APPRENDRE EN TIERS-LIEU :

rêve ou réalité ?



Livret d'atterrissage de la Recherche-Action Participative 2024-26

la coopérative tiers-lieux



Le rêve est une production mentale plus ou moins complexe parfois très pauvre parfois très riche souvent caractérisée par des images très détaillées associées à un ou plusieurs scénarios, comportant des scènes, des personnages, des dialogues, des émotions.

La réalité dépasse la fiction. Vie réelle, telle qu'elle est, par opposition aux désirs, aux illusions : regarder la réalité en face.

Chiffres clés

1 million
de salari·é·es auraient quitté leur emploi en 2021.[1]

1 actif·ve sur 3
a pensé à changer d'emploi à plus ou moins long terme en 2021 contre 1 sur 4 les années précédentes. [2]

1 cadre sur 3
déclare avoir entamé une reconversion professionnelle en 2021 et 28% des actif·ves pensent à changer de secteur d'activité. [3]

Chiffres : [1] Dares – Service de statistiques du ministère du Travail. [2] Baromètre de la formation et de l'emploi 2021 – Centre Inffo / CSA. [3] Apec - Association pour l'Emploi des Cadres.

Sommaire

Ours

Coopérative Tiers-Lieux
SCIC SA à capital variable
à Directoire et Conseil
de Surveillance

5 rue des campanules
33170 GRADIGNAN
contact@tierslieux.net

coop.tierslieux.net

Coordination de publication : Lucile Aigron.

Éditorialisation : Lucile Aigron, Mélissa Gentile et Valérie Gabillard avec la contribution de l'ensemble des membres du comité de suivi.

Rédaction : Lucile Aigron.

Contribution approche pédagogique : Valérie Gabillard.

Relecture : Mélissa Gentile, Karine Machat et Yohan Taris - Coopérative Tiers-Lieux ; Marie-Laure Cuvelier, Eugénie Michardière et David Ovieve - Région Nouvelle-Aquitaine ; Clara Bourgeois - SCIC Culture et Santé ; Danick Cormier - Indigo Formation ; Valérie Gabillard - Pédagoform ; Nathalie Morin - La Colporteuse, Marion Blancher - La Maison Forte ; Marie-Laure Leglu - La Cocotte ; Claire Gendronneau - L'Escalier.

Conception graphique et illustrations : Sophie Baux.

Bande dessinée : Adrien Bonnamy.

Crédits photos : Studio « Ce qui nous plaît », tous droits réservés Coopérative Tiers-Lieux.

Couverture : Sophie Baux.

Diffusion : Coopérative Tiers-Lieux.
Impression : Imprimerie du Cloître.

APPRENDRE EN TIERS-LIEU : rêve ou réalité ?

P. 4 — 01. POURQUOI UNE RAP Recherche-Action Participative ?

P. 6 — 02. PANORAMA des tiers-lieux

P. 8 — 03. CE QUE JE SUIS, ce qu'ils voudraient que je sois

P. 13 — 04. LA COOPÉRATION avec les acteurs de la compétence

P. 17 — 05. REGARDS ET IMPACTS sur les bénéficiaires

P. 27 — 06. LES MARQUEURS PÉDAGOGIQUES DES TIERS-LIEUX : du geste au sens - apprendre par le faire

P. 28 — 07. PLACES des tiers-lieux

P. 33 — 08. DE L'ESSAI à la reconnaissance

P. 36 — Conclusion

P. 38 — Glossaire

Avant propos

Les analyses prospectives émanant d'institutions telles que l'OCDE[1], de l'ADEME[2] ou France Stratégie et la Dares[3] mettent en évidence la tension croissante qui traverse de nombreux secteurs d'activité – entretien, enseignement, soin, informatique, bâtiment –, secteurs que les transitions écologique et numérique, notamment via l'intelligence artificielle, contraignent à une mutation accélérée. Dans ce contexte marqué par des évolutions géopolitiques, démographiques et technologiques d'ampleur, le développement de la levée des freins - mobilité, santé, numérique… - et de compétences transversales – coopération, communication… – apparaît comme une nécessité structurante pour l'égalité des chances.

La période 2020-2022 a constitué un moment charnière pour le secteur de la formation professionnelle, mis à l'épreuve par la crise sanitaire. Celle-ci a agi comme un révélateur, modifiant profondément le rapport au travail et aux parcours d'évolution professionnelle, tout en accélérant le déploiement de formats asynchrones et distanciels, portés par l'essor des MOOC et des dispositifs en ligne.

Cette mutation des modalités de formation s'inscrit dans un mouvement plus ancien de recomposition des territoires éducatifs. Dès 2019, les tiers-lieux avaient été identifiés comme des espaces de proximité propices à la transmission des savoirs, à l'image des Campus connectés[4], dont l'ambition était de rapprocher l'offre universitaire des publics éloignés. Si cette initiative a souffert d'une certaine précocité, en raison d'un dispositif jugé complexe et difficilement appropriable par les acteurs locaux, elle a néanmoins ouvert la voie à une prise en charge progressive par les collectivités territoriales et les antennes universitaires délocalisées.

Les tiers-lieux, de par leur nature, constituent des écosystèmes propices à la transmission : ils concentrent compétences, ressources socio-économiques et équipements.

Tous n'ont pas développé de stratégies pleinement structurées dans le champ de l'emploi et de la formation. Certains d'entre eux ont néanmoins déjà franchi des étapes significatives en la matière : repérage des jeunes NEET[5], organisation de parcours de remobilisation pour les décrocheur·euse·s scolaires ou les demandeur·se·s d'emploi, mutualisation d'organismes de formation. Ils s'attachent également à valoriser la parole des apprenant·e·s[6], témoignant ainsi de leur capacité à générer des effets positifs et des parcours de rebond pour les publics accompagnés.

Ce positionnement des tiers-lieux sur le champ de l'emploi et de la formation s'inscrit dans un contexte politique plus favorable entre 2018 et 2023. La reconnaissance[7] croissante du mouvement, couplée à une structuration à la fois nationale et régionale, a contribué à dynamiser le mouvement des tiers-lieux.

Cette impulsion s'est notamment incarnée dans des dispositifs tels que la politique publique DEFFINOV[8]. Ce financement européen - dont l'Etat assure la gouvernance - est opéré par les régions ou par les DREETS, dans une logique d'expérimentation et de transformation territoriale de l'offre de formation.

Alors pourquoi ce questionnement si tout semble s'aligner ? Apprendre en tiers-lieux : à quels enjeux les tiers-lieux arrivent-ils à répondre ? Est ce que tous les rêves - entendus comme attentes - se réalisent ? A quels freins sont-ils confrontés ? Qu'est ce qui fait que cette réalité prend corps dans les tiers-lieux et pas ailleurs ?

Notes

1. OCDE (2025), Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2025 : Développer les compétences du XXIe siècle pour tous, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/455ad4a8-fr

2. ADEME Infos, Janvier 2026 Sécuriser l'accès aux matières grâce à l'économie circulaire, ADEME Magazine.

3. Sciberras J.C et al. (2022). Quels métiers en 2030 ? Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications - France Stratégie, DARES, https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/metiers-2030

4. Les Campus connectés, Ministère de l'Enseignement, de la Recherche et de l'Espace (2025), https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-campus-connectes

5.Jeunes sans emploi, ni scolarisés, ni en formation.

6. Pechaud V. et al. Bivouac Session 2, du 1er au 22 avril 2021, La Smalah (2021).

7. Levy-Waitz P. et al, Mission coworking, Faire ensemble pour mieux vivre ensemble, Rapport 2018, CGET - Ministère de la Cohésion des Territoires

8. https://travail-emploi.gouv.fr/lancement-de-deffinov-tiers-lieux-des-appels-projets-regionaux-pour-soutenir-la-formation-dans-les-tiers-lieux

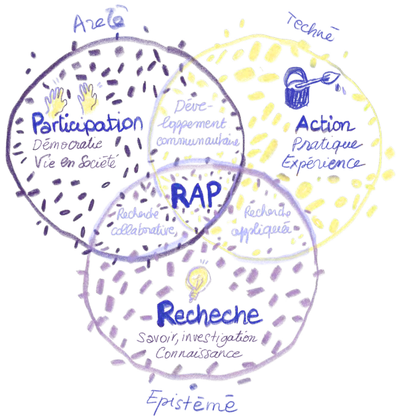


01. POURQUOI une Recherche-Action Participative ?

La Recherche-Action Participative (RAP) repose sur une exigence fondamentale : tenir ensemble, de manière articulée, trois dimensions indissociables.

Elle implique d'abord un ancrage dans l'action, tel qu'elle se manifeste notamment au sein des tiers-lieux, où les pratiques se déploient dans des contextes réels et évolutifs. Elle suppose ensuite une inscription dans un registre de recherche, visant à produire des connaissances co-construites et transférables au-delà des situations initiales. Enfin, elle requiert une participation active des partenaires et des parties prenantes, dont l'implication constitue non seulement une condition méthodologique, mais aussi un principe structurant de la démarche.

Ainsi, la RAP peut être comprise comme l'effort conjugué de relier l'expérience, la production de savoirs et l'intelligence collective, dans une dynamique où chacune de ces dimensions nourrit et transforme les autres.



Source : Chevalier, Jacques M., Buckles, Daniel J. et Bourassa, M. (2021), Guide de la recherche-action, la planification et l'évaluation participatives, SAS2 Dialogue, Ottawa, Canada.

La RAP s'inscrit dans un espace méthodologique et épistémologique singulier, à la croisée de l'action et de la production de connaissances. Dès lors, formuler une question de recherche dans ce cadre ne va nullement de soi. En effet, ce qui motive l'émergence d'une telle question réside souvent dans une tension : celle qui oppose l'évidence apparente de situations vécues à la complexité de leur intelligibilité. Ce qui semble aller de soi — pratiques professionnelles, dynamiques collectives, effets d'une formation — demeure en réalité insuffisamment problématisé. La RAP intervient précisément pour interroger ces zones d'ombre, là où l'expérience ne suffit pas à produire du sens sans un travail de mise à distance, d'explicitation et de formalisation.

Quelles finalités à cette RAP ?

En premier lieu, elle vise à ouvrir un dialogue structuré entre des parties prenantes qui évoluent souvent dans des cadres distincts, voire cloisonnés : financeurs, organismes de formation, tiers-lieux et apprenant·e·s. La RAP crée ainsi un espace de rencontre où les logiques institutionnelles, opérationnelles et expérientielles peuvent se confronter et favoriser une compréhension mutuelle.

Elle poursuit également une finalité d'émancipation des acteurs. En les impliquant directement dans le processus de recherche, elle contribue à leur autodétermination : chacun·e est invité·e à expliciter ses pratiques, à interroger ses représentations et à construire un récit réflexif autour des expériences vécues. Ce travail de mise en sens permet de transformer l'expérience en ressource, et non plus seulement en vécu implicite.

Par ailleurs, la RAP permet d'identifier et de qualifier la plus-value spécifique des tiers-lieux. Dans un secteur marqué par une concurrence croissante et des attentes multiples, cette démarche offre des outils pour mieux comprendre ce qui fait leur singularité — qu'il s'agisse de dynamiques collectives, d'innovations pédagogiques ou d'ancrage territorial — et ainsi affiner leur positionnement stratégique.

Enfin, et peut-être surtout, la RAP a pour vocation de créer de la connaissance en commun. Cette connaissance, co-produite par l'ensemble des acteurs impliqués, se distingue par son caractère situé, partagé et directement mobilisable. Elle ne procède pas d'une expertise descendante, mais d'un processus collectif où la pluralité des points de vue constitue une richesse essentielle.

Ainsi, la RAP ne se limite pas à produire du savoir. Elle organise les conditions de son appropriation, de sa circulation et de son utilité sociale.

- **Ouvrir un dialogue entre financeurs, organismes de formation, tiers-lieux et apprenant·e·s**
- **Aider les acteurs à s'autodéterminer et à créer un récit autour des expériences vécues**
- **identifier la plus value des tiers-lieux et mieux se positionner dans ce secteur concurrentiel**
- **créer de la connaissance en commun**

Dans le registre de la recherche, la RAP revendique pleinement sa vocation de création de contenus et de connaissances nouvelles, tout en assumant une finalité essentielle : leur transférabilité et leur partage. Cette production s'appuie sur plusieurs supports structurants. La documentation, tout d'abord, constitue un socle indispensable : elle permet de conserver la trace des processus, des ajustements et des apprentissages. L'analyse de domaines, ensuite, offre une mise en perspective des pratiques observées, en les inscrivant dans des cadres plus larges et comparables. Enfin, les comptes rendus d'ateliers participent à la restitution fine des interactions, des débats et des constructions collectives, donnant à voir la dynamique vivante de la recherche en train de se faire.

Toutefois, la RAP ne saurait se soustraire aux exigences de légitimité et de méthodologie qui fondent toute démarche scientifique. À cet égard, il convient d'assumer que l'expérience, entendue comme action située et vécue, possède une valeur empirique intrinsèque. Loin d'être un biais, elle constitue au contraire une ressource utile à la production de connaissances, dès lors qu'elle est objectivée et mise en discussion. La légitimité de notre RAP ne repose donc pas sur des critères académiques traditionnels, mais sur la capacité des savoirs produits à être transférables dans d'autres contextes. À cela s'ajoute la validation collective : le travail de recherche, parce qu'il est co-construit, tire sa robustesse de la confrontation des points de vue et de l'accord intersubjectif qui en émerge.

Ceci n'est pas une évaluation...

Par ailleurs, la représentation de la RAP auprès des financeurs et des partenaires constitue un enjeu majeur, souvent source de malentendus. Une confusion persistante tend à assimiler la RAP à des démarches d'amélioration continue, de preuve de concept, voire à de simples dispositifs de mesure d'impacts ou d'évaluation de politiques publiques. Or, si ces dimensions peuvent y être mobilisées, elles ne sauraient en épuiser la portée. La RAP vise en effet une compréhension approfondie des processus, et non la seule évaluation de résultats.

Dans cette perspective, les éléments issus de l'action elle-même peuvent être mobilisés avec pertinence. Les questionnaires d'évaluation de formation, qu'ils relèvent de données dites « froides » (quantitatives) ou « chaudes » (qualitatives, subjectives), constituent des matériaux précieux. Parce qu'ils sont directement liés à l'expérience vécue des apprenant·e·s, ils offrent un accès privilégié à des dimensions souvent invisibles dans des dispositifs d'évaluation plus standardisés.

Il apparaît dès lors indispensable de clarifier, en amont, avec les financeurs ce qu'ils entendent par « recherche-action », afin d'éviter les attentes divergentes et les incompréhensions. Cette clarification passe notamment par une distinction essentielle entre la méthode et les moyens. La méthode relève d'un registre scientifique ou d'ingénierie, structuré, explicitable et reproductible. Les moyens, quant à eux, peuvent être qualifiés d'« habiles » qui englobent des dispositifs plus informels ou créatifs tels que :

- le documentaire réalisé par *Ce qui nous plaît* intitulé « Work in Progress »
- les planches de bandes dessinées réalisées par Adrien Bonnamy
- les journées de productions collectives...

Exemple de moyens habiles développés dans le cadre de RAP portée par Le KI'hub : « se créer une culture commune et des clés pour se rassembler » à Mugron. Le récit narratif est un moyen habile et non une méthode pour y arriver.

Ainsi, la RAP se présente comme une démarche exigeante, qui invite à repenser les frontières entre action et recherche, subjectivité et objectivité, production et partage des savoirs. Elle suppose un effort constant de clarification, de rigueur et de dialogue, condition sine qua non de sa reconnaissance et de son efficacité.

LES TERRAINS d'actions obserués

Loin de relever d'un corpus homogène, celui-ci s'est progressivement construit sur une période de trois années, en agrégeant une pluralité d'initiatives soutenues par des politiques publiques, des programmes portés par des fondations, ainsi que d'opportunités plus ponctuelles, saisies « à la volée ». Cette hétérogénéité permet d'appréhender la variété des configurations dans lesquelles les tiers-lieux s'inscrivent en matière de formation, d'innovation et de coopération.

→ 10 SIAE et 6 tiers-lieux concernés

Un premier ensemble est constitué du projet Pépites[9] en partenariat avec INAE, la tête de réseau des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) en Nouvelle-Aquitaine. Financé dans le cadre du dispositif IFPAI[10] au titre de la fiche action « Nouveaux métiers et partenariats innovants », ce projet s'inscrit dans la continuité d'HomeMade[11], une expérimentation antérieure menée durant la période de confinement, autour de la production de masques textiles, en lien entre tiers-lieux et SIAE. Pépites permet d'organiser des transferts de savoir-faire, ainsi que des fonctions d'ingénierie et de coordination entre FabLabs et SIAE. L'objectif est de développer des modules de professionnalisation et de montée en compétences, notamment autour des enjeux de réparabilité et d'économie circulaire à destination des encadrant·e·s et des personnes en parcours. Les champs d'intervention couvrent des domaines variés : analyse fonctionnelle des objets dans une logique de réemploi, électronique et électricité, numérique, ainsi que l'usage de machines (découpe de bois pour le réemploi de mobilier ou de matériaux du bâtiment, textile, impression 3D, gravure).

→ 15 tiers-lieux et 11 organismes de formation concernés

Un deuxième ensemble est constitué de projets lauréats de l'appel à projets « Tiers-Lieux et Formation[12] », déclinaison néoaquitaine du dispositif national DEFFINOV. Ces initiatives visent à rapprocher les écosystèmes de la formation et des tiers-lieux, autour de plusieurs axes structurants : la diversification des lieux de formation afin d'en améliorer l'accessibilité et de promouvoir l'apprentissage par le faire ; le développement d'approches pédagogiques innovantes, notamment par l'intégration des technologies numériques et immersives ; enfin, la mutualisation des ressources pédagogiques, en particulier lorsque leur coût excède les capacités d'un organisme isolé.

→ 3 lycées

Dans cette dynamique s'inscrit également l'expérimentation « Tiers-Lieux en lycée », portée par la Région Nouvelle-Aquitaine. Ce dispositif poursuit une double ambition. D'une part, optimiser l'usage des infrastructures existantes en intensifiant l'occupation des bâtiments scolaires et en les ouvrant à un public élargi. D'autre part, créer de nouvelles opportunités pour différents publics : les lycéen·ne·s, en facilitant leur accès à la culture, à l'information et au monde professionnel, ainsi qu'à des formes d'engagement citoyen. Les équipes pédagogiques peuvent diversifier leurs modalités d'intervention et renforcer les liens avec un nouvel écosystème. Enfin, les acteurs locaux peuvent se saisir de la mutualisation des équipements et la centralisation de services à l'échelle territoriale.

→ 7 tiers-lieux

Les tiers-lieux néoaquitains lauréats de l'appel à projets « Apprendre autrement[13] » de la Fondation Orange font également partie des terrains observés. Ces projets s'inscrivent dans une logique de pédagogie active, à destination de jeunes en difficulté, en s'appuyant sur la réalisation concrète de projets collectifs répondant à des besoins identifiés. Ils visent le développement de compétences transversales — travailler en collectif, créativité, communication, esprit critique — tout en contribuant à lever les freins, restaurer la confiance en soi et favoriser la remobilisation des participant·e·s. Ces initiatives participent ainsi à la reconnaissance des tiers-lieux comme espaces d'apprentissage alternatifs, capables de valoriser les talents et de renforcer le pouvoir d'agir des individu·e·s.

→ 5 tiers-lieux

Enfin, la démarche de l'école mutualisée Trans/// formations[14], conçue par la Coopérative Tiers-Lieux, constitue un terrain emblématique de structuration à l'échelle régionale. Elle repose sur une dynamique collective visant à construire une offre de formation professionnelle en s'appuyant sur le réseau néoaquitain de tiers-lieux. Cette initiative illustre une volonté de mutualisation des ressources, de coordination des acteurs et de mise en cohérence des pratiques, dans une logique de maillage territorial.

Ainsi, l'échantillon observé dans le cadre de cette RAP se caractérise par sa diversité, tant du point de vue des dispositifs que des publics et des objectifs poursuivis. Cette pluralité permet d'alimenter une analyse transversale des pratiques, tout en mettant en lumière les conditions d'émergence, de consolidation et de transférabilité des initiatives portées par les tiers-lieux dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'innovation sociale.

