

Apprentissage des compétences de base dans les dispositifs de droit commun : quelles pratiques pédagogiques ?

L'alternance dans les actions de lutte contre l'illettrisme

[Groupe régional Corse](#)

Résumé :

L'alternance en région Corse possède une histoire. Depuis 1989 des équipes pédagogiques travaillent sur ce thème et développent des procédures spécifiques, génèrent des résultats concrets en terme d'insertion professionnelle pour les publics en situation d'illettrisme.

La présentation de ce jour mettra en évidence *une plus value dans les actions de lutte contre l'illettrisme*. Celle-ci agit non seulement en faveur du public mais aussi en faveur des opérateurs corses.

La délégation corse présentera ce travail de la manière suivante :

- L'alternance : pourquoi ?
- L'alternance : comment ?
- L'alternance : avec quels moyens ?
- L'alternance, une plus value dans les actions collectives

L'accent sera mis ici sur l'alternance en tant que processus actif, organisé entre :

- L'apprenant
- Le tuteur en entreprise, l'employeur
- Le formateur et/ou le chargé de relation entreprise

La démonstration fera apparaître tout au long du discours, les nécessaires interactions entre ces acteurs.

Le triangle didactique sera le fil conducteur de la réflexion engagée. Au centre de cette relation triangulaire, l'individualisation de la formation est un axe porteur et la médiation pédagogique une procédure incontournable.

Il nous a semblé important de mettre en avant dans le cadre de ce forum une pratique de l'alternance dans les actions collectives de lutte contre l'illettrisme en région Corse. En effet, depuis 1989 nous travaillons sur cet axe et avons pu approfondir, développer, améliorer les procédures de travail. Aujourd'hui, des résultats concrets apparaissent. Nous souhaitons vous en faire un témoignage.

Il faut toutefois souligner que l'alternance n'est pas financée dans nos actions.

Notre problématique dans ce forum, est de développer ***en quoi l'alternance est une plus value dans les actions de lutte contre l'illettrisme?***

Pour répondre à cette question, notre réflexion s'articulera de la manière suivante :

- I. L'alternance : pourquoi ?
- II. L'alternance : comment ?
- III. L'alternance : avec quels moyens ?
- IV. L'alternance, une plus value dans les actions collectives

I/ L'alternance : pourquoi ?

Nous ne pouvons aborder la question de l'alternance sans vous en faire un historique. C'est bien parce que l'alternance en région Corse possède une histoire que nous pouvons parler de plus value.

Partant de l'expérience du C.F.I. (Crédit Formation Individualisée) et des innovations conduites dans le cadre du programme PAQUE (Programme de préparation Active à la Qualification et à l'Emploi) mis en œuvre à partir de 1992, le dispositif de lutte contre l'illettrisme en région (volet formation) a été construit en intégrant 5 notions :

- 1) la notion de parcours
- 2) la durée de la formation
- 3) la pertinence des périodes en entreprise
- 4) la structuration d'un suivi précis
- 5) l'optimisation des réseaux d'insertion.

Cette démarche a conduit à la mise en place d'actions de formation d'une durée moyenne de 1050 heures dont 250 heures en entreprise, conçues comme un élément du parcours d'insertion et d'accès à l'emploi ; chaque stagiaire bénéficiant d'un suivi à trois mois à l'issue de sa formation.

Ce n'est pas parce que les publics sont en situation d'illettrisme qu'ils ne peuvent être en situation d'apprendre...

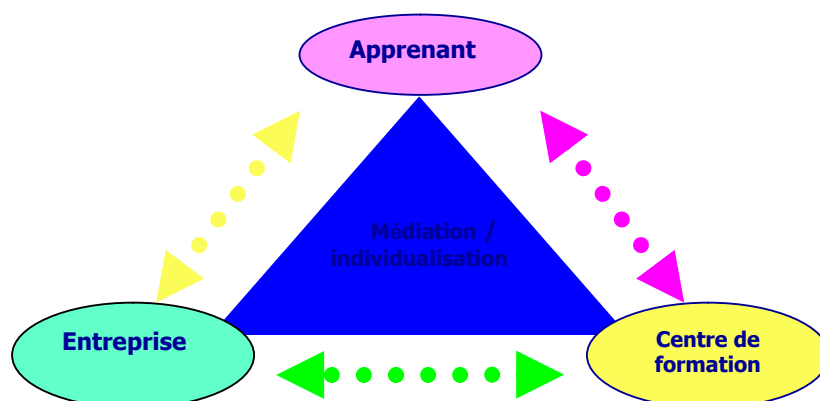
II/ L'alternance : comment ?

