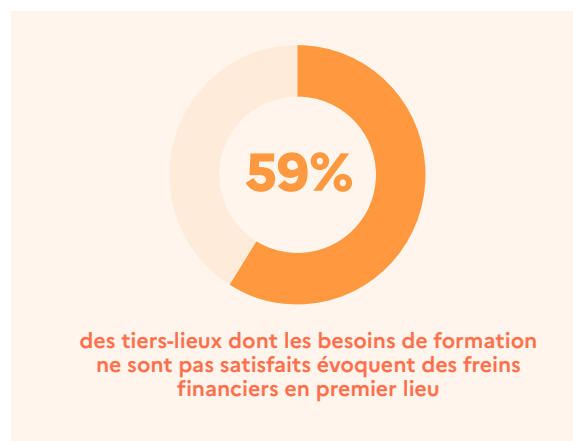


ont recours à de l'accompagnement par des pairs







ont recours à la formation professionnelle

Sur les formats, les apprentissages peuvent être qualifiés « d'expérientiels ». Les tiers-lieux expriment des besoins sur des formats de formations courts, ciblés, en situation réelle. Il existe d'ailleurs déjà des modalités de formation (AFEST, PMSMP, contrats d'apprentissage, ...) qui correspondraient à leurs attentes. Des actions de communication et/ou d'accompagnement faciliteraient leur recours par les tiers-lieux. En matière de contenus, les tiers-lieux ont des solutions proposées par leur OPCO de rattachement (activité principale), mais dans le contexte « multi-activité » des tiers-lieux, un élargissement de la gamme des formations serait à envisager.



Quelques besoins de formations ont été identifiés dans l'étude selon l'enjeu poursuivi par le tiers-lieu, pour ne citer que les principaux. :

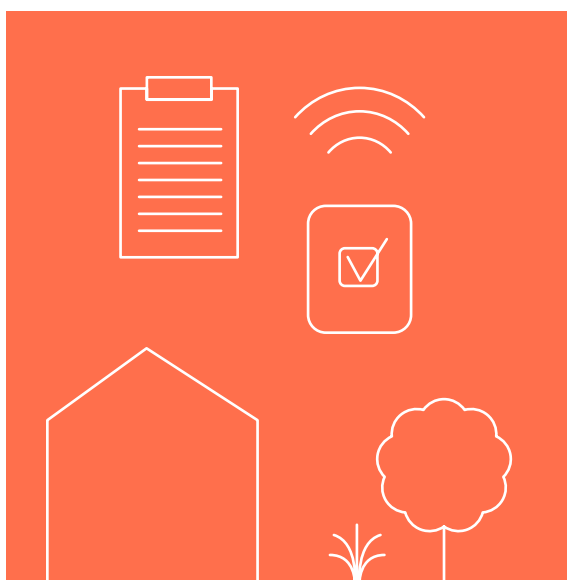
 <b>comptabilité/gestion</b> (tiers-lieux en forte croissance)	 <b>formations à l'accueil des publics sensibles</b> (tiers-lieu « d'inclusion »)
 <b>ingénierie pédagogique</b> (tiers-lieux « apprenants »)	 <b>médiation numérique</b> (tiers-lieu « d'inclusion »)

### → ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

**Former-accompagner les RH en adaptant des dispositifs existants aux spécificités des pratiques en tiers-lieux :**

Cartographier les besoins en formation et identifier les formations existantes accessibles.

Accompagner l'adaptation des dispositifs pour privilégier des contenus de formations courts et expérientiels.



La GPEC accompagnerait aussi le développement de projets futurs, en anticipant l'adaptation des compétences. Parmi les projets de développement repérés, on retrouve notamment :

- l'écologie
- l'économie circulaire
- l'animation territoriale, sous forme « d'entrepreneuriat collectif »

Les tiers-lieux gagneraient à développer des outils de communication sur les particularités de l'exercice d'un métier au sein des tiers-lieux. En effet, ces structures proposent un environnement à impact positif, pouvant conduire les individus à se reconverter, ou à exercer le même métier mais dans un contexte qui lui donne plus de sens, de valeurs. Dans ce contexte, des actions de communication seraient appréciées.

### → ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

**Mettre en lumière les métiers existants par ailleurs, mais exercés en tiers-lieu**

Valoriser et communiquer sur le contexte d'exercice en tiers-lieu et ses spécificités (ex: valeurs, sens, ...).

**Accompagner l'exercice d'un métier existant lorsqu'il est pratiqué au sein d'un tiers-lieu**

Proposer des modules de formation pour acquérir des compétences spécifiques à ce contexte (accueil du public par exemple).



# Formation / inclusion

1

## Spécificités des tiers-lieux « apprenants »

Pour la majorité des personnes interrogées, « la simple fréquentation du lieu est formative », un tiers-lieu est « de fait » apprenant. Ce lieu se caractérise par un accueil bienveillant et inconditionnel. La grande diversité de populations présentes permet de créer du lien social, raison d'être d'une grande majorité des tiers-lieux.

Comme l'indique le graphique ci-à droite, 61% des tiers-lieux de l'étude réalisant des activités d'apprentissage estiment que la création de lien social est l'un des buts de ces activités, ce qui le place en première position. En revanche, le développement de compétences formelles n'atteint que 20%, ce qui le place en dernière position.

La dimension sociale et collective de l'apprentissage prend tout son sens dans un tiers-lieu, par la création de projets communs, d'événements, etc.... Travail et apprentissages ne sont pas systématiquement ici abordés dans une logique de retour vers l'emploi, mais dans une dimension plus holistique des « capacités » que portent les individus en eux. Le développement des compétences en tiers-lieux entre plutôt dans le cadre du Life Long Learning, apprendre tout au long de la vie et en mobilisant de multiples dimensions : sociales, cognitives, sensorielles voire émotionnelles. Les tiers-lieux développent des innovations aussi en la matière, et s'appuient sur des repères pédagogiques tels que la primauté de l'individu et de ses envies, le droit à l'erreur, l'adaptation au rythme de chacun et les apprentissages par le faire, l'ouverture à tous, l'horizontalité des statuts, ...

→ Ces éléments sont repris sous forme de mapping dans l'annexe 4 du rapport.

### Objectifs poursuivis au travers des activités d'apprentissages dans les tiers-lieux

Créer du lien et de la cohésion sociale

61%

Développer et démocratiser l'apprentissage par le faire

55%

Développer ses « capacités », pouvoir d'agir des individus

51%

Communauté de solidarité / entraide : formation entre pairs

45%

Participer à la réduction des inégalités sociales : accessibilité à tous

45%

Diversité, mixité sociale (culturelle, générationnelle, ...)

39%

Développer la créativité, laisser une place à l'improvisation

36%

Contribuer à l'innovation (sphère productive, économique)

29%

Proposer des services de proximité en matière d'apprentissage

29%

Contribuer à l'innovation organisationnelle (gestion projet, intelligence collective, ...)

28%

Contribuer au retour vers l'emploi

26%

Contribuer à l'innovation pédagogique

20%

Apprendre, développer des compétences formelles

20%



## 2

### Spécificités des tiers-lieux « d'inclusion »

Tout comme un tiers-lieu « apprenant », un tiers-lieu « d'inclusion » résulte d'une communauté, portée par des valeurs et des échanges.

Aussi, on ne peut pas « décréter » qu'un tiers-lieu soit inclusif. Les impacts menant à une inclusion sociale et/ou un retour vers l'emploi sont perçus comme fortuits, ce n'est pas nécessairement un objectif pré-défini. L'accueil inconditionnel, la diversité des publics présents favorisent les échanges, l'entraide, qui produisent des externalités positives en matière d'inclusion sociale. Ces lieux, dénués « d'étiquette administrative », permettent au public d'échapper à la stigmatisation liée à leur statut social par exemple (bénéficiaire de minimas sociaux, demandeurs d'emplois). Ces lieux sont souvent qualifiés d'observatoires locaux, permettant de repérer les populations dites « invisibles » et de leur proposer des solutions. Leur proximité directe avec les populations favorise une dynamique de territoire, qu'il soit urbain ou rural.