9. PEPITES : Parcours Engageant Pour l'Inclusion et la Transition des Emplois Solidaires, (2022-2025), INAE, https://inae-nouvelleaquitaine.org/projet-pepites/

10. Plan d'Investissement d'Avenir - Appel à projet « Ingénierie de formations professionnelles et d'offres d'accompagnement innovantes » (2024), Banque des Territoires

11. Adrian PC. et al, HomeMade - Le mouvement des makers en Nouvelle-Aquitaine entre 2020 & 2022, (2023), Coopérative Tiers-Lieux

12. Tiers-Lieux et formation : une autre manière d'apprendre, (2025) Région Nouvelle-Aquitaine, https://territoires.nouvelle-aquitaine.fr/actualites/tiers-lieux-et-formation-une-autre-maniere-dapprendre

13. Appel à projet : Apprendre Autrement (2024), Fondation Orange, https://www.fondationorange.com/fr/newsroom/actualites/2024/appel-projets-apprendre-autrement

14. https://transformations.tierslieux.net/

LES QUESTIONS de recherche adressées

La Coopérative Tiers-Lieux a entrepris de solliciter les tiers-lieux, les financeurs, les prescripteurs ainsi que les apprenant·e·s afin de clarifier les réalités concrètes dans le domaine de l'emploi et de la formation. Face à la multiplicité des expérimentations en cours, il nous est apparu essentiel d'examiner avec auto-critique les actions menées et les interactions au sein de ce secteur.

Dans quelle mesure la dynamique tiers-lieu peut être un levier d'action et avoir des impacts positifs auprès des publics accompagnés et formés ?

- En quoi le tiers-lieu a une valeur ajoutée dans les parcours des personnes, qu'elles soient en recherche d'emploi ou en formation ? Quel apport ont les collectifs en tiers-lieux dans les situations d'apprentissage et/ou de rebond professionnel ?
- Entre promesse (représentations, atteintes des objectifs à la conception...) et réalité (impacts, vécus, expériences...), y' a t il un grand écart ?
- Quelles typologies de publics sont accompagnées et/ou formées ?
- En quoi le tiers-lieu et la dynamique qu'il génère, impactent réellement le chemin professionnel des personnes ?
- En quoi les tiers-lieux sont-ils des milieux d'apprentissage innovants ?
- Dans quelle mesure les tiers-lieux créent-ils des conditions favorables à l'apprentissage ?

Dans quelle mesure le niveau de maturité coopérative entre les acteur·rice·s du champ de l'emploi, de la formation et des tiers-lieux permet de faire émerger d'autres initiatives sur la durée ?

- À quel moment parle-t-on de coopération entre les acteur·rice·s ?
- Quelle est la genèse de la mise en place d'une coopération ? Est-ce le fruit d'une interconnaissance prolongée ? D'une politique publique ? D'un fonctionnement commun ? D'un cadre de référence commun ?
- Comment se situent-ils les uns avec les autres, les uns par rapport aux autres ? Le tiers-lieu est-il central ou accessoire ? Est-il un simple collaborateur des acteur·rice·s sectoriel·le·s sur un temps donné ?
- Jusqu'où peuvent-ils faire alliance ? Quels sont les niveaux d'altération et d'intégrité provoqués par les coopérations ? Quels déterminants motivent le passage d'une coopération d'opportunité à une coopération inconditionnelle ?
- Quels ingrédients favorisent la pérennisation des initiatives ?
- En quoi les tiers-lieux contribuent-ils à faire évoluer les notions d'apprentissage et de développement des compétences et seraient une plus-value dans une coopération avec les acteur·rice·s de l'emploi et de la formation ?

LES ESPACES DE PARTICIPATION mobilisés entre 2024 et 2026

- Rencontres partenaires (journée tiers-lieux apprenants avec Bretagne Tiers-Lieux, rencontre et projet Régénération avec Kpacités, rencontres et journée DEFFINOV avec GIP France Tiers-Lieux, participation à des jurys de sélection, journée « jeunes et éco-entrepreneuriat »)
- Organisation et animation de journées de production collective sur la caractérisation des projets et sur la coopération dans le secteur de l'emploi et de la formation (Argentonnay, Libourne, Orion)
- Sondage auprès des organismes de formation (9 répondants)
- Sondage auprès des tiers-lieux (80 répondants)
- 6 entretiens avec les organismes de formation partenaires des tiers-lieux
- 6 webinaires avec les acteur·rice·s (tiers-lieux, organismes de formations...)
- Rencontres avec les financeurs (France Travail, Région Nouvelle Aquitaine, France Tiers-Lieux, DREETS, Fondation Orange...)
- Participation et animation de journées avec des apprenant·e·s (2 en Lot et Garonne, 1 à Argentonnay, 3 en Limousin)
- Prototypage (6 profils) et interviews avec les apprenant·e·s (3 profils)
- Documentation et bilan d'actions

Exemple de création d'une cartographie sur l'émancipation avec les apprenants du parcours "ESS'entiel" (47) :

En quoi le parcours de formation autour de l'Économie Sociale et Solidaire participe à mon émancipation ? (p.26)



02. PANORAMA des tiers-lieux

FOCUS
Emploi et formation

80 tiers-lieux répondants en Nouvelle-Aquitaine

39%
ont un numéro d'enregistrement en tant qu'organisme de formation auprès de la Préfecture.

19%
sont labellisés Qualiopi.

13%
ont un partenaire certificateur au RS ou RNCP.

79% **ont motivé le développement de la formation professionnelle pour l'intérêt général et l'égalité des chances.**

71%
répondent à une demande d'utilisateur·rice·s / usager·e·s / habitant·e·s

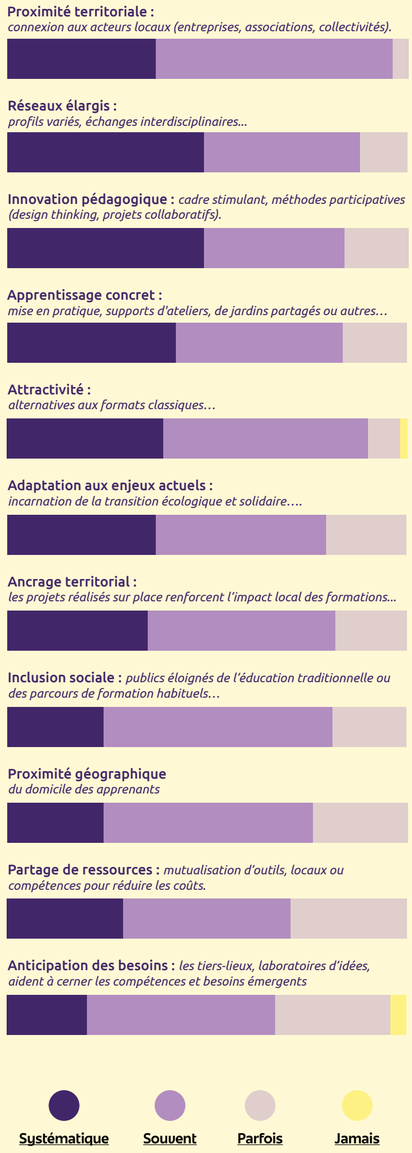
83%
proposent des transferts de savoir-faire

72% développent des programmes de remobilisation

34% proposent des formations de pré-qualification

26% proposent des formations certifiantes (RS / RNCP)

Selon vous, quelle valeur ajoutée les tiers-lieux apportent-ils dans les parcours des personnes en formation ?



Un ADN profondément ancré dans l'intérêt général et les besoins des publics

Les données confirment que les tiers-lieux ne se sont pas positionnés sur le champ de la formation professionnelle par opportunisme économique, mais bien par cohérence avec leur ADN historique.

79 % invoquent l'**intérêt général et l'égalité des chances**
71 % s'inscrivent dans une **logique de réponse à une demande locale d'usager·e·s**
60 % répondent à des **besoins de publics en recherche d'emploi ou en reconversion**

15.Debret, J. (2020, 10 avril). Manuel APA de Scribbr. Scribbr. https://www.scribbr.fr/manuel-normes-apa/

Cela traduit une logique bottom-up, caractéristique des tiers-lieux : ils partent des besoins des personnes et des territoires, plutôt que d'une logique d'offre standardisée.

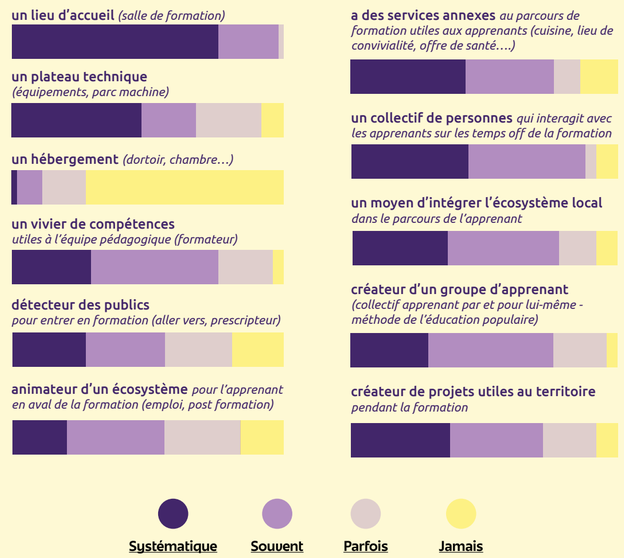
Par ailleurs, **83 % des tiers-lieux** répondants proposent de la formation selon le modèle des transferts de savoir-faire[15] et **72 % développent des programmes de remobilisation des demandeur·euse·s d'emploi**.

On observe ici un positionnement clair sur des fonctions souvent délaissées ou insuffisamment couvertes par les acteurs traditionnels sur la remobilisation de publics éloignés de l'emploi, l'apprentissage informels ou hybrides et la reconstruction de la confiance et des capacités d'agir.

Cela confirme que les 80 tiers-lieux répondants, interviennent en majorité en amont des parcours qualifiants, dans une logique de « pré-employabilité ».

Selon vous, quel est le degré d'importance des caractéristiques suivantes lorsque votre tiers-lieu est impliqué dans un parcours de formation

LE TIERS-LIEU EST...



Une valeur ajoutée spécifique dans l'écosystème emploi-compétences

Les tiers-lieux ne remplacent pas les organismes de formation classiques, mais occupent une place complémentaire. Côté offre, **34 % proposent des pré-qualifications** et 26 % des formations certifiantes.

Leur rôle distinctif se situe dans l'identification et la captation des publics invisibles, la remobilisation et l'accompagnement informel, l'hybridation des apprentissages (pair-à-pair, pratique, projet) et l'ancrage territorial fort. Ils agissent comme des « portes d'entrée » dans les parcours professionnels.

Ils interviennent majoritairement en **amont des parcours qualifiants**, plutôt qu'en bout de chaîne bien que les expérimentations les intègrent complètement dans la conception pédagogique aux côtés des acteurs de la compétence.

Malgré leur potentiel, plusieurs limites apparaissent avec une faible reconnaissance institutionnelle et un risque de rester périphériques au système de formation, avec une difficulté à capter des financements structurants.

D'autre part, la professionnalisation des acteurs pose des questions sur la qualité formelle des formations, la capacité à changer d'échelle et la lisibilité pour les financeurs et prescripteurs.

Une professionnalisation encore partielle

39 % des tiers-lieux disposent d'un numéro d'organisme de formation. **19 % disposent d'une certification qualité Qualiopi. 13 % ont un partenaire certificateur (RS/RNCP).** Les chiffres montrent une **institutionnalisation incomplète**.

Ces niveaux restent relativement faibles, surtout au regard des exigences du système de formation professionnelle. Les tiers-lieux entrent progressivement dans les cadres réglementaires, mais sans en faire un préalable. Ils privilégient encore des formats souples, expérimentaux ou non certifiants.

Cela révèle une tension structurelle avec d'un côté leur culture d'innovation sociale, de flexibilité et de l'autre les normes administratives et qualitatives.

Un risque de dilution de leur ADN

En entrant dans les cadres classiques (certification, normalisation), les tiers-lieux peuvent être confrontés à un dilemme. Se conformer au risque de perdre leur agilité ou **rester alternatifs** au risque de rester à la marge. Leur force (souplesse, innovation, informalité) peut devenir une faiblesse dans un système très normé.

Aussi, une dépendance à la demande locale avec 71 % des tiers-lieux qui répondent à des demandes des demandes des habitant·e·s.

En conclusion, les tiers-lieux apparaissent comme des **acteurs hybrides et complémentaires**, dont l'ADN repose sur l'intérêt général, l'inclusion, l'innovation sociale et la proximité territoriale. Ils jouent un rôle clé dans la remobilisation, l'accès à la formation et la démocratisation des compétences. Mais leur intégration dans le champ de la formation reste **inachevée et ambivalente**.

L'enjeu pour les années à venir sera de trouver un équilibre entre la **reconnaissance institutionnelle** (qualité, certification, financement) et la **préservation de leur singularité** (souplesse, expérimentation, ancrage local). Sans cet équilibre, ils risquent soit de rester à la marge, soit de perdre ce qui fait précisément leur valeur.



03. CE QUE JE SUIS, ce qu'ils voudraient que je sois

PRÉALABLE méthodologique

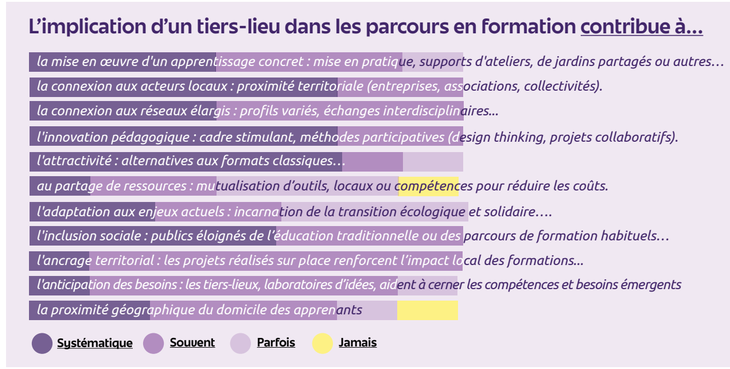
L'analyse repose sur un échantillon de 9 organismes de formation répondant au sondage et en entretien individuel. On entend par organisme de formation, les structures qui sont enregistrés en préfecture et labellisés Qualiopi. L'échantillon des répondants forme tous des jeunes et des demandeur·euse·s d'emploi, 86% des personnes en parcours d'insertion et 86% des personnes réfugiées, 71% de personnes en emploi et seulement 29% de créateur·rice·s d'entreprises ou porteur·euse·s de projet.

Les répondants sont issus des structures lauréates du dispositif public Tiers-Lieux et formation. Les organismes de formation qui ne sont pas en lien avec les tiers-lieux n'ont pas été interrogés pour éviter les fausses représentations. Ce sondage a pour but de vérifier les ingrédients mobilisés par les organismes de formation et les écarts avec leur imaginaire.

Aussi, les analyses sont confortées par les échanges lors des journées de production collective ainsi que les retours des partenaires de l'insertion, les prescripteurs tels que la mission locale, France Travail, service emploi de collectivités locales...

LA CONTRIBUTION DES TIERS-LIEUX dans le secteur emploi formation

L'implication d'un tiers-lieu dans les parcours en formation contribue à...



Les tiers-lieux comme réponse à la transformation des organismes de formation

Une part importante des attentes porte sur la pédagogie avec 43 % des organismes de formation qui attendent une **mise en pratique concrète des apprentissages**, 71 % une **innovation pédagogique** et 71 % une **attractivité renouvelée des formats**.

Les tiers-lieux offrent des espaces hybrides (ateliers, FabLabs, jardins partagés…), des pédagogies actives (apprentissage par le faire, pair-à-pair), des environnements moins institutionnels. Ils permettent ainsi de dépasser la difficulté à incarner les apprentissages, le manque d'engagement des apprenant·e·s et la verticalité des formats traditionnels.

UNE RÉPONSE À L'ISOLEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION DANS LEUR ÉCOSYSTÈME

Les attentes sont particulièrement fortes sur la dimension relationnelle car pour 71 % d'entre eux, ils attendent une connexion aux acteurs locaux et pour 43 % une connexion à des réseaux élargis. Cela permet aux organismes de formation de s'ancrer dans les dynamiques territoriales et d'accéder à des réseaux diversifiés (entreprises, associations, acteurs hybrides).

Les tiers-lieux sont, par nature, des **nœuds relationnels territoriaux** car ils agrègent des communautés variées, favorisent les rencontres informelles et connectent des mondes qui se parlent peu. Ils permettent de rapprocher formation et tissu économique local, d'enrichir les parcours par des interventions multiples et décloisonner les approches disciplinaires. En cela, ils compensent un déficit relatif de **capital relationnel et territorial** des organismes de formation.

UN LEVIER FACE AUX DIFFICULTÉS D'INCLUSION ET D'ACCÈS AUX PUBLICS

Les attentes en matière sociale sont également significatives avec plus de la moitié des organismes de formation en attente sur l'**inclusion sociale** et un tiers sur la **proximité géographique**.

Ces chiffres pointent des difficultés des organismes à capter des publics éloignés soit en conséquence d'un déficit d'image (institution, formalisme) ou de problèmes d'accessibilité géographique. Les tiers-lieux permettent de proposer des espaces moins institutionnels et plus accessibles, une présence au plus près des territoires et une capacité à accueillir des publics « hors radar ».

Ils agissent comme des interfaces de confiance, facilitant l'entrée en formation, la remobilisation et la sécurisation des parcours. Ils répondent donc à l'enjeu central pour les organismes d'élargir la base des bénéficiaires de la formation.

UNE ATTENTE PARADOXALE AUTOUR DE L'ANCRAGE TERRITORIAL

71 % des organismes de formation attendent une connexion locale mais seulement 14 % mentionnent explicitement l'ancrage territorial comme tel.

Cela suggère que l'ancrage est perçu de manière fonctionnelle (réseau, partenaires) plutôt que comme une finalité stratégique (impact territorial). Les tiers-lieux sont donc mobilisés davantage comme ressources opérationnelles que comme partenaires de développement territorial.

LES TIERS-LIEUX COMME « CORRECTEURS SYSTÉMIQUES »

Pris dans leur globalité, ces résultats montrent que les tiers-lieux sont attendus pour compenser plusieurs fragilités des organismes de formation.

FREINS IDENTIFIÉS → RÉPONSES APPORTÉES PAR LES TIERS-LIEUX

- **Pédagogies traditionnelles → apprentissage par le faire, innovation**
- **Isolement institutionnel → réseaux locaux et hybrides**
- **Difficulté à capter certains publics → inclusion, accessibilité**
- **Manque d'attractivité → formats alternatifs**

Les tiers-lieux apparaissent ainsi comme des « **compléments structurels** » plus que comme des concurrents. Les organismes de formation peuvent voir les tiers-lieux comme des « prestataires d'innovation » ou des « solutions à leurs propres limites » sans forcément construire de véritables partenariats équilibrés.

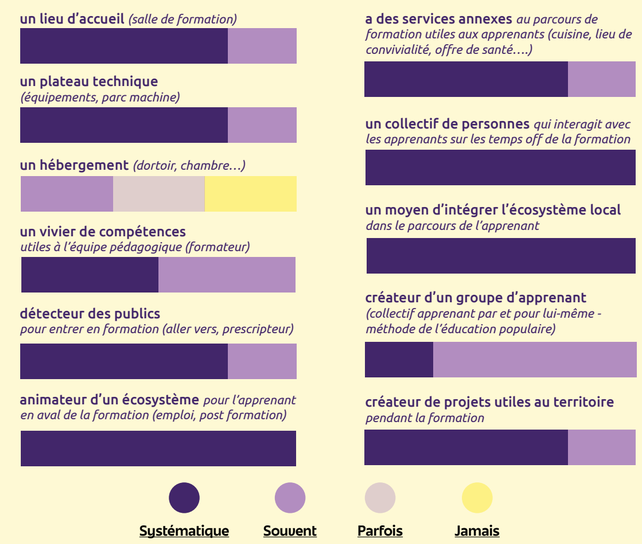
Les tiers-lieux pourraient être sollicités pour leur agilité, leur réseau et leur capacité d'innovation sans bénéficier en retour de financements stables ou d'une reconnaissance équivalente ce qui nous amène à être vigilant sur une forme de dépendance asymétrique.

