

Tester une approche d'acquisition de compétences à travers une pédagogie faisant alterner les mises en activité avec la mobilisation de ressources et la capitalisation des compétences

LES IDEES CLES :

Utiliser la mise en activité comme :

1. un déclencheur et un support de l'intérêt et de la motivation à apprendre.
2. une garantie de professionnalisation et développement de compétences utiles et utilisables en contexte
3. la construction d'une employabilité future au travers l'acquisition d'une démarche d'apprentissage.
4. embarquer l'entreprise dans la « fabrication des compétences » et non pas comme « acheteur ou consommateur » de compétences.

Il est proposé de tester, dans le cadre des Pactes régionaux, de nouvelles approches de mise en activité ou de formation en situation d'activité. Dans cette approche, l'activité n'est pas considérée comme un temps subsidiaire à la formation mais comme un lieu de production de compétences. L'idée est de partir de ce temps en entreprise, lieu de production (et d'utilisation) des compétences, pour construire les apprentissages.

Dans ce type d'alternance, on part des situations et pratiques d'entreprises et on y injecte dans un deuxième temps de la réflexivité, des « savoir-faire » explicités, des connaissances générales. Le volet pédagogique part des questionnements du « stagiaire alternant » – travailler ses départs en entreprise, travailler ses retours (j'ai vu quoi ? quels rapports d'étonnements ?) – et utilise le collectif du « groupe stagiaires » via des mises en commun entre stagiaires en organismes de formation.

Les principes de mise en œuvre d'une autre approche d'acquisition des compétences

Les organismes ensemble pourraient nouer des partenariats avec des PME, TPE, ETI ou grande entreprise, collectivité locale, association, fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière, afin qu'elles identifient des activités permettant de construire des parcours professionnalisant, dans une logique d'alternance pour tous.

Le parcours professionnalisant reposerait sur trois caractéristiques obligatoires et d'autres optionnelles :

1. Le temps en activité est suffisamment long pour constituer une réelle expérience.
2. Il est nécessairement complété par des temps d'apprentissage hors terrain qui peuvent consister en prise de connaissances et acquisitions théoriques ou pratiques, prises de recul et questionnements, répétitions hors contexte des gestes techniques ou des postures.
3. Il est accompagné par un pédagogue dès que l'adulte apprenant le demande.

Le financement porterait sur le temps d'ingénierie mené avec l'entreprise ou l'organisation accueillante (plus conséquent que dans le cadre des formations classiques), les temps de capitalisation en centre de formation (moins nombreux), les ressources pédagogiques mises à disposition et la prise en charge de la rémunération de stagiaire de la formation.

Une situation accompagnée

Cette situation de travail doit être accompagnée par un tuteur, un référent, un compagnon, un hiérarchique mais surtout par un conseiller pédagogique capable de travailler avec l'individu sur ce qu'il doit apprendre et comprendre au fur et à mesure de l'expérience de travail.

- C'est donc d'abord une analyse – sous forme d'auto-diagnostic accompagné – des besoins individuels d'apprentissage liés à la situation très concrète qu'affronte l'individu.
- C'est ensuite l'identification des ressources et des situations pédagogiques les plus simples, les plus efficaces et les plus adaptées à la personne. Ces ressources doivent être aussi variées que possible pour correspondre à la manière d'apprendre de l'individu. On mobilisera bien sûr les ressources digitales quand cela aura du sens mais aussi toute forme d'opportunité d'apprentissage : lecture, vidéo, rencontre, observation, ...
- Le troisième volet de cet accompagnement personnalisé consiste à suivre le processus d'apprentissage et à adapter l'ingénierie au fur et à mesure.

Cet accompagnement peut parfaitement se faire en groupe si l'expérimentation le permet.

L'implication de l'entreprise

La première mission de l'entreprise est d'identifier des activités non pourvues et qui ont du sens pour la production et/ou l'efficacité collective : il ne s'agit donc pas de tâches « bouche-trou » mais plutôt d'activités non critiques et donc laissées de côté faute de temps, de réflexion sur l'organisation du travail ou de ressources humaines disponibles.

L'entreprise peut se faire accompagner pour identifier ces activités qui supposent parfois de reconsidérer partiellement l'organisation du travail. Le chef d'entreprise doit prendre le temps d'expliquer au collectif le sens et l'intérêt de cette expérimentation, y compris dans une logique de responsabilité sociale.

Les mises en situation ne peuvent être inférieures à trois mois, l'idéal étant plutôt de six à neuf mois.

Principes pédagogiques : pourquoi ça marcherait ?

Dans cette approche, l'activité n'est pas considérée comme un temps subsidiaire à la formation mais comme un lieu de production de compétences. L'idée est de partir de ce temps en entreprise, lieu de production (et d'utilisation) des compétences, pour construire les apprentissages.

Dans le cadre de populations éloignées de l'emploi, ce dispositif permet de travailler autrement les questions de motivation et de confiance dans la proposition qui est faite : sans même évoquer les situations de refus d'un modèle scolaire assimilé – à tort ou à raison – à la formation des adultes, les populations éloignées de l'emploi, surtout depuis longtemps ne « croient » plus que la formation mène à l'emploi. De même qu'elles ne croient plus pouvoir apprendre et tenir un emploi. Elles ont souvent suivi de nombreuses stages ou sessions de remobilisation qui ont échoué et le simple fait qu'on leur demande d'avoir un « projet professionnel » devient contre-productif (« mon seul projet c'est de bosser »)

Il s'agit donc ici d'inverser les choses et de commencer par mettre les individus en situation de travail et donc de contexte de travail : renouer avec un environnement qui produit, qui exige, qui montre, qui évalue, qui paye... mais aussi avec un collectif, un réseau, des personnes qui sont au travail.

L'exigence d'évaluation

La logique d'expérimentation suppose de pouvoir suivre et tirer leçon d'une trentaine de mise en activité sur un même territoire, en épaulant à la fois les entreprises et les conseillers pédagogiques.

Les critères et les modalités d'évaluation devront porter tout autant sur le retour à l'emploi que sur les processus d'apprentissages et la re-motivation des populations concernées.

L'efficacité de la formation devra également concerner la qualité des compétences atteintes par ce dispositif, au regard du transfert en situation de travail.