

L'alternance,

un moment clé pour renforcer
les compétences de base des apprentis

Partageons et valorisons les pratiques inspirantes

«Solide sur mes bases», le challenge de l'apprentissage

Annexes

- 1 - Pratique inspirante d'une entreprise
- 2 - Pratique inspirante d'une Prépa-apprentissage
- 3 - Pratique inspirante d'un CFA
- 4 - Projet inspirant d'un CFA

1 - Pratique inspirante d'une entreprise

Les écuries de Camajey (59) - centre équestre (entreprise)

Ce projet est né de l'intégration dans l'équipe d'un jeune apprenti (MFR) très peu lecteur. En équipe et avec lui nous avons mis en place des codes couleurs ainsi que des pictogrammes en adéquation avec ses activités dans la structure. De ce fait nous avons créé des outils pédagogiques et de facilitation pour ses mises en situations et qui ont finalement simplifié le quotidien de chacun.

Chaque équidé à sa propre couleur pour sa caisse de brosse, son matériel, son licol, son tapis etc. Nous avons utilisé ce même code couleur pour les filets à foin et leur quantité, les rations de granulés, les compléments alimentaires.

Notre projet est désormais copié par de nombreux centres équestres accueillant du public à besoin spécifique. Nous avons constaté un fort gain d'autonomie, une augmentation de la prise d'initiative, et un bénéfice psychologique. Cela nous a également incités à réfléchir sur nos pratiques, à analyser notre mode de fonctionnement et souder l'équipe autour d'un projet commun.



FOIN L'NRUBANNE		FOIN SEC	
	Poids		Poids
ANHEMA	10 kg	NAYA	10 kg
ARDENT	6 kg	NUANCE	8 kg
ATOMIC	10 kg	PAJERO	12 kg
CARIOCA	10 kg	RAEVEN	14 kg
CURLY	10 kg		
DANORA	10 kg	RAZEMOKET	5 kg
DUNE	12 kg	IRIS	5 kg
FUSSE	7 kg		
GINGER	8 kg	FOIN SEC Sans fillet à foin	
KATINKA	8 kg	PINNOCCHIO	1
NO COMMENT	14 kg	RIBAMBELLE	Brouette
NOISETTE	8 kg	TEENKY	25 kg
PLUME	10 kg	NEMO	
ROXAN	10 kg	CLOCHETTE	1
TAQUINE	14 kg	ZORRO	Brouette
DICKRANGE	12 kg	ERES	25 kg
LILLOTTE	8 kg	CHRISTALE	
ULISTER	8 kg	BABETH	1
LIRIEL	8 kg	CHOUPI	Brouette
VOLCANO	10 kg	CRAPULE	25 kg
		KAREL	
		GAMINE	

2 - Pratique inspirante d'une prépa-apprentissage

AFEV 42



En 2019, le Geiq BTP 42 et l'Afev Saint-Etienne se sont associés pour initier un nouveau projet : Apprentis Solidaires. Il s'agit d'une préparation à l'apprentissage qui a pour but d'accompagner des jeunes peu ou pas diplômés (16/29 ans) à gagner en maturité et en expérience afin de renforcer leurs savoir-être et ainsi sécuriser leur intégration en entreprise. Pendant 6 mois, à raison de 30 heures/semaine, les jeunes "Apprentis Solidaires" s'engagent à l'AFEV (principalement sous la forme d'un Service Civique) et suivent un parcours qui intègre : des missions solidaires pour développer ses compétences autour de différentes thématiques : écologie (chantiers, potager...), solidarité (distributions alimentaires), lien social (auprès de personnes isolées), patrimoine (rénovation de bâtiments...), mais aussi des formations (ateliers sur les savoirs de base, Premiers Secours, ateliers santé...), des découvertes de métiers sous la forme d'immersions en entreprises, de visites de CFA...

A l'issue de ces 6 mois, les jeunes qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un mentorat pour les aider à s'intégrer dans une entreprise ou rejoindre un parcours d'apprentissage.

En 2022/ 2023 il y a eu 407 jeunes accueillis pour un total de 60% de sorties positives.

Pour mener à bien le projet et l'accompagnement des jeunes, nous faisons intervenir des intervenants avec des compétences diverses : technique recherche d'emploi, l'hygiène et la santé, le numérique, la remise à niveau scolaire, simulation d'entretien professionnel, pratique des bonnes postures professionnelles.

Le collectif est travaillé à travers la vie par « promotion », néanmoins des temps individuels sont prévus afin de travailler le projet professionnel et personnel du jeune.



Chambre de métiers et de l'artisanat de la région Occitanie

La CMA Occitanie a répondu, en 2019, à l'appel à projet « Prépa apprentissage » financé par le ministère du travail, du Plein emploi et de l'insertion dans le cadre du PIC. Notre réseau avait constaté le besoin d'un SAS avant l'entrée en contrat d'apprentissage. Ceci pour plusieurs raisons : la confirmation du choix du métier, une remise à niveau nécessaire pour les compétences de bases, un besoin de formation des jeunes et des maîtres d'apprentissage pour appréhender les compétences socio-professionnelles et les évaluer.