De plus, étant au cœur d'un écosystème d'acteurs, les tiers-lieux ont parfois un rôle de « relai », en orientant les personnes vers les structures adaptées.

L'individu est également placé au centre de la dynamique, on lui apporte une réponse sur mesure, en valorisant ses capacités, ses « capabilités », son autonomie, pour ne citer que ces exemples.



**80%**

des tiers-lieux indiquent que la diversité des publics présents est un facteur participant à l'inclusion sociale



**74%**

des tiers-lieux réalisant de l'inclusion sociale dans notre étude ont le rôle de « relai »



Ces éléments sont repris sous forme de mapping dans l'annexe 5 du rapport.

## 3

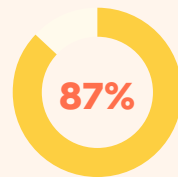
### Accompagner les tiers-lieux dans le développement de ces activités d'apprentissage / d'accompagnement



**95%**

des tiers-lieux réalisant des apprentissages

+



**87%**

des tiers-lieux réalisant de l'accompagnement

→

souhaitent développer/renforcer davantage ces activités au sein de leur structure

Afin d'encourager cette dynamique, il est important de réaliser certains travaux notamment pour objectiver les externalités de ces activités, et adapter les outils à disposition.

Nous avons repéré deux leviers d'actions : l'objectivation des plus-values apportées et l'adaptation de dispositifs / de parcours.

#### OBJECTIVER LES PLUS-VALUES APPORTÉES

De nombreuses externalités positives résultent des activités réalisées par les tiers-lieux. Néanmoins, les plus-values d'un apprentissage ou d'un accompagnement en tiers-lieu sont difficiles à appréhender. Il est alors nécessaire d'imaginer et d'adapter des indicateurs de mesure d'impact pour rendre compte des plus-values des tiers-lieux.



**73%**

des tiers-lieux estiment que la **mesure d'impact** est une compétence à développer au sein de leur structure.



**60%**

des tiers-lieux « d'inclusion sociale » enquêtés estiment que **l'intervention de laboratoires de recherche** pourrait favoriser le développement de leurs structures.



**53%**

des tiers-lieux « apprenants » considèrent que « **démocratiser les partenariats** entre les tiers-lieux et la recherche valoriserait et structurerait les apports de ces derniers ».



Ces mesures d'impacts seront également utiles lors de la conception des cadres de financement, pour penser d'autres indicateurs de « réussite » par exemple. À cette fin, des travaux avec des laboratoires de recherche en sciences sociales pourront être lancés.



### ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

#### **Adapter les modalités de mesure d'impact d'un tiers-lieu**

Mettre en place des indicateurs permettant de rendre compte de la plus-value des tiers-lieux, comme des indicateurs de performance « globaux » ou des indicateurs plus ciblés sur le périmètre : emploi compétence formation

#### **Adapter les modalités de mesure d'impact pour les personnes concernées par une expérience d'apprentissage et/ou d'accompagnement en tiers lieu.**

Mettre en place des indicateurs centrés sur l'expérience des personnes ayant fréquenté le lieu (analyse de cohorte, monographies, ...)

#### **Lancer des analyses et observatoires avec des laboratoires de recherche**

Proposer la mise en place d'observatoires afin d'observer les mécanismes sous-jacents des activités en tiers-lieu.

Certains tiers-lieux doivent encore trouver leur place dans le paysage de la formation et de l'accompagnement. Une acculturation croisée avec des institutions faciliterait cette dynamique.

