

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

Plateforme de formation de base a visée insertion professionnelle ou professionnalisante.

Groupe régional Limousin

Résumé :

Cette action inscrite dans le programme I R I L L, (Insertion, Réinsertion, lutte contre Illettrisme) accompagne les bénéficiaires dans une démarche d'Insertion et favorise adaptation et progression professionnelle.

Elle s'adresse à un public repéré en difficulté sur les savoirs et compétences de base, volontaire et motivé pour s'engager dans une progression vers l'emploi, une pré qualification ou tout dispositif permettant de continuer un parcours à l'issue de l'action.

Elle permet une acquisition de capacités en terme de savoirs de base, de gestes professionnels ou professionnalisants, une remise en confiance, une redynamisation utile pour l'élaboration d'un projet réaliste d'insertion professionnelle.

Cette action a mobilisé des formateurs de cinq organismes sur six lieux, les prescripteurs, les acteurs culturels et des réseaux d'entreprise avec le soutien de la DRTEFP et de l'ANLCI en Limousin.

C'est en s'appuyant sur une démarche pédagogique « associante » que les savoirs de base en lien avec le « faire » professionnel ont trouvé leur sens pour les apprenants.

Cette démarche s'opérationnalise autour de quatre axes :

- Co-engagement pédagogique dans le cadre de « l'alternance professionnalisante.
- Regard porté à la mise en situation de travail des personnes peu expérimentées professionnellement.
- Aptitude pédagogique à retraduire des situations professionnelles rapportées.
- Apprentissage différencié et individualisation séquentielle du cheminement professionnel.

Il s'agit d'une « combinatoire » de pédagogies : par objectifs pour la formalisation et son contenu, différenciée dans son opérationnalité, du projet pour les stagiaires et de la démarche pédagogique de la médiation des apprentissages... Le dosage « astucieux » étant le savoir-faire des formateurs animateurs de cette action.

Démarche Pédagogique d'une équipe de formateurs

Cette action de formation s'inscrit dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme au titre du programme « Insertion, Réinsertion, Lutte contre l'Illettrisme ».

Programme I R I L L, Insertion, Réinsertion, lutte contre l'Illettrisme vise à accompagner les bénéficiaires dans une démarche d'Insertion et à favoriser l'adaptation ou la progression professionnelle.

Le cadre du volet lutte contre l'illettrisme de ce programme permet le financement et la mise en œuvre d'actions en faveur des personnes présentant une insuffisante maîtrise des savoirs de base, inscrites dans une démarche de formation et d'insertion professionnelle.

CONSTAT.

Dans notre société la non maîtrise des savoirs de base est un frein à une insertion sociale et professionnelle ou est une des causes du non-maintien dans l'emploi de part l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail.

De plus les personnes en situations d'illettrisme sans emploi ont des difficultés à accéder directement aux dispositifs et mesures d'insertion professionnelle habituellement mis en place par les différents financeurs ou à s'y maintenir lorsqu'elles en sont bénéficiaires.

Il convient donc de proposer aux différents publics en situation d'illettrisme des réponses permanentes et diversifiées en fonction des objectifs à atteindre ; les « Plates-Formes de Formation de base à visée Insertion Professionnelle ou Professionnalisante » sont une des réponses.

CONSTAT SOCIO-ECONOMIQUE.

SITUATION EN LIMOUSIN :

Les caractéristiques de la population.

Le Limousin est une région rurale qui comporte 710 939 habitants (soit 42 au km² contre 107 pour la France entière) selon le recensement de 1999 et dont la répartition est très inégale selon les départements.

En effet, si un limousin sur deux est haut-viennois (353 940 habitants), un sur trois est corrézien (232 200 habitants) et un sur six est creusois (123 930 habitants).

De plus, les arrondissements de Limoges et de Brive regroupent à eux seuls plus de 55 % de la population régionale. Cette répartition a obligé les institutionnels à adopter une stratégie particulière pour mettre en place des formations de proximité (ouverture de sites regroupant plusieurs types de formation : exemple - Lutte contre l'illettrisme en atelier de pédagogie personnalisée). Par ailleurs, les étrangers sont faiblement représentés : 2, 8 % contre 5,6 % sur le territoire national.

Région la plus âgée de France

En 1999 ; la population limousine était :

- en moyenne âgée de 43 ans soit cinq ans de plus que la moyenne française.
- sur dix habitants trois ont plus de 60 ans et deux ont moins de 20 ans.
- 11 % de la population a 75 ans.

