



Région Provence-Alpes-Côte-d'Azur

Domaine « Evolution professionnelle », pratique choisie :

## CONSOLIDATION DES COMPETENCES DE BASE D'APPRENTIS DANS LE CADRE DE LEURS PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

Kit du praticien

Version du 04/12/2009



Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme  
Groupement d'Intérêt Public - [www.anlci.gouv.fr](http://www.anlci.gouv.fr)  
FORUM PERMANENT DES PRATIQUES – 3<sup>ème</sup> PHASE 2008-2010







Faire connaître et partager les pratiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme qui réussissent, développer des modes d'actions efficaces, mutualiser les expériences, c'est ce que propose le Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI.

L'illettrisme touche aujourd'hui 9% des adultes, soit plus de trois millions de personnes qui, bien qu'ayant été scolarisées en langue française, rencontrent des difficultés face à l'écrit.

Pour éviter que l'illettrisme ne prenne racine dès l'enfance et proposer à celles et à ceux qui y sont confrontés des solutions adaptées, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme a mis en place dès 2004, avec le soutien du Fonds Social Européen, le Forum Permanent des Pratiques qui connaît aujourd'hui sa troisième phase de travail.

Ce Forum Permanent des Pratiques a pour objectif de **mettre en commun les pratiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme qui réussissent**, partout sur le territoire, en métropole et outremer.

Pour identifier, analyser ces bonnes pratiques, c'est avec les décideurs et les acteurs de terrain (de l'éducation, de la formation, de l'entreprise, de l'insertion, de l'emploi, monde associatif, institutionnel, ...) que l'ANLCI a choisi de s'associer pour les valoriser, mieux les faire partager et connaître. C'est la première fois qu'une démarche d'une telle ampleur est mise en œuvre dans notre pays dans le domaine de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.

Pour cette 3<sup>ème</sup> phase de travail (2008-2010), et pour poursuivre cette opération qui permet de prendre comme **source des recommandations pour agir ce qui fonctionne sur le terrain**, auprès des personnes, **trois domaines prioritaires ont été retenus : Insertion des jeunes, Prévention, Evolution professionnelle.**

Au cœur de cette 3<sup>ème</sup> phase, pour donner à voir ces solutions identifiées, destinées à être transférables : **le Kit du Praticien**

Des ateliers de travail regroupant des praticiens, des journées portes ouvertes dans les structures impliquées et des rencontres départementales ont été organisés dans chaque région tout au long de l'année 2009. A l'issue des phases de travail au plus près des territoires, un kit du praticien, conçu comme un mode d'emploi pour agir, est proposé par l'expert régional pour le Forum, mandaté par l'ANLCI.

Ce sont ainsi 28 kits « du praticien » mis à disposition des acteurs qui seront présentés lors des rencontres régionales entre octobre et décembre 2009. Tous ces outils, au fil des publications, seront accessibles, à disposition de tous sur le site de partage des pratiques du Forum : [www.fpp.anlci.fr](http://www.fpp.anlci.fr)

La rencontre nationale des 5, 6 et 7 mai 2010 à Lyon permettra de mettre en commun tous les travaux capitalisés et valorisera les pratiques présentées.

Cette démarche du Forum 3, qui allie plan de développement et de progrès à la volonté de partage des pratiques réussies, introduit aujourd'hui pour aller plus loin encore dans la reconnaissance des pratiques exemplaires la création d'une signature, d'un visa Forum Permanent des Pratiques, facilement identifiable.



## Brève présentation



Le présent document s'inscrit dans le cadre de l'atelier du Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI en région Provence-Alpes-Côte-D'azur portant sur la pratique :

### **« Consolidation des compétences de base d'apprentis dans le cadre de leurs parcours de professionnalisation »**

Dans un système scolaire marqué culturellement par des critères de réussite valorisant la maîtrise des connaissances générales, littéraires et surtout scientifiques, les filières professionnelles constituent encore souvent des voies d'orientation par défaut à la fin de l'enseignement secondaire, liées à un échec certains élèves dans leurs parcours au collège.

Elles regroupent majoritairement des jeunes pour lesquels la maîtrise de savoir-faire manuels ou techniques permet d'accéder à un premier niveau de qualification, en relativisant leur difficulté à assimiler des savoirs généraux. A côté de l'enseignement professionnel, la voie de l'apprentissage au niveau V (CAP-BEP) est particulièrement concernée.

Il faut d'abord rappeler les caractéristiques singulières de l'apprentissage. D'une part, les jeunes apprentis ne sont pas des élèves à proprement parler, dans la mesure où la signature d'un contrat d'apprentissage leur confère le statut de salarié, et les amène à ce titre à percevoir un salaire.

D'autre part, leur emploi du temps se caractérise par une alternance entre des périodes d'activité de travail en entreprise et des périodes de formation au sein d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Pour la plupart des jeunes qui s'engagent dans l'apprentissage, la perspective de s'appuyer principalement sur la maîtrise de « savoir faire » pour avancer dans leurs études constitue un facteur de remobilisation efficace pour leur permettre de surmonter en partie leurs échecs passés dans les matières générales, d'obtenir leur diplôme et de s'insérer sur le marché du travail.

Mais pour une frange d'entre eux, la maîtrise des savoirs de base à l'entrée en apprentissage apparaît largement insuffisante, au point que des actions de consolidation s'avèrent indispensables pour limiter les risques de marginalisation.

Ils sont en effet menacés à court terme par un échec dans leur parcours de formation, dû soit à une rupture de contrat de la part de leur employeur les jugeant inaptes à accomplir les missions qui leur sont confiées, soit à un échec à l'examen terminal du diplôme.

Ils risquent à plus long terme de ne pas pouvoir satisfaire aux exigences de base de la plupart des situations de travail qui impliquent des communications fréquentes avec les autres salariés, le respect des consignes, la connaissance des règles de sécurité, etc.

Car toutes ces situations imposent de plus en plus une maîtrise a minima des compétences instrumentales (lire, écrire, compter). Enfin, l'expérience le montre, une maîtrise insuffisante des savoirs et compétences de base hypothèque souvent l'accès à la formation tout au long de la vie.

Constatant que ce champ de la lutte contre l'illettrisme parmi les publics apprentis était jusqu'à présent peu investi et peu exploré, l'ANLCI a choisi de centrer le thème du Forum permanent des pratiques en région Provence Alpes Côte d'Azur sur cette question de la consolidation des compétences de base des apprentis dans le cadre de leur parcours de professionnalisation.

Ce choix décline la priorité du plan d'action régional de la lutte contre l'illettrisme : « *Faciliter l'accès des jeunes de 16 à 25 ans à la maîtrise des savoirs de base et/ou de la langue français* ».

En partenariat avec le Conseil Régional et les institutions éducatives académiques et régionales de l'Education nationale et de l'Agriculture, des initiatives intéressantes ont été repérées au sein de six CFA de la Région. Leurs promoteurs ont détaillé au sein de l'atelier régional du Forum les spécificités de leurs démarches. Celles-ci constituent la matière première synthétisée dans le présent kit du praticien. Outre les 8 séances d'atelier régional, les praticiens ont pu confronter leurs réflexions avec des représentants d'autres CFA de la Région au cours de quatre rencontres départementales ou interdépartementales qui ont réuni en tout 45 personnes dont 30 praticiens appartenant à 22 CFA.

#### Quelques chiffres sur la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA)

335 000 personnes sont en difficulté face à l'écrit en PACA (Enquête IVQ INSEE 2006). Les chiffres des JAPD montrent que chaque année, un peu plus de 5000 jeunes sont repérés en difficulté de compréhension face à l'écrit en PACA. Parmi les jeunes en difficulté de l'Académie d'Aix-Marseille en 2008, 18 % sont des apprentis préparant un CAP ou un BEP.

#### Six actions ont été retenues pour le Forum en région PACA :

##### **CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA) CHARLES PRIVAT, Arles**

« Actions de soutien à la réussite scolaire et professionnelle »

##### **CENTRE DE FORMATION DE LA BOURSE DU TRAVAIL (CFBT), Marseille**

« Centre Permanent des Parcours Individualisés »

##### **CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS DU BATIMENT (CFB), Antibes**

« Parcours aménagés »

##### **CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA) DES HAUTES-ALPES, Gap**

« Information-formation des formateurs ; projets culturels pour les jeunes »

##### **CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS AGRICOLES (CFA), Antibes**

« CAPA Passerelle -Travaux Paysagers en trois ans »

##### **MAISON FAMILIALE ET RURALE (MFR), Saint-Martin-de-Crau**

« Le plan d'étude : un levier pour les apprentissages de base »

#### **Principales dates du Forum en région PACA**

- **Atelier de travail régional** : mars à novembre 2009
- **Portes ouvertes dans 6 structures** : de mai à novembre 2009
- **Rencontres départementales et inter-départementales** :
  - 24 septembre 2009 à Gap
  - 15 octobre 2009 à Antibes
  - 19 octobre 2009 à Marseille
  - 5 novembre 2009 à Saint-Martin-de-Crau
- **Rencontre régionale** : 10 décembre 2009

## Les acteurs du Forum en région PACA

---

- **Chargée de mission régionale ANLCI** : Guylaine COSTANTINO, CRDP, [guylaine.costantino@ac-aix-marseille](mailto:guylaine.costantino@ac-aix-marseille)
- **Expert de l'atelier régional** : Damien BROCHIER, Chargé d'étude, CEREQ, [brochier@cereq.fr](mailto:brochier@cereq.fr)
- **Référente nationale ANLCI** : Emmanuelle UNAL, Chargée de mission nationale, [emmanuelle.unal@anlci.fr](mailto:emmanuelle.unal@anlci.fr)
- **Animatrice du centre de ressources illettrisme** : Laurence BUFFET, Chargée de mission, [laurence.paca@illettrisme.org](mailto:laurence.paca@illettrisme.org)
- **Praticiens de l'atelier régional du Forum** :
  - Dominique BONELLI, Coordonnateur pédagogique, CFA Charles Privat, [dominique.bonelli@ac-aix-marseille.fr](mailto:dominique.bonelli@ac-aix-marseille.fr)
  - Reynald CALAFAT, Conseiller Principal d'Education, CFA Agricole Antibes, [reynald.calafat@educagri.fr](mailto:reynald.calafat@educagri.fr)
  - Patrick ESTORNEL, Directeur pédagogique, CFA des Hautes-Alpes, [estornel@cfa05.com](mailto:estornel@cfa05.com)
  - Pierre GIOVANNANGELI, Coordonnateur pédagogique, CFBT Marseille, [pierre.giovannangeli@cfbt-asso.com](mailto:pierre.giovannangeli@cfbt-asso.com)
  - Alix GOGUILLON, Responsable du Centre de Ressource et d'Aide à la formation, CFB Antibes, [alix.goquillon@ccca-btp.fr](mailto:alix.goquillon@ccca-btp.fr)
  - Gilles RENAUD, Formateur, MFR Saint-Martin-de-Crau, [gilles.renaud@mfr.asso.fr](mailto:gilles.renaud@mfr.asso.fr)

## KIT DU PRATICIEN : MODE D'EMPLOI

Le présent kit du praticien est organisé en deux parties qui peuvent se lire de manière autonome.

→ **La première partie** constitue une synthèse des actions présentées au cours de l'atelier et des réflexions formulées à l'occasion des rencontres départementales. Elle est organisée en trois temps.

\* L'analyse débute par une **réflexion sur le thème et l'organisation de l'atelier**. En effet, le thème de la consolidation des compétences de base du public apprenti constitue un sujet encore peu exploré et analysé.

Aussi, au regard d'autres thèmes développés dans le Forum Permanent des Pratiques, les pratiques présentées ici n'ont pas pu systématiquement satisfaire aux critères proposés en amont par l'ANLCl pour entrer dans la démarche.

Ce positionnement initial des actions n'en a pas pour autant amoindri l'intérêt de l'atelier. Au contraire, cette configuration a conduit à faire de l'atelier lui-même un **véritable espace d'apprentissage collectif** pour ses participants.

\* **Le deuxième temps** de la synthèse est constitué par la **présentation d'un cadre cohérent** pour l'engagement d'une action au sein d'un CFA dans le domaine de la consolidation des compétences de base des apprentis.

Ce cadre a l'originalité de distinguer clairement deux modes de mobilisation possibles du public apprenti. Le premier se fonde sur le principe de l'engagement du jeune dans un parcours répondant à des besoins spécifiques et visant explicitement à un renforcement de ses savoirs de base.

Le deuxième se fonde sur la construction ou l'exploitation d'actions non « académiques », décentrées des apprentissages des savoirs de base et situées dans le champ culturel notamment. De telles actions sont situées volontairement hors du cadre des enseignements disciplinaires de base, mais elles participent néanmoins indirectement à la consolidation des compétences de base des apprentis.

\* **Dans un troisième temps**, seront mises en évidence de manière transversale **les conditions de réussite des actions** et les points qui peuvent servir de levier aux professionnels souhaitant s'engager dans ce type de démarche.

Compte tenu du caractère encore largement exploratoire des pratiques à l'œuvre, un accent sera également mis sur **les limites et les lacunes des expériences à l'œuvre**. Celles-ci constituent autant de défis à relever par les promoteurs et les organisateurs des actions qui seront engagées dans ce domaine à l'avenir.

→ **La deuxième partie** présente successivement chacune des six actions qui ont constitué la matière de l'atelier régional. Cette présentation vise à positionner chaque action par rapport aux critères qualité définis par l'ANLCl, sachant que ceux-ci ne sont pas systématiquement présents dans leur intégralité.

A ces présentations sont associés des plans de développement et de progrès, offrant aux acteurs concernés des pistes pour améliorer leurs pratiques.

→ Après cet exposé sur l'histoire singulière des six actions de l'atelier, **la conclusion** a une portée plus générale : elle vise à permettre à tout praticien, quel que soit son degré d'antériorité et sa familiarité avec les pratiques de consolidation des compétences de base, de trouver une clé d'entrée pour améliorer ses pratiques dans ce domaine.

*Avertissement*

*Dans ce document, les notions de compétences de base et de savoirs de base sont utilisées de manière équivalente. Elles sont en effet souvent utilisées indifféremment par les acteurs qui agissent opérationnellement auprès des jeunes en général et des apprentis en particulier.*

*Mais cet usage ne doit en aucun cas être compris comme une manière de réfuter les nombreuses différences qui existent entre la notion de compétences et celle de savoirs. Ces différences existent et les débats et analyses auxquelles elles donnent lieu sont parfaitement légitimes.*

## SOMMAIRE

<b>KIT DU PRATICIEN : MODE D'EMPLOI</b>	<b>7</b>
<b>PREMIERE PARTIE L'ATELIER REGIONAL : UN PROCESSUS GENERATEUR D'APPRENTISSAGE COLLECTIF</b>	<b>11</b>
1. UN PROBLEME INITIAL DE DEFINITION DU PERIMETRE DES ACTIONS	12
2. LA NECESSITE DE REFORMULER LA PROBLEMATIQUE DE L'ATELIER	12
3. L'ATELIER, SUPPORT D'UN APPRENTISSAGE COLLECTIF	13
<b>DEUXIEME PARTIE LA CONSOLIDATION DES COMPETENCES DE BASE DES APPRENTIS : SYNTHESE DES PRATIQUES ET CLES DE REUSSITE</b>	<b>14</b>
1 - DES ACTIONS CONDUITES SELON DEUX APPROCHES	15
1.1 – Des pratiques orientées vers l'individualisation des parcours des apprentis	15
1.2 - Des pratiques qui contribuent indirectement à favoriser la maîtrise des savoirs de base	17
2 - CLES DE REUSSITE, LEVIERS ET CONTRAINTES DES ACTIONS	19
2.1 – Les clés de réussite	19
2.2 – Des limites à dépasser pour accroître la portée des actions engagées	26
<b>TROISIEME PARTIE LES ACTIONS-SUPPORTS DE L'ATELIER : PRESENTATION ET PLANS DE DEVELOPPEMENT ET DE PROGRES</b>	<b>28</b>
1 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFA CHARLES PRIVAT D'ARLES (BOUCHES DU RHONE)	29
Présentation de l'établissement	29
Le contexte d'émergence des actions	30
L'organisation de visites comme moyen d'ouverture des apprentis au champ culturel	31
Deux actions d'incitation à la lecture et à l'écriture	32
Bilan des actions engagées	33
Plan de développement et de progrès	34
2 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFBT DE MARSEILLE (BOUCHES DU RHONE)	36
Présentation de l'établissement	36
Un CFA aux spécificités multiples	37
Une organisation pédagogique originale : le Centre Permanent des Parcours Individualisés (CPPI)	38
Des pratiques pédagogiques qui font des apprenants les concepteurs de leurs savoirs : le cas de l'atelier sur les usages du « S ».	40
Bilan de l'action étudiée	41
Plan de développement et de progrès	41
3 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFB D'ANTIBES (ALPES MARITIMES)	43
Présentation de l'établissement	43
Les actions de soutien en partenariat avec des organismes	44
Les parcours aménagés	46

Bilan de l'action étudiée	47
Plan de développement et de progrès	48
<b>4 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFA DES HAUTES ALPES - TREMPLIN FORMATION A GAP (HAUTES-ALPES)</b>	<b>49</b>
Présentation de l'établissement	49
Les actions pour les formateurs	50
Les actions en direction des apprentis	51
Bilan de l'action étudiée	55
Plan de développement et de progrès	55
<b>5 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFAA D'ANTIBES (ALPES MARITIMES)</b>	<b>57</b>
Présentation de l'établissement	57
Un CFA intégré dans un pôle intégré d'enseignement agricole	58
Le dispositif du CAPA Passerelle-Travaux Paysagers en trois ans	58
Bilan de l'action étudiée	62
Plan de développement et de progrès	62
<b>6 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFA DE LA MAISON FAMILIALE (ET) RURALE RHONE-ALPILLES DE SAINT MARTIN DE CRAU (BOUCHES DU RHONE)</b>	<b>63</b>
Présentation de l'établissement	63
Le contexte spécifique des Maisons Familiales et Rurales	64
Le plan d'étude : un outil pédagogique au service de la consolidation des compétences de base	65
Bilan de l'action étudiée	67
Plan de développement et de progrès	67
<b>CONCLUSION DE L'EXPERT DU FORUM EN PACA</b>	<b>68</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>70</b>

**PREMIERE PARTIE**

**L'ATELIER REGIONAL :**  
**UN PROCESSUS GENERATEUR D'APPRENTISSAGE**  
**COLLECTIF**

**Pour bien saisir les éléments contenus dans le présent document, il est nécessaire de donner en préalable quelques informations sur le contexte de création et les modalités de fonctionnement du groupe qui en est à l'origine.**

## **1. UN PROBLEME INITIAL DE DEFINITION DU PERIMETRE DES ACTIONS**

La consolidation des compétences de base des apprentis constitue un sujet assez paradoxal. En effet d'un côté, le public apprenti, notamment au niveau V, est souvent considéré par la communauté éducative et professionnelle comme un public pour lequel l'accès aux savoirs de base est difficile. A ce titre, des actions de lutte contre l'illettrisme ciblées sur une partie de ce public semblent tout à fait adaptées.

D'un autre côté, cependant, les pratiques porteuses de ce thème sur le terrain sont souvent des initiatives isolées, cantonnées au niveau des CFA eux-mêmes et surtout pas forcément pérennes. De plus, les travaux de capitalisation sur ce thème sont particulièrement rares.

Un tel constat est confirmé lors de la phase préparatoire au lancement de l'atelier régional dans la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Plusieurs représentants institutionnels sont sollicités par l'ANLCI pour aider au choix des CFA conduisant des actions de consolidation des compétences de base de leurs apprentis (SAIA des deux académies de Nice et d'Aix-Marseille, inspecteurs de la DRAF, membres de la Direction de la Formation et de l'apprentissage du Conseil Régional).

Ils dressent collectivement le portrait d'initiatives diverses et d'ampleur différente. Mais surtout ils corroborent l'idée d'une absence de référence systématique à la notion de « lutte contre l'illettrisme » dans les pratiques de terrain. C'est le thème du « soutien aux jeunes en difficulté » qui à ce stade semble le plus fédérateur.

Pour mieux appréhender cette diversité des pratiques, le choix des structures porteuses de l'atelier va se fonder sur la prise en compte d'un cocktail de critères.