En effet, développer ces activités passe par une meilleure intégration des tiers-lieux parmi les acteurs de l'emploi et de l'insertion.



des tiers-lieux « apprenants » interrogés considèrent Pôle Emploi comme l'un de leur partenaire institutionnel (parmi d'autres acteurs du SPIE)



des tiers-lieux « d'inclusion sociale » interrogés considèrent Pôle Emploi comme l'un de leur partenaire institutionnel (parmi d'autres acteurs du SPIE)



### ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

#### **Acculturer les services publics de l'emploi à ce que sont, et permettent les tiers-lieux.**

Lancer une acculturation croisée entre les services publics de l'emploi et les tiers-lieux afin de donner de la visibilité aux actions des tiers-lieux.

#### **Former les agents publics (reliés aux champs de l'insertion, de l'emploi) sur les tiers-lieux (ce qu'ils sont, ce qu'ils permettent de réaliser, ...)**

Proposer des modules d'acculturation aux tiers-lieux, afin de faciliter les échanges et le processus d'intégration des tiers-lieux dans les services publics de l'insertion et de l'emploi (SPIE).

#### **Renforcer les liens avec Pôle Emploi**

Mettre l'accent sur les échanges entre ces deux sphères, afin de permettre des collaborations plus fluides et organisées.

## PROPOSER UNE ADAPTATION DES DISPOSITIFS / DES PARCOURS

De nombreux dispositifs d'accompagnement/formation formels et éligibles à des financements existent déjà et ils sont parfois, dans leurs formats, très proche de ce qui se fait réellement en tiers-lieu. L'enjeu n'est donc pas de recréer de nouveaux dispositifs, mais d'en favoriser l'utilisation. Cela passe par une meilleure connaissance des cadres existants de la part des tiers-lieux, un accompagnement à leur prise en main, une adaptation parfois des formats au contexte tiers-lieu.

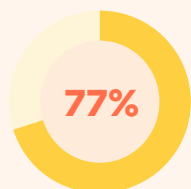
### → ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

#### **Mettre à disposition des dispositifs de formation déjà existants plutôt que d'en recréer**

Accompagner l'adaptation de dispositifs ayant une dimension expérientielle au contexte des tiers-lieux.

#### **Rendre intelligible les dispositifs existants qui peuvent s'exercer en tiers-lieu**

Créer un accompagnement, un guide, à l'utilisation des dispositifs proposés par le service public de l'emploi, en incluant les expérimentations à destination des tiers-lieux.



des tiers-lieux réalisant de l'**inclusion sociale** estiment que c'est l'orientation prioritaire à donner au développement de leur activité, par le biais de financements dédiés à la coopération avec les différentes institutions par exemple

L'enjeu pour les tiers-lieux est de structurer davantage la place qu'ils occupent aujourd'hui dans le paysage de la formation professionnelle et de l'accompagnement vers l'emploi. Il s'agit ici de leur reconnaissance et de la pérennisation de leurs activités. Pour ce faire, on peut imaginer l'intégration des tiers-lieux dans des SPIE locaux, une acculturation croisée avec les acteurs institutionnels. Plus généralement une structuration en réseaux inter-tiers-lieux et inter-institutions est à promouvoir. Ces réseaux ont entamé leur structuration, parfois à des niveaux très élevés, mais avec des grandes disparités entre les tiers-lieux.

### → ZOOM SUR LES PISTES D'ACTION

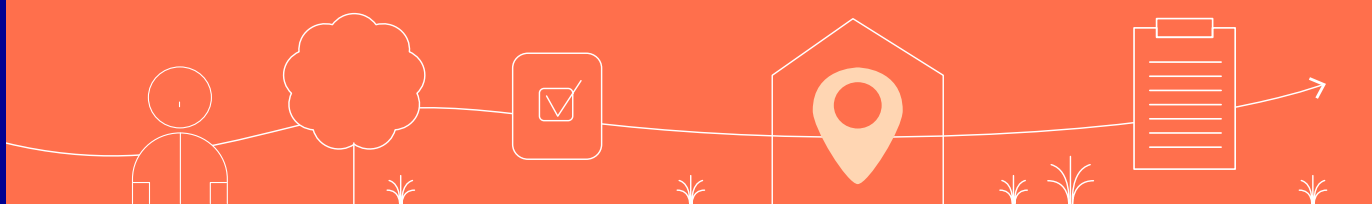
#### **Intégrer les tiers-lieux dans les parcours d'insertion vers l'emploi à toutes les échelles**