La question du «comment» permet d'engager la réflexion, sur le sens que nous donnons, à cette alternance et à l'importance que nous accordons à ce chapitre. L'alternance agit comme un processus actif organisé.

L'alternance génère une interactivité dans notre pratique pour chacun des acteurs :

- l'apprenant
- l'entreprise (précisément le tuteur, le chef d'entreprise)
- et le centre de formation (c'est à dire le formateur, le chargé de relation entreprise)

Le travail se développe dans une relation triangulaire. Au centre de cette relation, l'individualisation de la formation est un axe porteur et la médiation pédagogique, une procédure incontournable.



Pour expliciter un peu mieux notre propos nous aborderons :

- La finalité
- Les objectifs
- Les modalités d'organisation de l'alternance

1. Finalité de l'alternance

La finalité de l'alternance pour le public est de découvrir et/ou redécouvrir le monde du travail dans le but d'une insertion sociale et professionnelle.

Pour nous, cette finalité recouvre un enjeu, celui de développer l'apprentissage par l'expérience.

Créer les conditions de cet apprentissage (au niveau individuel et collectif) permet aux personnes de transformer chaque situation professionnelle en situation apprenante.

En fait, l'expérience professionnelle n'est plus «ce qui commence quand la formation s'arrête mais une ouverture, une vision plus intégrée de la formation et du travail» (p. 289 La doc française «Les formations en alternance»)

2. Objectifs de l'alternance

- *généraux* :

- favoriser l'accès aux connaissances nouvelles
- enrichir une pratique professionnelle

- *spécifiques* :

- s'approprier et/ou se (ré)-approprier des repères sociaux et professionnels
- prendre en compte et valoriser les acquis professionnels
- mettre les apprenants en situation de travail afin d'acquérir de nouvelles capacités professionnelles
- permettre aux apprenants de retrouver une confiance en soi
- transférer les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être

- *du donneur d'ordre (DRTEFP), des clients que nous sommes* :

- L'objectif imposé par notre financeur engage les centres de formation de l'ensemble de la région à atteindre 40% d'insertion professionnelle de type CDD supérieur à 3 mois, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, entrée en formation pré-qualifiante et qualifiante.

3. Modalités d'organisation de l'alternance

Au préalable la présentation de l'alternance est faite aux apprenants comme un axe fondamental et transversal de l'activité formative. Dès le démarrage, nous mettons l'accent sur l'alternance en tant que processus actif impliquant tous les acteurs du système. Ensuite nous engageons le travail sur :

- le projet individuel et l'identification du projet professionnel pour chacun d'entre eux.
- l'orientation vers les terrains de stage pour accéder à une expérience pratique.
- la négociation avec les entreprises.

Ces axes fondateurs de notre activité vont permettre :

- aux apprenants «d'aller vers» les stages pratiques,
- aux centres de formation de structurer le tutorat et le suivi nécessaires à **l'évaluation, à la régulation, à la remédiation.**

Ces derniers points méritent d'être développés. Il faut savoir que plusieurs périodes de stages en entreprise sont mises en œuvre :

- la première correspond à une phase d'immersion de l'apprenant dans l'entreprise.
- les autres engagent un véritable travail vers l'insertion.

Pour chacune d'entre elles, des moments d'évaluation, de régulation, de remédiation (en cours de stage, à la fin du stage, avant le prochain stage) sont autant de procédures qui permettent de :

- valoriser l'apprenant,
- redynamiser la personne,
- confirmer et/ou infirmer le projet professionnel,
- d'impulser de nouvelles actions.

L'individualisation des parcours permet la mise en œuvre de ces procédures, une réactivité au moment opportun afin d'accéder à des résultats concrets.

Des moyens organisationnels ont été développés afin d'identifier nos actes et de travailler selon une méthodologie claire et transférable.

III/ L'alternance : avec quels moyens ?

Les moyens que nous avons développés en région se situent :

- dans la constitution d'un réseau d'entreprises avec lequel nous travaillons régulièrement,
- dans la définition du rôle du formateur et du chargé de relation entreprise,
- dans la mobilisation de l'apprenant au cœur de l'action de formation.