Ainsi, les six CFA retenus se caractérisent par des implantations géographiques diversifiées (zones urbaines, territoire alpin, zones rurales), des rattachements sectoriels variables (agriculture, BTP, Hôtellerie-restauration, Mécanique, coiffure, etc.) et des tailles de CFA différentes (d'une centaine à plus d'un millier d'apprentis).

## **2. LA NECESSITE DE REFORMULER LA PROBLEMATIQUE DE L'ATELIER**

La première réunion de l'atelier va clairement confirmer le fait que les CFA participant à l'atelier régional ont des degrés différents d'engagement par rapport à la thématique :

- \* Deux CFA revendiquent une action dans ce domaine qui s'inscrit clairement dans une politique d'établissement. Ils ont mis en œuvre des dispositifs éprouvés qu'ils considèrent comme des contributions solides à la consolidation des savoirs de base de leur public apprenti.
- \* Quatre autres CFA développent également des démarches, mais celles-ci n'ont pas une visée explicite de consolidation des savoirs de base. Leur participation à l'atelier est précisément motivée par l'idée d'améliorer leurs pratiques afin que celles-ci contribuent plus directement à l'atteinte de l'objectif annoncé.

Dans un tel contexte, la problématique de l'atelier régional va être amenée à évoluer. Compte tenu des degrés très différents de structuration et d'approfondissement des pratiques présentées au cours de l'atelier, la question de l'étude des bonnes pratiques en matière de lutte contre l'illettrisme n'est pas suffisante.

Elle doit s'inscrire dans un cadre plus général : celui de **l'analyse du processus à travers lequel un CFA va initier, consolider et le cas échéant institutionnaliser une pratique visant à la consolidation des compétences de base de ses apprentis.**

Les différentes pratiques présentées au cours de l'atelier peuvent toutes prendre du sens par rapport à cette problématique :

- pour les démarches formalisées qui existent de longue date, il s'agit bien de formaliser ce qui constitue les bases de leur réussite, en repérant les étapes qui ont conduit à l'état actuel de leur développement. Il s'agit également de mettre en évidence les difficultés rencontrées dans le déroulement de leur processus,
- pour les autres démarches, l'objectif est plutôt de parvenir à structurer des pratiques existantes pour qu'elles deviennent de réels points d'appui pour une action organisée autour de la consolidation des compétences de base des apprentis.  
Il ne s'agit pas de repartir de zéro, mais bien de prendre conscience de la manière dont une action déjà engagée peut, moyennant certaines évolutions, participer plus activement à la maîtrise des savoirs de base.

### **3. L'ATELIER, SUPPORT D'UN APPRENTISSAGE COLLECTIF**

Loin de constituer un obstacle pour le fonctionnement de l'atelier régional, cette diversité de pratiques en matière de consolidation des compétences de base des apprentis va s'avérer très favorable à **l'engagement actif** de chacun de ses membres.

Un effet particulièrement intéressant de l'atelier est **la dimension d'apprentissage collectif** qui va se créer au sein du groupe.

Les participants à l'atelier vont souvent chercher à faire le lien entre les actions qui sont présentées et le fonctionnement de leur propre structure. Plusieurs d'entre eux manifestent leur intérêt pour un processus dans lequel ils peuvent puiser des idées dans des pratiques développées dans d'autres CFA.

Compte tenu que l'atelier s'est déroulé sur plusieurs mois, certains vont même jusqu'à mettre en œuvre dans leur CFA des pratiques largement inspirées par des solutions présentées par d'autres membres de l'atelier.

Un autre intérêt majeur de l'analyse de cette variété d'expériences est qu'elle permet de mieux appréhender les différentes voies possibles pour s'engager dans l'élaboration d'une démarche organisée de lutte contre l'illettrisme. Elle montre que c'est parfois à partir d'initiatives individuelles qu'émergent des démarches pertinentes pour remédier aux déficits de savoirs de base.

L'enjeu essentiel dans ces conditions devient celui des moyens permettant de reconnaître et de consolider de telles démarches en vue de leur élargissement.

## **DEUXIEME PARTIE**

# **LA CONSOLIDATION DES COMPETENCES DE BASE DES APPRENTIS : SYNTHESE DES PRATIQUES ET CLES DE REUSSITE**

## **1 - DES ACTIONS CONDUITES SELON DEUX APPROCHES**

La variété des pratiques présentées au sein de l'atelier (*cf. Deuxième Partie*) pourrait laisser à penser au premier abord qu'il est difficile de définir des traits communs susceptibles de servir de supports à des actions à conduire dans ce domaine.

Cependant, sans nier cette variété, il s'avère possible de distinguer **deux approches** dans les pratiques présentées :

- ➔ la première regroupe des pratiques dont la finalité est **l'individualisation des parcours** d'apprentis repérés comme nécessitant une consolidation de leurs savoirs de base,
- ➔ la deuxième regroupe des **pratiques décentrées de l'apprentissage** des savoirs de base, mais qui peuvent contribuer à leur maîtrise.

Il ne s'agit pas ici d'apporter un jugement de valeur d'une approche par rapport à une autre, mais plutôt de souligner les enjeux de chacune d'elles et la manière dont elles se concrétisent dans une pratique effectivement mise en œuvre.

### **1.1 – Des pratiques orientées vers l'individualisation des parcours des apprentis**

Un premier ensemble de pratiques s'inscrit dans le cadre d'une même perspective :

#### **L'individualisation du parcours des apprentis.**

Il s'agit ici de concevoir un dispositif intégré de formation qui puisse s'adapter au mieux aux besoins des jeunes apprentis, en prenant notamment en compte leurs problèmes spécifiques dans le domaine de la maîtrise des savoirs de base.

Cette perspective commune se traduit par des pratiques qui reposent sur la conjonction de trois éléments :

**1 / Une phase de positionnement du jeune en amont de son parcours**, qui permet de déterminer le plus précisément possible la nature des besoins à combler.

**2 / Une gestion individualisée du parcours lui-même**, qui contribue à la progression de chaque jeune en fonction de son rythme et de ses besoins spécifiques d'apprentissage.

**3 / L'existence d'espaces de régulation et d'écoute des jeunes** tout au long de leurs parcours.

Un facteur de réussite de ces pratiques réside dans leur intégration dans une politique ou projet d'établissement, c'est-à-dire dans un portage effectif par la direction, en lien avec le conseil d'administration.

La présence de ces différents éléments ne signifie pas pour autant une unicité dans les dispositifs qui sont mis en place sur le terrain. Au contraire, on peut constater que cette logique d'individualisation du parcours des apprentis peut prendre des formes très différentes.

Les pratiques présentées dans l'atelier permettent notamment de faire apparaître trois configurations. Ces dernières sont présentées dans le tableau ci-après.

<b>Caractéristiques de l'action \ CFA support de l'action</b>	<b>Positionnement du jeune</b>	<b>Gestion individualisée du parcours</b>	<b>Passage par des espaces de régulation et d'écoute</b>
<b>CFBT Marseille</b>	Co-construction d'un emploi du temps individualisé entre le jeune et l'équipe pédagogique	Parcours individualisé fondé sur l'acquisition progressive de compétences par le jeune et la modification possible de son emploi du temps en cours d'année	Contacts réguliers du jeune avec les membres du Pôle animation, coordination et recherches pédagogiques, et notamment le chargé de relations aux apprenants
<b>CFB Antibes</b>	Couplage entre les résultats à des tests de positionnement et un entretien avec une « conseillère Jeune et entreprise »	Organisation de séquences de soutien avec des formateurs en dehors des heures normales de cours. Participation des jeunes sur la base du volontariat	Utilisation des locaux et des ressources du Centre de Ressources et d'Aide à la Formation (CRAF) et suivi des jeunes par une conseillère « Jeune et entreprise »
<b>CFAA Antibes</b>	Réalisation d'un positionnement en français et en mathématiques suivie d'un choix par le collectif formateur, suivi d'entretiens avec le jeune, ses parents et son maître d'apprentissage	Programme de formation de 400 heures pour un groupe réduit d'apprentis (entre 10 et 15), rendant possible un suivi individualisé par les formateurs	Organisation d'une réunion d'accueil de la nouvelle « promotion » et réalisation de deux entretiens individuels d'évaluation

Ces variantes autour d'une même logique d'individualisation des parcours des apprentis mettent en évidence une pluralité de pratiques possibles.

Dans les trois cas analysés, on voit que la logique d'individualisation du parcours du jeune constitue la base de l'action, mais qu'elle se décline sous des formes différentes :

**1 /** L'individualisation des parcours constitue le fondement de la démarche pédagogique de l'ensemble de l'établissement. Elle n'est pas limitée aux apprentis en difficulté face aux savoirs de base. Il n'y a pas de ciblage en amont sur un groupe de jeunes.

Chaque apprenti, quel que soit son niveau de départ, est amené à devenir « acteur de sa formation », notamment en étant responsabilisé sur l'acquisition progressive de ses savoirs de base. Une organisation spécifique lui permet de choisir, en accord avec l'équipe pédagogique, des plages de formation qui correspondent à son évolution dans la maîtrise de ces savoirs. *(Cas du CFBT de Marseille, voir Deuxième Partie, Chapitre 2)*

**2 /** L'individualisation des parcours concerne un public ciblé d'apprentis, repéré à l'entrée de la formation, qui se voit proposer des actions de soutien. En appoint de leurs heures de formation, ces apprentis bénéficient d'un parcours aménagé dans un espace spécifique au sein du CFA. *(Cas du CFB d'Antibes, voir Deuxième Partie, Chapitre 3)*

**3 /** L'individualisation des parcours concerne des jeunes repérés en amont de la formation comme ayant de forts besoins de consolidation de leurs savoirs de base. Ces jeunes sont regroupés au sein d'un groupe, qui va bénéficier d'un parcours spécifique de formation d'une année, préalablement au cursus des deux ans de CAP (*cas du CFAA d'Antibes, voir Deuxième Partie, Chapitre 5*).

## **1.2 - Des pratiques qui contribuent indirectement à favoriser la maîtrise des savoirs de base**

Même si elles recouvrent des réalités très différentes, un deuxième ensemble de pratiques relève d'une orientation similaire de la part de leurs concepteurs. Il s'agit de **favoriser la maîtrise des savoirs de base, en se décentrant des modalités traditionnelles de leur acquisition.**

Le constat initial venant à l'appui de cette perspective est le refus fréquent d'une approche « académique » de l'apprentissage des savoirs de base par les jeunes qui en sont les plus dépourvus. Il est issu généralement des situations antérieurement vécues d'échec scolaire qui les ont conduits à un refus de la forme scolaire basique, et notamment du classique face-à-face du maître et de l'élève dans le cadre d'un cours.

C'est sur la base d'un tel constat que se développent au sein des CFA des actions pédagogiques dont les deux principales caractéristiques sont :

- une « mise en distance » avec la forme scolaire traditionnelle d'acquisition des savoirs, par une action menée soit hors CFA, soit dans la classe mais selon des modalités pédagogiques originales,
- l'engagement global d'un groupe d'apprentis, quelque soit le degré de maîtrise des savoirs de base par chacun de ses membres.

L'analyse transversale des pratiques repérées conduit à mettre en évidence quatre dimensions clés de ce type d'actions tout en montrant pour chacune d'elles la diversité des choix possibles.

### **1 / Le choix d'une situation potentiellement porteuse d'apprentissage**

Cette situation est souvent envisagée au départ par un membre de la communauté éducative de l'établissement. Mais elle peut également prendre appui sur des opportunités issues du monde professionnel (comme un concours organisé par une profession) ou de l'environnement culturel de référence des jeunes (la musique notamment).

### **2 / L'organisation des conditions matérielles de l'action**

Sur le plan matériel, l'action peut s'appuyer sur la configuration classique du groupe-classe et du temps scolaire. Mais elle peut également reposer sur une organisation spécifique qui permet de réaliser une action hors du temps scolaire et parfois hors établissement (des visites notamment).

### 3 / La mobilisation des jeunes autour d'un objectif finalisé

Il s'agit ici en quelque sorte du « cœur de l'action » qui conduit les apprentis à s'engager individuellement au sein d'un collectif dans une pratique qui mobilise plus ou moins fortement ses savoirs de base.

La tension entre la mobilisation du jeune autour de l'objectif à atteindre qu'il juge valorisant, et la maîtrise nécessaire d'un certain niveau de savoirs de base, sert ici de déclic pour le faire progresser.

### 4 / La gestion des retours de cette mise en situation sur l'amélioration de la maîtrise des savoirs de base par les jeunes

L'enjeu est ici celui du réinvestissement des savoirs de base acquis dans un cadre organisé de construction des savoirs. Il s'agit d'organiser un lien entre l'implication du jeune dans une pratique motivante pour ses apprentissages et les acquis en terme de savoirs qu'il va pouvoir capitaliser pour la suite de sa trajectoire scolaire.

Dans chaque action, il reste encore de nombreux progrès à accomplir pour fortifier ce lien et lui donner une réelle consistance.

Le tableau ci-dessous présente un ensemble de pratiques rencontrées au cours de l'atelier qui correspond à une telle approche. Il n'a aucune prétention à l'exhaustivité, mais il veut illustrer la diversité des champs d'investissement possibles pour de telles pratiques.

Caractéristiques de l'action CFA support de l'action	Choix d'une situation-support	Organisation des conditions matérielles de l'action	Mobilisation des apprentis	Gestion des retours sur les savoirs de base
<b>CFA Charles Privat Arles</b>	Visites de lieux culturels	Choix des lieux de visite et définition des conditions de leur organisation	Participation à la visite	Sensibilisation aux pratiques culturelles
	Participation à un concours d'écriture organisé par la profession de l'hôtellerie-restauration	Séances de cours de français dédiées	Réalisation de textes orientés vers l'activité professionnelle (la cuisine)	Travail collectif au sein du groupe classe : correction et amélioration des textes
	Lecture individuelle et collective d'un livre	Séances de cours de français dédiées	Lecture complète d'un livre et activités orales et écrites d'analyse de son contenu	Production écrite par les jeunes
<b>CFA des Hautes Alpes Tremplin Formation Gap</b>	Initiation à l'écriture et à l'interprétation musicale d'un slam/rap	Atelier d'écriture et d'interprétation d'un slam/rap piloté par un auteur-interprète	Travail collectif pour le choix du thème, l'écriture d'un texte, le choix de la musique et l'interprétation	Amélioration de l'écriture du français grâce à l'écriture Rap
<b>MFR Rhône Alpilles St Martin de Crau</b>	Réalisation d'un plan d'étude (dossier thématique)	Elaboration collective au sein du groupe classe d'un questionnaire relatif au thème retenu	Implication dans la construction du questionnaire, la collecte d'informations et la réalisation du dossier	Correction et réécriture du plan d'étude pour arriver à un document final correct

## **2 - CLES DE REUSSITE, LEVIERS ET CONTRAINTES DES ACTIONS**

Le décryptage des actions présentées permet de souligner un certain nombre d'éléments qui sont au fondement de leur réussite. Mais il conduit également à mettre l'accent sur les limites actuelles de ces démarches. Leur repérage constitue l'une des bases des plans de progrès et de développement qui seront proposés pour chaque action dans la deuxième partie du kit.

### **2.1 – Les clés de réussite**

La formulation de clés de réussite pour la réalisation d'actions visant à la consolidation des compétences de base des apprentis ne peut prendre la forme d'un ensemble de règles dont l'application garantirait à tout gestionnaire de CFA d'obtenir rapidement des résultats tangibles pour le public concerné.

Il s'agit d'abord de proposer un certain nombre de pistes permettant aux acteurs administratifs, gestionnaires et pédagogiques du CFA de construire eux-mêmes leur propre démarche dans ce domaine.

Ces pistes s'organisent autour de trois dimensions :

- 1 - la sensibilisation et l'organisation des acteurs de la communauté éducative et professionnelle autour de la consolidation des compétences de base**
- 2 - les conditions de maîtrise de leurs parcours d'apprentissage par les apprentis concernés.**
- 3 - l'élaboration d'une organisation adaptée**

Pour chacune de ces dimensions, à l'instar du fonctionnement de l'atelier régional, il s'agit de tenir compte du degré d'avancement des pratiques des CFA sur ce thème.

La formule proposée doit être comprise comme un menu « à la carte » qui dépend du niveau d'engagement des acteurs concernés. Certaines pistes seront donc logiquement considérées comme évidentes par certains, dans la mesure où elles correspondent à des pratiques déjà largement éprouvées.

Pour d'autres au contraire, elles représenteront un premier pas pour entrer dans une démarche dans laquelle ils n'ont aucune expérience.

Pour donner un caractère concret et opératoire à ces différentes pistes, il sera fait référence le cas échéant à des pratiques présentées au sein de l'atelier régional ou à l'occasion des rencontres départementales, dès lors qu'elles en constituent des illustrations intéressantes.

## **Première piste : construire et stabiliser un réseau d'acteurs mobilisés autour de la problématique de la consolidation des compétences de base**

La question des acteurs qui participent directement ou indirectement à des pratiques visant à la consolidation des compétences de base des apprentis est centrale. En effet, les différentes rencontres départementales menées parallèlement aux séances de l'atelier régional ont montré que ce thème restait traité de manière encore marginale et ponctuelle dans de nombreux CFA.

Les actions restent souvent cantonnées à une poignée d'acteurs convaincus qui ne parviennent pas toujours à trouver des relais pour soutenir et élargir leurs démarches.

Sur ce thème, les actions présentées au cours de l'atelier indiquent des pistes d'action favorables à un déclenchement et un élargissement des pratiques.

### **1 / Impliquer les instances de pilotage de l'établissement**

Une première piste consiste de la part de la part de l'équipe de direction à soumettre le thème de la consolidation des compétences de base à la réflexion du conseil d'administration, en vue de définir les bases d'une stratégie de l'établissement dans ce domaine.

La définition de cette stratégie peut s'appuyer utilement sur les leviers mais aussi les contraintes identifiées dans la suite de ce document.

### **2 / Identifier et soutenir les initiatives individuelles des membres de la communauté éducative**

Dans les CFA, des formateurs responsables des matières générales (notamment français et mathématiques) peuvent développer une activité pédagogique spécifique au sein des classes qu'ils ont en responsabilité, à l'égard des jeunes qu'ils identifient comme ayant le plus de difficultés.

Mais dans la mesure où cette activité est considérée comme relevant d'un savoir-faire pédagogique qui leur est propre, elle n'est que rarement partagée au sein de l'établissement, notamment avec les autres formateurs.

Une première clé de réussite consiste dans ce cas de la part de l'équipe de direction du CFA (direction, coordonnateur pédagogique, etc....) à proposer aux formateurs des espaces d'échange de pratiques dans le domaine de la consolidation des savoirs de base.

Cette démarche peut permettre de rendre visibles des pratiques intéressantes mais jusque là non partagées.

Elle peut contribuer à faire émerger des souhaits de pratiques coordonnées entre formateurs (mobilisation d'une même méthode pédagogique par exemple).

### **3 / Mobiliser progressivement les formateurs autour d'un projet**

Au delà du soutien à l'action individuelle des formateurs déjà mobilisés, une clé de réussite réside dans des procédures permettant d'outiller collectivement tout ou partie des formateurs dans le domaine de la re-médiation aux difficultés de maîtrise des savoirs de base des apprentis. Il est important ici de respecter une progression allant d'une communication générale à une information de plus en plus spécifique :

- organisation de séances d'information sur le thème des difficultés d'apprentissage, des troubles d'apprentissage (troubles dys), des liens avec les questions de handicap, etc. Celles-ci contribuent à poser les bases d'un langage commun entre les acteurs de la communauté éducative,
- interventions fondées sur les modes d'adaptation des pédagogies des formateurs aux difficultés d'apprentissage rencontrés par certains jeunes,
- développement du professionnalisme des formateurs par leur engagement dans des formations spécifiques.

Une illustration intéressante de cette piste est fournie par les actions conduites au sein du CFA des Hautes Alpes en direction des formateurs (*cf. Deuxième Partie ; chapitre 4*).

Celles-ci ont pris la forme d'une succession de réunions animées par des intervenants extérieurs (universitaires spécialisés en neuropsychologie et en psychologie cognitive, association de parents d'enfants dys). Ceux-ci ont d'abord apporté des connaissances théoriques et pratiques sur les troubles de l'apprentissage. Ils ont ensuite contribué à former les formateurs pour leur donner les moyens d'adapter leurs pratiques pédagogiques aux jeunes en difficulté scolaire.