Les attentes sont fortes (71 % sur plusieurs dimensions), mais les logiques administratives et normatives des organismes peuvent entrer en tension avec la souplesse des tiers-lieux. Les attentes des organismes de formation révèlent clairement que les tiers-lieux sont perçus comme des **réponses concrètes à leurs propres limites structurelles**.

Ils ont été captés dans leur capacité à réinventer la pédagogie, reconnecter la formation aux territoires, élargir les publics et accompagner les transitions. Mais cette reconnaissance reste ambivalente avec des tiers-lieux sont à la fois **indispensables** et **périphériques**. Le risque est que ces collaborations soient limitées à des expérimentations ponctuelles. L'enjeu est donc de passer d'une logique d'appoint à une logique de **co-construction durable des parcours de formation**.

D'après vous, quel est le degré d'importance des caractéristiques suivantes lorsque votre tiers-lieu est impliqué dans un parcours de formation

Zoom sur les tiers-lieux : La Smalah, L'Escalier



Quels sont les 3 principaux avantages à coopérer avec les tiers-lieux pour votre organisme de formation ?*

**Par ordre d'importance | % d'organisme de formation ayant indiqué comme étant un des trois principaux avantages*

57%

- **Environnement stimulant pour tester de nouvelles méthodes (apprentissage par le faire, hybridation des formats)**
- **Espaces "non conventionnels" : sortir de la salle de formation classique**

43%

- **Dynamique relationnelle du lieu qui favorise la convivialité et la création de liens**

29%

- **Accueil bienveillant des apprenant·e·s et sans jugement**
- **Dynamique collective et réseaux multi-acteurs**

14%

- **Ancrage territorial renforcé via une communauté active**
- **Accès à des compétences transversales permettant le développement de soft skills**
- **Ouverture à des profis hybrides (artisan·ne·s, entrepreneur·euse·s, etc.)**
- **Mutualisation ou réduction des coûts/logistique (ressources matériels partagées)**
- **Contact avec des publics éloignés de la formation traditionnelle**
- **Création de synergies locales (insertion, reconversion)|**

0% *Accès à des outils/ressources que vous n'avez pas, Flexibilité et adaptabilité permettant la mise en place de formats modulables, Cadre non compétitif, Mutualisation des ressources humaines.*

Triple ressources : infrastructure + pédagogie + écosystème

Les résultats montrent que les tiers-lieux sont d'abord reconnus à travers leur fonction principale de lieu d'accueil (salles de formation) et/ou de **plateaux techniques** (équipements, machines). Cela révèle une appropriation initiale assez classique. Les tiers-lieux sont mobilisés comme des extensions physiques des **organismes de formation**.

Ils permettent de **matérialiser les apprentissages** et d'enrichir les conditions de formation par l'accès à des équipements parfois coûteux ou rares, la diversification des environnements d'apprentissage et la possibilité d'ancrer les formations dans des contextes plus concrets.

Les tiers-lieux ne sont pas de simples infrastructures ou équipements. Leur valeur ajoutée repose aussi sur leur dimension sociale et collective.

1. UNE RECONNAISSANCE DE LEUR RÔLE D'INTERFACE AVEC LES PUBLICS

75 % des organismes de formation considèrent que les tiers-lieux détectent des publics et 100 % estiment qu'ils **animent un écosystème en aval (emploi, insertion)**.

Cela positionne les tiers-lieux comme des **acteurs clés des parcours avant et après la formation** avec une capacité à aller vers des publics éloignés, un rôle de prescripteurs informels et une continuité après la formation (réseaux, opportunités, accompagnement).

Ils sécurisent les parcours en agissant sur l'entrée en formation et la sortie vers l'emploi ou l'activité.

Cette fonction peut conduire à une forme de **délégation implicite** où les organismes de formation s'appuient sur les tiers-lieux pour capter les publics et/ou assurer le « service après-vente » sans toujours intégrer pleinement ces fonctions dans une stratégie partagée.

2. UNE INTÉGRATION DE LA DIMENSION ÉCOSYSTÉMIQUE

Les résultats sont particulièrement marquants : tous reconnaissent que le tiers-lieu **intègre l'écosystème local dans les parcours** et que leurs **collectifs sont en interaction avec les apprenants**. 75 % ont identifié que les tiers-lieux génèrent des **projets utiles au territoire**.

On touche ici au cœur de la spécificité des tiers-lieux avec une exposition des apprenant·e·s à des **acteurs réels** (entreprises, associations, habitant·e·s), un apprentissage par immersion dans un **écosystème vivant** et un développement de compétences transversales (coopération, adaptation, compréhension des dynamiques territoriales…). Les parcours deviennent contextualisés, professionnalisants et engageants. Cette richesse écosystémique est difficile à formaliser, évaluer et intégrer dans des référentiels classiques. Les risques sont d'être sous-valorisé dans les cadres institutionnels ou instrumentalisé de façon partielle (on mobilise le réseau sans en reconnaître la complexité).

3. UNE CONTRIBUTION À L'EXPÉRIENCE APPRENANTE GLOBALE

Trois quart des organismes de formation évoquent des services annexes (convivialité, cuisine, santé...) et tous soulignent les interactions hors temps de formation.

Les tiers-lieux dépassent largement le cadre strict de la formation avec une amélioration des conditions d'apprentissage, la création d'un sentiment d'appartenance et le développement de dynamiques informelles d'apprentissage. Ils participent à une approche plus globale : apprendre ne se limite plus au temps pédagogique formel. Ces dimensions sont essentielles mais rarement financées et peu reconnues dans les dispositifs classiques.

Les tiers-lieux créent-ils des conditions favorables à l'apprentissage ?

14% Favorable

86% Très Favorable



Cartographie des parties prenantes

4. UNE INTÉGRATION RICHE MAIS ENCORE PARTIELLE

La moitié des répondants voit le tiers-lieu comme un vivier de compétences et seulement un quart lui reconnaît la capacité à générer un collectif apprenant autonome.

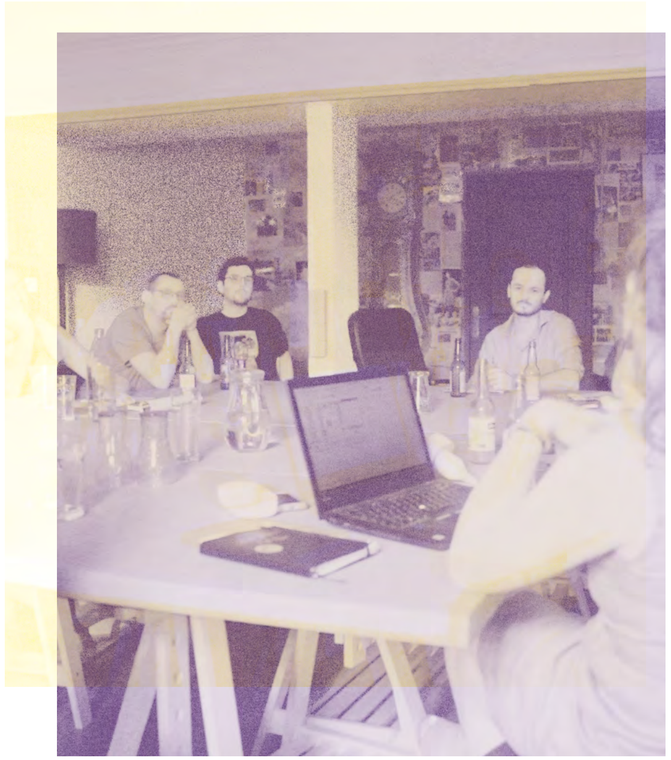
Cela révèle une limite importante dans la perception. À ce titre, les tiers-lieux peuvent pourtant mobiliser des intervenant·e·s atypiques, favoriser l'apprentissage horizontal et faire émerger des dynamiques d'auto-formation.

Cette dimension est encore sous-exploitée, les organismes restent attachés à une logique descendante (formateur·rice → apprenant·e) et la reconnaissance des pédagogies issues de l'éducation populaire reste limitée.

Ces données montrent que les tiers-lieux sont mobilisés à plusieurs niveaux comme :

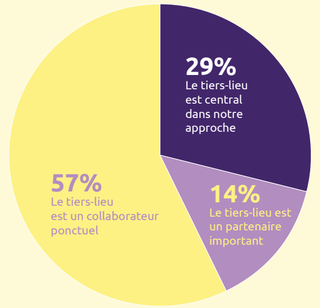
- **infrastructures : salles, équipements**
- **ressources : compétences, réseaux, publics**
- **environnements : écosystèmes, collectifs, projets**

Une tension traverse l'ensemble des résultats. D'un côté, leur **valeur ajoutée majeure** réside dans leur capacité à reconnecter la formation au réel, proposer une expérience apprenante, sécuriser les parcours et ouvrir la formation sur son environnement. Les tiers-lieux sont pleinement reconnus pour leur rôle social, leur ancrage territorial et leur capacité à enrichir les parcours. De l'autre, ils sont encore souvent utilisés comme **compléments, ressources périphériques** dans un cadre défini de la formation. Ils transforment l'expérience de formation... sans encore transformer en profondeur le modèle de formation lui-même. Ils sont reconnus pour ce qu'ils apportent, mais encore insuffisamment pour ce qu'ils transforment.

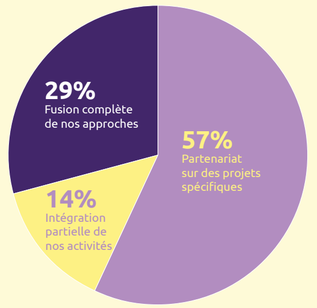


Les tiers-lieux, nouveaux partenaires des acteurs de la compétence ?

Comment situez-vous votre organisme de formation par rapport aux tiers-lieux ?



Jusqu'où pensez-vous pouvoir faire alliance avec les tiers-lieux ?



1. UN DÉCALAGE MAJEUR SUR LES FONCTIONS STRATÉGIQUES (PUBLICS, INSERTION, ÉCOSYSTÈME)

FONCTION	Données issus des tiers-lieux	Données issues des organismes de formation	Écart
Détection de publics	27%	75%	+48 pts
Animation post-formation	20%	100%	+80 pts
Intégration écosystème local	36%	100%	+64 pts

C'est ici que se situent les écarts les plus structurants. Les organismes de formation projettent massivement sur les tiers-lieux des fonctions de sourcing de publics, d'insertion professionnelle et de connexion territoriale alors que les tiers-lieux ne se reconnaissent pas assez dans ces rôles pourtant centraux.

Les organismes de formation voient les tiers-lieux comme des opérateurs de parcours élargi quand les tiers-lieux se perçoivent davantage comme des espaces de vie et d'activités locales, pas nécessairement comme des acteurs structurés de l'emploi. L'ambivalence majeure réside dans le fait que les tiers-lieux sont fortement attendus là où ils ne se positionnent pas explicitement.

2. UNE SOUS-VALORISATION PAR LES TIERS-LIEUX DE LEUR PROPRE IMPACT ÉCOSYSTÉMIQUE

FONCTION	Données issus des tiers-lieux	Données issues des organismes de formation	Écart
Collectif en interaction	44%	100%	+56 pts
Services annexes	43%	75%	+32 pts
Projets territoriaux	37%	75%	+38 pts

Tableau issu des sondages auprès de 80 tiers-lieux et 10 organismes de formation

Les organismes de formation reconnaissent massivement la richesse sociale, la vie collective et l'environnement apprenant global. Les tiers-lieux, eux, peuvent minorer ces dimensions dans leur propre définition de valeur. Les tiers-lieux ont tendance à banaliser ce qui fait leur spécificité et considérer ces éléments comme « allant de soi ». Les organismes de formation, au contraire, identifient clairement ces dimensions comme différenciantes, utiles voire stratégiques.

3. UNE DIVERGENCE SUR LA DIMENSION PÉDAGOGIQUE

Fonction	Données issus des tiers-lieux	Données issues des organismes de formation	Écart
Vivier de compétences pédagogiques	29%	50%	+21 pts
Groupe apprenant autonome	29%	25%	=

Les tiers-lieux se positionnent peu comme acteurs pédagogiques formels. Ils ne revendiquent pas fortement leur rôle de formateur ou de contributeur direct à l'ingénierie pédagogique. Les organismes de formation, eux, attendent davantage cette contribution quand les tiers-lieux peuvent rester attachés à une posture d'hébergeur enrichi ou d'animateur de dynamiques plutôt que de co-producteur pédagogique structuré.

Cependant, certains tiers-lieux possèdent une qualité pédagogique de haut niveau mais ils restent rares dans l'écosystème général. En cela, certains tiers-lieux sont encore des démonstrateurs pour d'autres à l'image de La Colporteuse (79), La Smalah (40) ou encore L'Escalier (87).

4. UN DÉCALAGE ENTRE PROJECTION ET IDENTITÉ : QUEL RISQUE DE DÉSALIGNEMENT ?

Vision des tiers-lieux	Vision des organismes de formation
Espace hybride local	Outil de parcours emploi/ formation
Lieu d'accueil et de services	Ressource multifonctionnelle
Acteur·rice de proximité	Acteur·rice d'insertion et de réseau
Support d'activités	Accélérateur de parcours

Les organismes de formation ont une vision fonctionnelle, intégrative et systémique. Ils attribuent aux tiers-lieux des rôles qu'ils jugent utiles pour combler leurs propres limites, enrichir les parcours et sécuriser les trajectoires. Ils construisent une vision idéalisée et extensive des tiers-lieux.

Les tiers-lieux ont une vision située, pragmatique, moins finalisée « emploi ». Les tiers-lieux expriment une identité plus sobre et se définissent d'abord par leurs fonctions visibles et immédiates, sous-estiment leur rôle systémique et ne revendiquent pas certaines fonctions attendues. Ils ont une approche plus modeste ou plus ancrée dans le réel opérationnel.

Ce que montrent les écarts entre les attentes des organismes de formation sont globalement supérieures à ce que les tiers-lieux déclarent offrir.

Cela peut créer :

- un triple risque de malentendu avec des collaborations qui reposent sur des implicites, de surcharge avec des tiers-lieux qui sont sollicités au-delà de leur capacité ou de leur projet, de frustration avec des attentes non satisfaites pour les organismes de formation ou un sentiment d'instrumentalisation pour les tiers-lieux.
- mais aussi une opportunité forte car les tiers-lieux font déjà ce que les organismes de formation recherchent mais sans toujours le formaliser ni le revendiquer. Les tiers-lieux sont sur-valorisés dans les attentes mais sous-déclarés dans leur propre positionnement.

L'enjeu est donc double, mieux expliciter et structurer la valeur réelle des tiers-lieux, aligner les attentes avec leurs capacités et leur projet. C'est à cette condition que les tiers-lieux pourront passer d'un rôle de ressource mobilisée à celui de véritable partenaire de co-construction des parcours de formation.

Tableau de synthèse issu d'entretiens qualitatifs avec les organismes de formation

Bénéfices pour les organismes de formation	Bousculement des pratiques	Leviers par organismes de formation	Freins	Perceptions des tiers-lieux
◇ Conciergerie pour besoins/logistique ◇ Mutualisation des moyens ◇ Expérimentation de nouveaux parcours	◇ Penser un modèle économique pérenne ◇ Industrialiser les parcours	◇ Service de conciergerie comme interface ◇ Partenariats élargis	◇ Divergences culturelles organismes de formation et tiers-lieux ◇ Contraintes réglementaires ◇ Manque de visibilité (un seul tiers-lieu)	◇ Interface utile mais parfois réduits à simples lieux
◇ Nouveaux publics éloignés ◇ Ouverture territoriale ◇ Innovation pédagogique	◇ Introduisent transversalité et approche participative ◇ Clarifier rôles et attentes	◇ Définir rôles dès le départ ◇ Capacité d'accueil/mise en réseau ◇ Coordination renforcée	◇ Difficultés de mobilisation ◇ Cultures professionnelles différentes ◇ Manque de clarté initiale	◇ Innovants, enrichissants, mais nécessitent coordination
◇ Ancrage territorial ◇ Nouveaux contacts (EHPAD, associations) ◇ Climat émotionnel favorable ◇ Engagement durable (Ressourcerie sociétaire)	◇ Repenser rôle des tiers-lieux (accueil > prospection) ◇ Réflexion sur continuité après organismes de formation	◇ Valoriser accueil et convivialité ◇ Définir clairement rôles ◇ Accompagner sur l'administratif	◇ Faible mobilisation des stagiaires ◇ Manque de rigueur administrative ◇ Difficulté à intégrer la formation pro	◇ Facilitateurs locaux, fiables pour accueil mais pas pour le sourcing
◇ Projets concrets avec jeunes ◇ Complémentarité institution x tiers-lieux ◇ Agilité et innovation	◇ Remise en cause du rythme institutionnel ◇ Accent sur relation humaine et plaisir partagé	◇ Projet fédérateur (ex : festival) ◇ Agilité des tiers-lieux ◇ Expérimentation enseignants volontaires	◇ Différences d'échelle et de temporalité ◇ Contraintes réglementaires ◇ Représentations « scolaires » de la formation ◇ Projet perçu comme charge supplémentaire	◇ Agiles, pragmatiques, porteurs d'énergie locale
◇ Ancrage territorial renforcé. ◇ Accès à un lieu fédérateur pour les jeunes. ◇ Expérimentation de pédagogies alternatives. ◇ Visibilité accrue auprès des partenaires et financeurs.	◇ Passage d'un fonctionnement en silo à une communauté pédagogique. ◇ Intégration d'ateliers en tiers-lieu, hors cadre scolaire traditionnel. ◇ Réflexion collective sur la posture d'accompagnateur.	◇ Mise en place de temps collectifs (calendrier, repas partagés). ◇ Motivation partagée pour l'innovation pédagogique. ◇ Dynamique territoriale portée par le tiers-lieu.	◇ Manque de temps pour la coordination. ◇ Financements limités dans le temps. ◇ Difficultés à pérenniser les expérimentations coûteuses.	◇ Les tiers-lieux sont perçus comme des espaces ouverts et fédérateurs, favorisant la remobilisation des jeunes et l'expérimentation pédagogique. Ils incarnent des valeurs sociales, écologiques et culturelles, tout en offrant un cadre alternatif aux modèles scolaires classiques.

En définitive, la relation entre organismes de formation et tiers-lieux apparaît à la fois prometteuse et encore inachevée. Elle repose sur une reconnaissance mutuelle de la valeur ajoutée de chacun : aux premiers, la structuration, la certification et l'ingénierie des parcours ; aux seconds, l'ancrage territorial, la capacité d'innovation et la richesse des dynamiques collectives.

Mais cette relation reste traversée par des décalages : décalage d'attentes, souvent plus élevées côté organismes de formation, et décalage de positionnement, les tiers-lieux se reconnaissant moins dans les fonctions stratégiques qu'on leur attribue. À cela s'ajoutent des tensions entre logiques de normalisation et cultures de l'expérimentation, entre impératifs de rentabilité et valeurs d'accueil inconditionnel.

Pour autant, ces écarts ne constituent pas un frein, mais bien un espace de travail. Ils invitent à sortir d'une logique d'usage ponctuel des tiers-lieux pour aller vers de véritables partenariats, fondés sur une meilleure explicitation des rôles, une reconnaissance réciproque des contraintes et une co-construction des parcours.

C'est à cette condition que la complémentarité pourra pleinement s'exprimer : non plus dans une relation de dépendance ou d'instrumentalisation, mais dans une alliance capable de transformer en profondeur les façons de former, d'accompagner et d'insérer, au plus près des territoires et des personnes.

04. LA COOPÉRATION avec les acteurs de la compétence

LES INGRÉDIENTS
des coopérations observées

L'analyse qui suit est issue des bilans partagés menés avec quatorze binômes constitués de tiers-lieux et d'organismes de formations, revenant sur leurs expériences de coopération.



Qu'est-ce qu'une coopération réussie ?