1. *Un réseau d'entreprises :*

Il a fallu élaborer et activer une véritable stratégie partenariale avec le monde professionnel. Chacune des équipes, au sein des centres de formation, a réalisé un ciblage des entreprises selon :

- les secteurs professionnels,
- la taille des entreprises,
- la perception des apprentissages par le chef d'entreprise,
- l'âge et l'expérience professionnelle du public,
- le souhait de l'apprenant.

Ce ciblage se double de rencontres, de négociations avec les chefs d'entreprises et les tuteurs.

Là, une présentation de la structure et des visées (statut, couverture, suivi ...) est réalisée. En parallèle, le public et ses difficultés sont également présentés. L'accent est alors mis sur la valorisation des compétences acquises de ce public (peu de savoir-faire mais des savoir-être et inversement).

Il faut savoir qu'en région Corse, le bassin d'emploi est particulièrement restreint. Les TPE et PME sont majoritaires, il est relativement facile d'établir des relations de proximité avec les professionnels, d'instaurer un climat de confiance et de traiter directement avec le «patron». Les négociations concrètes sont alors possibles au moyen d'une convention tripartite impliquant les trois acteurs. Ce document définit les objectifs pédagogiques et les modalités de travail de chacun, concrétise les engagements des différents partenaires et permettra le suivi du travail réalisé.

Lorsque tout est défini et contractualisé, le stage pratique peut se mettre en place. Les durées sont variables, progressives et étalées dans le temps. Il faut savoir que durant les stages pratiques, l'apprenant peut être placé dans des entreprises différentes (pour un même métier) afin de lui donner un aperçu des compétences professionnelles à acquérir. De même les apprenants, ne parvenant pas à préciser leur projet professionnel, réaliseront des essais successifs dans plusieurs entreprises sur des postes différents afin d'envisager les réalités quotidiennes du milieu choisi. Dans cet investissement, le formateur et/ou le CRE joue un rôle conséquent.

2. *Rôle du formateur et du CRE*

Le formateur et/ou le CRE possède un rôle d'interface entre le marché de l'entreprise et le centre de formation. Il a pour mission l'accompagnement de la personne en formation et permet la rencontre entre les différents projets :

- le projet de l'apprenant en formation
- le projet de l'entreprise
- le projet du tuteur (pré-essai professionnel)

Concrètement, le formateur et/ou le CRE joue un rôle d'information auprès de l'apprenant et simultanément auprès du chef d'entreprise ou du tuteur. Il est le médiateur nécessaire pour communiquer dans les meilleures conditions. Dans cette relation triangulaire (apprenant, employeur et formateur/CRE) le formateur :

- recense les capacités développées par l'apprenant pendant une courte période d'expérience dans une entreprise
- capitalise les savoirs, savoir-faire et savoir-être
- valorise et permet le transfert en centre de formation
- favorise l'échange entre pairs, impliquant un re-travail possible du projet pour valider ou non le projet professionnel.

De ce fait l'alternance sert d'ancrage pour l'apprentissage. Au cœur de l'alternance, une médiation se réalise avant, pendant et après le stage, dans la permanence de l'action.

Pour s'assurer du bon déroulement de l'activité et de l'adaptation des publics au monde professionnel, pour vérifier la cohérence du projet des apprenants et pour évaluer leur travail, sont prévus :

- un suivi téléphonique (pour vérifier les présences et les premières activités de l'apprenant dans l'entreprise)
- un suivi sur site (des entretiens sont menés entre chaque acteur afin de valider ou non l'activité produite)

Un outil «le livret de stage en entreprise» permet le lien entre les parties mais il est aussi le support du travail qui sera développé ensuite en salle de formation pour aller plus loin dans les apprentissages.

A savoir : pour les 2ème, 3ème et 4ème stages pratiques, une négociation de contrat de travail est envisagé (information faite aux employeurs par les formateurs sur les contrats aidés, démarches réalisées pour les employeurs par les formateurs)

Il est indéniable que tout ce travail ne peut être réalisé sans l'adhésion et la mobilisation de l'apprenant.

3. La mobilisation de l'apprenant

C'est bien l'individu, au centre des apprentissages, qui agit par ses actes, ses implications. Certes, le travail sur le projet individuel et professionnel impulse des démarches. Evidemment l'accompagnement du formateur est un moteur, pourtant rien n'est possible sans l'acceptation, la motivation, la volonté de la personne concernée.