#### 4 / Prendre appui sur des référents internes non formateurs

Dans la plupart des actions intégrant la prise en compte des difficultés d'apprentissage, un enjeu important réside dans la possibilité pour les jeunes d'avoir comme référents dans la communauté éducative d'autres acteurs que les seuls formateurs. L'équipe de direction du CFA a ici un rôle important pour développer ou conforter la mission de tels acteurs.

A l'appui des expériences présentées dans l'atelier régional, les contours de cette mission peuvent être précisés. Ils correspondent à **une fonction de conseil** auprès des jeunes dans les différentes étapes de leur parcours d'apprenti.

Ainsi, une personne est chargée de relation auprès des apprenants au sein du CFBT de Marseille.

Elle joue notamment un rôle important pour aider les jeunes à construire les étapes de leur parcours de formation (*cf. Deuxième Partie ; chapitre 2*).

Au CFB d'Antibes, c'est une conseillère « Jeune et entreprise » qui reçoit tous les jeunes en amont de leur entrée dans le CFA, et qui constitue ensuite selon ses dires « un lieu d'écoute » dès que les jeunes rencontrent un problème au cours de leur formation (*cf. Deuxième Partie ; chapitre 3*).

#### 5 / Informer les entreprises et favoriser leur implication

Un facteur de réussite supplémentaire est constitué par **la place accordée aux entreprises** dans la dynamique de consolidation des compétences de base des apprentis. Celle-ci implique deux niveaux d'action.

Le premier est constitué par l'information de l'entreprise sur les résultats du positionnement du jeune, dès lors qu'il apparaît que celui-ci peut se voir proposer des actions spécifiques pour remédier à des lacunes en termes de maîtrise des savoirs de base.

Cette information est bien entendu indispensable dans le cas d'une formation lourde qui impose à l'entreprise d'embaucher le jeune apprenti pour une année supplémentaire.

C'est le cas avec la formule développée au sein du CFAA d'Antibes (*cf. Deuxième Partie ; chapitre 5*). Elle n'est pas obligatoire dans les cas de dispositifs moins contraignants (notamment les parcours de soutien).

Mais elle paraît nécessaire pour que l'entreprise d'accueil en général et le maître d'apprentissage en particulier puissent le cas échéant entrer en contact avec l'équipe du CFA pour faire état des difficultés qu'ils rencontrent avec le jeune sur le terrain professionnel.

Un deuxième niveau d'intervention repose sur **l'implication des entreprises** dans les pratiques de consolidation des compétences de base des apprentis, en complémentarité avec les pratiques des formateurs. Ce type de pratique est identifiable par exemple dans la démarche de réalisation des plans d'étude par les apprentis de la MFR de Saint Martin de Crau (*cf. Deuxième Partie ; chapitre 6*).

Des maîtres d'apprentissage font preuve de disponibilité à l'égard d'apprentis qui doivent les questionner dans le cadre de la réalisation de ce travail.

Cependant, au delà de cet exemple, force est de reconnaître que l'engagement des entreprises dans ce domaine apparaît singulièrement défaillant, au point de constituer même une limite, sur laquelle nous reviendrons (*cf. Infra – Chap. 3.2 - les limites des actions*).

## 6 / Mobiliser des partenaires dans l'environnement des jeunes et du CFA

Une dernière source de réussite concernant les acteurs parties prenantes réside dans l'organisation de **partenariats** avec des acteurs situés dans l'environnement du CFA.

Ceux-ci peuvent constituer des ressources tout à fait appropriées pour aider à la construction de solutions adaptées aux problèmes à résoudre.

Sans prétendre à l'exhaustivité, on peut souligner ici le rôle joué par les acteurs impliqués dans un certain nombre de pratiques présentées dans l'atelier régional :

- des organismes de formations peuvent nouer avec certains CFA des partenariats actifs dans la durée, en matière de consolidation des savoirs de base.  
C'est notamment le cas de l'association REFLETS qui a développé pendant une dizaine d'années une coopération étroite avec le CFB d'Antibes pour assurer des parcours de formation individualisés pour des jeunes apprentis dans le cadre d'un Atelier Pédagogique Personnalisé ;
- les familles des apprentis peuvent jouer un rôle, notamment par l'intermédiaire d'associations au sein desquelles elles s'organisent. C'est le cas de l'association de parents d'enfants dys (APEDYS) qui coopère avec le CFA des Hautes Alpes pour monter des actions d'information auprès des formateurs (*cf. Deuxième Partie ; chapitre 4*) ;
- des collectivités locales peuvent parfois être à l'origine de financements permettant à des CFA de monter des dispositifs en direction des publics apprentis en difficulté. Dans le Var par exemple, un certain nombre de CFA ont bénéficié pendant plusieurs années d'une mesure intégrée dans un plan Jeunes décidé par le Conseil Général.

Celle-ci consistait à financer des heures de soutien à des apprentis quand ceux-ci n'étaient pas au CFA, ces heures étant assurées par des « répétiteurs-accompagnateurs » dans un lieu proche de leur lieu de travail ou de résidence ;

- enfin, des partenaires comme des missions locales ou des centres sociaux peuvent être mobilisés ponctuellement. C'est par exemple grâce à une coopération entre un centre social de Gap et le CFA des Hautes-Alpes qu'a pu se monter un atelier de rap/slam pour une classe de jeunes apprentis plombiers (cf. Deuxième Partie ; chapitre 4).

## Deuxième piste : Mettre l'apprenti en situation de maîtriser son parcours et ses apprentissages

Dans les pistes qui peuvent contribuer à la réussite des actions de consolidation des compétences de base des apprentis, celles qui concernent les modalités de mobilisation de ce public peuvent sans doute apparaître les moins originales. Elles renvoient en effet à des enjeux pédagogiques qui concernent plus largement l'ensemble des jeunes dans leur rapport au savoir.

Cependant, et c'est là l'intérêt de les formuler, ces pistes représentent souvent un défi particulier à relever dès lors qu'elles concernent des jeunes en difficulté avec la maîtrise des savoirs de base. Elles exigent notamment de la part des formateurs et des équipes pédagogiques des efforts singuliers à la fois pour **concevoir des situations pédagogiques** originales, et pour en tirer des éléments de progression pour les jeunes.

### 1 / Fonder la maîtrise des savoirs sur des engagements de l'apprenti à réaliser des « productions » qui ont du sens pour lui

Une première piste de réussite réside dans la construction de situations d'apprentissage qui offrent aux jeunes les moyens de réintégrer un rapport aux savoirs qui ne soit pas marqué par le syndrome de l'échec scolaire.

Ceci passe notamment par l'engagement des apprentis dans des actions où ils contribuent individuellement et collectivement à la production singulière d'un objet, qui peut prendre des formes très variées (cf. *Supra – chapitre 2.2*) : texte, chanson, dossier, etc.

Ce qui compte ici, c'est que **l'investissement du jeune** dans la réalisation de cet objet soit réel et qu'il se fonde sur la résolution d'un certain nombre de problèmes nécessitant la maîtrise de savoirs de base. De cette façon, le jeune est en mesure de devenir acteur de son apprentissage.

### 2 / Donner du sens aux actions par une analyse réflexive a posteriori

La deuxième clé de réussite des actions à engager en direction des apprentis est intrinsèquement liée à la première. Elle repose sur le principe de faire succéder à la phase d'investissement dans le « faire » une phase de mise à distance du jeune avec cet objet. Celle-ci va se produire à travers des moments où le formateur va permettre au jeune de **donner du sens** et à objectiver à ce qu'il a réalisé.

Le jeune doit pouvoir expliciter ce qu'il a fait pour que s'enclenche un processus de consolidation de ses savoirs de base. Tel est le cas par exemple dans l'atelier sur l'usage du « s » précédemment décrit.

Au temps de conception individuelle et collective d'un texte selon un mode favorisant l'imaginaire et le jeu succède une phase au cours de laquelle le formateur va solliciter les jeunes pour qu'ils expriment leurs connaissances d'un certain nombre de règles grammaticales et orthographiques, en partant de cette production. (Cf. *Deuxième Partie – Chapitre 2*)

### 3 / Offrir à l'apprenti des espaces individualisés d'écoute et de régulation

La clé de réussite évoquée ici repose sur le fait d'offrir aux jeunes engagés dans des actions de consolidation de leurs savoirs de base des temps d'échanges interindividuels avec certains membres de l'équipe éducative, qui porteront notamment sur leurs évolutions et leurs perspectives de formation.

L'objectif à atteindre est que l'évaluation portée sur leur parcours ne soit pas perçue comme un jugement négatif sur leur niveau de maîtrise des savoirs, le risque étant de faire ressurgir le syndrome de l'échec scolaire dont ils portent souvent la marque. De là découle l'enjeu déjà évoqué de confier ce type de mission à des personnels non formateurs.

## Troisième piste : Construire de nouveaux repères dans et pour l'organisation

L'évolution du cadre organisationnel des CFA constitue une dernière voie pour assurer le déploiement réussi de dispositifs de consolidation des savoirs de base. Les clés de réussite s'articulent ici autour de deux objectifs sur lesquels doivent se pencher plus particulièrement les directions des CFA.

### 1 / S'appuyer sur des lieux-ressources distincts des espaces de formation

Les CFA disposent dans leur grande majorité de centres de ressources dans lesquels les jeunes peuvent accéder à des sources documentaires variées : livres, journaux, magazines, vidéo, ... et bien sûr sur Internet. Ils ont l'intérêt d'être animés par des personnels dédiés, qui n'assurent pas de missions directes de formation.

Ces lieux sont souvent séparés des salles de formation et des ateliers au sein desquels les jeunes passent la majorité de leur temps au CFA.

Ces caractéristiques en font des lieux assez neutres, qui peuvent utilement être mobilisés comme supports d'actions en direction de jeunes en difficulté avec la maîtrise des savoirs de base.

Ceux-ci peuvent s'y rendre sans crainte d'être stigmatisés par leurs collègues. Mais surtout, ils apprennent de cette façon à fréquenter un lieu dans lequel ils ne se seraient pas forcément rendus naturellement, notamment du fait de leurs difficultés avec la maîtrise de l'écrit.

Les actions de soutien engagées au sein du centre de ressources et d'aide à la formation du CFB d'Antibes (cf. *Deuxième Partie, Chapitre 3*), ainsi qu'au centre ressources multimédia de Digne (présenté au cours d'une rencontre départementale) constituent des cas intéressants qui s'inscrivent dans une telle dynamique.

## 2 / Elaborer de nouveaux cadres de gestion du temps

Une deuxième clé de réussite dans le domaine de l'organisation interne des CFA porte sur la mise en œuvre de modalités d'organisation du temps qui facilitent le développement des nouvelles pratiques éducatives en direction des apprentis décrites précédemment.

Ces actions basées sur de nouvelles formes de gestion du temps sont à la fois cruciales et particulièrement délicates à mettre en œuvre dans un système d'apprentissage où le jeune a d'abord un statut de salarié, ce qui peut l'amener à refuser de faire des « heures supplémentaires ».

Elles peuvent prendre plusieurs formes comme le montrent les cas suivants :

- la libération d'une plage spécifique de l'emploi du temps hebdomadaire (généralement une demi-journée) pour faciliter l'organisation d'actions d'éducation artistique ou culturelle qui nécessitent souvent des déplacements hors établissement.

C'est par exemple le choix inscrit dans le projet d'établissement du CFA Charles Privat d'Arles à partir de 2008 (*cf. Deuxième Partie, chapitre 1*).

- L'organisation d'emplois du temps spécifiques par les centres-ressources pour des jeunes ayant accepté de s'engager dans des parcours de soutien.

Un ajustement hebdomadaire s'avère nécessaire pour faire coïncider les emplois du temps des formateurs avec les plages horaires des jeunes qui sont engagés dans des cursus différents, comme cela se fait par exemple au centre ressources d'aide à la formation du CFB d'Antibes (*cf. Deuxième Partie, chapitre 3*).

- Enfin, l'organisation de modules de formation dans les matières générales qui permettent une « individualisation » des parcours de formation des jeunes constitue un modèle atypique que l'on trouve seulement dans le cas du CFBT de Marseille (*Cf. Deuxième Partie, chapitre 2*).

Son organisation, qui s'appuie sur plusieurs années de pratique, nécessite des ajustements réguliers réalisés par des membres du pôle pédagogique et un système informatique particulièrement rodé.

## 2.2 – Des limites à dépasser pour accroître la portée des actions engagées

L'examen transversal des clés de réussite des démarches de consolidation des compétences de base ne saurait être complet si, en contrepoint, n'étaient pas soulignés un certain nombre de limites et de lacunes dans les pratiques étudiées. Celles-ci constituent clairement des points pour lesquelles des marges de progrès importantes existent.

### 1 / La faiblesse de l'engagement des entreprises

La totalité des dispositifs de consolidation des savoirs de base sont pilotés et mis en œuvre au sein des CFA, et n'intègrent pratiquement pas les entreprises dans lesquelles sont employés les jeunes apprentis. Tel est le constat assez abrupt sur lequel débouche l'atelier régional.

Hormis en terme d'information sur la situation des jeunes, les entreprises ne constituent pas de véritables partenaires de ces démarches. La conception dite juxtaposée de l'alternance joue ici pleinement, cantonnant le domaine de la maîtrise des savoirs généraux à la seule responsabilité du CFA et principalement des équipes en charge du domaine général.

Mais cette situation est susceptible de nombreuses évolutions dans la mesure où la faiblesse des compétences de base d'un apprenti ne peut durablement satisfaire les entreprises. En effet, celles-ci contribuent par ce biais à entériner l'existence en leur sein de futurs salariés peu qualifiés, à qui elles ne pourront pas confier de réelles responsabilités, du fait de leur faible autonomie dans le travail.

Un enjeu important réside donc dans la recherche **d'une association plus active des entreprises** aux démarches de consolidation des savoirs de base engagées par les CFA.

Celle-ci pourrait prendre par exemple la forme d'une implication plus systématique des maîtres d'apprentissage dans le suivi des jeunes, notamment au plan professionnel, pour vérifier leur capacité à transposer leurs nouveaux acquis en terme d'écriture, de lecture, de calcul ou d'expression dans les situations professionnelles.

### 2 / La difficulté à maintenir la motivation du jeune dans la durée

Les multiples acteurs ayant présentés des pratiques de consolidation des savoirs de base, aussi bien au sein de l'atelier régional que lors des rencontres départementales, soulignent la difficulté manifeste à **maintenir la motivation du jeune** tout au long de la durée des parcours spécialement aménagés à son attention.

Bien souvent, quand le soutien n'est pas partie intégrante de l'emploi du temps des jeunes, le volontariat qu'il nécessite de leur part cède progressivement le pas à une assiduité irrégulière, voire à un décrochage.

La question soulevée ici est celle du caractère très marginal que représentent parfois les parcours de soutien dans l'ensemble du parcours des jeunes. Elle appelle à réfléchir à des formes de soutien plus intégrées dans l'emploi du temps qui motiveraient davantage les jeunes concernés.

### 3 / Un déficit d'appréciation de l'impact des actions engagées

Si elle donne lieu à de nombreuses pratiques, la consolidation des compétences de base ne semble que modérément se prêter au jeu d'une évaluation objective de ses effets. Les acteurs impliqués notent généralement que des progrès ont été accomplis par les jeunes ayant fréquenté un dispositif de soutien ou réalisé une action à caractère culturel les ayant motivé.

Ils évoquent souvent l'évolution comportementale des jeunes qui se caractérise par le développement d'une attitude plus ouverte sur leur environnement.

Cependant, une identification plus précise des progrès réellement accomplis dans la maîtrise des savoirs de base fait souvent défaut. Une telle situation est à mettre en relation avec l'utilisation encore très partielle des tests de positionnement réalisés à l'entrée du jeune en apprentissage.

Leur utilisation sert essentiellement à classer les jeunes en grandes catégories pour distinguer ceux qui ont besoin d'un soutien approfondi de ceux pour qui une remise à niveau plus légère est nécessaire. Mais elle ne sert jamais d'étalon pour évaluer à moyen terme quels progrès ont été réalisés, et dans quels domaines.

Il paraît opportun dans ces conditions de poser de manière plus structurée la question de l'efficacité et de l'efficience des pratiques de consolidation des compétences de base.

## **TROISIEME PARTIE**

### **LES ACTIONS-SUPPORTS DE L'ATELIER : PRESENTATION ET PLANS DE DEVELOPPEMENT ET DE PROGRES**

## 1 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFA CHARLES PRIVAT D'ARLES (BOUCHES DU RHONE)

### Présentation de l'établissement

<b>Nom</b>	CFA Charles Privat
<b>Nombre d'apprentis</b>	143
<b>Statut</b>	CFA « en EPLE », créé par convention entre le lycée Professionnel Charles Privat (organisme gestionnaire) et la Région Provence Alpes Côte d'Azur en 2005 (reprise d'un ancien CFA municipal)
<b>Coordonnées</b>	10 rue Lucien Guignol – BP 71 – 13 200 ARLES 04 90 49 60 44
<b>Equipe administrative</b>	Une directrice Un coordonnateur pédagogique Un agent de développement Deux secrétaires
<b>Equipe de formateurs</b>	15 formateurs (3 formateurs à temps plein, les autres sont à temps incomplets ou sont vacataires)
<b>Formations dispensées</b>	<p><b>Formations aux métiers de la restauration :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP Cuisine et Restaurant</li> <li>- BP Cuisiner et Restaurant</li> </ul> <p><b>Formations aux métiers de l'automobile :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP et Bac Pro Maintenance des Véhicules Automobiles</li> <li>- CAP Réparation des Carrosseries</li> </ul> <p><b>Formation aux métiers de la coiffure :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CAP Coiffure</li> </ul>
<b>Site internet</b>	<a href="http://cfaprivat.free.fr">http://cfaprivat.free.fr</a>
<b>Contact (Participant à l'atelier régional)</b>	Dominique BONELLI, Coordonnateur pédagogique <a href="mailto:Dominique.bonelli@ac-aix-marseille.fr">Dominique.bonelli@ac-aix-marseille.fr</a>
<b>Membres de l'équipe pédagogique présents à la séance de l'atelier du 28 mai 2009</b>	Lyliane DENANTE, agent de développement Claudette VIDAL, professeur de français

## Le contexte d'émergence des actions

Les actions qui contribuent à la consolidation des savoirs de base prennent naissance en 2007 et 2008 suite à un renouvellement important de l'équipe de direction (nomination d'un nouveau coordonnateur pédagogique en octobre 2007 ; nomination d'un nouveau proviseur du lycée qui est également directrice du CFA en octobre 2008).

Un constat sur l'activité de l'établissement fait apparaître les points suivants :

- la faiblesse des liens avec le monde éducatif et professionnel,
- une absence de prise en charge de l'apprenti hors de son cadre professionnel,
- un bassin de recrutement et d'emploi assez pauvre.

Un premier projet d'établissement est établi en 2007. Il vise à redynamiser le CFA en prévoyant :

- le recrutement d'un coordonnateur pédagogique,
- l'intégration du CFA aux réunions de bassin et la participation à des réunions extérieures,
- le recrutement d'un agent de développement pour monter des actions et accompagner les jeunes qui rencontrent des difficultés,
- l'engagement d'une réflexion collective sur l'évolution du projet d'établissement.

En 2008, un nouveau projet d'établissement est établi. Il centre sa réflexion sur l'objectif de développer les actions concourant à l'implication de l'apprenti dans son parcours. Plusieurs moyens sont mis en place dans cette perspective :

- Un après-midi par semaine (le jeudi après-midi) est banalisé pour la réalisation d'activités qui dépassent le face à face pédagogique, autour de trois thèmes :
  - l'éducation artistique et culturelle,
  - l'éducation à la santé et à la citoyenneté,
  - l'information sur les métiers (Participation à des audiences au tribunal des Prud'hommes ; visites d'entreprises, etc.).
- Le développement de la participation des apprentis à des concours professionnels

Sont plus précisément décrites ici :

- deux actions pilotées par l'agent de développement dans le domaine de l'éducation artistique et culturelle,
- deux actions d'incitation à la lecture et l'écriture conduites par un professeur de français.