En 2003, 436 jeunes sur 4 850 élèves sont sortis du second degré sans qualification, soit 5,6 % contre 5,8 % à l'échelon national.

En outre, sur les 7 500 jeunes limousins âgés de 17 ans qui se sont présentés à la journée d'appel et de préparation à la défense, 577 ont été repérés en difficulté de lecture, soit 7,6 % contre 6,3 % pour la France, mais il faut noter que ce pourcentage varie selon les régions de 4,6 % à 9,6 % (sources du Ministère de l'Education Nationale, enseignement supérieur et recherche).

Le Tissue économique.

Il est constitué essentiellement de TPE et PME. En effet, le limousin compte 17 580 entreprises dont 84 % sont des établissements de moins de 10 salariés et 3,5 % ont plus de 50 salariés.

Taux de chômage : 9 %.

PUBLIC

Toute personne âgée de plus de 16 ans, demandeur d'emploi, repérée en difficulté sur les Savoirs et Compétences de Base et qui est volontaire et motivée pour s'engager dans une progression pour intégrer un emploi ou une formation professionnelle pré qualifiante ou tout autre dispositif pour continuer son parcours à l'issue de l'action.

Les publics visés sont les demandeurs d'emploi, travailleurs handicapés, bénéficiaires du RMI, femmes isolées, personnes sous main de justice, jeunes non scolarisés repérés en difficulté de lecture et écriture lors de la journée d'appel de préparation à la défense.

Les bénéficiaires de la formation sont repérés dans les familles B, C et D pour environ 2/3 des personnes, et D selon le classement « Famille de Lecteurs de Bentolila » ou dans les catégories 2 et 3 du référentiel des 8 domaines de « Savoirs de Base selon C. Dartois ».

Ces éléments obligent à une adaptation de la durée des parcours de formation. De plus, des capacités expérientielles et/ou l'expérience professionnelle peuvent être des éléments régulateurs par rapport aux Savoirs de Base.

OBJECTIFS DE LA FORMATION.

Objectif global :

Permettre aux stagiaires d'acquérir des capacités en terme de savoirs de base et en terme de gestes professionnels ou professionnalisants.

Objectifs de formation :

Remettre en confiance et redynamiser les personnes pour leur permettre d'élaborer un projet réaliste d'insertion professionnelle ;

Mettre en œuvre le réapprentissage des savoirs de base en s'appuyant sur une démarche pédagogique identifiée et adaptée ;

Acquérir des aptitudes, comportements et gestes professionnels en lien avec des emplois liés aux besoins en recrutement des entreprises et aux projets professionnels des personnes.

Objectifs opérationnels :

Répartis sur plusieurs phases :

Evaluer les savoirs de base, les savoirs être et les acquis personnels et professionnels ;

Positiver les points forts et mettre en perspective des stratégies d'effacement des points faibles ;

Remobiliser et dynamiser ;

Etablir un contrat pédagogique de progrès ;

Acquérir des connaissances de base en lecture et compréhension de texte, écriture, recherche d'information, arithmétique, intégration dans l'environnement ;

Découvrir des métiers au travers de l'émergence de capacités professionnelles ;

Réaliser des évaluations en situation d'activités professionnalisantes ;

Faire naître le besoin d'apprentissage des savoirs de base au travers de situations professionnelles ;

Préparer l'accès aux dispositifs de droit commun et à l'emploi ;

Réaliser des immersions en entreprise pour poursuivre le travail sur la représentation des métiers ;

Définir une orientation professionnelle réaliste et l'adapter aux opportunités locales d'emploi ;

Mettre en place et encadrer les démarches de recherche d'informations, de formation et d'emploi

ACTEURS DE TERRAIN.

- La DRTEFP et l'ANLCI en région Limousin,
- 22 formateurs, formateurs référents, coordonnateurs, responsables de formation ;
- 6 lieux de formation répartis sur l'ensemble de la région Limousin ;
- 5 organismes de formation qui coopèrent ;
- 1 espace ressources pédagogiques du Limousin carrefour d'échanges et de formation.