L'apprenant est non seulement un acteur, dans le centre de formation, mais il l'est surtout dans son environnement professionnel. Ainsi le travail réalisé, lors des différentes périodes en entreprise, l'engage à s'investir dans son projet. Pour réussir, atteindre ses objectifs, il doit s'inscrire dans cette dynamique offerte et mise en place par le processus de l'alternance. Des exigences, identifiées par l'équipe pédagogique, énoncées aux apprenants, impulsent les apprentissages en salle de formation.

Toutes les opportunités sont saisies pour aborder le transfert d'actes concrets dans l'entreprise.

IV/ L'alternance, une plus value dans les actions collectives

1. Quelle utilité ?

Nous apprenons beaucoup « dans » et « par » l'action. Les habitudes quotidiennes tendent à appauvrir le potentiel d'apprentissage. Ainsi, interagir avec son environnement professionnel, permet de maintenir, de développer une dynamique d'apprendre.

En fait, l'expérience dans les entreprises consiste à créer les apprentissages et incite les personnes à transformer chaque situation professionnelle en situation d'apprendre. L'alternance agit donc dans nos actions collectives comme un moteur.

Au-delà de l'apprentissage expérientiel, l'alternance dans les actions collectives facilite un travail sur l'individu dans sa globalité (projet individuel, atouts, compétences, qualité, désir, rêve, réalité) et situe l'individu comme l'acteur principal de son parcours.

2. Quel impact ?

- sur l'apprenant

Le principal atout de l'alternance réside dans l'intégration de l'apprenant dans la vie professionnelle.

Ce processus produit des résultats concrets en terme :

- d'expériences professionnelles (pour ceux qui en ont peu ou pas)
- de responsabilisation (ils sont responsables des missions qui leurs sont confiées).
- de transfert des acquisitions théoriques vers la pratique.

La plus value pour les apprenants se situe dans l'expérience qu'ils auront vécue durant les 250 heures et dans la négociation de contrats de travail (en CDD, en apprentissage, en CDI). *L'alternance valorise, donc, l'apprenant, engage une socialisation, et est un tremplin vers l'insertion professionnelle.*

- sur l'entreprise

Ce processus permet à l'employeur d'identifier des compétences, de vérifier l'employabilité de l'apprenant afin éventuellement de l'intégrer dans son équipe ou de le recommander à d'autres chefs d'entreprise.

- sur le centre de formation

Pour le formateur et/ou le chargé de relation entreprise, l'alternance fait vivre les activités en centre, impulse une dynamique, mobilise des acteurs, crée la motivation au sein de l'espace formation.

Pour les centres, la capitalisation du travail engagé à l'interne, le développement du réseau partenarial avec les entreprises. Les interactions générées développent une compétence de plus en plus fine au sein des équipes.

Conclusion :

La DRTEFP, dans notre région a choisi de :

- prendre en compte et valoriser les acquis professionnels et personnels des apprenants,
- prévoir les mises en situation de travail comme partie intégrante de la formation,
- permettre au public de bénéficier d'un accès direct à l'emploi ou d'une poursuite d'un cursus d'aide à l'insertion professionnelle.

Ceci nous a obligé à nous investir précisément dans le champ plus large de la formation professionnelle.

Cette décision a ainsi ouvert une autre voie pour ces publics souvent désœuvrés :

- être reconnu
- exister comme tout autre «Acteur» d'un système économique, dans lequel la valeur «Travail» est le vecteur essentiel.

Ont participé à ce travail pour la région Corse :

Marie-Françoise BALDACCI, DRTEFP
 Bernadette BLATT, ALPHA, Bastia
 Pasquine CESARI, Isula Formation, Ajaccio
 Anne-Marie CHIARONI, CRAI
 Marie-Louise CLEMENT, ID Formation, Corté
 Marie-Josée GIUDICELLI, Sigma Formation, Bastia
 Françoise HUGUET, OPRA, Bastia
 Danielle MATTEI, ALPHA, Bastia
 Sophie MORETTI, Isula Formation, Ajaccio
 Natacha PERALDI, ID Formation, Porto Vecchio
 Ann PIAZZA, Ajaccio Insertion, Ajaccio
 Félie TORRACINTA, FALEP, Ajaccio

Expert : Anne-Marie CHIARONI, responsable du centre de ressources illettrisme
 Référente : Marie-Françoise BALDACCI, chargée de mission régionale illettrisme