## L'organisation de visites comme moyen d'ouverture des apprentis au champ culturel

L'agent de développement a décidé de consacrer une partie des après-midi banalisés dans le cadre du nouveau projet d'établissement à l'organisation de visites culturelles. Deux visites ont pu être organisées :

### Première visite : le Château d'Avignon (en Camargue)

Ce bâtiment a été bâti à la fin du dix-neuvième siècle par un industriel marseillais (Monsieur Noilly-Prat). Il a la caractéristique de posséder une série d'éléments techniques très modernes pour l'époque, notamment en matière de gestion de l'eau (station hydraulique permettant l'irrigation des terres). Il se caractérise également par l'existence d'une cuisine correspondant quasiment aux normes actuelles en matière d'hygiène.

La visite étant organisée pour un groupe d'une quinzaine de jeunes en CAP Cuisine, ceux-ci ont été particulièrement surpris par la découverte de cette cuisine, qu'ils ont pu comparer avec les installations actuelles des cuisines dans lesquels ils sont apprentis.

Invités à témoigner devant les membres de l'atelier régional, ils font les commentaires suivants : « *Une visite comme ça, ça donne envie d'apprendre. On se croirait dans une cuisine professionnelle actuelle (...) Ça m'a donné envie d'en visiter d'autres. On anticipait de s'ennuyer. Mais ça n'a pas été le cas* ».

### Deuxième visite : le musée de l'Arles Antique

Cette visite a été réalisée deux fois pour des groupes d'une dizaine d'apprentis. L'objectif de sensibilisation des jeunes à la culture semble avoir bien fonctionné, comme le montrent ces témoignages de jeunes recueillis par l'agent de développement : « *Maintenant, j'ai quelque chose de plus que mon père : je suis entré dans un musée* » (...) « *Je me sens mieux maintenant : j'ai vu quelque chose de beau* ».

L'ouverture des jeunes s'est réalisée dans plusieurs directions :

- ouverture sur l'Histoire de la ville : Localisation de la ville antique par rapport aux quartiers et villages actuels grâce à une maquette,
- ouverture sur l'Art et sur les Techniques antiques, notamment les mosaïques,
- ouverture sur les questions sociales, à travers une interrogation d'un apprenti noir devant une maquette dans laquelle un esclave est en train de construire un bâtiment.

## Deux actions d'incitation à la lecture et à l'écriture

Ces actions ont été conduites par Mlle Vidal (professeur de français/histoire-géographie), qui intervient auprès de CAP, BP et Bac Pro. Celle-ci est particulièrement sensibilisée par les difficultés des jeunes à l'égard de l'écrit qui se manifeste de prime abord par des formes de dénégation : « *je n'aime pas écrire* », « *Je n'aime pas le français* », « *je n'aime pas lire* »...

Les compétences des apprenants varient selon les classes. Ce sont des groupes assez hétérogènes. Des jeunes ont un niveau « Collège ». Mais une part conséquente des effectifs n'a pas acquis les compétences nécessaires pour pouvoir s'exprimer à l'écrit, mais aussi parfois à l'oral.

L'enjeu principal est d'amener les élèves à écrire. Dans cette perspective, deux actions ont été mises en œuvre.

### La participation à un concours de rédaction organisé par un journal professionnel

En 2008, le CFA a reçu une proposition de participation à un concours de la part du journal de l'hôtellerie-restauration pour rédiger un article de 25 lignes minimum sur un sujet libre concernant la profession.

La motivation à participer était liée à la possibilité pour les jeunes sélectionnés d'aller passer une journée à l'hôtel du Ritz à Paris, pour y rencontrer un certain nombre de grands chefs et goûter la cuisine de ce palace parisien. Mlle Vidal a décidé d'engager dans ce concours une classe d'apprentis cuisiniers et serveurs (CAP 2<sup>e</sup> année).

Deux types d'objectifs sont poursuivis à titre principal :

#### **\* Des objectifs pédagogiques**

- La rédaction d'un texte de plus de 20 lignes (correspondant à l'épreuve du CAP), sa relecture et son amélioration
- L'étude du genre littéraire de l'article de journal
- Une familiarisation avec l'outil informatique

#### **\* Des objectifs professionnels et culturels**

- L'engagement d'une réflexion du jeune sur son professionnel à travers un écrit personnel.
- Une recherche de documentation sur la profession pour alimenter l'article.
- Une familiarisation avec une presse professionnelle spécialisée.

Le bilan qui peut être tiré de cette action est contrasté. D'un côté, la motivation des apprentis était grande compte tenu de l'enjeu professionnel très attractif : passer une journée dans un grand palace parisien !

Un apprenti très motivé a rédigé un texte de grande qualité, ce qui a conduit l'ensemble de l'équipe des formateurs à le désigner pour monter à Paris. (*cf. son compte-rendu de cette journée - Annexe 3*).

Mais d'un autre côté, cette action a nécessité un travail important de la part de la formatrice pour encourager les plus faibles à persévérer dans la rédaction d'un article. Elle a dû déployer une importante activité de remédiation et de correction, pour que chaque apprenti puisse être finalement satisfait de sa production (cf. *le texte réalisé par une apprentie - Annexe 2*).

### La lecture organisée d'un livre

Suite au constat que beaucoup d'apprentis n'avaient jamais lu un livre, Mlle Vidal a engagé une action dans ce domaine avec plusieurs classes d'apprentis de Première Année.

Elle choisit d'organiser la lecture du livre « L'Herbe bleue », journal intime d'une fille 15 ans confrontée à la toxicomanie. Le choix d'un tel ouvrage s'inscrit dans l'objectif de sensibiliser les jeunes au problème de la drogue.

Sur un plan pédagogique, les objectifs sont :

- d'inciter les jeunes à lire une œuvre intégrale,
- de les faire rédiger un dossier de lecture complet sur la base d'un questionnaire précis,
- d'étudier un genre précis : le texte autobiographique, le journal intime,
- d'engager un débat à l'oral sur un sujet de société.

L'action est organisée sur la base de quatre séquences de deux heures. Elle a nécessité une forte implication de l'enseignante qui a amorcé la lecture par une lecture expressive en classe, et organisé de courts débats sur certains passages de l'ouvrage.

Du côté des apprentis, leur engagement s'est traduit d'abord par le fait d'acheter le livre en question ! Il s'est poursuivi par la lecture du livre et la réalisation du dossier écrit. L'enseignante s'est là encore impliquée pour aider notamment les jeunes les plus en difficulté à satisfaire aux exigences du dossier, supérieures aux compétences attendues à l'examen du CAP.

Les résultats obtenus pour le dossier de lecture, toutes classes confondues, ont été sensiblement meilleurs qu'en temps « normal » : 11.65 pour une moyenne habituelle de 10.25.

### **Bilan des actions engagées**

Les actions engagées à partir de 2008 au sein du CFA Charles Privat s'inscrivent dans le cadre d'un projet d'établissement qui a notamment pour perspective d'ouvrir les apprentis à des dimensions extra-professionnelles, notamment dans le domaine de la culture.

Les conditions matérielles (banalisation d'une demi-journée par semaine) et humaines (disponibilité d'un agent de développement, implication d'un professeur de français) ont largement contribué à leur mise en œuvre effective et réussie.

Ces actions ne sont pas spécifiquement dédiées aux apprentis éprouvant des difficultés particulières dans la maîtrise des savoirs de base. Notamment quand elles s'inscrivent dans

des groupes-classes, elles impliquent de la part du formateur une action spécifique pour s'occuper en priorité des jeunes les plus en difficulté.

Une caractéristique importante de ces actions réside dans l'adhésion qu'elles semblent avoir rencontré de la part des apprentis. Ceux-ci trouvent à chaque fois un élément de motivation lié au domaine professionnel (la découverte d'une cuisine « moderne » dans un monument historique) ou culturel (le thème de la drogue ; l'histoire de la ville ; etc.).

## **Plan de développement et de progrès**

De par leur caractère très récent, les actions développées au sein du CFA Charles Privat se prêtent particulièrement bien à l'exercice de formulation d'axes de développement et de progrès. Trois pistes méritent plus particulièrement d'être poursuivies :

### **1 / Articuler le contenu des visites culturelles avec les contenus des enseignements généraux et professionnels**

La réalisation des visites a été l'occasion de confronter les jeunes à de multiples interrogations à caractère culturel, professionnel, social et historique. Une piste intéressante consisterait à faire de ces visites une occasion d'enrichissement du contenu des savoirs généraux et professionnels. Cela impliquerait :

- en amont des visites, de définir un certain nombre de points d'observation privilégiés en concertation avec les matières prioritairement concernées (par exemple l'histoire-géographie pour le Musée d'Arles Antique, ou la cuisine pour le Château d'Avignon),
- en amont un travail de mobilisation et de capitalisation par les jeunes de leurs connaissances liées à la visite prévue. Ce travail pourrait être mené dans le cadre de collaborations entre formateurs concernés et personnels ressources du centre de documentation par exemple,
- pendant les visites, de rendre les élèves acteurs de la visite en sollicitant de leur part le prélèvement d'un certain nombre d'informations,
- après les visites, en organisant une restitution écrite et orale des informations (notamment en créant des pages web).

### **2 / Améliorer l'identification des jeunes en difficulté dans la maîtrise des savoirs de base, leur proposer un étayage adapté et valoriser leur progression spécifique notamment dans les concours professionnels**

Le diagnostic des difficultés rencontrées par les apprentis dans la maîtrise des compétences de base est pour l'instant laissé à l'appréciation de chaque acteur de l'équipe éducative.

Une activité de positionnement de l'ensemble des apprentis à leur entrée dans le CFA permettrait de mieux identifier la nature de leurs carences, et de cerner avec précision les jeunes ayant des problèmes de troubles d'apprentissage.

Pour les jeunes identifiés comme ayant des difficultés particulières, l'activité de participation à des concours peut être source de motivation.

Cependant, pour éviter une stigmatisation liée à un trop grand décalage avec les apprentis obtenant une récompense grâce à leur écrit, des valorisations spécifiques

devraient être recherchées pour ces jeunes en difficulté, pour insister sur la qualité de leur progression au cours du travail.

### **3 / Développer les activités transversales à partir de l'activité de lecture d'un livre**

L'activité de lecture et de rédaction autour d'un ouvrage pourrait donner lieu à des valorisations transversales plus développées. Le choix d'un thème pourrait ainsi être fait au sein de l'équipe des formateurs, afin que les sujets traités dans le livre puissent déborder du seul cours de français et irriguer d'autres matières.

Une perspective encore plus ambitieuse pourrait être de choisir un thème qui pourrait permettre d'articuler l'activité de lecture d'un livre avec l'organisation d'une visite culturelle.

A titre d'exemple, le thème de l'eau, très présent dans l'actualité de la ville d'Arles (qui a connu de grosses inondations il y a quelques années) et dans la visite du Château d'Avignon (à travers un gros système d'irrigation) pourrait être articulé avec la lecture d'un livre centré sur cette thématique.

## 2 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFBT DE MARSEILLE (BOUCHES DU RHONE)

### Présentation de l'établissement

<b>Nom</b>	Centre de Formation de la Bourse du Travail
<b>Nombre d'apprentis</b>	850
<b>Statut</b>	CFA géré par l'Union Départementale CGT des Bouches du Rhône
<b>Coordonnées</b>	15 rue des Convalescents 13 001 Marseille 04 91 90 78 53
<b>Equipe administrative</b>	27 personnels administratifs organisés en trois pôles : - un pôle d'animation, de coordination et de recherches pédagogiques - un pôle d'études, de prospection et de relation avec les entreprises - un pôle qualité et organisation
<b>Equipe de formateurs</b>	56 formateurs (44 en CDI, 12 en CDD)
	13 sections professionnelles : - Bâtiment second œuvre (CAP) - Céramique (CAP, BEP) - Coiffure (CAP, BP) - Comptabilité (BEP, Bac Pro, BTS) - Electronique (BEP, Bac Pro) - Electrotechnique (BEP, Bac Pro, BTS) - Froid et climatisation (CAP, BEP) - Graphisme (CAP, Bac Pro, BTS) - Optique (CAP) - Prothèse dentaire (CAP, BP) - Secrétariat (BEP, Bac Pro, BTS) - Toilettage canin (certificat) - Vente Commerce (CAP, BEP, Bac Pro) + Métiers divers (CAP, BEP)
<b>Site internet</b>	<a href="http://www.cfbt-asso.com">http://www.cfbt-asso.com</a>
<b>Contact (Participant à l'atelier régional)</b>	Pierre GIOVANNANGELI, coordonnateur pédagogique <a href="mailto:pierre.giovannangeli@cfbt-asso.com">pierre.giovannangeli@cfbt-asso.com</a>
<b>Membres de l'équipe pédagogique présents à la séance de l'atelier du 18 juin 2009</b>	Patricia BONIN, responsable du pôle pédagogique Cathy BELLAN, formatrice et responsable de la section « Prothèse Dentaire ».

## Un CFA aux spécificités multiples

Tout en s'inscrivant totalement dans le cadre normal de l'apprentissage, le CFBT comporte un ensemble de spécificités qui en font une structure assez atypique.

### 1 – Une organisation ancrée dans l'histoire

L'histoire du CFBT puise ses racines dans l'histoire de l'organisation du mouvement ouvrier à Marseille à la fin du dix-neuvième siècle. Dès 1895, la Bourse du Travail, qui accueille les organisations syndicales locales de salariés, organise à l'attention des salariés des cours professionnels dans le cadre d'un centre de formation spécifique, le CFBT.

Cette structure va se développer tout au long du vingtième siècle et devenir Centre de Formation d'Apprentis en 1971, dans le cadre de la loi réorganisant la gestion de l'apprentissage sur l'ensemble du territoire.

### 2 – Un CFA travaillant en symbiose avec un organisme de formation

L'une des principales spécificités du CFBT est qu'il développe des liens très étroits avec un organisme de formation, l'Association Départementale d'Etudes et de Formations (ADEF) créée en 1985 pour compléter la structure initiale.

Le terme de symbiose, qui définit l'association durable et réciproquement profitable entre deux organismes vivants, est ici tout à fait adapté pour caractériser les liens qui unissent ces deux organismes. En effet, ceux-ci partagent leurs locaux et leurs moyens techniques et humains, et se présentent sous le label commun d'ADEF-CFBT.

L'ensemble représente en tout 110 salariés et 2350 apprenants par an (850 apprentis et 1500 stagiaires). L'une des conséquences principales de cette complémentarité est l'accueil en formation de tous les publics jeunes ou adultes, ceux-ci pouvant être aussi bien salariés que demandeurs d'emploi.

### 3 – L'affirmation d'un projet pédagogique fondé sur des valeurs

Dans l'organisation et la conduite de ses actions de formation, l'ADEF-CFBT affirme clairement un parti-pris pédagogique particulier, fondé sur l'idée que les savoirs ne doivent pas simplement se transmettre, mais qu'ils se construisent à travers des confrontations et des échanges dans lesquels l'apprenant doit prendre une part active.

Cette perspective est clairement articulée aux travaux et aux réflexions développées au sein du Groupe Français d'Education Nouvelle (GFEN) qui constitue un courant pédagogique actif dans la communauté éducative (*cf. Encadré ci-après*). Chaque nouveau formateur est d'ailleurs appelé, dès son arrivée dans la structure, à recevoir une formation aux principes pédagogiques de base définis par ce courant.

**Encadré - Le principe de la " démarche d'auto-socio-construction des savoirs » pour le GFEN**

(Extrait du site du Groupe Français d'Education Nouvelle : <http://www.gfen.asso.fr>)

*Les situations et les conditions nécessaires pour que les contenus de savoir et de formation ne soient plus simplement transmis comme produits finis - pseudo-évidences qu'il faut accepter - mais construits par le sujet lui-même, prennent corps dans la notion et la pratique de " démarche d'auto-socio-construction " : c'est dans un processus intégrant raison et imaginaire et s'inscrivant dans l'espace plus large du " projet " que chacun est amené à chercher, se questionner, élaborer, créer, structurer, en confrontation avec les autres, mettant en acte toutes les potentialités cognitives et créatrices dont il est authentiquement porteur, devenant ainsi, se transformant lui-même, auteur de sa propre formation.*

## **Une organisation pédagogique originale : le Centre Permanent des Parcours Individualisés (CPPI)**

La réponse apportée par le CFBT à la question de la consolidation des savoirs de base des apprentis s'inspire très directement des valeurs qu'il revendique. Elle repose sur le principe de donner aux apprentis les moyens de gérer par eux-mêmes leur progression dans la maîtrise des savoirs de base, grâce à une organisation particulière : le Centre Permanent des Parcours Individualisés (CPPI).

### **1 – Un bref historique du CPPI**

Le CPPI trouve sa source dans la mise en place du Crédit Formation Individualisé (CFI) en 1991. Ce dispositif de formation centré sur les jeunes sortis du système sans qualification était fondé sur le principe de favoriser l'acquisition et la validation progressive des connaissances et des compétences pour ce type de public.

Le Centre Permanent créé à cette époque par l'ADEF-CFBT a constitué une tentative pour répondre à cette demande de formation de jeunes arrivant de tous horizons et demandant à être formés n'importe quand dans l'année, avec des objectifs différents.

Il permettait à des jeunes de suivre des unités de formation, de pouvoir les valider chaque mois, et de changer d'emploi du temps pour suivre de nouvelles unités.

Si ce système initial a connu de nombreuses évolutions en près de vingt ans, il reste que cette voie des parcours individualisés a été maintenue et même développée. Depuis 2003, son organisation repose désormais sur deux pôles :

- Un CPPI « qualifiant » pour les formations de niveaux V, qui accueille environ 580 apprenants de statuts différents (apprentis, stagiaires, ...) et occupe environ 20 emplois (ETP) de formateurs
- Un CPPI linguistique qui accueille 120 apprenants de statuts différents et occupe 6 emplois (ETP) de formateurs

## 2 – Le fonctionnement du CPPI

Pour décrire le fonctionnement du CPPI « qualifiant niveau V », il faut avoir en tête le rythme particulier d’alternance existant au CFBT pour les jeunes suivant des formations de niveau V.

L’alternance se fait en effet sur une base hebdomadaire, avec trois jours passés en entreprise et un jour et demi au CFA (12 h). Sur ces douze heures de formation, les jeunes participent à des modules liés à leur domaine professionnel sur une durée de six heures. Ils sont alors regroupés en fonction de leur spécialité professionnelle.

C’est au niveau des modules de formation dans les matières générales (6 h) que le CPPI est la réponse pédagogique du CFBT à la question de la consolidation des savoirs de base des apprentis.

Le CPPI constitue un mode particulier d’organisation de ces modules qui ne se fonde pas sur le maintien du « groupe-classe » par spécialité professionnelle, mais vise à regrouper des jeunes en fonction de leurs objectifs d’acquisition de savoirs.

Chaque apprenti va ainsi se retrouver avec des individus de statuts et de spécialités totalement différents pour suivre par exemple un module de français ou de mathématiques.

La faisabilité d’une telle organisation implique le respect d’un certain nombre d’étapes.

→ **La première étape** est tout à fait essentielle et consiste à réaliser un accueil participatif au cours duquel les apprenants sont réunis collectivement avec un membre du pôle pédagogique et des formateurs pour définir leur emploi du temps individuel dans les enseignements généraux.

Ils disposent pour cela :

- de la liste et du contenu des modules auxquels ils peuvent participer,
- de l’emploi du temps qui positionne ces modules sur des plages horaires dans la semaine.

Chaque apprenant peut dès lors composer son emploi du temps « à la carte », en tenant compte des contraintes horaires liées à son rythme d’alternance et à ses cours de domaine professionnel mais surtout en cherchant à se positionner par rapport à ses besoins dans tel ou tel enseignement.

Tout en étant accompagné et conseillé par l’équipe pédagogique et par les autres apprenants, il est ainsi placé en situation d’auto-évaluation de ses acquis et de ses besoins.

→ **Une deuxième étape**, qui s’étale cette fois sur toute l’année, consiste à actualiser l’emploi du temps en fonction des évolutions des apprenants dans leurs acquisitions de savoirs au sein des modules.

En effet, on procède à un changement d’emploi du temps quand l’équipe pédagogique et/ou un apprenant estime que les objectifs liés à un module sont

atteints. L'apprenti peut ainsi passer à un autre module par exemple de Français 1 à Français 2.