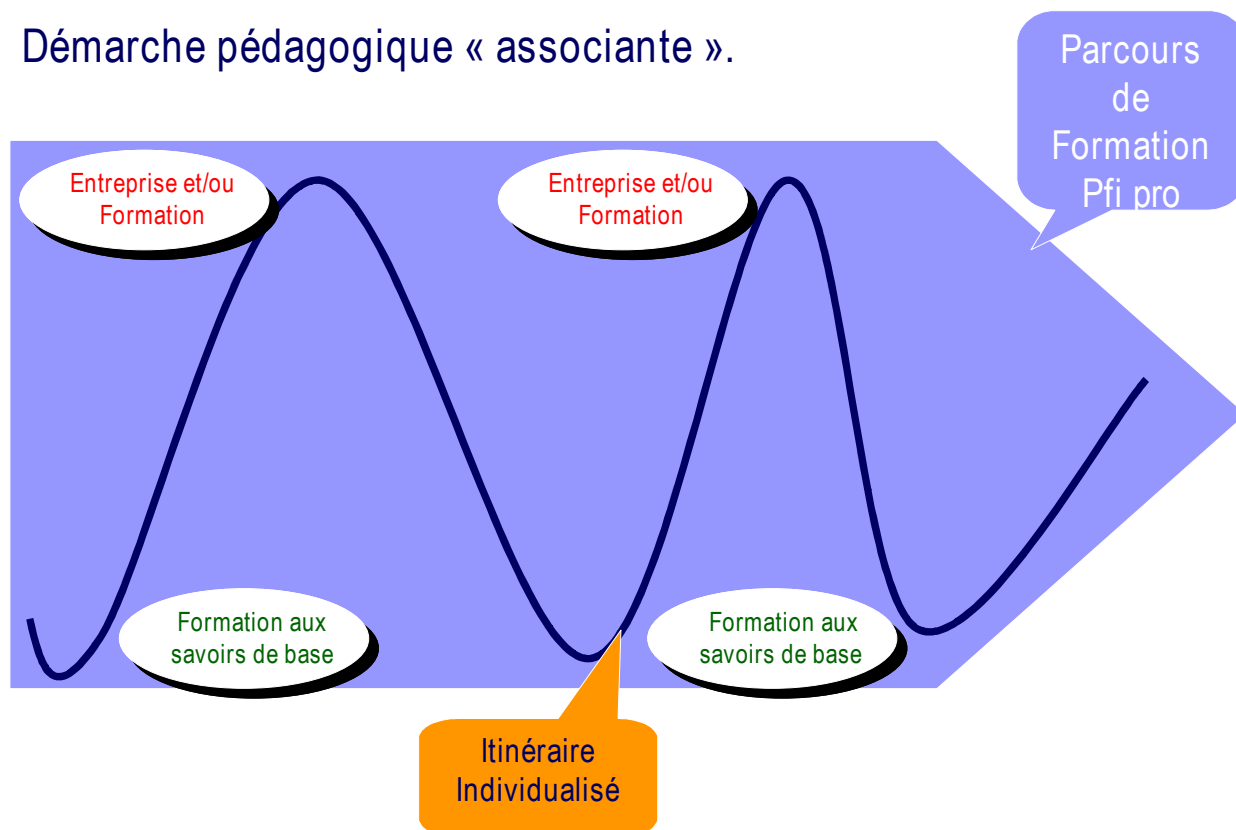
Des partenariats avec :

- les réseaux des prescripteurs, des structures d'accueil et du SPE ;
- les acteurs culturels pour mettre en place des actions valorisantes comme les « Passerelles culturelles » avec l'accès à la culture par exemple, le théâtre en tant que spectateur mais aussi comme découvreur de la dimension professionnelle de la culture avec rencontre des professionnels du spectacle et des métiers associés ; avec les « Ateliers de l'Inutile » par exemple, ateliers d'écriture, dessin, calligraphie ;
- les réseaux d'entreprises et d'organismes de formation publics ou privés.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE.

Démarche pédagogique « associante » des Savoirs de Base et du « Faire » professionnel.
Cette démarche pédagogique n'est pas une alternance entre deux lieux de formation, mais

Démarche pédagogique « associante ».



une action « associante » entre les phases d'apprentissage aux savoirs de base et d'insertion professionnalisante, qui donne du SENS, pour l'apprenant, à l'apprentissage des savoirs de base.

La démarche pédagogique s'opérationnalise autour de quatre points importants que nous avons identifiés comme les quatre piliers de la démarche.

- ◆ **Co-engagement Pédagogique dans le cadre de « l'alternance » professionnalisante.**
 - ◆ Le regard porté à la mise en situation de travail des personnes peu expérimentées professionnellement.
- ◆ Aptitude pédagogique à retraduire des situations professionnelles rapportées.
- ◆ Apprentissage différencié et individualisation séquentielle du cheminement professionnel.