Une coopération réussie repose d'abord sur un climat de confiance solide, où chacun se sent capable d'écouter, de s'exprimer librement et d'accueillir la critique dans un espace de dialogue constructif.
Elle se nourrit ensuite de la réactivité des acteur·rice·s et de leur capacité à s'adapter aux évolutions, aux imprévus et aux besoins émergents. Le partage des savoirs et des méthodes de travail permet de faire évoluer les pratiques et de « faire bouger les lignes », tout en enrichissant collectivement les compétences. Cette dynamique s'accompagne d'une prise de décisions partagées, comprises et acceptées par tous, favorisant l'engagement et la cohérence des actions. La coopération se concrétise également dans la capacité à trouver des solutions ensemble, de manière créative et efficace. Lorsqu'elle est réussie, elle suscite l'envie de poursuivre, d'envisager de nouvelles collaborations et d'inscrire les actions dans la durée. Enfin, elle se traduit par la satisfaction des apprenant·e·s et des partenaires, portée par le sentiment que ce qui est accompli a du sens et produit un impact positif.

Illustration de Sophie Baux réalisée lors des journées autour de la coopération entre tiers-lieux et organismes de formation

LA DIMENSION RELATIONNELLE

L'analyse croisée des différents binômes fait émerger un constat central : la coopération entre tiers-lieux et organismes de formation repose avant tout sur une disponibilité et une qualité relationnelle qui, selon les acteur·rice·s eux-mêmes, « ne se trouve pas partout ». Cette disponibilité, particulièrement investie en phase de démarrage, constitue un socle indispensable pour construire une relation de confiance. Les partenaires se rejoignent autour de valeurs communes, d'une authenticité et d'une volonté partagée d'avancer ensemble, ce qui leur permet de gagner un temps précieux et de faire de l'incertitude un moteur plutôt qu'un frein. La coopération est d'ailleurs vécue comme un module d'apprentissage en soi, où le cadre posé initialement conditionne la suite des échanges.

Concrètement, cette dynamique provient de plusieurs facteurs. Les apprenant·e·s sont intégré·e·s comme un deuxième cercle du consortium, contribuant activement au projet. Les célébrations collectives jouent un rôle clé en créant des temps de mise en lien informels mais structurants. Plusieurs binômes soulignent l'importance d'une fluidité dans l'action, permise par des rôles clairement définis et des outils de suivi co-construits, garantissant une répartition claire des responsabilités. La proximité géographique est également citée comme un facteur facilitant le lien, même si elle a parfois dû être adaptée en cours de route.

Cependant, la relation n'est pas exempte de fragilités. Le turn-over au sein des organismes de formation ou des tiers-lieux impose de recréer les conditions d'une compréhension humaine à chaque départ, ce qui exige de croire en la relation dans la durée y compris quand les personnes fondatrices / à l'origine du projet sont parties. Certains binômes ont connu des « mariages forcés » imposés par les appels à projets, mais qui, contre toute attente, ne se sont pas faits « dans la douleur ». À l'inverse, des rigidités institutionnelles ou des différences de compréhension du projet (projet écrit en chambre) selon les personnes au sein d'une même structure peuvent freiner la coopération. Enfin, la communication interne au sein de chaque structure reste un point d'attention : plusieurs binômes reconnaissent qu'elle est parfois insuffisante, ce qui peut fragiliser la confiance externe.

Malgré ces difficultés, la coopération se caractérise par un fort volontarisme, une ouverture d'esprit et une conscience des contraintes de l'autre. Les partenaires insistent sur la fiabilité et la capacité à tenir ses engagements. La complémentarité des rôles est clairement identifiée : le tiers-lieu et l'organisme de formation s'accordent sur l'objectif commun d'accompagner vers l'autonomie et de renforcer le pouvoir d'agir des apprenant·e·s. Des ponts post-formation sont d'ailleurs envisagés, ouvrant un champ des possibles qui dépasse le cadre initial du projet. Ainsi, au-delà des outils et des méthodes, c'est bien la qualité humaine de la rencontre et la disponibilité réciproque qui constituent le moteur le plus puissant de ces coopérations.



LES CHAMPS CULTURELS

L'analyse des binômes révèle des différences culturelles marquées entre les univers des tiers-lieux et ceux des organismes de formation, différences qui constituent à la fois une richesse et une source de tensions. D'un côté, les organismes de formation évoluent dans un cadre structuré, avec des rythmes annuels (calendriers scolaires, sessions de formation), des obligations réglementaires (certification Qualiopi, financements au projet) et des hiérarchies parfois lourdes qui freinent l'initiative, comme le soulignent certains binômes. Certains CFA illustrent cette lourdeur institutionnelle : régionalisée, qui ne peut prendre de décision sans se référer à son siège, générant une inertie qui contraste avec l'agilité des tiers-lieux. De l'autre côté, les tiers-lieux fonctionnent sur un mode plus horizontal, avec une réactivité et une capacité d'adaptation rapides, mais souffrent parfois d'un manque de cadre et d'une tendance à s'en affranchir…

Ces écarts culturels se manifestent dans plusieurs dimensions. D'abord, les rythmes de travail divergent fortement : certains fonctionnent sur un rythme annuel quand leurs partenaires travaillent au trimestre, ce qui exige une anticipation permanente. Ensuite, les modèles socio-économiques se distinguent : les organismes de formation vivent souvent de financements récurrents tandis que les tiers-lieux dépendent de financements sur projet, plus précaires et moins structurants pour l'économie des lieux. Enfin, les langages et les références diffèrent : certains binômes bénéficient d'une convergence lexicale car les deux structures sont des organismes de formation, mais d'autres partent d'univers « très différents à tous les niveaux », avec un manque de méthodologie et de vocabulaire communs.

Pourtant, ces différences ne sont pas insurmontables. Plusieurs binômes témoignent d'une convergence culturelle progressive, rendue possible par la recherche d'utilité qui crée un cadre commun, par le « faire ensemble » qui permet de développer des ponts concrets, ou encore par la complémentarité des apports : l'organisme de formation apporte techniques, outils et moyens, tandis que le tiers-lieu offre une place alternative dans le parcours du stagiaire, loin du monde scolaire traditionnel. Les binômes SIAE et tiers-lieux montrent même qu'une convergence lexicale et culturelle fluide est possible lorsque les partenaires reconnaissent et valorisent leurs différences. En définitive, la clé d'une coopération réussie réside dans la capacité à apprendre le langage de l'autre, à accepter les non-dits et les codes implicites, et à composer avec des rythmes et des cultures organisationnelles qui, bien que différents, peuvent s'enrichir mutuellement.



LES LÉGENDES ET LES RÉCITS

L'analyse des récits de coopération fait émerger une tension narrative entre des débuts souvent marqués par des freins culturels et des préjugés réciproques, et des dénouements inattendus qui transforment profondément les acteur·rice·s. Un binôme incarne particulièrement cette dynamique : au départ, les formateurs ne manifestaient aucun intérêt pour le tiers-lieu, faisant preuve de « freins au changement ». Pourtant, après avoir accueilli une centaine de jeunes sur quatre mois, ils ont « pris une claque » en passant par le tiers-lieu, se retrouvant eux-mêmes en situation apprenante. Comme le résume un témoignage : « Même les formateurs avec les apprenants, ils sont dans un autre cadre pour leur parler et créer de l'échange différent avec eux ». Ce récit de conversion est d'autant plus fort que le contexte interne de l'organisme de formation était complexe (départs, démissions, salaires bas), et que le secteur du bâtiment à transformer dans les pratiques reste marqué par une culture traditionnelle et une indisponibilité des professionnels. La difficulté à évaluer le changement effectif dans les pratiques professionnelles demeure, mais la crédibilité du tiers-lieu est désormais acquise.

D'autres binômes témoignent de surprises positives et de réécritures du récit initial. Pour les SIAE et les tiers-lieux, le projet a nécessité « plusieurs réadaptations et explications pour aller dans l'opérationnalité », mais le récit s'est finalement « écrit ensemble », créant « l'envie de continuer » alors qu'aucune idée précise n'existait au départ. La découverte d'un « cadre, d'un espace inattendu qui favorise l'apprentissage » a transformé l'appréhension initiale en désir d'explorer de nouveaux outils, comme le numérique. Le binôme SIAE et tiers-lieu évoque une « surprise positive » sur la méthodologie d'intelligence collective et les savoir-faire techniques et technologiques. D'autres racontent une coopération qui a « amplifié le projet en terme d'ambition », sans fausses promesses, avec un réalisme assumé sur la capacité à embarquer les équipes.

Cependant, tous les récits des couples organismes de formation et tiers-lieux ne sont pas linéaires. Plusieurs binômes pointent des décalages de perception et des incompréhensions mutuelles. Ils évoquent un « décalage de perceptions dans les rôles attribués », notamment avec les autres partenaires et ont connu un « écart et changement de prestataire pour la recherche-action », source d'incompréhension. Surtout, ils mettent en lumière un écart existentiel : « ça va être simple de coopérer » pensaient-ils, mais l'intention doit se coupler à la volonté. La question qui reste en suspens est emblématique : « Un tiers-lieu, c'est super génial mais après ? », révélant l'inquiétude sur la pérennité de ces coopérations une fois le projet initial terminé. Ainsi, ces récits dessinent une mythologie de la coopération où la rencontre humaine, la capacité à se laisser surprendre et l'acceptation de l'incertitude sont les véritables moteurs de transformation, mais où la fragilité institutionnelle (limites structurelles, organisationnelles, juridiques, économiques…) et les différences culturelles rappellent que le chemin est semé d'embûches et que la suite reste à écrire.



Illustration de Sophie Baux réalisée lors des journées autour de la coopération entre tiers-lieux et organismes de formation



L'OPÉRATIONNALITÉ

L'opérationnalité des actions de formation repose sur une répartition des rôles qui, lorsqu'elle est clairement définie, permet une complémentarité efficace entre tiers-lieux et organismes de formation. Le binôme BatiPro / Usine Végétale incarne parfaitement cette synergie : l'organisme de formation apporte un appui institutionnel, un support pour le modèle économique, une ingénierie pédagogique ainsi qu'un transfert de savoir et d'expertise sur le plateau technique, tandis que le tiers-lieu met à disposition son plateau technique, ses compétences, son réseau de financeurs et sa proximité territoriale, en phase avec la logique d'implantation de l'organisme de formation. De même, le binôme IFAID / La Fontaine organise une répartition fonctionnelle claire : La Fontaine assure la coordination, le pilotage opérationnel, la communication et l'accueil, tandis que l'IFAID endosse le rôle de référent pédagogique et de production pédagogique, la Mission locale venant compléter le dispositif comme référent bénéficiaire (sourcing et suivi) et référent financier.

Cependant, cette opérationnalité se heurte à des freins structurels et financiers qui fragilisent la coopération. Le cas d'un autre tiers-lieu est emblématique : c'est lui qui « donne le rythme », mais il se trouve freiné financièrement car les deux autres partenaires du projet n'ont pas réalisé les investissements prévus ni obtenu leurs cofinancements, ce qui bloque le versement du solde de l'aide. Plus fondamentalement, ils « ne sont pas tous venus chercher la même chose et n'ont pas les mêmes assises économiques, donc ils n'ont pas tous les mêmes priorités ». Dans ce contexte, « la coopération passe au dernier plan car les structures sont en danger », chacun restant « dans son pré carré ». Ce constat souligne que l'opérationnalité ne peut être décrétée : elle dépend de la solidité économique de chaque partenaire et de leur capacité à aligner leurs priorités communes au-delà des urgences individuelles.

Par ailleurs, la mobilisation des publics constitue un autre défi majeur. Le binôme Culture et Santé / La Ressourcerie insiste sur le fait que « l'accueil est primordial et doit permettre d'installer la formation dans les lieux », mais rencontre « des difficultés importantes de prospection et de mobilisation des aidants ». Ce constat rejoint celui de La Matière, qui peine à toucher le public professionnel au-delà des apprenant·e·s directs. Ainsi, l'opérationnalité des actions de formation dépend autant de la qualité de l'ingénierie pédagogique et de la répartition des rôles que de la capacité à sécuriser les financements et à mobiliser durablement les publics – deux conditions qui, si elles ne sont pas réunies, transforment la coopération en un exercice fragile où chacun tente de préserver ses propres équilibres.

FICHE OUTIL

Outil de dialogue créé pour les journées coopération entre tiers-lieux et organismes de formation.
Création graphique Sophie Baux

La roue de la coopération

Quatre registres interopérables ont été questionnés lors de journées dédiées à la coopération permettant à la fois de porter un regard nouveau sur leurs travaux communs et aussi de faire des bilans intermédiaires en cours de chemin. L'idée étant d'apprendre ensemble à se parler.

La relation

Sommes-nous réellement disponibles les uns pour les autres, au-delà des contraintes de temps ?

Rencontrons-nous des difficultés à nous rendre accessibles ? Si oui, lesquelles ?

Quelle qualité d'écoute mettons-nous en œuvre dans nos échanges ?

Prenons-nous le temps de comprendre les points de vue de chacun ?

Nous sentons-nous en confiance pour exprimer nos doutes, désaccords ou difficultés ?

Y a-t-il des non-dits ou des incompréhensions qui freinent la relation ?

Le cadre actuel favorise-t-il des échanges riches et authentiques ?



La relation
(disponibilité, accessibilité, compréhension humaine...)

Le champ culturel

Observons-nous des différences de rythme de travail entre nos structures ? Comment impactent-elles la collaboration ?

Les cadres de travail (règles, procédures, niveaux de formalisation) sont-ils alignés ou divergents ?

Utilisons-nous les mêmes termes pour parler des mêmes réalités ?

Existe-t-il des malentendus liés au vocabulaire ou au jargon propre à chaque secteur ?

Certaines pratiques ou habitudes culturelles créent-elles des incompréhensions ou des freins ?

Comment percevons-nous les différences de posture professionnelle entre nos secteurs ?

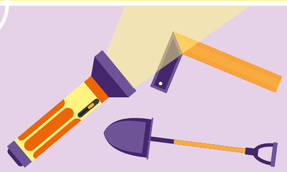
Ces écarts sont-ils explicités, reconnus et discutés collectivement ?



Le champ culturel
de vos secteurs d'activités (rythme, cadre, termes, langage...)



Les légendes et récits
(les écarts entre la genèse et l'atterrissage, verbatim...)



L'opérationnalité
mise en œuvre de l'action / projet (organisation, répartition...)

Quels étaient les objectifs et intentions au moment de la genèse du projet ?

En quoi le résultat final (l'atterrissage) diffère-t-il de ces intentions initiales ?

Quels écarts sont assumés, et lesquels sont passés sous silence ?

Quels verbatims reviennent souvent pour décrire le projet (réussite, difficultés, tournants) ?

Quels écarts perçoit-on entre le vécu des acteur·rice·s et le récit officiel ?

Qu'est-ce que ces récits révèlent des représentations, des tensions ou des enjeux du projet ?

Les légendes et récits

Quelle est la place de chacun dans la chaîne de valeurs « formation » ?

Les rôles et responsabilités de chacun sont-ils clairement définis et compris ?

Existe-t-il des zones de flou, de chevauchement ou au contraire des « angles morts » dans la répartition des tâches ?

La répartition des rôles est-elle équilibrée et adaptée aux compétences de chacun ?

Certains acteur·rice·s sont-ils sur-sollicités ou, au contraire, sous-mobilisés ?

Comment s'organise la coordination entre les acteur·rice·s (réunions, outils, référents...) ?

Comment les nouveaux acteur·rice·s sont-ils intégrés dans l'organisation ?

La place de chacun peut-elle évoluer en fonction des besoins du projet ?

Les modes d'organisation actuels facilitent-ils ou freinent-ils la coopération ?

L'opérationnalité



05. REGARDS ET IMPACTS sur les bénéficiaires

RÉCITS
des premier·e·s concerné·e·s

Dans le cadre de la Recherche-Action Participative, une place centrale a été accordée à la parole des apprenant·e·s afin de mieux comprendre leurs attentes, leurs besoins et les transformations vécues au fil de leurs parcours. Quatre parcours différents ont ainsi été mobilisés pour donner à voir la diversité des expériences et des trajectoires d'émancipation. Cette démarche a permis de mettre en lumière la manière dont les dispositifs proposés constituent de véritables leviers de rebond personnel, social et professionnel.

Les apprenant·e·s ont pu exprimer ce que ces parcours avaient changé dans leur rapport à eux-mêmes, aux autres et à leur avenir. La dynamique collective, l'expérimentation et la valorisation des savoirs de chacun ont été identifiées comme des facteurs essentiels de remobilisation. Afin de rendre visibles ces récits et ces aspirations, plusieurs productions participatives et artistiques ont été réalisées. Les stagiaires du parcours ESS'entiel, mené dans le Lot-et-Garonne par l'IFAID / La Fontaine et la Mission Locale, ont conçu collectivement une « carte de l'émancipation ». Cette création a permis de représenter de manière sensible et symbolique le parcours des participant·e·s. Elle illustre également leurs aspirations et leur capacité à se projeter dans de nouvelles perspectives si les conditions sont mises en place par les créateurs de parcours.

En parallèle, trois parcours sous forme de planche de bandes dessinées ont été élaborées par Adrien Bonnamy à partir des témoignages et des expériences de Frédérique, participante du parcours Feston, d'Abdelkarim, engagé dans le parcours Artisans Réversibles, et de Hugo, issu du parcours Les Recyculteurs. Ces récits singuliers montrent comment les parcours ont favorisé la reprise de confiance, l'acquisition de compétences et le développement du pouvoir d'agir. Ils témoignent aussi de l'importance des approches coopératives et créatives dans les processus d'insertion et de transition. À travers ces productions, la Recherche-Action Participative donne à entendre des voix souvent peu visibles et reconnaît pleinement l'expertise d'usage des apprenant·e·s. Les matériaux recueillis permettent ainsi de mieux comprendre les effets des parcours sur les dynamiques d'émancipation individuelle et collective.

EXPÉRIENCES
vécues et rapportées par Adrien Bonnamy







APPRENDRE EN TIERS-LIEU : rêve ou réalité ?

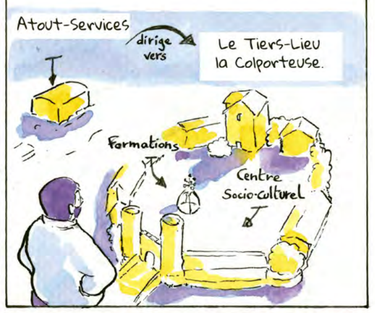
Le parcours de Hugo raconté par Nathalie, directrice de la Colporteuse, structure accompagnate de son cheminement professionnel.

Région Nouvelle-Aquitaine — INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES — PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Hugo a 32 ans et cherche sa voie professionnelle.



Le service public de l'emploi oriente Hugo vers Atout-Services. Son entrée dans cette structure est le point de départ.



Avec Atout-service, Hugo réalise différentes missions d'aide à la personne. Il est également accompagné dans le développement de son projet professionnel.



Hugo intègre la formation Recyculture, sur les conseils d'Atout Service. Elle sensibilise aux transitions et accueille 8 stagiaires au sein de la Colporteuse.



Hugo bénéficie d'un accueil personnalisé par le coordinateur pédagogique qui veille à son intégration. Il bénéficiera également d'un accompagnement professionnel.



Durant la formation, il monte en compétence en soudure et contribue à différents projets concrets, dont l'un d'eux commandé par une collectivité locale.



Il partage de nombreux moments de convivialité au sein de la Colporteuse, développe son réseau, et contribue activement à la vie du groupe de stagiaires.



Lors d'un événement public, Hugo indiquera même «avant je n'avais pas d'amis, maintenant j'en ai 7 ». Mots qui marqueront la directrice du Tiers-Lieu.



Il assiste a l'inauguration de l'abribus réalisé durant la formation. De nombreuses structures sont présentes.



Sorti de formation, Hugo retourne à Atout Service qui constate sa transformation.



Aujourd'hui, Hugo continue de venir au sein de la Colporteuse sur des temps fédérateurs et contribue à la vie du lieu.



Planche bande dessinée réalisée par Adrien Bonnamy - 2026

APPRENDRE EN TIERS-LIEU : rêve ou réalité ?

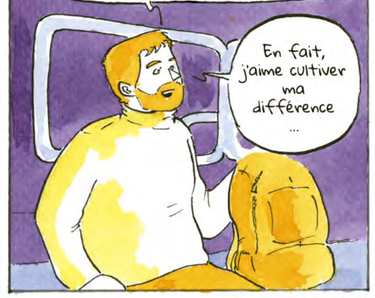
Hugo raconte son parcours de formation à la Colporteuse.