Toutes les semaines, la chargée de relations aux apprenants au sein du pôle pédagogique se voit ainsi sollicitée pour changer des emplois du temps. Elle peut prendre appui sur un système informatique poussé qui l'aide à réaliser techniquement ces ajustements.

Mais elle doit également nouer des interactions multiples avec les différents acteurs de la formation (formateurs, coordonnateurs pédagogiques, ...) avant de les valider. Une attention particulière est notamment apportée dans l'accompagnement des choix d'évolution faits par les apprenants. Des temps de régulation individuels et collectifs sont prévus pour les accompagner dans la gestion de leurs parcours individualisés.

Ainsi, même si leur trajectoire éducative est bien encadrée, les apprentis du CFBT sont amenés pour une part à devenir acteurs de leurs parcours de formation. Pour ceux qui éprouvent des difficultés plus importantes dans la maîtrise de leurs compétences de base, le choix de passer plus de temps dans telle ou telle séquence de français ou de mathématiques doit émaner pour une part d'eux-mêmes et n'est pas simplement le résultat d'une sanction liée à l'échec dans un contrôle de connaissances.

### **Des pratiques pédagogiques qui font des apprenants les concepteurs de leurs savoirs : le cas de l'atelier sur les usages du « S ».**

Cette démarche pédagogique fondée sur l'engagement actif et la mise en activité de l'apprenant se retrouve également à l'intérieur du contenu des modules de formation. Une illustration peut en être apportée à travers le cas d'une séquence de français consacrée au thème des usages de la lettre « S » (Le contenu de cet Atelier a été imaginé par Odette et Michel Neumayer - IFPEC – GFEN).

Cette séquence, conduite sous la forme d'un atelier d'écriture, prend d'emblée une forme très différente de celle d'une simple transmission de savoirs de type « leçon de grammaire » sur des règles grammaticales ou orthographiques.

Il s'agit en effet de faire vivre une démarche de construction des savoirs. L'atelier commence par le découpage du groupe en plusieurs sous-groupes qui se voient affecter la consigne d'écrire trois phrases d'expression libre mais avec des mots contenant un maximum de lettres « S » visibles et « entendables ».

Ces phrases sont ensuite réunies et donnent lieu à une tentative collective de construire un texte. Ce premier temps de conception individuelle et collective d'un texte se fait selon un mode engageant du « faire » de la part de chaque apprenant en favorisant l'imaginaire et le jeu.

A ce premier temps succède une phase au cours de laquelle le formateur va solliciter les jeunes pour qu'ils découvrent par eux-mêmes la complexité de l'usage de la lettre « S », à partir des mots ou des expressions du texte.

Sont ainsi mis en évidence :

- le son de la lettre s : soudain

- les mots invariables avec s : sans, souris
- le s avec le son Z : insatisfaisante
- le s du pluriel : sanctions, sauces
- le son sc : s'immisceront
- le s avec une apostrophe : s'épilant
- le premier s du possessif : ses / ces
- le s de l'accord verbal : tu sors
- le s du pronominal : s'épilant
- le s muet ou non

Ainsi au cours de cette deuxième phase, le « faire » cède progressivement le pas à l'analyse réflexive. Grâce aux précisions et explications apportées par le formateur sur les règles grammaticales ou orthographiques liées à ces différents usages, l'apprenant va pouvoir prendre de la distance par rapport au maniement courant de la langue qu'il a développé dans la première partie de la séquence.

A travers un tel cadre, très sommairement présenté ici, on voit que la démarche pédagogique à l'égard de l'apprenant est toujours la même. Il s'agit bien de transformer un rapport au savoir fondé sur la transmission passive des connaissances à une démarche de construction active du savoir dans laquelle l'individu peut faire du plaisir un moteur de son apprentissage.

## Bilan de l'action étudiée

Comme le précise la formule figurant dans la présentation de son projet pédagogique, l'ADEF-CFBT se fonde sur le principe que « *tous les individus sont capables de réfléchir, d'apprendre et d'agir ensemble pour que chacun puisse être acteur de son devenir* » (1). Ce principe imprime fortement les différents dispositifs et démarches pédagogiques de cette structure.

Mais il induit paradoxalement une certaine « invisibilisation » de la catégorie des jeunes, et notamment des apprentis, qui éprouvent des difficultés dans la maîtrise des compétences de base. Car parler de catégorie ou de groupe auquel devrait s'appliquer un traitement pédagogique spécifique apparaît antinomique avec le fondement même de l'approche pédagogique de l'ADEF-CFBT qui repose sur l'implication de l'individu dans la construction de ses savoirs.

C'est la raison pour laquelle on ne trouve pas dans l'expérience présentée de pratiques spécifiquement dédiées à la consolidation des compétences de base. C'est le cadre organisationnel et pédagogique de la structure dans son ensemble qui offre à un jeune les moyens de progresser individuellement et de combler le cas échéant des lacunes repérées dans ses savoirs de base. Outre le défi du « Tous capables », le CFBT affirme que l'hétérogénéité au sein des groupes d'apprenants peut constituer un atout. Les équipes pédagogiques s'attachent à prendre appui sur les différences. Ainsi le groupe est utilisé comme un moteur, qui aide chacun à préciser sa place de membre.

(1) cf. *Présentation de l'ADEF-CFBT, document mis à jour le 24/11/2008 (12 p.)*

## Plan de développement et de progrès

Compte tenu du caractère déjà très structuré des démarches mises en œuvre au sein du CFBT, les pistes de développement et de progrès ne portent que sur des ajustements à la marge. Leur mise en application éventuelle ne provoquerait pas de transformation majeure du système

existant, mais aurait peut-être l'intérêt d'améliorer la connaissance des usages réels du cadre pédagogique et organisationnel existant par les apprentis.

**1 / Interroger de manière approfondie quelques apprentis ayant progressé significativement dans leur maîtrise des savoirs de base grâce à leur « usage » du CPPI.**

Une telle démarche pourrait permettre de repérer, derrière la singularité des parcours, des facteurs plus particulièrement moteurs dans la progression de ces jeunes. Ceux-ci ont-ils eu besoin de plus de « conduite assistée » que les autres ? Ou au contraire ont-ils saisi cette « offre » d'individualisation comme un moyen de progresser enfin de manière autonome au sein du système éducatif ?

Les éléments qui seraient tirés d'un tel travail pourraient permettre aux formateurs et aux membres du pôle pédagogique d'affiner leurs relations avec d'autres jeunes dotés de caractéristiques similaires à l'entrée dans la formation.

**2 / Proposer à des maîtres d'apprentissage volontaires de s'engager dans un suivi spécifique de la progression de la maîtrise des compétences de base par leurs apprentis en milieu professionnel**

Il s'agit ici d'une piste de développement visant à essayer de pas cantonner la progression individualisée des jeunes au seul domaine du CFA, et encore plus aux seuls enseignements généraux.

Les maîtres d'apprentissage seraient sollicités explicitement pour vérifier dans un cadre professionnel si les compétences de base sont effectivement maîtrisées. Une telle démarche aurait l'intérêt pour les apprentis éprouvant des difficultés avec les savoirs de base à ne pas « se réfugier » dans leurs pratiques professionnelles, dans les activités pratiques nécessitant une maîtrise minimale de ces savoirs.

### 3 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFB D'ANTIBES (ALPES MARITIMES)

#### Présentation de l'établissement

<b>Nom</b>	Centre de Formation du Bâtiment « Max Fiorini »
<b>Nombre d'apprentis</b>	1200
<b>Statut</b>	CFA appartenant au réseau du CCCA (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics)
<b>Coordonnées</b>	80 rue Jean Joannon 06 600 Antibes 04 92 91 32 00
<b>Equipe administrative</b>	Un directeur général Trois directeurs-adjoints (à la pédagogie, à la logistique et à l'animation) Une conseillère "jeunes et entreprises" Une responsable du Centre de Ressources et d'Aide à la formation Un informaticien
<b>Equipe de formateurs</b>	42 formateurs
<b>Formations dispensées</b>	<u>Les métiers préparés (17 diplômes en CAP et/ou en BP)</u> - maçon - constructeur en béton armé du bâtiment - carreleur mosaïste - installateur sanitaire - installateur thermique - menuisier - serrurier métallier - constructeur d'ouvrage du bâtiment en aluminium - peintre - solier moquettiste - froid et climatisation - électricien
<b>Site internet</b>	---
<b>Contact (Participant à l'atelier régional)</b>	Alix GOGUILLON, responsable du Centre de Ressources et d'Aide à la formation
<b>Membres de l'équipe pédagogique et intervenants extérieurs présents à la séance de l'atelier du 2 juillet 2009</b>	Laurent GONIN, adjoint de direction chargée de la pédagogie Laetitia VIRET, Conseiller Jeunes et Entreprises Mme CONTI (association REFLETS) Mr FONTANA et Mme POL (ABC Cours)

Le CFB d'Antibes fait partie du réseau national des CFA du Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA) désormais également organisé régionalement. Six autres CFA du CCCA sont présents dans la Région (Toulon ; Aix-les Milles ; Marseille ; Avignon ; Arles). Ils représentent environ 5000 apprentis.

L'intervention auprès des jeunes en difficulté passe par la mise en place

- d'actions organisées par des organismes extérieurs en partenariat avec le CFB,
- d'actions plus récentes organisées par le CFB autour de la notion de parcours aménagés.

## **Les actions de soutien en partenariat avec des organismes**

En matière d'aide aux jeunes en difficulté, le CFB a une tradition de travail avec des partenaires extérieurs.

### **1 – La collaboration entre le CFB et l'association REFLETS**

L'association REFLETS existe depuis 1985. Elle mène dans les Alpes Maritimes des actions auprès de publics en difficulté, essentiellement des jeunes, dans le domaine de la maîtrise des premiers savoirs et de la lutte contre l'illettrisme. Elle se compose d'une équipe d'une trentaine de formateurs répartis sur 5 centres

Une collaboration importante s'est nouée entre le CFB et l'association REFLETS depuis 1998 jusqu'en 2007.

Elle est partie au départ d'un double constat portant sur :

- l'importance des abandons de parcours d'apprentissage,
- le repérage de non-maîtrise des savoirs de base lors du positionnement des apprentis.

C'est par l'intermédiaire de contacts entre le directeur du CFA et l'association REFLETS (qui gère un Atelier de Pédagogie Personnalisée) qu'a été imaginée la recherche de solutions. Les objectifs de l'intervention de l'APP sont de permettre aux jeunes repérés en difficulté :

- d'acquérir des méthodes d'apprentissage
- d'acquérir ou consolider les compétences de base

Ces actions débutent au moment où est créé au sein du CFB le Centre de Ressources et d'Aide à la Formation (CRAF). Ce lieu a l'avantage de n'être pas tout à fait scolaire tout en étant intégré au cœur du CFA. Il possède comme autres avantages la possibilité d'accueillir deux groupes en simultané, et d'avoir recours à l'informatique. Les jeunes y sont accueillis un jour par mois par groupes de 8 ou 10, en dehors des temps de formation, c'est-à-dire sur le temps « entreprise ».

Sur le plan du contenu des formations dispensées, les savoirs de base sont travaillés en lien avec le raisonnement logique pour permettre « d'apprendre à apprendre ». C'est un outil qui va aider à « débloquer l'apprentissage », et permettre ensuite de rentrer dans les contenus.

La pédagogie est fondée sur un tryptique composé par :

- une souplesse dans le parcours de chaque participant
- une personnalisation de l'apprentissage (au niveau du rythme d'apprentissage)
- un développement de l'autonomie dans l'apprentissage du jeune : le formateur va être un accompagnateur d'un apprenti qui prend en charge petit à petit son parcours

Les ressources pédagogiques viennent du réseau des APP. Il faut utiliser avec ce public :

- des supports diversifiés et adaptés à chacun
- une variété de situations pédagogiques pour soutenir l'attention

Le parcours de formation se déroule concrètement en plusieurs phases :

### **1 – L'accueil et l'explicitation de la formation**

### **2 – Le positionnement**

**3 – L'entretien individuel** : il donne l'occasion de retravailler sur les résultats du positionnement afin que le jeune puisse mesurer plus précisément où sont ses difficultés. L'objectif est de pouvoir cerner ce qui est connu afin de s'appuyer sur ces bases solides pour ensuite cheminer dans l'apprentissage.

### **4 – L'élaboration d'un parcours de formation**

### **5 – La participation aux différents ateliers de formation**

### **6 – L'accompagnement et évaluation tout au long du parcours**

A l'issue de ces parcours, les jeunes sont généralement plus à l'aise en formation. Ils sont plus capables de s'exprimer et de faire valoir leur point de vue.

## **2 – Le soutien individualisé d'un jeune dyslexique par ABC Cours**

ABC Cours est un organisme de soutien scolaire et de cours particuliers créé en 2006 dans les Alpes Maritimes. Cet organisme s'est spécialisé dans le suivi scolaire d'adolescents dyslexiques ou ayant des troubles psychologiques.

Son intervention au CFB s'est faite suite à une intervention de la Conseillère Jeune et entreprise de l'établissement auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Elle concernait un apprenti inscrit en 1<sup>ère</sup> année de CAP Maçon, dont le dossier montrait qu'il relevait en fait d'une situation de handicap, puisqu'il était repéré comme dyslexique très avancé.

L'incapacité de ce jeune à se maintenir dans un groupe-classe conduit ABC Cours à intervenir sous la forme d'un enseignement individualisé en face à face sur une durée de trois jours par mois, avec un intervenant spécialisé.

Les objectifs visés sont de permettre à ce jeune d'acquérir de l'autonomie en matière d'écriture d'un texte, de développer sa compréhension de la lecture, et enfin de lui faire prendre confiance en soi.

Le point de départ repose sur une évaluation initiale du niveau de l'élève pour cibler ses difficultés, qui est réalisée par une psychologue comportementaliste. Ce bilan est transmis à l'enseignant pour lui permettre de mieux comprendre les déficits du jeune.

La pratique du soutien proprement dite repose sur les activités suivantes :

- rechercher les centres d'intérêt du jeune pour lui montrer qu'il peut s'intéresser à l'acquisition des savoirs de base,
- reprendre toutes les matières du programme : français, maths, dessin technique, histoire,
- intéresser l'élève à la lecture, à travers la mise à disposition de revues simples.

## Les parcours aménagés

Depuis 2008, le CFB a décidé d'engager des actions centrées sur la notion de « parcours aménagés », en commençant par une expérimentation. Celle-ci est pilotée par un groupe de travail qui réunit régulièrement l'adjoint au directeur en charge de la pédagogie, la conseillère Jeune et entreprise, la responsable du CRAF et 4 ou 5 formateurs.

### 1 - Les parcours aménagés en approfondissement (PAA)

Le choix a été fait de monter un dispositif expérimental ciblé sur des apprentis ayant déjà un diplôme minimum de niveau 5 (du CAP ou BEP à Bac +3) à leur entrée dans le CFB et qui, du coup, sont dispensés de l'enseignement général. Plus d'une centaine de jeunes constituent cette population.

Le dispositif se déploie en deux étapes :

#### 1<sup>ère</sup> étape : le choix des jeunes les jeunes qui vont rentrer dans les PAA.

Il s'effectue selon deux modalités :

- organisation d'un rendez-vous avec chaque jeune,
- passage d'un test de positionnement au CRAF qui permet de choisir les jeunes sur la base de leurs compétences et de leur motivation (lettre de motivation).

Environ 32 jeunes, par stage, ont finalement été retenus pour bénéficier de ces parcours.

#### 2<sup>ème</sup> étape : La mise en place des Parcours aménagés

La responsable du CRAF définit pour chaque stage un emploi du temps spécifique comprenant 5 séquences d'1h45 (remplaçant les heures d'enseignement général) pour les jeunes engagés en PAA.

Ceux-ci doivent se rendre au CRAF pour y bénéficier d'approfondissements dans différents domaines :

- \* **Dans les matières générales**, le choix a été fait de conserver une séquence avec le formateur de français et une séquence avec le formateur de mathématiques pour que les jeunes restent mobilisés. Cependant, compte tenu de leur niveau, le programme est fait beaucoup plus rapidement.
- \* **Le domaine professionnel** fait l'objet d'activités particulières (dossier professionnel et dossier technique) mais en étant situé hors atelier, au sein du CRAF.

Des sujets sont approfondis comme par exemple :

- l'étude détaillée d'un devis,
- la création d'entreprise : comment on crée, comment on reprend une entreprise ?

Par ailleurs, un certain nombre de visites de sites d'entreprises sont organisées (usine d'incinération, usine de traitement des eaux) pour les jeunes qui doivent ensuite réaliser un dossier de compte-rendu de visite qui fera l'objet d'un échange collectif avec leur section lors de la séquence de français en groupe.

## **2 – Le projet de Parcours aménagés en Soutien**

Après une année expérimentale centrée sur un public particulier disposant déjà d'une bonne maîtrise des savoirs de base, le projet pour l'année 2009- 2010 est d'engager une nouvelle démarche d'expérimentation ciblée cette fois sur les apprentis réellement en difficulté.

Il est envisagé de renouer dans ce cadre un partenariat avec l'association « REFLET »

## **Bilan de l'action étudiée**

Le CFB d'Antibes se caractérise par une pratique de longue date de soutien aux jeunes en difficulté dans le cadre d'un partenariat avec une association liée à un Atelier de Pédagogie Personnalisée qui a fonctionné durant près d'une dizaine d'années.

Cette collaboration est susceptible d'être renouvelée prochainement dans un nouveau cadre de parcours aménagés.

Ces parcours aménagés, qui ont été testés au cours de l'année 2008-2009 sur une population particulière de jeunes, reposent sur un certain nombre de principes :

- le passage de tests permettant de mieux repérer le niveau initial des jeunes,
- l'organisation de séquences de formation dédiées selon un emploi du temps spécifique,
- l'utilisation du Centre de Ressources et d'Aide à la Formation comme lieu central de régulation du dispositif.

## Plan de développement et de progrès

Le CFB d'Antibes a choisi depuis deux ans de réorganiser ses pratiques en matière de consolidation des compétences de base de ses apprentis. Cette situation amène à formuler les pistes de développement suivantes.

### 1 / Renforcer le Centre de Ressources et d'Aide à la Formation dans ses missions de régulation du dispositif

Le CRAF apparaît comme un lieu pertinent de mise en œuvre d'actions de soutien. Cependant, pour être mises en œuvre, ces actions nécessitent une dimension logistique importante, notamment pour l'organisation des emplois du temps des parcours aménagés, qu'ils soient en soutien ou en approfondissement.

Il apparaît opportun d'organiser au mieux les différents espaces de travail, d'associer à la responsable du CRAF un soutien spécifique sous la forme d'un personnel qui serait spécifiquement chargé de ce type de tâches.

De plus, il semblerait intéressant de former la responsable du CRAF et des parcours aménagés à assurer en cas de besoin des séquences de soutien et de remise à niveau.

### 2 / Renouer avec des partenariats extérieurs, en maîtrisant la relation

L'intervention de partenaires extérieurs peut apparaître comme nécessaire pour que le CFB bénéficie d'une expérience dans le domaine de la consolidation des compétences de base.

Cependant, cette relation ne doit pas se traduire par des formes d'externalisation ou de sous-traitance de ce type de pratique. Il est important que des formateurs du CFB soient impliqués, même de manière minimale, dans des actions de soutien en direction des apprentis.

### 3 / Favoriser des actions de soutien qui intègrent des éléments liés au domaine professionnel

Un élément particulièrement intéressant peut-être tiré de l'expérimentation des Parcours Aménagés en Approfondissement. Il concerne le fait que le domaine professionnel ait fait l'objet d'une attention soutenue, que ce soit par l'organisation de visites d'entreprises ou par la réflexion sur des thèmes professionnels intéressants les apprentis (le devis, la création d'entreprise, etc....).

La construction des parcours aménagés en soutien devrait prolonger une telle dynamique, en garantissant que la consolidation des compétences de base ne résulte pas seulement d'apports complémentaires en maths et en français mais s'ancre également dans la pratique professionnelle.