Les 4 piliers de la démarche pédagogique

Démarche Pédagogique à visée Insertion Professionnalisante

Emploi ou
Formation
Pré Qualifiante
ou Qualifiante

Co-engagement
Pédagogique dans
le cadre de
« l'alternance »
professionnalisante

Le regard porté à la
mise en situation de
travail des
personnes peu
expérimentées
professionnellement

Aptitude
pédagogique à
retraduire des
situations
professionnelles
rapportées

Apprentissage
différencié et
individualisation
séquentielle du
cheminement
professionnel

Co-engagement Pédagogique dans le cadre de « l'alternance » professionnalisante.

C'est mettre en synergie l'ensemble des acteurs concernés par l'action de formation avec une contractualisation des objectifs, des moyens et de l'opérationnalisation entre l'apprenant, le centre de formation aux savoirs de base et le partenaire professionnel entreprise ou centre de formation qualifiant ou certifiant (Contrat pédagogique de progrès, livret de capacités, fiche de suivi accompagnement, fiche de séquence en entreprise, fiche de liaison « Atelier », convention de partenariat).

Le regard porté à la mise en situation de travail des personnes peu expérimentées professionnellement.

C'est être le pivot d'une sensibilisation, d'une part de l'entreprise ou centre de formation professionnel sur « l'image difficile de l'insertion », la recherche de l'engagement explicite du partenaire professionnel pour assurer pleinement le tutorat, expliciter les difficultés de l'apprenant, s'assurer de la bonne compréhension des attentes dans le cadre de la mise en œuvre professionnalisante ; d'autre part du stagiaire, sur le co-engagement des partenaires en vue d'une prise de conscience (facteur motivationnel), sur le lien avec les aides sociales appropriées pour leur permettre de respecter leur engagement.

Aptitude pédagogique à retraduire des situations professionnelles rapportées.

C'est retraduire en apprentissage aux savoirs de base, les situations professionnelles avec lesquelles le stagiaire a été confronté. Par exemple, sur une situation professionnelle en cuisine, faire prendre conscience de l'importance de la proportionnalité dans le cadre de la réalisation d'une recette en se servant d'un verre pour « mesurer » et passer à la balance en introduisant la notion de calcul ; dans le commerce (vente) être confronté au calcul de pourcentage au moment des soldes, à la numération dans le cadre des métiers du tertiaire service, dans le bâtiment c'est s'approprier les mesures, proportionnalité, calcul de surface ou de périmètre. Sur le plan de la lecture et de l'écriture, avec l'écriture d'un menu dans les métiers de la restauration, l'identification des mots à caractère professionnel, faire le lien en

permettant le repère dans la vie socio-professionnelle. Les métiers de la vente renvoient sur l'expression orale et le niveau de langage.

Apprentissage différencié et individualisation séquentielle du cheminement professionnel.

L'analyse des éléments ci-dessus permet de trouver aussi un socle commun à l'ensemble des stagiaires puisque les difficultés professionnelles font émerger des problématiques communes comme par exemple le calcul.

QUALIFICATION DE LA DEMARCHE PEDAGOGIQUE.

Nous emprunterons d'une part à Philippe Mérieu et d'autre part à Jean Beauté la qualification la plus adéquate pour définir la démarche pédagogique de : « bricolage astucieux ». En effet il s'agit d'une combinatoire qui tient à la fois de la Pédagogie par objectifs pour la formalisation et son contenu, de la Pédagogie différenciée dans son opérationnalité, de la Pédagogie du projet pour les stagiaires et de la démarche pédagogique de la médiation des apprentissages... le dosage « astucieux » étant le savoir-faire des formateurs animateurs de cette action.

DIFFICULTES DANS LA MISE EN ŒUVRE.

Quand on parle d'une pratique et d'une démarche pédagogique un des premiers éléments est l'évocation des difficultés rencontrées, or l'expression des formateurs démontre souvent que derrière une difficulté se trouve un élément facilitateur.

Les entrées et sorties permanentes qui demandent une grande souplesse du dispositif de formation, ne facilitent pas le travail de groupe et rend plus difficile l'intégration du nouvel arrivant.

Démarche et pratique de la qualité demandée aux centres de formation et notamment dans la phase de mise en place alourdit considérablement le travail administratif des formateurs.