Région Nouvelle-Aquitaine — INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES — PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Je m'appelle Hugo, j'ai 32 ans. Si je devais me décrire je dirais que j'ai toujours le sourire. Je suis patient et curieux de nature.



J'aime la Colporteuse parce-que... je pense que je me suis plus révélé dans des lieux insolites. Ne pas suivre une ligne toute tracée, je préfère.



À la base, je voulais trouver ma voie. Je travaillais à Atout-Services, une association qui me proposait des missions de service à la personne. En plus de ça, j'étais accompagné dans mon projet professionnel.



C'est Atout-Services qui m'a envoyé vers la Colporteuse, pour la formation Recyculture. J'y suis passé un mois avant pour visiter. En arrivant, je me suis arrêté devant une de leur construction.



La formation était très riche, intéressante. J'ai découvert de nouvelles manières de recycler. J'ai appris la soudure, la découpe du bois. J'ai participé de plein de manières.



Dans le groupe, on avait chacun nos caractères ! Là je pense à Emy et à son rire communicatif, ou à Corentin qui se baladait en chapka pour jouer un personnage.



On a fabriqué un arbre à idées, notamment avec ce que j'avais ramené de chez mon oncle. Et puis il y a l'abribus commandé par une commune voisine.
Bon, là, ça a pas été de tout repos !



Et puis, avec la Colporteuse, je sentais qu'on pouvait porter des projets, investir le lieu.



Une fois par semaine, aussi, on nous aidait pour notre projet pro. Je me rappelle d'un jour où j'ai répondu à tout un questionnaire...



Depuis que la formation est terminée, je suis toujours en contact avec la Colporteuse et participe à certains de leurs événements.



Après Recyculture, je suis retourné à Atout-Services et j'ai décidé de m'inscrire au BAFA. Là, je viens juste de terminer le stage pratique !



Planche bande dessinée réalisée par Adrien Bonnamy - 2026

APPRENDRE EN TIERS-LIEU : rêve ou réalité ?

Abdel raconte son parcours de formation à la Matière.

Région Nouvelle-Aquitaine — INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES — PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Bonjour, je m'appelle Abdel, j'ai 48 ans. Ma philosophie de vie, c'est «rencontrer les gens»... J'ai été barman pendant 10 ans avant de me reconvertir.

Depuis 20 ans, je suis aide-soignant à l'hôpital de La Rochelle.

En 2020, le Covid a été vraiment perturbant pour beaucoup de soignant. On a beaucoup donné, vraiment beaucoup !

Avec le temps, après tout ça, je me suis dit « Abdel, il faut que tu prennes l'air ».

... L'idée c'était prendre un congé de formation... J'ai envie d'aller vers du technique au sein même de l'hôpital. Après 20 ans passés là-bas, tu peux pas quitter un lieu comme ça. Et puis j'ai déjà quelques projets à mon actif.

En fait, j'ai fait deux CAP au total : Un Froid en 2024-2025, et cette année (2025-2026), Electricité. Pour chacun, il y a un passage par La Matière, et leur formation «Artisans Réversibles».

Je connaissais pas La Matière mais j'ai trouvé l'espace génial. Tous les sens sont sollicités. Et puis c'est accueillant. On se sent comme à la maison !

Ce qui était bien avec la formation, c'est qu'ils donnent pas mal de chiffres. Le BTP, ça reste un secteur classé gros pollueur. C'est assez frappant !

22 MILLIONS DE TONNES

* Chiffres ADEME

Ils nous ont montré, aussi, leurs méthodes appliquées à un commerce de la Rochelle. Ils ont tout réaménagé avec les matériaux sur place ou avec du réemploi.

C'est le genre de choses dont on a la culture à l'hôpital : réduire les déchets, le réemploi. Que ce soit des boîtes, des outils ,des étagères. Parfois, on fait des listings pour chaque étage, des gros tris pour tout redispatcher.

Mais c'est vrai que dans mon expérience de stagiaire en élec', les fonctionnements sont différents. Quand je parlais de récup', de pratiques nouvelles, ça donnait ça :

C'est trop cher !

On aura pas le temps !

Je pense que ça serait bien que les patrons passent par La Matière, voir ce qu'ils font.

En tout cas, je retourne à l'hôpital dans quelques mois. Je vais prendre rendez-vous avec ma direction, pour les postes qu'il peut y avoir à l'hôpital.

Quant à La Matière, je n'y suis pas encore revenu. Mais j'en fais beaucoup la promotion.

Parce-qu'on a la même dimension d'universalité. Ce qui nous rapproche tous, c'est la bienfaisance, prendre soin de notre patrimoine, et de notre Terre.

A. BONNAMY - 2026

Planche bande dessinée réalisée par Adrien Bonnamy - 2026

APPRENDRE EN TIERS-LIEU : rêve ou réalité ?

Pierre raconte la formation Artisans Réversibles, et nous présente Abdel.

Région Nouvelle-Aquitaine — INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES — PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Pierre est chargé de développement des formations au sein de La Matière.

Travaille sur l'artisanat responsable depuis 11 ans.

Conscient des réglementations qui obligent les entreprises à changer.

Envie de transmettre.

Dans le tiers-lieu La Matière, une formation a réuni :

Florine de KPA Cités

Annete de la CMA Formation Lagord

Pierre

Jeunes en décrochage.

A la fin de cette formation, Pierre et Annette sont enthousiastes et se demandent comment aller plus loin.

LA MATIERE

Ils imaginent une formation de deux jours, «Artisans réversibles», destinée aux apprentis en CAP, dans l'alimentaire et le bâtiment. Elle se déroule sur cinq terrains :

CMA de Formation

CAP Alim. hôtellerie

CAP Bâtiment

Jardin de l'Auboreçay

La Matière

La première formation accueille 15 apprentis de 8 CAP différents. Abdel, initialement urgentiste, est en reconversion Electricité.

LA MAT

Une première partie de la formation consiste à imaginer comment savoir démonter le bâtiment de la Matière. Ils projettent la réutilisation des matériaux, et apprennent à faire de la déconstruction sélective.

Les apprentis participent également à un jeu de plateau et une mise en situation pratique autour de la menuiserie.

Plus tard, Abdel, qui a décidé d'adhérer à La Matière, partage sa difficulté à mettre en pratique ses apprentissages.

Je suis jeune dans le métier. L'entreprise ne me fait pas encore confiance et manque de temps pour intégrer de nouvelles pratiques.

«Si elles ne sont pas prêtes... Comment lever les freins ? » Pierre et Annette se mettent en lien avec les entreprises.

Ils ont de nombreuses idées :

Valoriser les jeunes...

LE MATIÈRE

Et accompagner les entreprises au changement.

avec des podcasts

au théâtre

Mais reste à trouver un lien entre entreprises et apprentis porteurs de nouvelles pratiques

Pour valoriser ce pont entre entreprises et jeunes, Pierre a l'idée du trophée du meilleur binôme Apprenti - Maître d'apprentissage.

A. BONNAMY - 2026

Planche bande dessinée réalisée par Adrien Bonnamy - 2026

APPRENDRE EN TIERS-LIEU : rêve ou réalité ?

Frédérique raconte son parcours de formation au sein du KITHUb, à Mugron.

Région Nouvelle-Aquitaine — INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES — PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Je m'appelle Frédérique, j'ai la cinquantaine. Professionnellement, j'ai un profil un peu psychopathe. J'ai fait beaucoup de choses. J'ai toujours travaillé par contre, dans plusieurs domaines. Je suis vaillante, j'ai envie d'apprendre des choses différentes.

A 48 ans, j'ai déménagé à Dax pour plusieurs raisons. Alors que j'avais un réseau là où j'habitais avant, je ne connaissais personne en arrivant ici. J'ai refait mon premier métier, aide-soignante.

Cherche aide-soignante(e)
CV.
Vers expériences au sein de la structure :
Accompagner les patients adultes

Il s'avère que les conditions de travail s'étaient drôlement dégradées.

Donc je me suis dit, allez, tu te refais, tu fais autre chose. Et c'est là que je suis tombée par hasard sur Gilles et Sylvie, à un forum de l'emploi France Travail.

Le KL'H — AFEPT

Leur proposition de formation couture m'a donné des frissons, je fonctionne comme ça.

Comme j'ai toujours travaillé, je connais pas les trucs d'aides et tout. Alors j'ai signé rapidement. Je me disais :

des patrons participent à ça parce qu'ils manquent de personnel et puis c'est rémunéré...

En fait, oui, c'est rémunéré, mais 700 euros. Je pensais pas. Mais j'y étais, c'était fait. Et puis j'avais envie d'apprendre...

Sur l'aspect soutien, sur les questions financières, le KITHUb a vraiment aidé. Ils ont été actifs et supers là-dessus.

On te loue une voiture. Si tu veux on peut aussi te passer le contact d'une assistante sociale.

On avait des jours de stage, des points hebdos, et des jours en formation, avec Yola. Avec elle, c'est une super rencontre, comme avec pleins d'autres d'ailleurs.

Au niveau perso, aujourd'hui, je peux faire pleins de choses niveau couture.

Mais, faut être honnête, dès le premier stage, quand j'ai vu ce que faisaient les couturières de l'entreprise, ce qu'on devait être capable de faire un jour, ça m'a marqué...

Mais on part de zéro nous, ça va être compliqué.

Il y a même des couturières qui ont dix ans de boîte et qui ne font pas certains modèles.

Alors, bon ! J'ai quand même été prise à Navailles après la formation. Mais c'était juste pour un CDD d'un mois. Ils embauchent plus vraiment, expérience ou pas. Ils préfèrent fonctionner différement.

Ils m'ont proposé d'être free-lance.

A moi aussi

Après ça, j'ai postulé partout où je pouvais dans le secteur. Mais je n'ai rien obtenu, sinon les mêmes réponses...

Manque d'expérience.
Freelance.
Pas d'embauche.

Je reçois toujours des messages du KITHUb. Ils suivent comment ça avance pour moi. Je vois toujours des filles de la formation aussi.

Mais niveau professionnel, c'est retour à la case départ.

A. Bonnamy 2026

APPRENDRE EN TIERS-LIEU : rêve ou réalité ?

Le parcours de Frédérique, racontée par Gilles, co-fondateur du KITHUB, à Mugron.

Région Nouvelle-Aquitaine — INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES — PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Mugron, est située dans les Landes, plus spécifiquement sur le territoire de Chalosse. Le KITHUB, dans ses démarches, développe un réseau sur l'ensemble de cette zone géographique.

LANDES

Le KITHUb est un tiers-lieu, en milieu rural, qui propose notamment une conciergerie de formation. Il s'agit d'un espace où l'on déploie des formations qui prennent en compte les besoins des entreprises d'un territoire, ainsi que ceux des apprenants potentiels. La conciergerie élabore notamment une Formation En Situation de Travail (FEST), pour les métiers de la couture.

Gilles est un des fondateurs

Cette formation implique plusieurs personnes :

Nancy qui va coordonner les entreprises.

Sylvie (et Nathalie) de l'AFEPT qui analysent les situations de travail et créent le référentiel de formation.

Yola qui se forme à l'AFEST et forme les futures couturières avec les tutrices de chaque entreprise.

Les apprenants — Les entreprises

Dax

Ici, au forum des métiers, je présente la conciergerie et nos propositions de formations.

Mugron

Je réalise un entretien préalable.

Dans cette ville, à 18 km de Mugron, je prends notament contact avec les entreprises de GASMAU qui travaillent dans l'ameublement.

Hagetmau

Aire s/ l'Adour

C'est au Forum de Dax que Sylvie rencontre Frédérique, la cinquantaine, qui pense à une reconversion.

Beaucoup d'humour
Atypique
Ancienne aide-soignante.
Entrepreneuse foodtruck.
Sait ce qu'elle veut et s'en donne les moyens.

Après un entretien avec Gilles, et l'acceptation de sa candidature, elle participe à une rencontre. Celle-ci réunit les formatrices, les entreprises et les apprenantes. Tout le monde apprend et co-construit la formation.

En plus de différentes expériences dans les entreprises concernées, de la formation en elle-même, et des séances d'analyses réflexives, Frédérique apprend en cousant des projets.

Malheureusement, au cours de la formation, du fait de la distance avec Hagetmau, elle rencontre des difficultés.

C'est difficile de mettre de l'essence dans la voiture.

Attends, j'appelle le garage solidaire, on va trouver une solution.

Grâce à l'aide de la Conciergerie qui loue une voiture au Garage solidaire, Frédérique peut continuer et obtient finalement son diplôme.

Elle est même embauchée directement par Navailles, au sortir de sa formation.

Planche bande dessinée réalisée par Adrien Bonnamy - 2026

FICHE OUTIL

Caractérisation des formations proposées

Positionnez le curseur en fonction des caractéristiques de votre formation.

Caractéristique « formation »

Points de ressemblances =	< Comment est-ce que je me positionne ? >	Points de différences ≠
Parcours unique		Plusieurs formations
Court		Long
Insertion sociale *(lien, confiance en soi, ouverture, découverte...)*		Insertion professionnelle *(employabilité)*
Certifiant *(individuel, sanction évaluation)*		Production collective de livrables *(réalisation, fin de parcours, célébration, évaluation, valorisation)*
Promo / Cohorte / unique		Diffus / sur mesure / entrée permanente
Culturel		Artisanal





Caractéristique « publics »

Points de ressemblances =	< Comment est-ce que je me positionne ? >	Points de différences ≠
Capacité à mobiliser les publics *(référent bénéficiaires, publics captifs, réseaux prescripteurs et d'acteur·rice·s...)*		Difficultés de communication *(sourcing, commercialisation, visibilité...)*
Publics spécifiques *(jeunes, aidants, artisans...)*		Tout public
Savoir être *(posture, émotions...)*		Savoir faire *(geste, technicité...)*
Pédagogie plurielle		Pédagogie unique
Sur-mesure *(cousu main, adaptation)*		Généraliste *(répliquer, formater...)*
Exclusif / cible restreinte / public		Élargi / mixte
Orientation Jeune		Evolution professionnelle / Adulte
Devenir acteur·rice		Avoir une certification
Hyper rural / un lieu		Urbain / dynamique de lieux

Caractéristique « cadre »

Points de ressemblances =	< Comment est-ce que je me positionne ? >	Points de différences ≠
Expérimentation libre *(pas nécessairement de la formation professionnelle, financements privés)*		Cadre formatif *(OF, financement public)*
Tiers-lieu *(lieu unique, sortir du cadre, plateau technique spécifique)*		Multi-sites *(itinérance pas que tiers-lieu, plusieurs sites pour une même formation)*
Professionnel·le·s		Formateur·rice·s *(coeur de métier)*
Formateur·rice·s prestataires		Mixité de statuts
Précédent		Nouveauté
Acteur·rice·s culturels		Organisme de formation
Célébration		Infrastructure



ILLUSTRATIONS
des impacts des actions en tiers-lieux

La Smalah (40)
Résultats obtenus et éléments de réussite

SUR 8 SESSIONS de Bivouac

(remobilisation et acc. vers l'emploi)

- 74 participant·e·s
- 90% habitant·e·s en ZRR
- 50% de niveau inférieur au Bac ou sans diplôme
- 100% inscrit.es à France Travail ou Mission locale à l'issue du séjour
- 1 abandon
- 95% de recommandation positive sur le dispositif

SUR 3 SESSIONS Numérique et artisanat

(formations professionnalisantes)

- 35 participant·e·s
- 20% d'abandon
- 95% d'obtention de Titre Professionnel (ou CQP)
- 40% de reprise d'emploi
- 40% de reprise de formation
- 95% de recommandation positif sur la formation

« C'est quelque chose que je pourrais recommander à ma petite soeur »

« Je me suis senti accepté »

« Mon comportement a vraiment changé, je sais où je vais maintenant »

« J'ai trouvé des nouvelles idées pour travailler avec mes passions »

Réussites sur la leuée des freins

- → Organisation de rencontres informelles entre PPE et bénéficiaires
- → Suivi individuel et formations progressives
- → Location de logements collectifs le temps du séjour
- → Organisation du covoiturage, mise à dispo de vélos électriques
- → Restauration sur place et prise en charge
- → Apprentissages par la pratique
- → Immersions professionnelles
- → Sorties de chantier et valorisations publiques

Le Sens du fil (79)
Résultats obtenus et éléments de réussite

SUR LES SESSIONS « LE FIL D'ARIANE : SE REMOBILISER AU TIERS-LIEU »

organisée par le tiers-lieu, Indigo Formation et la mission locale

- 17 participant·e·s dont 5 personnes bénéficiant du RSA, 3 Invisibles (« sortis des radars »), 5 jeunes orienté·e·s par la Mission Locale et entrés en CEJ, 4 demandeur·euse·s d'emploi sans ARE
- Profil socio-économique des stagiaires accueilli·e·s : 5 stagiaires mères de famille, 9 stagiaires habitant·e chez leurs parents, 13 stagiaires en situation d'isolement social, 7 stagiaires en situation de précarité économique, 1 stagiaire bénéficiaire AAH, 4 stagiaires ayant une RQTH, 9 stagiaires sont sans permis de conduire ou véhicule
- 90% des répondants sont satisfaits du programme de remobilisation

SUITE DE PARCOURS À 6 MOIS

- Session 1 : 30% en formation / projet de formation dans l'année, 30% en emploi
- Session 2 : 75% en poursuite emploi direct avec offre

Réussites sur la leuée des freins

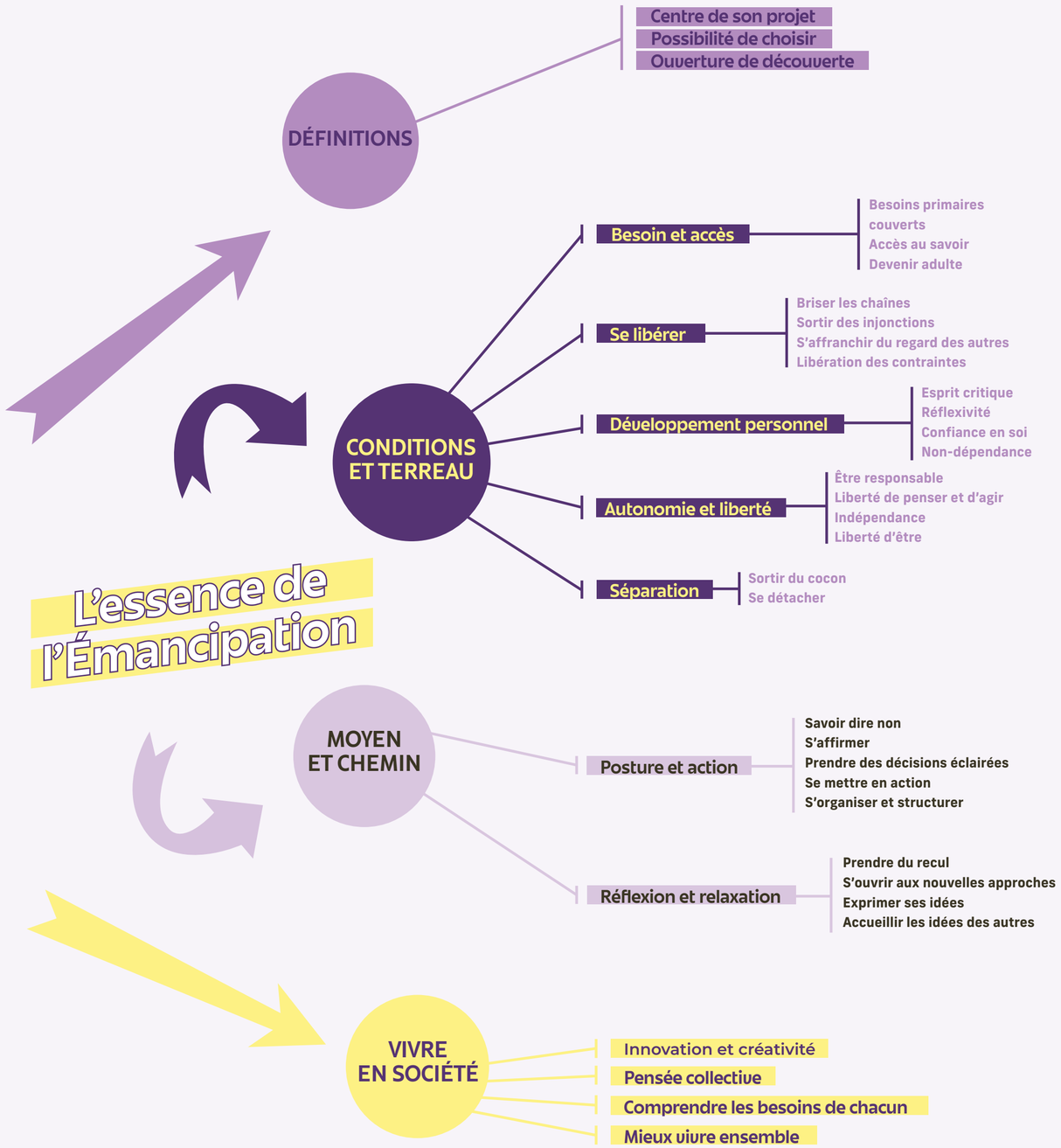
- → Organisation de la mise à disposition de véhicules 2 roues et 2 véhicules réparés,
- → Prêt de vélo pour faciliter la mobilité
- → Parentalité : organisation des gardes d'enfants et orientation vers l'enseignement spécialisé
- → Santé : orientation vers assistance sociale pour l'aide alimentaire, sensibilisation au parcours santé mentale, mise à disposition des informations préuention suicide, aide à la constitution de dossier MDPH
- → Aides administratives : création de Compte Personnel à la Formation, réfection de la carte d'identité, mises à jour de dossiers CAF, réactualisations de dossiers France Travail, affectation de chèque-énergie.