## 4 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFA DES HAUTES ALPES - TREMPLIN FORMATION A GAP (HAUTES-ALPES)

### Présentation de l'établissement

<b>Nom</b>	CFA des Hautes Alpes – Tremplin Formation
<b>Nombre d'apprentis</b>	500 apprentis
<b>Statut</b>	CFA - ADAHA : Association pour le Développement de l'Apprentissage dans les Hautes-Alpes (Conseil d'Administration : Chambre des métiers du 05)
<b>Coordonnées</b>	10 route du Graffinel 05 000 Gap – 04 92 53 98 00
<b>Equipe administrative</b>	- une directrice - une conseillère sociale et professionnelle - un conseiller pédagogique - un chef de travaux
<b>Equipe de formateurs</b>	32 formateurs
<b>Formations dispensées</b>	- Filière des métiers de l'aéronautique (CAP, Bac Pro) - Filière des métiers de l'alimentation (CAP Pâtissier et Boucher) - Filière des métiers de l'automobile (CAP, BEP, Bac Pro) - Filière des métiers du bâtiment (CAP, BP) - Filière des métiers de la coiffure (CAP, BP) - Filière des métiers de l'hôtellerie-restauration (CAP) - Filière des métiers de la vente et du commerce (CAP, BEP, Bac Pro)
<b>Site internet</b>	<a href="http://www.cfa05.com">www.cfa05.com</a>
<b>Contact (Participant à l'atelier régional)</b>	Patrick ESTORNEL, Conseiller pédagogique <a href="mailto:estornel@cfa05.com">estornel@cfa05.com</a>
<b>Membres de l'équipe pédagogique et intervenants extérieurs présents à la séance de l'atelier du 24 septembre 2009</b>	- Erwan PREVOT, intervenant extérieur, animateur d'un atelier d'écriture, Auteur poète : Association « Rions de soleil », Châteauroux les Alpes. - Jérôme TOURTET, (excusé) animateur atelier écriture RAP ; Artiste auteur interprète groupe de RAP « second souffle » intervenant extérieur + Thomas COCO, apprenti en CAP plomberie.

Dans le domaine de la consolidation des compétences de base, le CFA des Hautes Alpes déploie son action dans deux directions :

- des actions en direction des formateurs sous la forme de séquences d'information et de formation,
- des actions en direction des apprentis, sous la forme d'activités et de projets permettant de développer l'ouverture d'esprit des jeunes et leur engagement dans des pratiques culturelles.

La plupart de ces actions sont largement dues à l'implication de la conseillère sociale et professionnelle de l'établissement.

## Les actions pour les formateurs

Les actions pour les formateurs ne sont engagées que depuis une période récente (2008). Elles ont débuté par des actions d'information auxquelles ont succédé des actions de formation.

### 1 – Une première information sur les troubles dys

La perspective de lancer une information en direction des formateurs de l'établissement est née d'une rencontre de la conseillère sociale et professionnelle du CFA avec une association de parents d'enfants dys, l'association APEDYS.

Le constat partagé est celui d'une absence de connaissances théoriques et pratiques des formateurs sur la question du public en difficulté atteint de troubles de l'apprentissage.

L'enjeu d'une sensibilisation des formateurs se fait jour. Il débouche sur l'organisation d'une première réunion d'information auprès des formateurs (sur la base du volontariat) sur le thème des troubles d'apprentissage (troubles dys). Cette formation est assurée par une neuropsychologue.

Concernant plus particulièrement les questions de handicap, une information est également faite aux formateurs par un représentant de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Elle porte sur le rôle et les obligations d'un formateur dans le cadre d'un Projet Personnel de Scolarisation (*voir Encadré*).

#### **Qu'est-ce que le Projet Personnel de Scolarisation ?**

*Le PPS définit les modalités de déroulement de la scolarité ou de la formation et les actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales répondant aux besoins particuliers des apprenants présentant un handicap.*

*Il assure la cohérence et la qualité des accompagnements et des aides éventuellement nécessaires à partir d'une évaluation globale de la situation et des besoins de l'apprenant.*

*Depuis la loi du 11 février 2005 (la loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) le PPS est un volet du plan personnalisé de compensation.*

*Il est demandé par l'apprenant ou ses parents, ou par l'équipe éducative. L'équipe éducative ne peut demander un PPS qu'après avoir informé la famille. La famille peut faire une demande directe à la MDPH. L'équipe éducative peut proposer, après évaluation, l'élaboration d'un PPS.*

## **2 – Une formation sur l’adaptation des gestes pédagogiques pour un public en difficulté d’apprentissage**

Le processus va évoluer suite à une nouvelle rencontre de la conseillère sociale et professionnelle avec Madame Anne GOMBERT, Maître de conférences à l’IUFM d’Aix-en-Provence et docteur en psychologie cognitive ayant beaucoup travaillé sur les difficultés d’apprentissage.

De cet échange émerge l’intérêt d’élargir la thématique des troubles dys à la question plus large de la gestion des difficultés d’apprentissage par les formateurs.

Ceux-ci expriment en effet régulièrement leur embarras face à des sections hétérogènes en termes de difficultés d’apprentissage et souhaitent pouvoir distinguer des difficultés cognitives particulières.

L’information débouche donc sur un cycle de formation des formateurs qui doit se mettre en œuvre au cours de l’année 2009-2010, autour de thèmes plus opératoires :

- le rôle de la motivation dans les apprentissages,
- l’adaptation des consignes orales et écrites des formateurs pour les jeunes en difficulté,
- un travail sur des supports émanant des formateurs du CFA (grilles d’évaluations, cours...).

## **Les actions en direction des apprentis**

### **1 – Le soutien aux jeunes en difficulté d’apprentissage**

Pour les jeunes en difficulté d’apprentissage, le CFA met en place du « soutien scolaire » hors temps CFA (c’est-à-dire le vendredi de 11 à 12 h, après les 35 heures hebdomadaires légales). Mais très peu de jeunes se déclarent intéressés.

Par ailleurs, il essaie de mettre en place avec le jeune un renforcement des connaissances hors temps CFA, sous forme de partenariat avec des organismes extérieurs (centres sociaux, Espace Territorial d’Accès aux Premiers Savoirs) pour assurer du soutien aux jeunes pendant le temps Entreprise.

### **2 – La mise en place du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS)**

Le PPS présent en milieu scolaire ordinaire (collège) n’était pas encore mis en place au niveau de la formation professionnelle. Un lien s’est créé entre l’Inspection Académique des Hautes-Alpes (désignation d’un enseignant référent à l’Inspection Académique pour le CFA), la MDPH et le CFA afin d’effectuer une continuité de ces PPS (exemple : passage d’un jeune du collège au CFA).

Le PPS doit permettre au jeune et à sa famille d’exprimer ses difficultés à l’ensemble de l’équipe pédagogique afin d’apporter une réflexion collective sur l’aménagement de la formation en fonction de ces difficultés (mise en forme des documents, aménagements pendant l’examen...).

Le PPS permet donc une forme de suivi individuel en cas de repérage d’un handicap ou d’une difficulté cognitive relevant du champ du handicap.

### **3 – L'aide aux jeunes en matière de montage de projets : la « semaine citoyenne »**

En 2003, le CFA s'interroge sur l'opportunité de développer une animation en direction des jeunes arrivés à la fin de leur première année de formation.

L'idée qui se fait jour consiste à organiser de manière groupée sur une semaine du mois de juin des activités sur des thématiques qui intéressent les jeunes : activités sociales, culturelles, citoyennes, sportives...

L'objectif principal est de développer chez les jeunes un accès à la culture par la découverte de nombreuses activités et une capacité à s'engager activement dans des projets concrets.

Il s'agit également de favoriser l'accès du CFA à des intervenants extérieurs (issus du réseau local associatif notamment) pour permettre une ouverture d'esprit des apprentis grâce aux rencontres faites à cette occasion.

Depuis cette date, une dynamique s'est effectivement engagée, et la « semaine citoyenne » est devenue réalité.

Même si sa durée a été réduite à trois jours à la demande de certaines entreprises, cette manifestation fonctionne à travers la proposition faite aux apprentis de participer à différents ateliers sur des thématiques sociales, culturelles, citoyennes, sportives, de santé et d'environnement (*cf. Encadré*).

Son budget est assuré grâce à des financements du Conseil Général (service Educatif), du Conseil Régional (convention Vie Lycéenne et Apprentis), de la Fondation de France et de la DDASS (Groupement Régional de Santé Publique-PACA).

#### ***Quelques ateliers proposés au cours de la « semaine citoyenne »***

*\* Un peu de jeux, d'art, de culture, de musique et d'acrobaties !! : Cirque, art de rue, danse, atelier photos montage, vidéo, jeux coopératifs, jeux du monde, atelier pédagogique sur une séance de cinéma « Sueurs froides » d'Hitchcock, théâtre interactif, jeu de go, percussions africaines, atelier graff', visite musée, mixage, scratch.....*

*\* Autour de l'écriture : enregistrement des textes du projet écriture rap, création d'un livret de textes, atelier écriture, BD-écriture*

*\* Sciences, Santé, bien-être : astronomie, tai chi chuan, Tchi Quong, sophrologie, diététique, techniques de massage*

*\* Ateliers autour des métiers :*

*- cuisine : travail autour de la cuisine bio, les pâtisseries orientales,*

*- service: la décoration florale, les vins, les cocktails,*

*- coiffure: les tresses africaines, défilé de mode sur l'environnement et la récup', rdv coiffure citoyen...*

*- bâtiment : projet Vasarely, chantier tables*

*- vente : sensibilisation au commerce équitable, création de sites internet*

#### **4- Un zoom sur un atelier d'écriture (M. Erwan PREVOT)**

Pour montrer l'ouverture que peut représenter pour des apprentis leur participation à des activités proposées au cours de cette semaine citoyenne, un zoom peut être fait sur **l'activité d'atelier d'écriture**.

Son animateur travaille pour une maison d'édition en poésie contemporaine. Il est intéressé par offrir une entrée avec l'écrit un peu différente de ce que les jeunes ont généralement dans le cadre scolaire.

L'atelier d'écriture dure une demi-journée. Il commence par une lecture d'un texte par l'animateur qui va le décortiquer sur le fond et sur la forme pour en tirer une proposition d'écriture. A partir de cette matière, les membres du groupe sont invités à entrer en écriture.

Chacun écrit un texte, car l'écriture est vraiment quelque chose d'individuel. Mais l'atelier d'écriture n'est pas un cours de français. Dans un premier temps, les participants ne sont pas tenus aux règles syntaxiques, orthographiques et de conjugaison.

C'est seulement dans un second temps que le texte va être retravaillé. A la fin de l'atelier, chaque participant lit son texte devant le reste du groupe. Cette écoute mutuelle des textes réalisés participe d'un réel échange entre les membres de l'atelier.

Ainsi, de par son fonctionnement, l'atelier ne se contente pas d'être un lieu d'expression. C'est un lieu de création qui peut jouer un rôle important pour des jeunes qui ont toujours été considérés comme « mauvais » dans leur rapport à l'écrit. L'enjeu est de leur redonner confiance, en leur disant : « tu es en mesure de faire ».

L'atelier d'écriture devient ainsi un espace de réparation et de réconciliation avec l'écriture où on donne la parole au jeune, où on l'accompagne dans la réappropriation de sa parole. Il prend finalement conscience qu'il est pleinement auteur de son texte.

#### **5 – le montage d'un projet d'écriture rap/slam (M. Jérôme TOURTET)**

Dans le même état d'esprit que l'atelier d'écriture, mais cette fois-ci dans le cadre d'une action sur l'année, un autre projet lié à l'écriture mérite d'être décrit. Il concerne l'initiation au rap/slam pour un groupe d'apprentis.

Ce projet a pour origine deux jeunes du CFA qui côtoient régulièrement un Centre Social de proximité (situé dans le même quartier que le CFA) notamment sur des projets artistiques. Ils souhaitent pouvoir enregistrer et se produire sur scène car ils font du rap.

Parallèlement, le Centre Social accueille en stage de professionnalisation, sur le métier de l'animation, Jérôme, qui a une compétence particulière en écriture rap.

Jérôme est également artiste auteur interprète au sein d'un groupe de rap (le groupe « Second Souffle ») et les jeunes apprentis qui fréquentent le centre social connaissent le groupe de Jérôme.

Le Centre Social oriente l'animateur vers un partenaire : le CFA qui accueille un public composé d'adolescents, permettant ainsi à Jérôme d'encadrer un atelier d'écriture dans le cadre d'un lieu de formation.

Le CFA accepte cette proposition et autorise cet artiste à animer une fois par mois un atelier d'écriture en lieu et place de séances de français traditionnelles, pour un groupe d'apprentis en 1<sup>ère</sup> année CAP Maçonnerie et Plomberie, âgés de 16 à 19 ans.

Ce sont des adolescents qui, pour la plupart, n'ont jamais réellement trouvé leur place au sein des établissements scolaires « classiques ». Ce manque d'intérêt pour les études d'ailleurs se ressent pour beaucoup par leur manque de savoirs de base notamment en orthographe, vocabulaire.

Comme la grande majorité des jeunes, ils sont très influencés par la culture et le sport. Par conséquent, ils sont directement concernés par ce que leur propose les médias en matière de films, musique, jeux vidéos, football.

L'animateur les trouve au départ plutôt influençables et faiblement capables de prendre des décisions par eux-mêmes. Il voit son rôle d'animateur comme un moyen de leur permettre de trouver eux même leur chemin et de réaliser leurs propres envies.

L'atelier lui-même va se dérouler de la façon suivante (en italiques figurent des commentaires faits par des participants à l'atelier). Au départ, l'animateur échange avec les jeunes sur les chanteurs qu'ils connaissent, et les fait analyser leurs textes. Il leur montre notamment le lien entre le français et l'écriture Rap : métaphores, rimes, ... Il commence ensuite à les faire travailler oralement sur les mesures : *« Travailler l'expression orale à tour de rôle, sans se moquer de l'autre ».*

Concernant le texte lui-même, les jeunes se mettent d'accord sur un thème qui les concerne tous, à savoir les prises de risque. Ils écrivent des textes autour de ce thème (sur l'alcool, la drogue, les femmes...) puis se mettent d'accord sur un texte commun : *« J'ai su un peu me découvrir dans mon écriture (...) « On a appris à mieux formuler nos phrases pour trouver des rimes et des métaphores ». (...) « J'ai fait des progrès pas en orthographe mais en grammaire. »*

Les étapes suivantes sont constituées par le choix de l'instrumental et enfin celui de la structure du morceau. L'ultime activité consiste à interpréter le morceau en vue de son enregistrement, ce qui conduit les jeunes à devoir se déplacer au studio d'enregistrement : *« sur la route, on se prenait pour des stars, mais arrivés au studio, personne ne voulait y aller » (...) « L'enregistrement nous a permis d'apprendre à bien nous exprimer, à parler dans un micro ».*

Au bilan, les jeunes sont parvenus au terme du projet en produisant une œuvre originale (cf. *la reproduction du texte en annexe 4*). Ils expliquent leur engagement par leur motivation à l'égard d'une activité attirante : *« Quand c'est quelque chose qu'on aime, on le fait ».*

L'animation dégagée de la forme scolaire semble également avoir joué un rôle important : *« Jérôme faisait partie d'un groupe. Il était crédible car il faisait de la musique. Il a amené le respect et le respect de tous. (...) C'était comme notre collègue, c'était pas un prof. On essayait de faire comme lui ».* Enfin, certains semblent en avoir tiré des acquis pour une meilleure maîtrise de l'usage de l'écrit : *« Aujourd'hui, le français, j'essaie de faire comme si c'était une musique ».*

## Bilan de l'action étudiée

Les actions conduites au sein du CFA des Hautes Alpes qui contribuent à la consolidation des savoirs de base sont très diversifiées et mobilisent de nombreux partenaires aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du CFA.

Elles considèrent notamment qu'à côté de la cible « naturelle » que constituent les apprentis eux-mêmes, le collectif des formateurs doit également faire l'objet d'une mobilisation particulière.

De là découle la mise en œuvre d'un programme d'information puis de formation à leur intention concernant les troubles spécifiques du langage, la dyslexie notamment, destiné à ne pas les laisser démunis et isolés face à des situations d'apprentissage complexes à gérer.

La confusion trop souvent entretenue entre difficultés d'apprentissage, troubles de l'apprentissage et situations de handicap peut ainsi commencer à être dépassée, grâce à des apports scientifiques venus de l'extérieur.

Concernant le public apprenti lui-même, l'action directe sur les difficultés d'apprentissage des jeunes est classiquement orientée vers le soutien scolaire. Par contre le CFA s'est plus durablement installé sur le créneau de l'accès des jeunes à la culture comme moyen potentiel d'ouverture conduisant à donner du sens à l'acquisition des savoirs.

L'organisation annuelle d'une manifestation au cours de laquelle de multiples activités sont proposées à tous les jeunes de première année est un moyen privilégié au service de cette orientation.

Elle s'articule avec des ateliers qui touchent des publics beaucoup plus restreints mais permettent un travail plus approfondi. Le cas de l'initiation au rap/slam constitue à cet égard un exemple intéressant d'une activité fortement motivante pour un groupe d'apprentis en maçonnerie et plomberie.

Animée par un acteur extérieur au champ scolaire, et centrée sur une production musicale, cette activité semble pourtant facteur de renforcement des compétences de base des jeunes concernés, notamment dans le domaine de l'expression écrite et orale.

## Plan de développement et de progrès

Le CFA des Hautes Alpes semble engagé de lui-même depuis déjà plusieurs années dans une dynamique de développement de nouveaux outils et de nouvelles démarches en direction des formateurs et des apprentis.

Cette activité multiforme pourrait cependant peut-être gagner en efficacité si plusieurs pistes étaient poursuivies.

### 1 / Un repérage plus organisé des jeunes en difficulté d'apprentissage

Les constats actuellement sur la population des apprentis apparaissent encore trop globaux pour permettre une action ciblée en direction des publics qui en ont le plus besoin.

Il apparaît important de réfléchir à la passation de tests de positionnement au moment de l'entrée en CFA pour mieux saisir les différents niveaux de difficulté

d'apprentissage chez les jeunes et permettre ainsi d'envisager en aval des actions plus appropriées.

## **2 / L'organisation d'un échange collectif entre formateurs sur l'évolution de leurs pratiques pédagogiques**

Dans la droite ligne des modules d'information puis de formation dispensés par des intervenants extérieurs en direction des formateurs, il est important de prévoir par la suite un échange collectif entre formateurs.

Celui-ci porterait sur la manière dont ils ont pu ou non adapter leurs démarches pédagogiques pour prendre en compte les jeunes éprouvant des difficultés d'apprentissage. L'échange de pratiques est ici indispensable pour garantir et conforter des évolutions engagées individuellement mais pas encore suffisamment consolidées.

## **3 / L'organisation d'un travail plus systématique d'accompagnement cognitif des pratiques culturelles**

Incontestablement, les activités proposées lors de la Semaine Citoyenne ou dans un atelier comme celui consacré à l'initiation à l'écriture rap/slam constituent un facteur important pour l'ouverture des jeunes à leur environnement social et culturel.

Cependant, les résultats en matière de construction des savoirs de base ne sont pas forcément faciles à décrypter, et restent assez aléatoires. Il serait intéressant de prévoir plus systématiquement un retour du « faire » dans le « savoir » à l'issue de certains ateliers.

Dans le cas de l'initiation à l'écriture rap/slam par exemple, cela pourrait prendre la forme d'une séquence de formation au cours de laquelle les jeunes présenteraient le résultat de leur travail à leur formateur de français et exprimeraient individuellement et collectivement ce qu'ils ont le sentiment d'avoir appris en terme de maîtrise du français.

Le formateur pourrait ainsi retravailler à partir de ces acquis pour les compléter et les enrichir.

La démarche serait d'autant plus constructive si pouvait se créer une dynamique au sein de l'équipe du CFA afin de mettre en place une pédagogie par le projet plutôt que de réaliser des actions ponctuelles isolées.