Grande hétérogénéité des groupes ? d'une part par la pratique des entrées et sorties permanentes, et d'autre part, sur la situation des apprenants : illettrisme « +/- lourd », avec ou sans expérience professionnelle, mobilité physique et psychique pour le stagiaire. Cette mixité aussi perçue comme un élément positif, oblige à la polyvalence du formateur, rend le formateur plus attentif aux supports pédagogiques, aux initiatives, aux improvisations « contrôlées » et à la réactivité.

PONTS FAIBLES DE LA DEMARCHE.

Dans le cas toujours possible d'un échec ou d'un blocage dans la situation professionnalisante en entreprise cela provoque une cassure, une démotivation du stagiaire et une perte de sens dans ses apprentissages aux savoirs de base.

Difficultés de construire des partenariats avec des entreprises dans une zone économiquement faible ou avec une offre d'emplois restreinte pour les « bas niveaux de qualification ».

Prendre en compte les problèmes périphériques (sociaux, médicaux,...) qui viennent parasiter le parcours du bénéficiaire dans le cadre d'un partenariat avec des entreprises.

POINTS FORTS.

Construction au fil des années d'un réseau partenarial solide et fort aussi bien au niveau des entreprises d'accueil que des centres de formation professionnelle.

Cette démarche est facteur d'émergence d'une équipe pédagogique pluridisciplinaire réactive et motivée.

L'action du « faire professionnalisant » en entreprise ou en centre de formation qualifiante, non seulement donne du sens aux apprentissages des savoirs de base, mais renforce la motivation du stagiaire.

POINTS D'ATTENTION A LA MISE EN ŒUVRE DE LA DEMARCHE.

Etre plus vigilant, d'une part sur la typologie des publics, et d'autre part aux problèmes périphériques de l'apprenant.

Dans le cadre du suivi en entreprise ou en centre de formation, il est très important de faire le bilan avec l'ensemble des partenaires et en situation ; cela renforce le co-engagement initial et contribue à la valorisation de l'apprenant et à sa motivation.

RESSOURCES FORMATIVES.

Les ressources formatives utilisées sont extraites du « Dossier d'Ingénierie – Outils d'Apprentissage des Compétences de Base – N°1 – Version du 30 avril 2004.

Par contre des ressources formatives individualisées sont construites en s'appuyant sur :

Le rapport de stage professionnalisant - Document Stagiaire ;

La fiche d'évaluation en Entreprise / Centre de Formation Professionnel – Document Tuteur ;

Le Bilan de Stage – Document Formateur aux Savoirs de Base.

C'est grâce à un autre regard, nouveau, particulier, d'analyse et de synthèse porté par le formateur aux savoirs de base qu'il y a construction de scénarios pédagogiques d'apprentissage aux savoirs de base liés au « SENS » professionnalisant perçu par le stagiaire.

PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS.

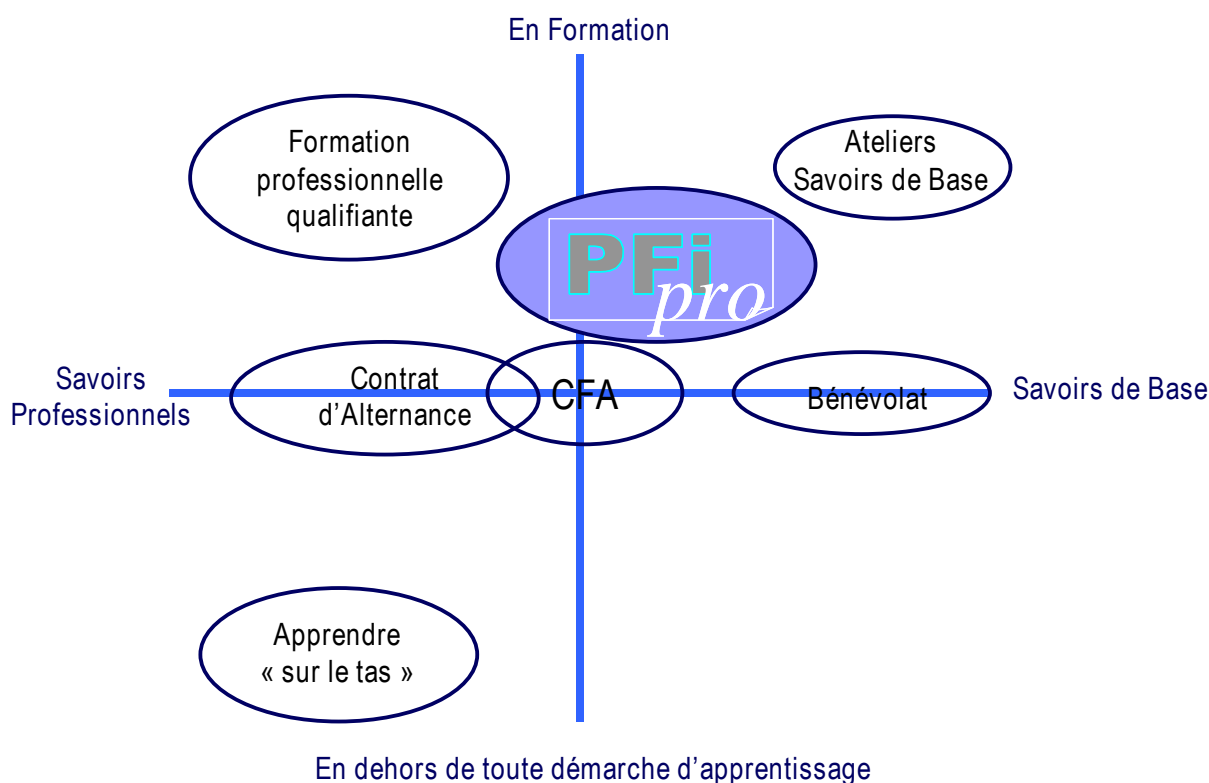
La professionnalisation des acteurs en Région Limousin passe par l'Espace Ressources Pédagogique du Limousin (ERPL), financé par l'Etat et la Région dans le cadre d'un contrat de plan, et animé en collaboration avec l'Université de Limoges.