Structurer les échanges entre les institutions et les tiers-lieux, notamment au niveau local (infra-départemental, départemental et régional en fonction des acteurs), afin d'intégrer un passage en tiers-lieu pour proposer des ateliers ou des immersions aux personnes souhaitant revenir sur le marché du travail.

Intégrer les tiers lieux au sein des comités locaux des SPIE-Service Public de l'Insertion et de l'Emploi

#### **Développer les propositions de stages/d'immersions dans des tiers-lieux pour les publics éloignés de l'emploi.**

Ancrer les échanges de candidats et développer les partenariats avec les acteurs du parcours emploi.



# Entretiens avec les bénéficiaires de tiers-lieux



## Une expérience enrichissante



### PAR SES RENCONTRES

Des rencontres  
diverses et variées,  
qui permettent de créer  
du lien entre les individus

« C'est une expérience  
humaine avant tout »

### PAR SES APPRENTISSAGES

Rencontre de divers  
professionnels mettant  
au service des autres leurs  
compétences

« J'ai aimé me retrouver  
dans le flou, avec le champ  
de possibles devant moi »

### PAR SON OUVERTURE

Ce qui permet de  
rencontrer des personnes  
de tous horizons

« Une expérience en tiers  
lieu ça prend beaucoup  
de place. J'en ressors  
avec une grande richesse  
personnelle, alors qu'au  
départ c'était pour un  
projet professionnel »

### PAR SES VALEURS

De la transition écologique  
à l'engagement  
dans la politique locale

« Le lieu était en accord  
avec mes valeurs,  
[notamment] mes valeurs  
écologiques »

# Contacts

## PILOTAGE

### DGEFP

- **Nicolas POTDEFER**  
Chargé de projet Tiers-Lieux
- **Cécile MARTIN**  
Directrice du Plan  
de transformation de la formation
- **Jean-Marie BOUGUEN**  
Adjoint au Chef de mission
- **Françoise BENCZKOWSKI**  
Mission Ingénierie de parcours  
et stratégies d'accompagnement
- **Laurent DUCLOS**  
Mission Ingénierie de parcours  
et stratégies d'accompagnement

### ASSOCIATION FRANCE TIERS-LIEUX

- **Yolaine PROULT**  
Déléguée Générale
- **Marie-Laure CUVELIER**  
Secrétaire Générale
- **Nathalie KRAUZE**  
Chargée de mission développement  
de la formation professionnelle  
pour les tiers lieux

## MEMBRES DU COMITÉ TECHNIQUE

### ÉQUIPE PROJET AFPA

- **Anne-Valérie AUBOUIN**  
Directrice Prospective
- **Mélanie BOCQUET**  
Cheffe de projet - chargée de mission -  
Direction Prospective
- **Sarah KALENZAGA**  
Chargée d'études - Direction Prospective
- **Chloé DAUBARD**  
Chargée d'études - Direction Prospective

### ACTEURS CONTRIBUTEURS DES GROUPES DE TRAVAIL

- **Mélissa PEBRE**  
Ecole des tiers-lieux culturels
- **Aurélien GAUCHERAND**  
AFPA
- **Yann VANDEPUTTE**  
AFPA
- **Matthieu DEBAR**  
RFFLabs
- **Lucile AIGRON**  
La Coopérative des Tiers-Lieux
- **Mickaël CLEMENT**  
CEFIM
- **Jules DESGOUTTES**  
CNLII
- **Julie SIMON**  
Yes We Camp
- **Eric ROSSI**  
Familles Rurales
- **Nicolas BARD**  
Make ICI