## 5 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFAA D'ANTIBES (ALPES MARITIMES)

### Présentation de l'établissement

<b>Nom</b>	Centre de Formation d'Apprentis Agricoles (CFAA) d'Antibes
<b>Nombre d'apprentis</b>	1419
<b>Statut</b>	CFA académique
<b>Coordonnées</b>	88 chemin des Maures 06 600 Antibes 04 92 91 30 00
<b>Equipe administrative</b>	Un directeur 3 chargés de mission : pédagogie, ingénierie, insertion socioprofessionnelle 5 secrétaires
<b>Equipe de formateurs</b>	39 formateurs ETP
<b>Formations dispensées</b>	<p><u>Niveau V:</u> CAPA Travaux Paysagers CAPA Productions Horticoles (florales, maraîchères, pépinières) CAPA Vigne et Vin BEPA Aménagement BEPA Productions Horticoles (florales, maraîchères, pépinières)</p> <p><u>Spécialisation :</u> CS Taille et soin aux arbres</p> <p><u>Niveau IV :</u> BAC PRO Travaux Paysagers BAC PRO Vigne et Vin BP Travaux Paysagers BP REA Productions Horticoles (florales, maraîchères) BP JEPS option Equitation</p> <p><u>Niveau III:</u> BTSA Aménagement Paysager</p> <p><u>Niveau I :</u> Ingénieur de l'ISA Spécialisation Aménagement Paysager de l'Espace</p>
<b>Site internet</b>	<a href="http://www.lycee-horticole-antibes.educagri.fr/site_cfaa/frame_cfaa.html">www.lycee-horticole-antibes.educagri.fr/site_cfaa/frame_cfaa.html</a>
<b>Contact (Participant à l'atelier régional)</b>	Reynald CALAFAT, Conseiller principal d'éducation <a href="mailto:reynald.calafat@educagri.fr">reynald.calafat@educagri.fr</a>
<b>Membres de l'équipe pédagogique présents à la séance de l'atelier du 15 octobre 2009</b>	Richard GALLORINI, coordonnateur du dispositif Passerelle-CAPA Cyril PAVAGEAU, conseiller principal d'éducation

## Un CFA intégré dans un pôle intégré d'enseignement agricole

Le CFAA d'Antibes est une des quatre unités constitutives de l'Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA) d'Antibes. Cet ensemble éducatif est en effet composé par :

### 1 - un lycée d'enseignement général et technologique agricole (LEGTA) :

Il comprend 540 élèves pour des formations allant du CAP aux classes préparatoires aux grandes écoles.

**2 - un Centre de formation professionnelle et de promotion agricole** : 75 % de son activité concerne des dispositifs d'insertion. Le reste de l'activité concerne les formations aux métiers (CACES, etc....).

**3 - une exploitation agricole autonome**, qui fonctionne sans aide de l'Etat et de la Région, tout au long de l'année.

**4 – un CFA Académique de plus de 1400 apprentis** dont la grosse majorité sont localisés à Antibes, les autres étant situés sur d'autres sites (Les Arcs, Grasse, Hyères, Aix-en-Provence). Les Formations vont du CAPA aux formations d'ingénieur (*voir tableau page précédente*).

## Le dispositif du CAPA Passerelle-Travaux Paysagers en trois ans

### 1 – La genèse du dispositif

Pour faire face aux problèmes récurrents posés par le décrochage de certains jeunes dans les cursus de CAPA, le CFAA a décidé en 2003 de demander à la Région la mise en place d'une procédure dérogatoire.

Celle-ci consistait à ajouter en amont des deux années de CAPA une année de formation supplémentaire pour assurer dans les meilleures conditions une remobilisation de jeunes fortement marqués par leurs échecs scolaires antérieurs et susceptibles de rapidement décrocher de la formation.

Une particularité tient au fait que les jeunes ont un statut d'apprenti au cours de cette année. C'est de là que vient le terme de « CAP en 3 ans » souvent utilisé pour qualifier ce dispositif.

Après négociations entre le CFAA, la Région et la Direction Régionale de l'Agriculture, ce dispositif a finalement vu le jour. Son fonctionnement repose sur un certain nombre de procédures et d'étapes qu'il est intéressant de présenter en détail.

## **2 – L'entrée dans le dispositif : une étape importante**

Ce dispositif repose d'abord sur une étape de « sélection » des jeunes qui vont pouvoir en bénéficier. La population de référence est constituée par les 200 à 300 apprentis qui sont accueillis chaque année, en niveau V, au CFAA. Un positionnement est fait pour l'ensemble des jeunes sur leur degré de maîtrise en français et en mathématiques, par le biais de tests de positionnement.

C'est un « pool » de formateurs en mathématiques et français qui détermine si le jeune est positionné sur une formation d'un, deux ou trois ans.

A partir du moment où un ensemble de jeunes a été repéré comme ayant des difficultés spécifiques, le coordonnateur de la classe « Passerelle » va déployer une activité relationnelle importante auprès des trois acteurs prioritairement concernés :

- Il réalise un entretien individuel avec chaque jeune pour expliquer le principe de ce dispositif et l'intérêt que cela représente pour lui.
- Il prend contact avec le maître d'apprentissage pour faire un avenant au contrat. L'argumentaire doit être solide car certaines entreprises voient d'abord ce dispositif sous l'angle d'un surcoût financier sachant qu'elles doivent assumer une année supplémentaire de salaire.
- Il contacte également les parents pour obtenir leur accord.

Dés lors que cette étape de la constitution du groupe est passée, une réunion d'accueil de la nouvelle promotion est organisée (les groupes comprennent entre 10 et 13 jeunes selon les années). Y sont invitées les familles et les maîtres d'apprentissage. Cette manifestation est également l'occasion d'une rencontre avec les jeunes de la promotion précédente.

## **3 – La conduite de l'action**

L'action elle-même se réalise sur la base de 24 semaines réparties entre novembre de l'année N et juin de l'année N+1. Le rythme de l'alternance est hebdomadaire et conduit à une organisation de la semaine partagée entre :

- trois jours en entreprise,
- deux journées au CFAA dont l'une est consacrée aux savoirs de base, et l'autre à la réalisation d'un projet pratique.

La durée totale de la formation est de 400 heures (24 x 16 heures). Enfin, le dispositif prévoit l'organisation d'un atelier d'expression théâtrale.

**Si l'on entre plus dans le détail des composantes de cette formation, quatre points doivent être approfondis**

### **\* La formation aux savoirs de base**

Celle-ci était assurée au départ dans un lieu spécifique de l'établissement situé un peu à l'écart du reste des apprentis. Ce n'est plus le cas depuis l'année dernière. Les jeunes se retrouvent maintenant dans une salle mise à disposition à l'année dans le nouveau bâtiment. Cela facilite l'intégration avec les autres apprentis.

L'association REFLETS, organisme de formation qui héberge en son sein un atelier de pédagogie personnalisée (APP) est associé dans la durée au suivi des jeunes *(cf. Chapitre 3 de cette deuxième partie pour avoir plus d'information sur cette structure).*

### **\* La réalisation d'un projet pratique**

Tout au long de l'année, les jeunes vont s'engager collectivement dans un chantier de réalisation d'un mini-espace paysager à l'intérieur de l'établissement, sous le pilotage du formateur de leur domaine professionnel. Ce chantier est l'occasion pour eux de mettre leurs savoirs de base au service des savoir-faire propres au métier qu'ils préparent.

### **\* L'atelier d'expression théâtrale**

Cet atelier se réalise sous la forme d'une semaine complète, suivie de séances ponctuelles. Il commence par le choix d'un thème par les jeunes (par exemple les conduites addictives : alcool, drogues, violences) qui débouche sur la réalisation d'un scénario grâce à des ateliers d'écriture.

Un élément important réside dans le fait que ce scénario, qu'il soit inventé ou tiré d'expériences personnelles vécues par les jeunes, est entièrement rédigé par leurs soins. C'est bien leur scénario.

La préparation de la représentation est une occasion de forger l'homogénéité du groupe, qui va même jusqu'à se donner un nom de troupe (par exemple, le groupe de l'an dernier a choisi « les As de Pique »).

L'atelier est un moyen pour les jeunes de se valoriser et de prendre confiance, dans un cadre ludique. Mais il est également l'occasion d'apprendre à respecter un certain nombre de règles de base de la vie collective (comme par exemple arriver à l'heure à la répétition).

L'atelier se termine par deux représentations, d'abord avec des gens que les jeunes connaissent, puis face à un public plus large.

### **\* La réalisation d'entretiens individuels d'évaluation**

L'année est scandée par deux entretiens individuels d'évaluation réalisés par le conseiller principal d'éducation.

Ces entretiens se fondent sur la base de critères d'évaluation relatifs au savoir-être (comportement avec la communauté pédagogique, travail en équipe, esprit d'initiative, etc.) et aux savoir-faire (qualité du travail, respect des consignes et des procédures, esprit de sûreté, etc.).

- Le premier entretien a lieu à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre. Il permet de faire le bilan de ce qui est acquis et de ce qui reste à acquérir, et de fixer un certain nombre d'objectifs.
- Le deuxième entretien (fin du 2<sup>e</sup> trimestre) permet d'évaluer l'atteinte de ces objectifs.

#### **4 – La dynamique de groupe : solidarité et motivation**

Les témoignages croisés des pilotes de la formation et des apprentis rencontrés sur le site contribuent à mettre l'accent sur un effet important du dispositif : sa capacité à créer une dynamique de groupe particulière, génératrice de solidarité entre ses membres et de motivation accrue pour chacun d'eux.

Le coordinateur de la formation dresse ainsi le constat suivant : *« En tant que formateur, le côté agréable, c'est qu'on est un petit groupe. Les jeunes sont plus intéressés par ce qu'ils font. Du coup, ils vont se mettre à travailler. Du fait qu'on s'occupe d'eux un peu plus, ça les libère au niveau du travail. (...) Ils ont des difficultés, mais ils les surmontent rapidement. »*

Un apprenti apporte pour sa part un témoignage intéressant sur la nature du collectif ainsi créé : *« Le fait de savoir qu'on n'est pas qu'avec des bons élèves, ça nous motive. Quand on a tous des difficultés, c'est plus facile de s'incorporer les uns les autres. On n'est pas à part. »* Un autre ajoute : *« on s'entraide. Ça se fait tout seul »*

La responsable de l'organisme de formation confirme pour sa part que dans ce groupe, *« la notion de solidarité est vraiment un point important »*.

Elle corrobore les propos d'un formateur qui dresse un constat intéressant sur l'attitude des jeunes du dispositif au moment où leur groupe est amené à se dissoudre dans le groupe plus large des CAPA 1<sup>ère</sup> année : *« Ils se sentent valorisés quand ils se retrouvent avec les nouveaux qui vont arriver. Ils se sentent solidaires. Le lien reste fort entre eux. »*

## Bilan de l'action étudiée

L'action développée au sein du CFAA d'Antibes sur le thème de la consolidation des compétences de base des apprentis constitue un dispositif très complet et désormais bien rodé puisqu'il fonctionne depuis déjà six ans.

Celui-ci repose sur le principe dérogatoire de construction d'un cadre pédagogique spécifique pour un groupe restreint de jeunes apprentis au cours de l'année précédant les deux années « normales » du CAPA.

Le suivi d'un tel dispositif par les jeunes semble produire sur eux des effets sensibles en termes de remotivation et de remise à niveau. Ces effets résultent sans nul doute de la diversité des moyens mis en œuvre au cours de cette « année-passerelle » pour leur permettre de consolider leurs compétences de base.

Ceux-ci empruntent à la fois à la dynamique des savoirs (cours de soutien en partenariat avec un organisme de formation), au domaine professionnel (chantier de réalisation), au développement des capacités d'expression (activité théâtrale), et enfin aux dispositifs d'écoute et d'évaluation mis en place (entretiens).

Mais plus profondément, les témoignages des apprentis et de leurs accompagnateurs convergent pour montrer qu'un tel dispositif suscite la création d'une dynamique de groupe qui produit de la solidarité entre ses membres, et constitue un facteur d'accroissement de la motivation et de l'implication des jeunes.

## Plan de développement et de progrès

Quelques pistes peuvent être suggérées pour aider ce dispositif à continuer à progresser.

### 1 / Réaliser une enquête sur le suivi des apprentis passés par le dispositif « Passerelle », à l'issue du CAPA

Une telle enquête, assez simple à réaliser compte tenu du nombre relativement réduit des effectifs concernés, serait utile pour observer les effets à moyen terme du passage par un dispositif lourd de consolidation des savoirs de base. Celui-ci apparaît-il porteur d'une prolongation de la trajectoire scolaire des jeunes ? Ou ses effets s'épuisent-ils rapidement à partir du moment où le jeune est de nouveau livré à lui-même sans accompagnement organisé ?

### 2 / Développer des moments d'échange collectif entre les apprentis sur les activités professionnelles qu'ils exercent au sein de leurs entreprises respectives.

Chaque jeune pourrait réaliser en amont un travail minimum d'investigation pour ramener un certain nombre d'informations pertinentes sur son entreprise et ses activités. Il réaliserait ensuite une restitution devant le groupe, ce qui donnerait lieu à un échange sur l'activité professionnelle.

## 6 – LES ACTIONS CONDUITES AU CFA DE LA MAISON FAMILIALE (ET) RURALE RHONE-ALPILLES DE SAINT MARTIN DE CRAU (BOUCHES DU RHONE)

### Présentation de l'établissement

<b>Nom</b>	Maison Familiale et Rurale Rhône Alpilles
<b>Nombre d'apprentis</b>	100 (+ 30 élèves)
<b>Statut</b>	Antenne du CFA de la Fédération départementale Bouches du Rhône des Maisons Familiales et Rurales
<b>Coordonnées</b>	2 rue la Garrigue 13 310 Saint Martin de Crau 04 90 49 17 52
<b>Equipe administrative</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un directeur</li> <li>- Une chargée de mission (agent de développement de l'apprentissage)</li> <li>- Une maîtresse de maison</li> <li>- Une secrétaire Comptable</li> <li>- Un Homme d'entretien</li> <li>- Un surveillant d'internat</li> <li>- Trois apprentis en Education Sociale et Familiale</li> </ul>
<b>Equipe de formateurs</b>	5 formateurs et demi (formateurs polyvalents)
<b>Formations dispensées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3<sup>e</sup> d'enseignement agricole – 1 classe</li> <li><b>Formations aux métiers de l'agriculture</b></li> <li>- CAP « Production Agricole Utilisation Matériel » (PAUM) : 2 classes (1<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> années)</li> <li>- BAP Pro conduite et gestion de l'exploitation agricole : 1 classe</li> <li><b>Formations aux métiers des services</b></li> <li>- CAPA Service en Milieu Rural (SMR) : 2 classes (1<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> années)</li> <li>- CAP Petite Enfance : 2 classes</li> <li><b>Formations aux métiers du bâtiment</b></li> <li>- CAP Maintenance des Bâtiments de Collectivité : 2 classes</li> <li>- Formations Préqualifiantes du bâtiment pour de jeunes adultes</li> </ul>
<b>Site internet</b>	<a href="http://www.mfr-rhonealpilles.com">www.mfr-rhonealpilles.com</a>
<b>Contact</b>	Gilles RENAUD, formateur
<b>Membres de l'équipe pédagogique présents à la séance de présentation du 5 novembre 2009</b>	Thierry GAUBIAC, directeur Eva PIERRARD, formatrice (MFR d'Eyrargues)

## Le contexte spécifique des Maisons Familiales et Rurales

Les Maisons Familiales (et) Rurales (MFR) ont été créées il y a un peu plus de 70 ans (1937). Elles ont pour origine des familles d'agriculteurs qui ont souhaité monter un dispositif spécifique de formation pour leurs enfants, fondé sur l'alternance entre le travail dans les exploitations et l'acquisition d'une formation adaptée.

Les MFR ont connu un développement important et sont désormais 450 réparties sur toute la France, et organisées en fédérations départementales et régionales.

Elles fonctionnent sur la base d'un ensemble de convictions solidement ancrées dans leur histoire :

- la promotion de la pédagogie de l'alternance : elle est assurée le suivi par chaque formateur d'une formation de deux ans à l'entrée dans le métier dans un centre national pédagogique,
- l'engagement à favoriser la préparation de l'avenir de chaque jeune par un suivi individualisé de son projet personnel et professionnel et le développement de son autonomie,
- des structures à taille humaine : les « maisons ». C'est en leur sein que sont assurées les formations par un groupe de formateurs polyvalents. Elles sont également un lieu d'organisation d'une vie collective dans laquelle les jeunes sont largement impliqués,
- l'importance des relations avec un ensemble de partenaires : les familles des jeunes qui gèrent le fonctionnement de chaque maison sous une forme associative ; les professionnels ; le territoire local avec des relations importantes avec les collectivités locales.

**La Maison Familiale Rurale Rhône-Alpines** est l'une des 7 MFR de la fédération départementale des Bouches du Rhône. Elle était anciennement installée à Saint Etienne du Grès, et a récemment déménagé sur Saint Martin de Crau, car les locaux n'étaient plus appropriés à la formation.

La Mairie de Saint Martin de Crau, qui souhaitait accueillir cette structure a mis à disposition un terrain.

Grâce à des subventions émanant du Conseil Régional, du Conseil Général, de la Communauté de Communes et de la DRTEP, une nouvelle maison a vu le jour. Le déménagement est récent (mars 2009).

La MFR Rhône-Alpines est une association à but non lucratif composé des parents, des anciens parents, des maîtres de stages, des maîtres d'apprentissage et des professionnels. Son conseil d'administration est dirigé par une présidente, un bureau et des administrateurs (parents qui sont membres actifs de l'association) : ce sont eux qui gèrent la maison.

## **Le plan d'étude : un outil pédagogique au service de la consolidation des compétences de base**

La MFR Rhône-Alpines n'a pas jusqu'à présent développé spécifiquement d'actions en matière de consolidation des compétences de base de ses apprentis. Cependant, cette problématique est présente en filigrane dans un certain nombre de démarches pédagogiques qu'elle mobilise. C'est notamment le cas à travers la démarche du « plan d'étude » qui constitue l'un des principaux outils d'animation du processus d'alternance dans lequel est engagé chaque apprenti.

### **Quelques informations sur le plan d'étude**

Le plan d'étude est une des « marques de fabrique » des maisons familiales et rurales en matière de pédagogie de l'alternance. C'est un outil qui permet de développer le lien entre les trois partenaires que sont les professionnels, les familles et l'école. Il prend concrètement la forme de la réalisation d'une recherche autour d'un thème précis qui débouche sur la rédaction d'un dossier par le jeune présenté dans un classeur.

Chaque plan d'étude s'appuie toujours sur le vécu des apprentis, tant sur le plan professionnel que sur le plan familial et social.

Le principe est de faire au moins trois plans d'étude sur l'année, en abordant des thèmes qui vont suivre l'évolution des apprentis au sein de la Maison, dans les référentiels et dans leurs pratiques professionnelles.

(Pour plus de précisions sur cet outil, on peut se référer au site des MFR : [www.mfr.asso.fr](http://www.mfr.asso.fr) / rubrique Alternance / Exemple d'outils pédagogiques dans l'alternance en Maison Familiale, document N°7 : « Préparer les séjours en entreprise et les exploiter au retour à la Maison Familiale »)

### **La réalisation du plan d'étude : un processus par étapes**

Le principe de départ du plan d'étude est de partir d'une thématique choisie en fonction des activités réalisées par les jeunes pendant leur séjour professionnel.

*Exemples : l'évolution de la plante ou qu'est-ce qu'un employé de maintenance des bâtiments ?*

Cette thématique est imposée et commune au groupe, mais elle va immédiatement faire l'objet d'un travail collectif

#### **\* Première phase : l'élaboration d'un questionnaire**

La première phase consiste à élaborer collectivement le questionnaire, avec lequel les apprentis partiront quand ils iront en entreprise. Cette phase, elle-même composée de plusieurs étapes, est animée par un formateur. Celui-ci va conduire les membres du groupe à passer d'une première expression générale sur la thématique à des regroupements en sujets distincts.

Ceux-ci vont être transformés en questions précises qui formeront l'ossature du questionnaire que les apprentis vont utiliser pour leur recherche hors de l'environnement de l'école. Cette première phase se termine par une validation collective du questionnaire et sa diffusion à l'ensemble du groupe.

### **\* Deuxième phase : la réalisation d'une première rédaction du plan d'étude**

Chaque jeune part donc avec un questionnaire formalisé et propre dans son entreprise et récupère un certain nombre d'informations, en interrogeant notamment son maître d'apprentissage : celui-ci peut s'avérer très disponible et « jouer le jeu » du questionnement. Mais il peut aussi être moins coopératif et laisser l'apprenti se débrouiller. L'apprenti rédige ensuite un premier jet de son plan d'étude sur un cahier.