LA CARTE DE L'ÉMANCIPATION

réalisée par les participants de Prépa'ESS - 2026

Création graphique du schéma par Caroline Joubert.





06. LES MARQUEURS PÉDAGOGIQUES DES TIERS-LIEUX :

du geste au sens - apprendre par le faire

→ Du « projet » à la pédagogie de projet ancrée dans le réel

Tous les participant·e·s du dispositif Pépites ont exprimé avoir travaillé dans le cadre d'un projet concret (création de panneaux, signalétiques, ateliers de réparation, valorisation des déchets...). Dans les tiers-lieux, le « projet fil rouge » utilisé lors des sessions de remobilisation ou les modes opératoires des FabLabs servent de véhicule concret pour les apprentissages. Il fait même partie des attendus par la Fondation Orange sur le dispositif « Apprendre autrement ».

En pédagogie, travailler sur un projet concret facilite l'apprentissage, favorise l'implication de l'apprenant·e et son sentiment de progression. La pédagogie par projet[16] engage l'apprenant·e dans un processus actif finalisé par une production. Elle permet de mobiliser des savoirs en situation, de les articuler autour d'une problématique réelle et favorise l'apprentissage par l'action, rejoignant ainsi les fondements du constructivisme.

→ Le learning by doing : l'immersion expérientielle comme socle

Dans un dispositif de transfert des savoirs, les témoignages soulignent l'importance d'avoir testé, expérimenté et découvert. Il s'agit de l'apprendre par le faire, principe central du *learning by doing*[17].

En tiers-lieux, l'activité concrète devient un vecteur central de l'apprentissage, permettant une immersion expérientielle, un engagement actif et une meilleure appropriation des savoirs.

→ Les micro-compétences : la granularisation des savoirs

Les retours des participant·e·s mettent en avant la valorisation de « petites victoires » des apprentissages ciblés sur des gestes ou savoir-faire précis : réaliser une signalétique, utiliser une imprimante laser ou une machine à commande numérique, créer des badges, acquérir une posture vis-à-vis des autres, comprendre et utiliser un protocole entre machine et signalétique...

Ces compétences précises et ciblées s'inscrivent dans une logique de granularisation des compétences[18] et de micro-certifications, permettant de valoriser des acquis ponctuels et spécifiques, en phase avec les références du CEDEFOP[19] et de l'Europe.

→ L'apprentissage collaboratif et la richesse des rencontres

Les participant·e·s ont souvent souligné que l'apprentissage en tiers-lieu a favorisé les rencontres avec des professionnel·le·s et des personnes d'horizons divers. Ces interactions sociales multiplient les opportunités d'apprentissages collaboratifs, aujourd'hui reconnues en pédagogie comme des apprentissages situés, favorisant le déploiement de la compétence. Les cadres pédagogiques, à dimension variable, laissent aux participant·e·s la possibilité de co-construire leur parcours.

→ Une logique de continuité : éviter l'effet « one shot »

Les participant·e·s ont exprimé le besoin de poursuivre l'expérience, de garder un lien et d'approfondir certains aspects. À l'unanimité, ils ont décrit des pistes d'exploitation post-formation avec des envies très marquées.

Cette approche rejoint le concept de soutien à la transférabilité des acquis[20]. En effet, lorsque les formations n'intègrent pas de données concrètes, un projet ou un plan d'action, les apprenant·e·s éprouvent des difficultés à opérer une projection professionnelle ou personnelle. Ils restent alors dans un état « réflexif » plutôt que « constructif ».

→ L'espace d'apprentissage comme catalyseur

Les tiers-lieux, en tant qu'espaces d'apprentissage, ont un impact direct sur les apprenant·e·s. Les espaces ne sont pas neutres : leur dimension atypique et leur caractère désinstitutionnalisé permettent à certains publics d'être mieux présents et plus curieux.

→ L'utilité sociale de la montée en compétences

Plusieurs participant·e·s ont relié leurs apprentissages à une perspective d'utilité sociale pour leur structure, leur public, leur territoire ou eux-mêmes. Cela traduit l'idée que l'acte d'apprendre est lié à une transformation sociale et à une émancipation individuelle et collective.

La montée en compétences prend ainsi un sens concret, avec l'idée sous-jacente qu'apprendre permet d'agir, voire de faire évoluer les choses autour de soi. Par exemple, la valorisation des déchets par le SIAE a été perçue comme une action permettant de répondre aux excès d'une société consumériste.

***

La combinaison des procédés pédagogiques des tiers-lieux favorise l'inclusion en offrant un cadre où chaque individu peut s'engager selon ses capacités et ses aspirations. En s'appuyant sur des projets concrets, une approche pratique et la valorisation de compétences précises, ces espaces permettent aux participant·e·s de retrouver confiance en ell·eux et de développer des savoir-faire reconnus.

L'apprentissage collaboratif et les rencontres diversifiées renforcent le sentiment d'appartenance à une communauté, tandis que la flexibilité des parcours permet à chacun·e d'avancer à son rythme. Enfin, l'ancrage des projets dans des enjeux réels et utiles donne un sens tangible aux apprentissages, facilitant ainsi l'intégration dans des dynamiques sociales et professionnelles plus larges.

→ Des terrains d'apprentissage à ciel ouvert

À l'image de l'école du dehors, qui démontre que l'apprentissage en extérieur améliore la concentration, réduit le stress et stimule la créativité des élèves, les tiers-lieux — jardins partagés, friches, fablabs, fermes urbaines ou ateliers — offrent des terrains propices à cette même pédagogie active fondée sur l'expérience, le faire et la coopération. En ouvrant leurs espaces extérieurs aux classes, ils prolongent naturellement cette dynamique de « déscolarisation des murs » : les enfants y apprennent au contact du réel, du vivant et des acteurs locaux, tout en tissant un lien concret avec leur territoire. Cette porosité entre lieux éducatifs et tiers-lieux répond ainsi, comme la classe dehors, à des enjeux transversaux — santé, transition écologique, inclusion. Les tiers-lieux peuvent ainsi devenir de véritables infrastructures éducatives de proximité, prolongeant l'esprit de l'école du dehors au-delà de la seule cour d'école, et permettant aux enfants de devenir pleinement acteurs de leur environnement.

16. Dewey, Experience and Education, 1938.
17. Kolb, 1984 ; Dewey.
18. Tardif, 2006.
19.Centre Européen pour le DÉveloppement de la FOrmation Professionnelle.
20. Bourgeois, 2011.

Recette tiers-lieu

Un projet fil rouge

De l'utilité pour le territoire

Un collectif apprenant

Un lieu désinstitutionnalisé

Des liens avec les entreprises et organisations du territoire

Des habiletés et compétences douces (ensemble de qualités interpersonnelles et comportementales qui complètent les compétences techniques)

Des réponses aux enjeux sociétaux / écologiques

Une expérience singulière de la formation

07. PLACES des tiers-lieux

Quelles places les tiers-lieux prennent-ils dans le champ de l'emploi et la formation professionnelle ?

PROFILS DES TIERS-LIEUX qui oeuvrent dans le champ de l'emploi et la formation

PROFIL - FAMILLE

« Accueil terrestre »

Il désigne une configuration de tiers-lieu fondée sur la proximité humaine et l'hospitalité. À la fois espace d'accueil et communauté de pratiques, il crée les conditions pour que des publics divers puissent se rencontrer, expérimenter, apprendre et coopérer dans un cadre accessible et sécurisant. Ce modèle s'appuie sur des équipements adaptés, une forte dynamique relationnelle et une culture de l'entraide qui favorise l'inclusion, la transmission des savoirs et l'engagement des participant·e·s.

L'Accueil terrestre fonctionne comme un écosystème vivant, ancré dans son territoire, où l'animation collective, l'écoute des besoins et la participation active constituent les principaux leviers d'action. Les compétences mobilisées sont autant logistiques et organisationnelles que relationnelles : accueillir, coordonner, transmettre, faciliter les échanges et faire vivre une communauté solidaire. Ce tiers-lieu est ainsi un espace de sociabilité et d'apprentissage par le faire, où chacun peut trouver sa place, contribuer et évoluer au contact des autres.



Fonction accueil

Ce tiers-lieu se présente comme un espace ouvert et accueillant, conçu pour être un point de rencontre entre des publics divers et un écosystème de proximité. Il s'appuie sur trois ingrédients fondamentaux : des équipements adaptés (salles, ateliers) qui permettent l'organisation d'activités variées ; un cœur de métier clairement identifié qui donne sa légitimité et sa raison d'être au lieu ; et une proximité relationnelle forte, renforcée par un écosystème local de partenaires, d'usager·e·s et de ressources.

Pour fonctionner, ce tiers-lieu mobilise plusieurs moyens : une écoute active des besoins des personnes qui le fréquentent, la mise en place d'activités sociales qui favorisent le lien et la convivialité, ainsi qu'un sourcing de publics ciblé, soit en faisant du « aller vers », soit déjà présents dans le lieu.

Les compétences clés qui permettent de faire vivre cette configuration sont avant tout logistique (gestion des espaces, des flux, du matériel) et relationnelle (capacité à accueillir, à créer du lien, à animer un collectif). Le tiers-lieu en mode ACCUEIL est donc une plateforme humaine et matérielle où l'on vient pour être reçu, pour participer, et pour tisser des liens dans un cadre sécurisant et ouvert.

RECOMMANDATIONS POUR LES TIERS-LIEUX :

- **muscler la stratégie d'accueil (notions clés et représentation de l'accueil, gestion de conflits, usages du lieu, projet collectif, prévention Violences Sexuelles et Sexistes, charte d'inclusion, référent·e handicap…),**
- **tester des accueils plus diversifiés,**
- **initier des stratégie de « aller vers »,**
- **accueillir les acteur·rice·s de l'emploi et de la formation.**

Fonction immersion et communauté de pratiques

Ce tiers-lieu fonctionne comme un écosystème apprenant et solidaire, où l'on apprend par l'immersion directe et par l'échange entre pairs. Il repose sur trois ingrédients essentiels : une dynamique pair-à-pair où chacun·e enseigne et apprend tour à tour ; une forte culture numérique et maker (fabrication, prototypage, bidouillage créatif) ; et une communauté solidaire qui constitue le socle humain et affectif du lieu.

Les moyens mis en œuvre sont multiples et combinés : une entraide informelle au quotidien (coup de main, partage de conseils) ; des ateliers pratiques et des masterclass animées par des expert·e·s de la communauté ; et des formalisations souples qui permettent de structurer l'apprentissage sans le rigidifier. Ces dernières s'appuient sur des dispositifs reconnus comme le FDVA, la PMSMP, le stage, ainsi que des initiatives internes imaginées par la communauté elle-même.

Les compétences clés qui permettent de faire vivre cette configuration sont avant tout organisationnelles (capacité à structurer des temps d'échange, à gérer des flux d'apprenant·e·s, à coordonner des événements) et liées au sens du collectif (animation de groupe, gestion des tensions, maintien de la dynamique d'entraide). Le tiers-lieu en mode IMMERSION ET COMMUNAUTÉ DE PRATIQUES est donc un laboratoire vivant où l'on apprend en faisant, en partageant, et en s'immergeant dans une communauté qui fait œuvre commune.

RECOMMANDATIONS POUR LES TIERS-LIEUX :

- **créer des rituels avec les communautés de pratiques,**
- **encourager le pair-à-pair en structurant des formats d'échanges,**
- **tester la rencontre avec d'autres secteurs d'activités,**
- **créer des protocoles de la prise en compte des initiatives à la structuration d'un projet,**
- **muscler l'accueil des personnes en parcours (DE, stage, service civique),**
- **s'outiller pour répondre aux appels à projets.**



PROFIL - FAMILLE

« Les Solutionnautes »

Les « Solutionnautes » désignent une configuration de tiers-lieu tournée vers l'expérimentation, la remobilisation et la recherche de solutions concrètes aux enjeux sociaux et territoriaux. À la croisée du laboratoire d'innovation et du parcours d'accompagnement, ce modèle mobilise l'intelligence collective pour concevoir, tester et ajuster des réponses adaptées aux besoins des publics et des territoires. Il s'appuie sur une dynamique de projet, une forte coopération entre acteur·rice·s et une approche expérientielle fondée sur le « faire », l'engagement et la transformation des pratiques.

Ancrés dans les principes de l'éducation populaire, les Solutionnautes favorisent la reprise de confiance, l'apprentissage en situation et la participation active des personnes accompagnées. Ils articulent accompagnement individualisé, action collective et utilité territoriale, tout en s'appuyant sur des partenariats, des dispositifs innovants et des financements hybrides.

Fonction expérimentale

Ce tiers-lieu se conçoit comme un laboratoire d'innovation sociale et territoriale, un espace-temps dédié à l'expérimentation, au défi et à la transformation des pratiques. Il se structure autour de plusieurs ingrédients qui en font un lieu unique et réactif : un mode projet qui rythme l'activité par cycles et objectifs précis ; un développement pris en charge par la structure elle-même, qui accompagne les porteurs d'initiatives ; un défi autour de publics spécifiques (jeunes décrocheur·euse·s, seniors isolé·e·s, personnes éloignées de l'emploi, etc.) ; une volonté de provoquer des changements de pratiques chez les acteur·rice·s impliqué·e·s ; l'organisation de rencontres sectorielles qui croisent les regards et les expertises ; et une attention constante aux enjeux territoriaux et/ou sociétaux (transition écologique, inclusion numérique, cohésion sociale, etc.).

Pour mener à bien ces expérimentations, le tiers-lieu mobilise plusieurs moyens : il répond à des appels à projet ou lance ses propres initiatives ; il s'appuie sur une organisation collective et des partenariats solides avec des acteur·rice·s publics, associatifs ou privés ; et il bénéficie d'enveloppes exceptionnelles (subventions ponctuelles, fonds d'amorçage, mécénat) qui permettent de financer des actions innovantes sans cadre rigide puisqu'elles sortent des modes de financements traditionnels de la formation professionnelle.

Les compétences clés requises pour faire vivre cette configuration sont multiples et exigeantes : une forte créativité pour imaginer des solutions inédites ; une capacité d'incarnation pour porter des projets avec conviction et les rendre concrets ; une solide ingénierie pédagogique pour concevoir des parcours d'apprentissage et d'accompagnement ; une recherche de financement active et stratégique ; et un ancrage dans l'éducation populaire, qui garantit une visée émancipatrice et participative à chaque expérimentation. Le tiers-lieu en mode EXPÉRIMENTAL est ainsi une plateforme de transformation où l'on teste, on ajuste, on échoue parfois, mais où l'on innove toujours au service d'un territoire et de ses habitant·e·s.

RECOMMANDATIONS POUR LES TIERS-LIEUX :

- **capitaliser sur vos expérimentations et les passer au tamis du référentiel Qualiopi,**
- **développer son écosystème partenarial autour de l'emploi et de la formation,**
- **se rapprocher des tiers-lieux qui se sont lancés les mêmes défis (handicap, aidance, mobilité….) pour identifier des possibles collectifs,**
- **se muscler sur la pédagogie, l'ingénierie de formation et la personnalisation de parcours.**



Fonction repérage & remobilisation

Le tiers-lieu se positionne comme un dispositif de remobilisation douce et structurante, destiné à des personnes éloignées de l'emploi, de la formation ou du lien social. Il repose sur plusieurs ingrédients complémentaires : une forte récurrence des temps de rencontre et d'activité, qui crée un cadre rassurant et propice à la reprise de confiance ; un fonctionnement par cohorte et collectif, où les participant·e·s avancent ensemble et se soutiennent mutuellement ; une attention portée au sens et à l'enchantement (redonner du goût à l'apprentissage, à l'action, à la coopération) ; un parcours expérientiel qui privilégie le « faire » et le « vivre » plutôt que le seul discours ; une utilité pour le territoire (les projets menés ont une valeur concrète pour le quartier, la commune ou les acteurs locaux) ; une levée des freins presque systématique (mobilité, aidance, santé, numérique, etc.) ; un accompagnement individualisé ; et enfin un écosystème généraliste qui permet d'orienter vers les bons partenaires (social, emploi, logement, santé, culture).

Pour financer et structurer cette action, le tiers-lieu mobilise plusieurs moyens : la commande publique (marchés, délégations de service public), les appels à projets (nationaux, régionaux, départementaux), la constitution de consortium (regroupement d'acteurs complémentaires), le recours à des dispositifs spécifiques (contrats aidés, clauses sociales, expérimentations), ou parfois mais rarement l'AFEST qui permet d'apprendre en situation de travail.

Les compétences clés nécessaires à cette configuration sont : une solide ingénierie de parcours et une maîtrise de la pédagogie alternative (pédagogie active, projets, détour créatif) ; une capacité à inscrire l'action dans une empreinte territoriale forte (connaissance fine du territoire, des acteur·rice·s, des besoins) ; et une approche pluridisciplinaire qui mobilise à la fois des compétences sociales, techniques, pédagogiques et relationnelles. Le tiers-lieu en mode REPÉRAGE & REMOBILISATION est ainsi un véritable sas de reconstruction où l'on vient pour retrouver confiance, compétences et désir d'avenir, en lien étroit avec les réalités du territoire.

RECOMMANDATIONS POUR LES TIERS-LIEUX :

- **identifier votre tronc commun pédagogique et innover dans l'adaptation aux personnes accueillies,**
- **développer son écosystème partenarial autour de la levée des freins et de l'accompagnement vers l'emploi,**
- **donner à voir les récits des personnes accueillies et transformées par leurs passages (communication, vidéo, écriture, photographie…),**
- **se muscler sur l'ingénierie de parcours.**



PROFIL - FAMILLE

« Les Experts-stellaire »

Les « Experts-Stellaire » désigne une configuration de tiers-lieu spécialisée dans l'accompagnement vers l'emploi et le développement des compétences professionnelles. À la croisée de l'insertion, de la formation et de l'activité économique, ce modèle propose des parcours structurés et progressifs permettant à chacun de retrouver une place dans le monde du travail. Il combine accompagnement individualisé, apprentissage en situation réelle et acquisition de compétences directement mobilisables sur le territoire.

Ancrés dans une logique de professionnalisation et de sécurisation des parcours, les Experts-Stellaire articulent ingénierie pédagogique, expertise des dispositifs d'emploi et coopération avec les acteur·rice·s économiques et institutionnels. Ils s'appuient sur des activités support, des formations certifiantes et des dispositifs publics pour créer des passerelles concrètes vers l'emploi. Les compétences clés mobilisées relèvent autant de la gestion de parcours, de la pédagogie professionnelle et de la certification que de la coordination partenariale et de la capacité à adapter les apprentissages aux réalités des métiers. Les Experts-Stellaire constituent ainsi des plateformes territoriales de montée en compétences, où l'on construit pas à pas son autonomie professionnelle et sa reconnaissance dans le monde du travail.