Synthèse des formations/colloques organisés par le Centre Ressources Illettrisme Limousin, le CRAPT, l'ERPL, le GRPLI et l'ANCLI de 1991 à 2005 représente 493 jours de formation et 34 conférences.

Les sujets abordent les thématiques suivantes, Problématique de l'exclusion, Illettrisme (4.77 % des formations et 29.40 % de conférences) ; Bilan et Orientation (2.13 % des formations) ; Didactiques (16.23 % des formations et 6 % de conférences) ; Démarches pédagogiques (25 % des formations) ; Outils pédagogiques (25.6 % des formations) ; Insertion (3.45 % des formations) ; Emploi (2 % des formations et 8.8 % de conférences) ; Environnement de la formation (8.22 % des formations et 2.8 % de conférences) ; Dispositif FASILD (12.6 % des formations) ; Colloque GRPLI (53 % de conférences).

EN GUISE DE CONCLUSION.

Pour situer cette organisation d'apprentissage et sa démarche il convient de noter qu'il faut trouver nous prendrons comme hypothèse que le système de formation des « Centres de Formation pour Apprentis » est le juste équilibre entre savoirs professionnels et savoirs généraux. Cette démarche se situerait à mi-chemin entre les « Ateliers aux Savoirs de Base » et la « Formation Professionnelle Préqualifiante ». Je souhaite que le schéma ci-après ne figure pas dans les écrits relatifs à présentation de cette expérience .



La démarche pédagogique mise en œuvre est centrée sur le « sens » dans l'apprentissage des savoirs de base et si l'on se réfère aux écrits de Britt-Mari Barth (in *L'Adulte en formation, Regards pluriels, Construire son savoir*), on n'est pas très loin de la dualité du « sens » en donnant du « sens » professionnalisant aux savoirs de base mais aussi en co-construisant ce « sens » avec l'apprenant. Cette démarche mériterait, après sa phase d'expérimentation, de voir se construire un guide méthodologique et un guide d'opérationnalisation et de mise en œuvre qui permettrait une formalisation plus précise des scénarios pédagogiques.

Ont participé à ce travail pour la région Limousin :

Marc CHAMPEIL ,INFA, Brive
 Agnès COUDERT, FJT, Ussel/Egletons
 Alain DOBIGNY, FEL, Limoges
 Rosyne GARREAU, FJT, Aubusson
 Sophie GUERET, CCI de la Creuse, Guéret
 Stéphanie MARTINEZ, FEL, Limoges
 Marie PEYRAT, ERPL, Limoges
 Sandra ROYERE, FEL, La Souterraine
 Oumar SOW, FJT, Tulle

Expert : Daniel GEEROMS, ingénieur en formation, INOIP-AFPA
 Référente : Françoise CAILLAUD, chargée de mission régionale illettrisme