### **\* Troisième phase : la correction du plan d'étude**

Au retour à la MFR, cette première mouture fait l'objet d'une correction en présence de quatre adultes : le cahier de plan d'étude est évalué à la fois sur le fond et sur la forme.

Cette étape est indispensable. Si le plan d'étude n'est pas rendu à ce stade, la MFR demande à la famille de venir chercher le jeune afin qu'il le termine chez lui. Le plan d'étude sert en effet de base à d'autres activités pédagogiques. L'absence d'un travail abouti compromettrait le bon déroulement de la semaine au sein de la Maison Familiale.

### **\* Quatrième phase : la rédaction définitive du plan d'étude**

Une fois que cette correction individuelle est faite, le jeune passe à la phase de réécriture du plan d'étude. Il doit tenir compte des remarques qui ont été formulées pour passer de son premier document à la rédaction d'un document final écrit qui soit illustré et soigneux.

Pour éviter à ce stade la tentation du « copier-coller », la MFR impose que les plans d'étude soient faits à la main. Cette activité de réécriture est donc une activité importante, mais elle conduit à des progrès réels sur l'écriture.

Le plan d'étude définitif fait l'objet d'une ultime évaluation et se trouve ensuite archivé dans un classeur conservé par le jeune.

## **La contribution du plan d'étude à la consolidation des savoirs de base**

La réalisation du plan d'études constitue, pour les formateurs qu'elle implique, un moyen de contribuer à la consolidation des compétences de base des apprentis. Plusieurs moments du processus y contribuent.

La première phase d'élaboration du questionnaire apparaît d'abord comme un moyen de favoriser la responsabilisation du jeune à l'égard de son activité. C'est sur la base d'un questionnement qu'il a contribué à réaliser avec d'autres qu'il va réaliser sa recherche d'information. Celle-ci va conduire à une première production véritablement assumée par le jeune, au cours de la seconde phase.

La correction collective constitue un moment-clé pour les formateurs. Elle joue en quelque sorte un rôle de positionnement du jeune à l'égard de ses savoirs de base. Les formateurs qui constituent une équipe réduite, vont être en mesure de se transmettre des informations précises sur les acquis et les difficultés du jeune en matière d'écriture et de rédaction.

Le cas échéant, leurs diagnostics peuvent déboucher sur du soutien individuel, voire collectif quand un problème similaire concerne plusieurs jeunes (par exemple : comment rédiger une introduction).

La dernière phase est importante car elle permet aux formateurs d'enregistrer les effets de leurs conseils. Ils notent généralement des effets positifs sur l'écriture, sur la reformulation de certaines parties du texte, ou encore sur la rédaction d'une introduction et d'une conclusion.

## Bilan de l'action étudiée

L'apprentissage au sein des Maisons Familiales et Rurales se réalise dans un contexte très particulier d'une structure de petite taille, au sein de laquelle les liens relationnels sont très forts à la fois entre les formateurs et les apprentis, mais également au sein même de l'équipe des formateurs. D'autres acteurs comme les familles ou les maîtres d'apprentissage jouent également un rôle important dans la dynamique éducative.

La consolidation des compétences de base dans ces conditions ne donne pas lieu à une organisation formalisée, et se trouve intégrée au cœur d'un certain nombre de démarches pédagogiques. C'est notamment le cas à travers le processus de réalisation des plans d'étude qui constitue un support central de la pédagogie de l'alternance développée au sein des MFR.

Il se caractérise d'abord par l'engagement du jeune dans la réalisation d'une production écrite qui lui est propre. Celle-ci donne lieu à une évaluation formative assurée par les formateurs sous la forme d'une correction collective au cours du processus, qui permet un repérage apparemment efficace des difficultés éventuelles du jeune. De là découle le cas échéant la réalisation de formes de soutien personnalisés qui permettent au jeune de progresser activement dans la maîtrise de l'écrit.

## Plan de développement et de progrès

Sans bouleverser l'organisation pédagogique existante qui semble parvenir à gérer de manière souple les problèmes de déficit des compétences de base de certains apprentis, on peut néanmoins suggérer deux pistes d'amélioration.

Il s'agirait de **donner à l'un des formateurs de l'équipe une spécialisation sur les questions des troubles de l'apprentissage** pour permettre un meilleur repérage des difficultés rencontrées par les jeunes à travers la production de leurs plans d'étude.

Une telle compétence serait aisément mutualisable au sein de l'équipe des formateurs compte tenu de sa taille réduite. Elle permettrait de pouvoir envisager un traitement approprié pour les jeunes les plus en difficulté.

Plus globalement, **un travail de production d'outils collectifs permettant un étayage différencié et approprié aux besoins des jeunes** dans les différentes phases d'élaboration du plan d'étude (phase orale, élaboration des questionnements, recherches d'information, formalisation écrite...) serait certainement intéressant

## CONCLUSION DE L'EXPERT DU FORUM EN PACA

L'analyse des actions de consolidation des compétences de base des apprentis, telle qu'elle a été conduite au cours de cet atelier, fait apparaître une grande diversité de pratiques au sein des CFA. Elle met également en évidence un degré d'appropriation très variable de cette problématique par les différents acteurs concernés : équipes de direction, formateurs, familles, apprentis, entreprises, ...

Prétendre dans ces conditions modéliser une ou des bonnes pratiques dans ce domaine n'apparaît pas comme une piste pertinente. A cette logique de modélisation, il apparaît plus pertinent de substituer une **dynamique de contextualisation des actions** à mener.

Cela signifie qu'il faut impérativement tenir compte du degré de familiarisation du CFA et de ses acteurs avec cette question de la consolidation des compétences de base et de son engagement dans des pratiques pouvant la servir.

Car selon que le CFA a ou pas une certaine antériorité dans ce domaine, les voies à suivre peuvent être très différentes. Trois cas peuvent être retenus.

**Si le CFA n'a jamais traité explicitement de ce problème**, une piste pertinente à suivre est de se pencher sur les pratiques pédagogiques et les initiatives individuelles de ses formateurs, notamment dans les matières générales.

Comme on a pu le constater (notamment au CFA Charles Privat d'Arles ou dans la MFR Rhône-Alpilles), dans le quotidien des séquences de formation, il est en effet très courant que des formateurs déploient des activités pour soutenir les jeunes les plus en difficulté avec l'écrit, l'oral ou le calcul. Donner de la visibilité à de telles pratiques, les légitimer et les soutenir en leur donnant des moyens supplémentaires pour améliorer leur fonctionnement peuvent constituer des pistes d'entrée intéressantes.

Des membres des équipes éducatives sont également souvent engagés dans des projets visant l'ouverture des jeunes sur leur environnement social et culturel (comme le CFA des Hautes Alpes par exemple). Ici, c'est l'approfondissement et l'exploitation de telles actions dans l'optique de les relier plus explicitement aux apprentissages de base qui constitue une voie pertinente d'action.

**\* Si le CFA a déjà déployé des actions de consolidation des compétences de base, mais qu'il compte passer à un stade supérieur de développement**, deux orientations sont envisageables. Une première vise à élargir le cercle des acteurs directement engagés dans ces pratiques, en réalisant une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe éducative (*cf. les réunions d'information et de formation réalisées au sein du CFA des Hautes-Alpes*). Il s'agit là de construire les bases d'un langage partagé autour de cette question.

La deuxième orientation consiste à intégrer durablement la question de la consolidation des compétences de base comme un élément de la stratégie d'évolution du CFA. Il s'agit ici de mettre annuellement ce sujet en débat au sein des instances de l'établissement pour qu'il devienne une composante à part entière du système de formation alternée. Une politique de formation, d'outillage des équipes doit être alors également pensée et mise en place.

**\* Enfin, si le CFA a déjà intégré de longue date cette problématique au cœur de ses pratiques** (comme au CFBT de Marseille, au CFAA d'Antibes ou au CFB d'Antibes), les questions se posent plus en terme d'optimisation. Comment améliorer des pratiques qui sont déjà stabilisées et reconnues au sein de la communauté éducative ?

A ce stade, un défi intéressant à relever est celui de leur mise en évaluation. On ne peut plus en effet se contenter de constats généraux sur les effets positifs qu'ont les actions sur le rapport des apprentis aux savoirs de base. L'enjeu est de s'interroger sur la réelle portée des actions engagées : quels sont les résultats effectivement obtenus en termes de maîtrise des savoirs de

base ? Les jeunes tirent-ils un réel bénéfice de leur passage par ces dispositifs ? Les moyens mobilisés sont-ils bien adaptés ? La conduite d'une évaluation rigoureuse des pratiques peut permettre de répondre à ces questionnements.

Un autre défi est celui de **l'implication des entreprises** dans la dynamique de consolidation des savoirs de base. Comment sensibiliser les entreprises en général et les maîtres d'apprentissage en particulier à une question qui est assez systématiquement évacuée du champ professionnel ?

L'expérience déjà éprouvée des CFA peut sans doute permettre d'enclencher des pratiques plus partagées entre le monde de la formation et le monde de l'entreprise. Les actions qui se développent actuellement en direction des salariés au sein des entreprises sur le champ des formations de base peuvent également constituer des points d'appui intéressants à ce niveau.

--

Ainsi tout CFA, quel que soit son positionnement de départ à l'égard de la question de la consolidation des compétences de base, a les moyens d'évoluer dans ce domaine. Il peut bien sur conduire son action de façon isolée, mais il gagnera beaucoup à la partager avec d'autres. L'expérience originale de l'atelier régional du Forum Permanent des Pratiques montre qu'un dispositif fondé sur le partage d'expériences produit des effets particulièrement forts en termes **d'apprentissage collectif**.

A l'image du processus initié par l'ANLCI, les institutions qui supervisent, financent ou fédèrent les CFA (Régions, Rectorats, Branches Professionnelles, Chambres consulaires, etc.) ont un rôle particulièrement important à jouer pour offrir un cadre institutionnel adapté à la mise en réseau des CFA autour de cette question.

# ANNEXES

**Annexe 1 :** Déroulement des activités du Forum en région PACA

**Annexe 2 :** Texte rédigé par une apprentie (CAP Cuisinier 2<sup>e</sup> année) du CFA Charles Privat à l'occasion du concours « Une Journée Au Ritz » organisé par le journal « L'hôtellerie-restauration »

**Annexe 3 :** Texte rédigé par un apprenti (CAP Cuisinier 2<sup>e</sup> année) du CFA Charles Privat à l'occasion de sa visite du Ritz dans le cadre de sa participation au concours « Une Journée Au Ritz » organisé par le journal « L'hôtellerie-restauration »

**Annexe 4 :** Texte écrit par des apprentis du CFA des Hautes-Alpes dans le cadre d'un atelier d'initiation à l'écriture slam-rap

## Annexe 1

### Déroulement des activités du Forum en région PACA

Date	Nature de la réunion	Précisions
31 mars 2009	Séance 1 – atelier régional MARSEILLE	Séance de lancement de l'atelier
28 mai 2009	Séance 2 – atelier régional CFA Charles Privat Arles (13)	½ journée présentation de l'action sur le site (Equipe CFA Charles Privat) + ½ journée travail collectif
18 juin 2009	Séance 3 – atelier régional CFBT Marseille (13)	½ journée présentation de l'action sur le site (Equipe CFBT) + ½ journée travail collectif
2 juillet 2009	Séance 4 – atelier régional CFB Antibes (06)	½ journée présentation de l'action sur le site (Equipe CFB) + ½ journée travail collectif
24 septembre 2009 matin	Séance 5 – atelier régional CFA des Hautes Alpes Tremplin Formation Gap (05)	½ journée présentation de l'action sur le site (Equipe CFA Tremplin formation)
24 septembre 2009 A-midi	½ journée rencontre interdépartementale 04/05/84	
15 octobre 2009 matin	Séance 6 – atelier régional CFA agricole Antibes (06)	½ journée présentation de l'action sur le site (Equipe CFAA)
15 octobre 2009 A-midi	½ journée rencontre inter -départementale 83-06	
19 octobre 2009	½ journée rencontre CFA Marseille	
5 novembre 2009 matin	Séance 7 – atelier régional MFR Rhône-Alpilles St Martin de Crau	½ journée présentation de l'action sur le site (Equipe MFR)
5 novembre 2009 A-midi	½ journée rencontre départementale 13	
26 novembre 2009	Séance 8 – atelier régional A Marseille	Séance de capitalisation
10 décembre 2009	Rencontre régionale	

## Annexe 2

**Texte rédigé par une apprentie (CAP Cuisinier 2<sup>e</sup> année) du CFA Charles Privat**  
à l'occasion du concours « Une Journée Au Ritz »  
organisé par le journal « L'hôtellerie-restauration »

Entrées, plats, desserts, cela revient dans tous les restaurants ! J'aime beaucoup la restauration, en particulier la cuisine. Au début, j'ai eu beaucoup de mal à m'intégrer, ensuite, j'ai adoré ! Je souhaite avoir mon diplôme car je pense qu'il viendra récompenser deux ans d'efforts. A présent, j'essaie encore d'aller un peu plus loin, d'apprendre un peu plus, car le CAP approche. Au fil des saisons, les menus changent. Le chef et moi réfléchissons aux nouveaux menus, nous échangeons nos idées, nos avis...

Quand les clients viennent au restaurant, ils reviennent souvent accompagnés d'amis car ils apprécient beaucoup ! Parfois, quand les serveurs entrent dans la cuisine et nous félicitent, je suis très contente et cela me motive encore plus ! Et je me dis que je pourrais peut-être aller plus loin... Car j'aimerais beaucoup devenir Chef un jour. Je trouve que c'est un métier difficile et qui demande beaucoup d'inspiration.

C'est presque un jeu, quand je suis chez moi, car parfois, quand je m'ennuie, j'invente un ou plusieurs plats pour ma famille. cela leur fait plaisir et merveille ! Ils trouvent cela bon. J'aime faire et refaire pour eux les plats qu'ils préfèrent !

**Myriam**

### Annexe 3

**Texte rédigé par un apprenti (CAP Cuisinier 2<sup>e</sup> année) du CFA Charles Privat**  
à l'occasion de sa visite du Ritz dans le cadre de sa participation  
au concours « Une Journée Au Ritz » organisé par le journal « L'hôtellerie-restauration »

#### **Le Ritz : La journée peu commune d'un apprenti - Mercredi 1<sup>er</sup> avril 2009**

Mon professeur de français, Mlle Vidal, et moi-même avons rendez-vous à 7h50 à la gare de Nîmes, pour nous rendre au Ritz.

Notre agréable journée a donc pu débuter et nous sommes arrivés gare de Lyon sous un soleil parisien resplendissant !

De là, nous nous sommes rendus en métro, puis à pied à la place Vendôme où nous avons rendez-vous à midi précise. Les joailleries et autres commerces luxueux nous ont tout de suite charmés.

Enfin, le moment tant attendu ! Nous sommes arrivés devant les portes du Ritz. Nous sommes entrés et là, un sentiment d'émerveillement et le stress m'ont envahi. Nous avons traversé un magnifique couloir et nous nous sommes rendus jusqu'au salon où avait lieu la réception.

A l'entrée du salon, j'ai enfin pu apercevoir le visage de Monsieur Roth, chef étoilé de ce palace. Nous nous sommes avancés et lui avons tendu la main respectueusement. Ensuite, nous avons pu apprécier et déguster copieusement, les créations culinaires de Michel Roth et de sa brigade.

Une fois les présentations faites et les mises en bouche appréciées, la remise des prix a eu lieu. N'étant pas lauréat, j'ai ressenti une légère amertume car j'aurais bien aimé être à leur place et représenter mon CFA avec fierté !

La réception terminée, on nous a gentiment proposé de visiter les cuisines. J'étais aux anges ! Nous sommes donc descendus à l'étage inférieur. Là, j'ai pu découvrir une magnifique cuisine et j'ai pu être photographié et ainsi engager la conversation avec Monsieur Roth, qui m'a félicité pour ma motivation.

Il ne me reste plus qu'à garder le contact pour espérer avoir la chance de travailler un jour à ses côtés !

Nous avons enfin repris le TGV et avons pu nous remettre de cette journée riche en émotions !

**Morgan - Apprenti 2<sup>ème</sup> année cuisine.**

## Annexe 4

**Texte écrit par des apprentis du CFA des Hautes-Alpes**  
dans le cadre d'un atelier d'initiation à l'écriture slam-rap

### **MORT SUBITE**

Animation : Jérôme TOURTET

Apprentis : DE MUYNCK Rémi ... ALBERTINI Mathieu... ARRIGHI Melvin... BLANCHET Alexis... BOREL Kevin... AURIC Jordan... MAILLOT Tristan... BOUASSABA Fadi... HOUILLON Anthony... OST Anaël... PEYRON Nicolas... (CAP maçonnerie)... ORTUNO Kevin... COCCO Thomas... PICHARD Stéphane... (CAP plomberie)

-----

Dans la nuit du 1er Janvier à 4 heures et demi,  
Trois jeunes sous l'alcool sont retrouvés à la sortie d'une boîte de nuit,  
D'une boîte de nuit.  
La police les a retrouvés la voiture accidentée,  
Bilan deux blessés,  
Le troisième est décédé.  
Monsieur le commissaire « Veuillez vous lever pour raconter vos faits,  
Pour raconter vos faits ».

Je suis arrivé sur les lieux qu'étaient remplis de blessés  
Effectivement ils étaient tous déchirés  
Ils étaient trois, dont un qui était décédé.  
Les deux autres sous l'emprise de l'alcool étaient déboussolés.  
Toutes les questions que je leur posais n'avaient aucun effet.  
Vous voyez Monsieur le Juge, il ne faut pas les accuser.  
En pensant à toutes les choses qu'ils ont traversées  
Sur le lieu de l'accident ils étaient tous affolés.  
Monsieur le Juge maintenant c'est à vous de parler.  
De me dire la peine qu'ils ont méritée  
De me dire combien de temps vous allez les enfermer.  
Mais ne leur mettaient s'il vous plait la perpétuité

Maintenant je vais demander à un accusé de me dire ce qu'il s'est réellement passé

Cette soirée difficile à m'en rappeler  
J'me rappelle pas trop des faits  
Malgré le perte d'un pote âgé de 16 ans  
Mon cœur se vide de son sang  
Ne me prenais pas pour un meurtrier  
Je me sentais de l'escorter  
Tout à chaviré  
La voiture je n'ai pas su la contrôler  
Je m'en excuse envers sa famille et ses amis  
J'aurais préféré donner ma vie  
On était tous sous l'emprise de l'alcool  
Avec à la bouche le cône  
Malheureusement on s'est pris cet arbre.  
Me voilà devant l'appart toujours avec les larmes  
Depuis que j'ai su que mon pote n'avait plus d'âme  
Pourtant je pensais l'avoir sauvé

Quand j'ai vu les pompiers que j'avais appelé  
Par la suite j'ai su qu'il avait cané  
Depuis ce jour je ne fais qu'y penser  
Je ne fais qu'y penser

OK merci pour votre version  
Maintenant le deuxième témoin pour plus d'explication

Monsieur le Juge ce soir là je m'en rappelle plus tellement  
Faut dire qu'on était bien déchiré  
Qu'on dansait, qu'on draguait tout ce qui passait  
Et voilà la fin de la soirée  
De la soirée

On décide de rentrer  
De rentrer  
On se dirige vers le parking  
Puis moi et fado on voulait monter devant  
Donc on a pris une pièce de monnaie d'argent  
Et on a fait pile ou face  
Elle a choisie lui je suis triste car c'était mon ami  
Pour lui j'aurais pu tuer mais malheureusement c'est lui qui est décédé  
Pour lui j'aurais pu tuer mais malheureusement c'est lui qui est décédé

Merci Monsieur je vais maintenant donner la peine aux accusés  
Je vous condamne donc à 5 ans de prison et à faire une cure de désintoxication

La séance est levée  
J'ai foutu le bordel  
Aucun regret  
Quand je vois les moments que j'ai passé avec vous  
Toujours au garde à vous  
Bien sûr on est des fous  
Mais c'est pour mes frères que notre cœur chauffe comme dans un four  
Chaque jour,  
Chaque soirée, bourrés à vos côtés  
La galère devient le point de côté  
Un virage puis en dérapage  
Pour atterrir dans le fossé  
Je vous aime  
Et je vous aimerai  
Même de là-haut  
J'irai je continuerai à représenter  
A représenter