Fonction emploi accompagné

Ce tiers-lieu fonctionne comme un dispositif d'insertion professionnelle sur mesure, un véritable pont entre la précarité et l'emploi durable. Il combine plusieurs ingrédients pour offrir un parcours progressif et sécurisé : une orientation renforcée qui permet d'identifier les compétences, les freins et les aspirations de chaque personne dès son arrivée ; une phase de préqualification et d'insertion qui prépare aux exigences du monde professionnel ; une palette d'activités support variées (bricolage, numérique, cuisine, espaces verts, logistique, etc.) qui servent de support à l'apprentissage des savoir-être et savoir-faire ; une activité secondaire spécialisée qui permet d'acquérir une compétence technique pointue et valorisable sur le marché du travail ; un véritable rebond / deuxième chance pour celleux qui ont connu des échecs ou des ruptures ; et enfin un protocole de sortie structuré, qui prépare la transition vers l'emploi classique, la formation qualifiante ou une nouvelle étape du parcours.

Pour financer et encadrer ce dispositif, le tiers-lieu s'appuie sur un arsenal de moyens : l'IAE via des conventions avec les structures de l'insertion ; l'Entreprise à But d'Emploi (EVE) dans le cadre des Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée ; l'AFEST ; la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) ; l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) ; ainsi que d'autres dispositifs spécifiques portés par la DREETS et l'État.

Les compétences clés nécessaires à cette configuration sont exigeantes : une ingénierie de parcours fine, capable de concevoir des étapes personnalisées pour chaque bénéficiaire ; une forte capacité de transfert pour que les compétences acquises dans le tiers-lieu soient effectivement reconnues et valorisables en entreprise ; une adaptation de la pédagogie à visée professionnelle qui conjugue exigence du monde du travail et bienveillance éducative ; et un accompagnement personnalisé renforcé (suivi individualisé, entretiens réguliers, médiation avec les employeurs, soutien psychosocial). Le tiers-lieu en mode EMPLOI ACCOMPAGNÉ est ainsi une véritable passerelle active vers l'emploi, où l'on construit pas à pas son projet professionnel dans un cadre sécurisant et opérationnel.

RECOMMANDATIONS POUR LES TIERS-LIEUX :

- **Ne pas oublier d'où vous venez,**
- **Maintenir un équilibre dans les activités avec la formation professionnelle,**
- **Se questionner sur son modèle socio-économique,**
- **S'inscrire dans les réseaux formation professionnelle (syndicat, tête de réseaux…).**

RECOMMANDATIONS POUR LES TIERS-LIEUX :

- **repenser à sa stratégie d'accueil tout en explicitant le protocole de sortie des participant·e·s,**
- **ne pas sous estimer l'apport des nouvelles solidarités (bénévolat, partenaires…) dans les parcours,**
- **transformer les activités sociales en moyens d'actions de l'insertion,**
- **identifier les réalisations à fort potentiel de développement pour la structure (produits, services…),**
- **suivre et s'inscrire dans les réseaux de l'insertion (tête de réseaux, lettre d'informations…).**

Fonction formation professionnelle

Ce tiers-lieu fonctionne comme un organisme de formation professionnelle ancré dans un espace collaboratif, alliant la rigueur pédagogique d'un centre de formation à la dynamique ouverte et informelle d'un tiers-lieu. Il repose sur plusieurs ingrédients structurants : une activité principale et stratégique qui constitue le cœur de son modèle économique et de son identité ; un catalogue de formation clair, régulièrement mis à jour, couvrant des parcours parfois certifiants, qualifiants ou pré-qualifiants ; une adéquation forte avec les métiers et compétences recherchés sur le territoire ; une récurrence des sessions qui permet une planification fiable pour les financeurs et les apprenant·e·s ; une gestion fine et technique des plannings, des effectifs, des intervenant·e·s, des ressources et des plateaux techniques ; et enfin, une phase de peu de nouveaux développements – ce tiers-lieu privilégie la consolidation, l'optimisation et la montée en qualité plutôt que l'innovation permanente.

Pour financer et déployer son activité, le tiers-lieu mobilise plusieurs moyens : la commande publique via le Plan Régional de Formation (PRF) ; des marchés publics de formation ; les OPCO pour le financement de l'alternance et de la formation continue ; et France Travail pour les demandeur·euse·s d'emploi et les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

Les compétences clés nécessaires à cette configuration sont : une ingénierie de formation voire de certification solide (conception de référentiels, validation des acquis, habilitation, certification Qualiopi) ; une maîtrise des normes et processus (réglementation, sécurité, qualité, reporting) ; et une capacité de commercialisation active (prospection auprès des entreprises, réponse aux appels d'offres, relation avec les financeurs, communication ciblée). Le tiers-lieu en mode FORMATION PROFESSIONNELLE est ainsi un outil de développement des compétences territorial structuré, fiable et reconnu, où l'on prépare concrètement aux métiers de demain.

FICHE OUTIL

Carte positionnement des tiers-lieux dans le champ de l'emploi et la formation professionnelle réalisée par la Coopérative Tiers-Lieux - 2026 - Création Lucile Aigron.

Outil de positionnement et de compréhension pour les tiers-lieux

les Experts-stellaire

EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Repères : préqualification et insertion, palettes d'activités support, activité secondaire spécialisé, rebond / reconversion, orientation renforcée, protocole de sortie

Moyens : IAE, EBE, AFEST, POEI, AFPR, Dispositifs spécifiques, DREETS, Etat…

Compétences clés : ingénierie de parcours, capacité de transfert, adaptation de la pédagogie à visée professionnelle et accompagnement personnalisé renforcé

FORMATION PROFESSIONNELLE

Repères : activité principale et stratégique, catalogue de formation, métiers et compétences, gestion fine et technique, récurrence, peu de nouveaux développements

Moyens : commande publique type PRF, marchés publics, OPCO, France Travail

Compétences clés : ingénierie de formation et de certification, normes et processus, commercialisation

les Solutionautes

REPÉRAGE & REMOBILISATION

Repères : sens et enchantement, parcours expérientiel, cohorte et collectif, utilité pour le territoire, écosystème généraliste pour la levée des freins, accompagnement, récurrence,

Moyens : commande publique, appel à projet, consortium, dispositifs spécifiques, AFEST…

Compétences clés : ingénierie de parcours et pédagogie alternative, empreinte territoriale, approche pluridisciplinaire

EXPÉRIMENTAL

Repères : défi autour de publics spécifiques, enjeux territoriaux et/ou sociétaux, changements de pratiques, rencontres sectorielles, mode projet et développement pris en charge,

Moyens : appels à projet / initiatives, organisation collective / partenariat, enveloppes exceptionnelles,

Compétences clés : créativité, incarnation, ingénierie pédagogique et recherche de financement, éducation populaire

IMMERSION ET COMMUNAUTÉ DE PRATIQUES

Repères : pair à pair, makers, communautés solidaires / thématiques

Moyens : entraide informelle, ateliers, masterclass, formalisations souples avec FDVA, PMSMP, stage et initiatives internes

Compétences clés : organisation et sens du collectif

ACCUEIL

Repères : coeur de métiers, proximité relationnelle et écosytème, équipement salles ou ateliers

Moyens : écoute, activités sociales, sourcing publics

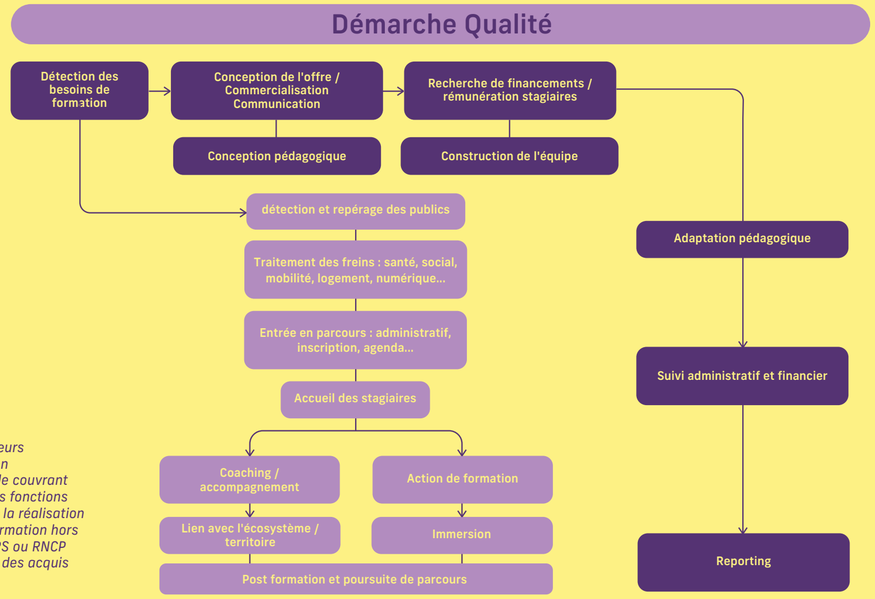
Compétences clés : logistique et relationnel

Accueil-terrestre

FICHE OUTIL

Chaîne de valeurs de la formation professionnelle

Schéma réalisé par la Coopérative Tiers-Lieux



Chaîne de valeurs de la formation professionnelle couvrant l'ensemble des fonctions nécessaires à la réalisation d'action de formation hors certification RS ou RNCP ou évaluation des acquis

FICHE OUTIL

Faire avec les tiers-lieux

À destination des organismes de formation

Coproduire une formation avec les tiers-lieux

RECOMMANDATIONS

- **Associer le tiers-lieu dès la conception du parcours, et non uniquement comme lieu d'accueil ou plateau technique et comme mobilisateur d'un écosystème local**
- **Reconnaître sa contribution pédagogique propre (projet, pair-à-pair, micro-compétences) dans l'ingénierie du parcours.**
- **Utiliser des outils de dialogue partagés (roue de la coopération, chaîne de valeurs) pour clarifier les rôles dès le démarrage.**

GRILLE D'INDICES

- **Numéro de déclaration d'activité en tant qu'organisme de formation, certification Qualiopi, partenariat certificateur RS/ RNCP — déterminent le type de montage possible**
- **Lien déjà établi avec des prescripteur·rice·s (Mission Locale, France Travail, PLIE)**
- **Existence d'un cœur de métier identifié ou multi-activités souvent déterminant dans les propositions pédagogiques disponible et adapté au contenu visé (FabLab, atelier, cuisine, espaces verts...)**
- **Compétences et ressources humaines mobilisables**
- **Capacité d'accueil simultanée (nombre de personnes, salles dédiées, Classement ERP et respect des normes d'accessibilité PMR, adaptés au public accueilli...)**

Accompagner et leuer les freins à l'emploi avec les tiers-lieux

RECOMMANDATIONS

- **S'appuyer sur l'ancrage territorial pour organiser les leviers de mobilité (covoiturage, vélos électriques, permis).**
- **Articuler les dispositifs de droit commun avec le rôle d'interface du tiers-lieu.**
- **Valoriser les temps hors accompagnement (repas partagés, activités sociales) comme partie intégrante du parcours.**
- **Expliciter et contractualiser la fonction de détection des publics et d'animation post-formation.**
- **Construire des protocoles de sortie clairs en s'appuyant sur les dispositifs existants**
- **Objectiver l'impact réel de la coopération en suivant les parcours à 6 mois.**

GRILLE D'INDICES

- **Classement ERP et respect des normes d'accessibilité PMR, adaptés au public accueilli**
- **Agrément Espace de Vie Sociale (CAF), s'il existe — indique une reconnaissance de la fonction d'accueil et d'animation de proximité**
- **Agrément Jeunesse et Éducation Populaire, le cas échéant**
- **Fréquentation réelle du lieu par les publics visés**
- **Présence de partenariats locaux actifs (entreprises, associations, collectivités)**
- **Lien déjà établi avec des prescripteur·rice·s (Mission Locale, France Travail, PLIE...)**
- **Part de financements récurrents vs financements sur projet — un tiers-lieu trop dépendant du financement ponctuel présente un risque de discontinuité dans l'accompagnement**
- **Ancienneté de l'équipe et niveau de turn-over, facteur de fragilité identifié dans le suivi des parcours dans la durée**
- **Présence de bénévoles engagés et ressources humaines**



08. DE L'ESSAI à la reconnaissance

LA RECHERCHE DE MUTUALISATION

L'exemple de Trans///formations, l'école mutualisée des tiers-lieux

Si la vocation première du réseau régional des tiers-lieux néoaquitain est de répondre à un intérêt collectif, alors la mutualisation de son organisme de formation apparaissait comme un levier idéal pour faire monter en compétences les tiers-lieux dans le secteur de la formation professionnelle et initier une offre de formation mutualisée au bénéfice de la population.

Pourtant, le premier bilan de l'école Trans///formations[21], lancée en 2020, a révélé les limites de cette ambition (profil Expert-stellaire) : il s'est avéré difficile, voire illusoire, de répondre simultanément à toutes les contraintes. Entre un modèle économique fragile, des exigences de qualité croissantes et des cadres de financement contraignants, nos ambitions collectives ont été mises à l'épreuve.

Concrètement, la mutualisation des moyens, l'hyper-proximité des formations, l'offre généraliste, le recrutement par cohortes, l'accueil inconditionnel propre aux tiers-lieux, ainsi que la complexité du portage juridique et administratif, ont progressivement montré leurs limites face à la réalité opérationnelle. Face à ce constat, nous avons dû réajuster notre approche : réduire le volume d'offres pour mieux les aligner sur notre intention de transformation, privilégier des expériences plus individualisées — notamment en milieu rural —, accepter des temporalités plus longues en attendant la maturité des territoires, et innover de manière plus maîtrisée, sans porter seuls l'ensemble des risques.

Malgré ces difficultés, ce processus n'a pas été sans bénéfices. Les tiers-lieux engagés dans la création de cet organisme de formation mutualisé ont pu tirer parti des appels à projets Tiers-Lieux et Formation, en acquérant les compétences et la compréhension nécessaires du secteur. D'autres se sont inspirés du cadre pour bâtir leurs propres coopérations, à l'image de Puissance 3 Limousin, qui associe l'organisme de formation de L'Escalier (87), La Maison d'à côté (23) et Au Beau Milieu (19).

21. Petit précis tiers-lieux et formation (2020), Coopérative Tiers-Lieux https://coop.tierslieux.net/document/petit-precis-tiers-lieux-et-formation/

L'EXPÉRIMENTATION, principale pourvoyeuse d'actions

En définitive, les tiers-lieux apparaissent comme des espaces d'expérimentation privilégiés dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle grâce à leurs singularités. Leur culture de l'hybridation, leur ancrage territorial, leur accueil inconditionnel, leur temporalité longue et leur posture d'intermédiation les placent structurellement en position d'innover là où les institutions classiques peinent à répondre aux besoins réels.

Pourtant, cette capacité d'innovation se heurte à des obstacles majeurs : un modèle socio-économique fragile reposant sur des financements temporaires, des contraintes de qualité croissantes sans moyens proportionnés, et un manque de reconnaissance institutionnelle qui complique l'accès aux financements de droit commun.

Ainsi, la force des tiers-lieux réside dans leur agilité et leur capacité à inventer des réponses locales et adaptées, mais leur faiblesse tient à l'instabilité qui menace la pérennisation de ces expérimentations.

Pour que ces initiatives puissent passer du statut de test à celui de solutions durables et structurées, un effort de reconnaissance et de sécurisation de leur modèle semble indispensable notamment sur des formats de remobilisation plus réguliers.

L'EMPLOI, une autre façon de financer l'action sociale

Plutôt que de considérer la remobilisation vers l'emploi comme un simple sas préparatoire à l'insertion professionnelle, il est plus fécond de la penser comme un mécanisme de financement indirect de l'action sociale. Les dispositifs d'accompagnement socio–professionnel (ateliers de recherche d'emploi, stages de remobilisation, parcours de coaching individuel et collectif, levée des freins -mobilité, santé, parentalité...-) ne se contentent pas de préparer des individus au marché du travail : ils produisent, dans leur déroulement même, du lien social, de la confiance et de l'entraide.

Or, ces externalités positives (écoute, solidarité, réassurance) sont précisément ce que l'action sociale tente de financer par ailleurs, souvent à grand frais. En fléchant des budgets publics vers ces dispositifs de remobilisation, la puissance publique obtient donc un double rendement : elle prépare des personnes à l'emploi tout en finançant, sans le dire, un accompagnement social de proximité.

Un atelier de recherche d'emploi devient un espace de réassurance psychologique ; un accompagnement collectif devient un lieu de recréation de liens communautaires. Ainsi, la remobilisation vers l'emploi agit comme un levier budgétaire silencieux : chaque euro investi dans un parcours de retour à l'emploi finance également, en creux, une partie de l'action sociale que les collectivités peinent à subventionner directement. C'est une manière de faire du social sans le nommer, en utilisant la finalité « emploi » comme véhicule de financement.



LA PLACE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
dans la formation

La transition écologique s'impose comme un fil rouge structurant au sein des projets lauréats, irriguant à la fois les ambitions pédagogiques, les organisations et les relations aux territoires. Loin d'être une simple thématique additionnelle, elle est souvent présentée comme consubstantielle à la démarche des structures, qui revendiquent une approche globale et une forte implication écologique par nature. Cette place se matérialise par une intégration de modules spécifiques (égalité femmes-hommes, économie sociale et solidaire, enjeux de la ressource, évolution des métiers et des secteurs) ou par une sensibilisation diffuse via le choix des ressources et des métiers valorisés, comme l'agroécologie ou l'économie circulaire.

Les ambitions sont multiples : il s'agit de faire de la contrainte économique un levier d'impact écologique positif, de rapprocher les compétences des ressources locales, et de fédérer un écosystème d'acteur·rice·s autour des métiers / compétences d'avenir. L'écologie est également mobilisée comme un prétexte pour travailler des savoir-être fondamentaux (coopération, considération de l'autre) et pour ouvrir les publics à des considérations plus larges sur leur parcours de vie et d'activités (sens, responsabilité, évolution des pratiques…).

Plusieurs atouts sont observés pour mettre en œuvre ces enjeux. La proximité avec le terrain et la « vraie vie » offrent des espaces d'expérimentation concrets, qui dépassent la théorie. La dimension hors formation (repas partagés, quotidien, lien avec le tiers-lieu post-formation…) joue un rôle clé dans l'évolution des regards, notamment pour des publics en insertion, pour qui les métiers de l'agroécologie peuvent devenir une opportunité d'emploi reconnue localement. Enfin, la capacité à challenger les pratiques pédagogiques existantes, y compris au sein de partenaires institutionnels, est un levier pour faire bouger les lignes.

Cependant, des difficultés significatives sont rencontrées. Un décalage persistant est souligné entre la montée en compétences des publics et les débouchés réels sur le territoire, créant des « velléités » sans réponse. La question du cadre réglementaire et de la rigidité des référentiels de formation limite la souplesse pédagogique, et il est parfois difficile d'impliquer les enseignant·e·s ou les formateur·rice·s, même lorsque des marges de manœuvre existent. Enfin, la dimension culturelle reste un frein : certains publics associent le retour à la terre à un retour en arrière, et la coopération entre acteur·rice·s (apprenant·e·s, formateur·rice·s, entreprises) nécessite un temps long de construction de la confiance et de l'interconnaissance, qui reste fragile.

En définitive, la transition écologique apparaît moins comme un thème clos que comme un moteur de transformation des pratiques, à la fois technique (par l'innovation des filières), comportementale (par la modification des habitudes) et relationnelle (par le développement de la coopération). Elle génère des tensions, mais aussi des petits pas en local qui, cumulés, font évoluer les paradigmes. La diversité des propositions et la capacité à faire de l'écologie une compétence transversale qui constitue une marque de fabrique des tiers-lieux.

D'UNE LOGIQUE DE
« projet pilote » à un « dispositif régulier »

Pérenniser le rôle des tiers-lieux dans les parcours de remobilisation suppose de dépasser la logique expérimentale pour construire un cadre stable et reconnu, articulé autour de trois axes.

CONSOLIDER LE STATUT DU TIERS-LIEU DANS L'ACCOMPAGNEMENT

Faire des tiers-lieux des « capteurs de fragilités », plutôt que des guichets de service public bis
Il ne s'agit pas de transformer le tiers-lieu en annexe de l'emploi, mais de lui donner les moyens d'identifier les situations de fragilité et d'orienter les personnes concernées vers les bons interlocuteurs.

Passer d'un financement au projet à un financement à la fonction de remobilisation
Cela suppose de reconnaître le tiers-lieu non pas comme un prestataire ponctuel, mais comme un véritable opérateur de remobilisation, inscrit dans la durée du parcours d'accompagnement.

Organiser un maillage territorial régulier, et non exceptionnel
L'enjeu est de faire du tiers-lieu un point d'appui permanent de la logique « d'aller-vers », en complément des permanences mobiles existantes.

DÉVELOPPER LA RECONNAISSANCE DES TIERS-LIEUX « REMOBILISATEURS » AU SEIN DES INSTITUTIONS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Pour ancrer durablement ce rôle, il est essentiel que les institutions reconnaissent pleinement la valeur ajoutée des tiers-lieux, à travers quatre leviers complémentaires :

- **Renforcer l'accessibilité et l'attractivité des formations :** en s'appuyant sur leur ancrage local, les tiers-lieux permettent de proposer une information et une médiation plus adaptées aux publics éloignés des institutions.
- **Diversifier et enrichir les contenus pédagogiques :** ils offrent des opportunités concrètes d'expérimenter, de fabriquer et de participer à des projets ancrés. Se former autrement, c'est aussi dans les modalités d'apprentissage que se niche la plus value des tiers-lieux.
- **Pluraliser les transitions par de nouveaux espaces d'apprentissage :** Les tiers-lieux gagnent à être pensés non comme un lieu de formation supplémentaire, mais comme un moyen de pluraliser les transitions vécues par les personnes en parcours. En accueillant tout ou partie d'une formation, ils créent des espaces de changement et de transformation multiples : rencontre avec d'autres acteurs du territoire, accès à une offre de proximité, mais aussi diversité des contextes dans lesquels s'exerce le parcours. C'est cette multiplication des espaces–passerelles, plutôt qu'un parcours linéaire unique, qui favorise la reconstruction progressive de la confiance et du projet professionnel.
- **Enrichir les pratiques pédagogiques dans une logique de co-construction :** ce partenariat favorise l'émergence de nouvelles conditions de formation et d'accompagnement, construites conjointement entre organismes de formation et tiers-lieux mais aussi avec les acteurs traditionnels de l'emploi (Mission Locale, Antenne France Travail, PLIE, SIAE…).

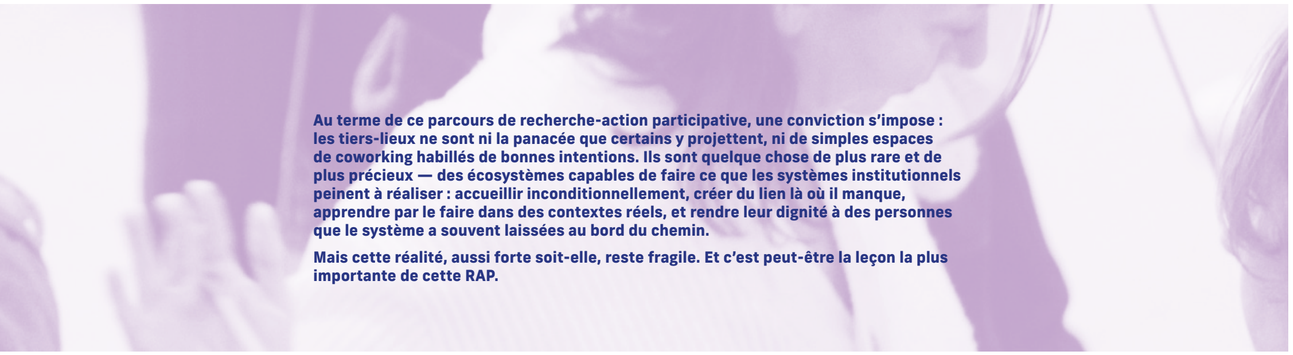
CONSOLIDER LES CONDITIONS ÉCONOMIQUES DU PARTENARIAT

Assumer la question du rapport qualité/prix
Aborder sans détour cette question, afin que les partenaires disposent d'une offre claire et argumentée, et que les tiers-lieux de formation puissent mieux valoriser leurs compétences et leur plus-value.

Mieux intégrer les tiers-lieux dans les marchés publics de formation des Régions
Intégrer une clause valorisant le partenariat avec des tiers-lieux dans les cahiers des charges des marchés publics de formation portés par les Régions, en incitant les organismes de formation à répondre en collaboration avec ces structures, grâce à une bonification de notation.

[Conclusion]

APPRENDRE EN TIERS-LIEUX : entre rêves et réalités, des transformations à construire ensemble



Au terme de ce parcours de recherche-action participative, une conviction s'impose : les tiers-lieux ne sont ni la panacée que certains y projettent, ni de simples espaces de coworking habillés de bonnes intentions. Ils sont quelque chose de plus rare et de plus précieux — des écosystèmes capables de faire ce que les systèmes institutionnels peinent à réaliser : accueillir inconditionnellement, créer du lien là où il manque, apprendre par le faire dans des contextes réels, et rendre leur dignité à des personnes que le système a souvent laissées au bord du chemin.

Mais cette réalité, aussi forte soit-elle, reste fragile. Et c'est peut-être la leçon la plus importante de cette RAP.

Le rêve a de la valeur — à condition d'être lucide

Les organismes de formation, les financeurs, les prescripteur·rice·s projettent sur les tiers-lieux des attentes immenses : ils y voient des correcteurs de leurs propres limites, des capteurs de publics invisibles, des incubateurs d'innovation pédagogique, des animateur·rice·s d'écosystèmes entiers. Cette projection n'est pas sans fondement. Les données le confirment : les tiers-lieux font réellement tout cela, souvent sans le nommer, parfois sans même en avoir conscience.

Le problème n'est donc pas dans les attentes elles-mêmes, mais dans leur déséquilibre. Quand les tiers-lieux sont attendus partout et reconnus nulle part — ni financièrement, ni institutionnellement, ni symboliquement —, le rêve des uns devient le poids des autres.

La réalité, elle, est plus sobre et plus robuste

Ce que cette RAP documente avec clarté, c'est que les tiers-lieux interviennent d'abord en amont : dans la remobilisation, la reconstruction de la confiance, la levée des freins. Ils ne forment pas toujours au sens réglementaire du terme, mais ils transforment les personnes de manière que peu d'autres acteur·rice·s savent. Hugo, Frédérique, Abdelkarim, et les dizaines de stagiaires dont les récits traversent ce livret en témoignent : ce n'est pas seulement une compétence qu'ils et elles ont acquise, c'est un rapport à eux et à elles-mêmes qui a changé.

Et c'est précisément cela qui est difficile à mesurer, à certifier, à financer — et pourtant absolument central.

Des acteurs de la transition, pas seulement de la formation

Il serait réducteur de cantonner les tiers-lieux à leur rôle dans le champ de l'emploi et de la formation. Ce que cette RAP révèle en creux, c'est que les tiers-lieux sont structurellement des acteurs de la transition — écologique, économique, sociale — et que c'est précisément pour cela qu'ils sont pertinents dans les parcours des personnes.

La transition ne se décrète pas dans un référentiel de formation. Elle se vit, se pratique, se comprend par l'immersion dans des réalités concrètes. Or les tiers-lieux sont, par nature, des lieux où cette immersion est possible : on y répare des objets plutôt qu'on ne les jette, on y cultive des jardins partagés, on y fabrique avec les ressources du territoire, on y expérimente des formes de travail coopératives. L'économie circulaire, l'agroécologie, la réparabilité, les circuits courts ne sont pas des modules à ajouter dans un programme — ce sont des pratiques déjà vivantes dans de nombreux tiers-lieux, et elles constituent un environnement apprenant en soi.

Ce que les apprenant·e·s y acquièrent va bien au-delà des compétences techniques. Ils et elles développent un rapport différent à la valeur des choses, au collectif, au territoire, à l'utilité de leur travail. Plusieurs témoignages recueillis dans cette RAP le disent explicitement : comprendre que valoriser un déchet ou réparer un meuble peut répondre aux excès d'une société consumériste, c'est aussi apprendre à se situer dans le monde, à agir avec un sens qui dépasse l'employabilité immédiate.

En ce sens, les tiers-lieux ne forment pas seulement à des métiers d'avenir — ils forment à des manières d'être dans un monde en transition. Ils font de la contrainte écologique un levier pédagogique, de la proximité territoriale un atout compétitif, et de la coopération entre acteur·rice·s locaux un modèle opérationnel. Ce faisant, ils anticipent ce que le marché du travail et les politiques publiques peinent encore à formuler clairement : que les compétences de demain sont autant des compétences de relation, d'adaptation et de sens que des compétences techniques.

Mais cette contribution reste trop souvent invisible dans les dispositifs de financement et d'évaluation. La transition écologique y est encore perçue comme une thématique parmi d'autres, un module optionnel, une sensibilisation diffuse — rarement comme le cœur d'un modèle pédagogique ou d'une certification même si La Colporteuse dans le cadre des écoles ÊTRE a réussi à développer une compétence au RS. Pour que les tiers-lieux puissent pleinement assumer ce rôle de tiers de la transition, il faudra que les financeurs acceptent d'évaluer non seulement les sorties vers l'emploi, mais aussi les transformations de pratiques, les dynamiques territoriales engagées, et les compétences transversales acquises — dont beaucoup n'ont pas encore de case dans les référentiels existants

.

La coopération, clé de voûte fragile

Cette RAP a mis en lumière les conditions d'une coopération réussie entre tiers-lieux et acteur·rice·s de la compétence : confiance dans la durée, clarté des rôles, reconnaissance des cultures différentes, solidité économique partagée. Elle a aussi révélé tous les points de fragilité : les malentendus implicites, les rôles projetés, les partenariats d'opportunités plutôt que des projets communs.

La roue de la coopération que nous proposons n'est pas un outil magique. C'est une invitation à se parler autrement — à nommer ce qui va, ce qui coince, ce que l'on attend, ce que l'on peut réellement tenir.

Ce que nous demandons aux acteur·rice·s publics

La puissance publique a un rôle irremplaçable à jouer dans la consolidation de ces dynamiques. Non pas en normalisant les tiers-lieux jusqu'à les vider de leur singularité, mais en reconnaissant la fonction de remobilisation comme une fonction à part entière, finançable en tant que telle, évaluable à l'aune de ses effets réels — sorties positives, liens recréés, territoires revitalisés.

Passer du financement à l'action au financement à la fonction : c'est là l'enjeu décisif pour que les expérimentations documentées ici deviennent des dispositifs durables, reproductibles, et équitablement accessibles sur l'ensemble du territoire.

Ce que nous demandons aux tiers-lieux

Ne pas banaliser ce qui vous rend uniques. Votre capacité à accueillir inconditionnellement, à créer du collectif, à ancrer les apprentissages dans le réel du territoire — tout cela a une valeur que vous avez tendance à minorer. Nommez-la. Documentez-la. Revendiquez-la.

Et osez le dialogue avec les acteur·rice·s de la compétence, non pas pour vous conformer à leurs cadres, mais pour les remplacer par transformer avec eux.

En guise de dernier mot

Le rêve n'est pas l'ennemi de la réalité. C'est ce qui permet de tenir quand la réalité résiste. Les tiers-lieux qui ont participé à cette RAP le savent mieux que quiconque : c'est souvent parce qu'ils ont cru à quelque chose d'un peu fou — accueillir des publics que personne ne voulait, former autrement, construire des coopérations improbables — qu'ils ont produit des résultats que personne n'attendait.

En somme, la réussite de « l'apprendre en tiers-lieu » repose sur une alliance de confiance entre les acteur·rice·s de la compétence et ces espaces de proximité. Cette coopération, bien que complexe culturellement, est le moteur d'une transformation profonde des manières de former et d'insérer, au plus près des besoins réels des personnes et des territoires.

L'enjeu, maintenant, est de faire en sorte que ces rêves lucides et ancrés dans le réel ne restent pas des îles d'excellence isolées, mais deviennent les pierres d'un archipel cohérent — une autre manière de penser l'emploi, la formation, et l'émancipation des personnes sur les territoires.



Glossaire

Formation professionnelle

Parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Objectifs (Déf Référentiel Qualité)

Enoncé des aptitudes et compétences visées et évaluables, qui seront acquises lors de la prestation.

Objectif professionnel

Décrit ce qui sera acquis, mis en place dans la situation de travail de l'apprenant, grâce à l'action de formation envisagée.

Qualiopi

La certification « Qualiopi » est une marque de certification qualité des prestataires d'actions de formation et d'apprentissage, basée sur un référentiel national comportant 7 critères et jusqu'à 32 indicateurs de qualité selon la nature des actions pour lesquelles elle est demandée.

Programme de formation

Document présentant la formation, stipulant les informations permettant le choix par le futur apprenant entre plusieurs formations et décrivant le déroulé et les acquis de la formation.

Parcours pédagogique

Suite d'étapes, de modes de formation visant l'acquisition de connaissances et de compétences pour l'apprenant. Sanctionné par une évaluation démontrant l'acquisition de ces compétences.

Parcours professionnel

Suite d'étapes et de formations que va suivre la personne pour faire évoluer ses compétences au cours de sa vie. Il peut être défini par la personne elle-même, ou avec l'aide du service ressources humaines de son entreprise, ou avec l'aide de conseils externes spécialisés.

Modalités d'évaluation (Déf Référentiel Qualité)

Moyens mobilisés pour mesurer à l'aide de critères objectifs les acquis du bénéficiaire en cours et/ou à la fin de la prestation.

TSF ou Transferts de savoir-faire

Le transfert de connaissances ou compétences, dans les domaines du développement et de l'apprentissage de l'organisation, est le problème pratique de la transmission de données d'une partie de l'organisation à une autre (ou aux autres) partie(s). Le transfert de connaissances ne recouvre qu'une partie de la problématique du transfert de compétences pour les structures.

Ingénierie formation

Ensemble de démarches méthodiques et cohérentes qui sont mises en œuvre dans la conception d'actions ou de dispositifs de formation visant une même finalité.

Ingénierie de parcours

Ensemble de démarches permettant de connaître et comprendre les attendus en termes d'individualisation dans le champ de la formation d'adultes.

Ingénierie pédagogique

Concevoir un contenu de formation en intégrant les objectifs à atteindre, le public visé et les connaissances des formateurs.

IAE

Insertion par l'Activité Économique.

EBE

Entreprise à But d'Emploi - Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée.

NEET

Le terme de « NEET » (acronyme issu de l'anglais not in education, employment or training) désigne les jeunes qui n'ont pas d'emploi, ne suivent pas d'études ni de formation.

FDVA

Fonds pour le Développement de la Vie Associative.

PMSMP

Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel.

DREETS

Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

OPCO

Opérateurs de Compétences.

AAH

Allocation aux adultes handicapés.

RQTH

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

AFEST

Action de Formation En Situation de Travail.

POEI

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle.

AFPR

Action de Formation Préalable au Recrutement.

PRF

Plan Régional de Formation, marchés publics de formation.

DEFFINOV Tiers-lieux

Cette politique publique s'inscrit dans le cadre d'un vaste plan de transformation et de digitalisation de la formation, piloté par le ministère du Travail et de l'Emploi et intégré au Plan France Relance pour franchir un cap de transformation de la formation et positionner la France au meilleur niveau en matière d'innovation pédagogique.

ILS/ELLES ONT CONTRIBUÉ

Mélissa Gentile, Marion Hugron, Sophie Jadin, Chloé Le Drogoff et Clémence Vialeron - Coopérative Tiers-Lieux ;
Hugo, Frédérique et Abdelkarim, apprenant·e·s dans le cadre des parcours Les Recyculteurs ;
Feston et Artisans réversibles, stagiaires de Prépa'ESS ;
Céline Malvy et Kathleen van Boheemen - La Fontaine ;
Eléonore Iriart - IFAID ;
Barbara Valbonesi et Priscillia Sailhan - Mission Locale d'Agen ;
Eugénie Michardière, David Ovième et Marie-Laure Cuvelier - Région Nouvelle-Aquitaine ;
Séverine Ozanne - Fondation Orange ;
Ange-Manuella Koudou, Perrine Sénéchal et Sophie Massé - Direction Régionale de France Travail ;
Jérôme Troquereau, Oana Costachescu et Célestine Julien - INAE, IAE Recycles, Voisinage, CCAS de Thouars, Valoris, ATTJ, AST-ARDITS, Phenix, 3S, Papioles ;
Vincent Péchaud, Ludovic Mazé et Benjamin Maugey - La Smalah ;
Florence Debord et Danick Cormier - Indigo Formation ;
Laura Briday et Catherine Roux - La Ressourcerie ;
Clara Bourgeois - SCIC Culture et Santé
Bertrand Tronchon - L'Usine Végétale ;
Alexis Dapoigny - BatiPro ;
Fanny Griffon - Lacaze aux Sottises ;
Vincent Raineau - Osons Ici et Maintenant
Cédric Proust - MFR Sèvres Europe ;
Dorine Jadeau et Séverine Marasti - Le Sens du Fil ;
Harald Roy-Petit - Agrocampus 47 ;
Lucas Deleau et Marion Blancher - La Maison Forte ;
Pierre Braud - La Matière ;
Gille Sivry, Isabelle Ribeiro et Eléonore Detaint - Le KI'Hub ;
Jean-Yves Besson - AFEPT ;
Nathalie Germond - GRETA du Limousin ;
Gaëtan Jacob - PERF ;
Clémence Mainpin - L'Établi ;
Nathalie Morin et Mattieu Bernardin - La Colporteuse ;
Julien Rat - AY128 ;
Frédérique Darnatigues, Réseau Écoles de la TRansition Écologique

ISBN 978-2-9585453-8-3

9 782958 545383

CHOIX

Nous avons fait le choix d'une écriture inclusive et d'adopter la règle de proximité. Nous avons laissé les mots de la domination au masculin dépositaires d'une tradition patriarcale. Nous avons fait le choix de ne pas le justifier.

Cet ouvrage a été mis en ligne au format PDF (format propriétaire mais ouvert) et rendu disponible au téléchargement dans la médiathèque du site de la Coopérative Tiers-Lieux. La copie numérique n'est pas une menace pour les savoirs et les œuvres, mais une façon de les faire vivre et de les mettre à disposition du plus grand nombre. Nous espérons que ce texte sera diffusé, qu'il nourrira de nombreuses réflexions, et qu'il servira de point d'appui à la création de nouvelles œuvres.

Parce que le livre reste un objet d'art et de mémoire, nous avons tenu à créer une édition papier. Pour diminuer l'impact écologique de cet ouvrage, nous avons utilisé des typographies moins gourmandes en encre, diminué notre utilisation d'aplats et favorisé l'impression artisanale française.

Cet ouvrage est disponible sur le site coop.tierslieux.net et lors d'événements publics.

Tiers de confiance des pouvoirs publics et des acteur·rice·rice·s locaux·ales, la Coopérative Tiers-Lieux est :

- La tête de réseau des espaces de travail partagés tous secteurs confondus (tertiaire, artisanal, agricole) en Nouvelle-Aquitaine.
- Un organisme de formation et certificateur national de la compétence « Piloter un tiers-lieu ». Les formations professionnelles proposées sont liées au changement des pratiques socio-professionnelles des personnes, des organisations et de leur territoire. Elles s'appuient plus spécifiquement sur l'expérience tiers-lieux, les dynamiques de coopération et la posture de facilitation.
- Un laboratoire d'innovation sociale : penser l'avenir des tiers-lieux en générant du savoir et en testant des innovations.

Chez le même éditeur

LES CAHIERS DU LABO : Réflexions et expérimentations de la Coopérative Tiers-Lieux et de ses partenaires (disponible au téléchargement dans la médiathèque du site de la Coopérative Tiers-Lieux)

REVUES SUR LES TIERS-LIEUX : un outil d'exploration et d'information sur les tiers-lieux (disponible au téléchargement dans la médiathèque du site de la Coopérative Tiers-Lieux)

Avec le soutien de

Région Nouvelle-Aquitaine
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES
PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