Le « SAS » Préparation à l'Apprentissage » que nous proposons a pour objectif d'accompagner le public ciblé sur ce projet afin de les faire accéder à la signature d'un contrat d'apprentissage tout en sécurisant leur parcours. Chaque parcours est individualisé, prenant en compte les besoins et les spécificités de chacun, qu'il soit en situation de décrochage scolaire, de réorientation, en reconversion professionnelle ou demandeur d'emploi. Ce SAS a pour vocation spécifique d'intégrer des publics prioritaires (QPV ou ZRR) ayant besoin d'un accompagnement renforcé afin de sécuriser leur parcours professionnel (pour une entrée en entreprise réussie, pour une réduction des risques de rupture de contrat en entreprise) et de leur donner toutes leurs chances de pouvoir accéder à l'apprentissage ou à une autre formation.

Nous constituons des groupes de 8 bénéficiaires par parcours. 5 parcours différents sont proposés de 35 h à 602 heures avec des périodes de mises en situation en milieu professionnel et en atelier au CFA. De plus, nous pratiquons un accompagnement Individualisé avec des entretiens individuels durant leur parcours. Nous continuons à suivre certains jeunes qui ont terminé leur parcours mais restent dans le dispositif tant qu'ils n'ont pas trouvé de solution.

Au 28/05/2024, 6940 jeunes ont terminé leurs parcours. 68 % de nos bénéficiaires ont une sortie positive.

Etablissement public local d'enseignement de Mirecourt (88)

Notre classe Prépa-Apprentissage accueille une dizaine d'apprenants de 16 à 25 ans issus de cursus différents. La majorité des apprenants ont précédemment été apprentis, leurs contrats ont été rompus car ils n'avaient pas les codes et les savoirs de bases leur permettant de mener à bien leur formation théorique et pratique. Nous avons également des apprenants en situation de décrochage. Les apprenants passent le test EVA à leur arrivée. Le dispositif est individualisé car il tient compte des difficultés de chaque élève et de ses objectifs de progression. A l'issue du test Eva, nous avons un aperçu du profil de chaque apprenant et des points sur lesquels il faut travailler. Des entretiens sont réalisés régulièrement pour faire le point et mesurer la progression à partir de grilles d'évaluation

Ce projet est né à l'issue de différents échanges avec nos apprenants et leur rapport à la nourriture. Nous recherchions avec ma collègue une action ludique permettant de travailler les savoirs de base et touchant d'autres thématiques

Lors de notre accompagnement et dans le cadre de ce projet, nous souhaitons améliorer les savoirs de base tout en faisant le lien avec d'autres thématiques de santé ou de société qui touchent les apprenants. Lors de nos échanges, nous nous sommes aperçues que leur alimentation était souvent pauvre en aliments de qualité et qu'ils dépensaient un budget assez conséquent en malbouffe. En parallèle, notre campus s'investit pleinement en faveur du bien manger (notamment dans le cadre de sa formation en naturopathie, il participe également à différentes actions comme « de la fourche à la fourchette » mettant en lumière l'importance d'une alimentation et d'une hydratation de qualité pour la santé globale), nous avons donc réfléchi à un projet permettant d'intervenir sur cette thématique en se servant des outils à disposition. Nous avons imaginé un atelier cuisine où ils devront à partir d'ingrédients de saison, réfléchir à des recettes, s'engager dans un réel travail de réflexion et d'écriture, aller à la rencontre de professionnels du secteur pour obtenir des conseils et ensuite adapter les quantités en fonction du nombre de personnes. Les préparations seront ensuite dégustées entre eux et permettront un moment de partage et d'échange. Toute une communication pour valoriser leur démarche sera définie autour d'affiches, d'un livret de recettes, les différentes étapes de la réflexion à la valorisation seront mises en lumière. Nous souhaitons qu'ils développent la confiance en eux et une réelle fierté face à leurs préparations.

Nous pensons que nos actions peuvent être innovantes car elles sortent du cadre scolaire classique, les apprenants seront réellement acteurs. Pendant cet atelier cuisine, ils devront utiliser l'objet livre (lire des recettes), prendre une décision (choisir une recette), argumenter et défendre son idée (adhésion du groupe), prendre la parole en public, comprendre, suivre et donner des consignes, acquérir les bases des mathématiques (opérations de base, proportions, pourcentages). En informatique et en français, ils devront rédiger et illustrer leurs propres recettes par le biais des logiciels de traitement de texte et de présentation et communiquer en utilisant les médias du CFA (télé, réseaux sociaux).

En prépa-apprentissage, chaque projet est unique. Le parcours d'accompagnement s'adapte à la personne, des périodes au CFA autour d'un projet fédérateur et des périodes en entreprises pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel et initier une démarche de recrutement. Un diagnostic individuel est réalisé à leur arrivée, des ateliers de remise à niveau adaptés à chacun, suivi d'entretiens individuels pour évaluer leur progression, un accompagnement dans la recherche de stages, un suivi en entreprise (appels réguliers, visites en entreprise) et enfin un bilan à l'issue de chaque stage. La durée de la prise en charge est de 420 heures, réparties en fonction des besoins.

Lorsqu'ils sont au CFA, ils sont présents tous les jours, avec une alternance matin, après-midi, journées afin de retrouver un rythme, ils effectuent des semaines de 35 heures lors des stages en entreprises.

Dans le cadre de notre projet, les apprenants prendront contact avec des professionnels du secteur agricole, de la restauration pour présenter leur action, obtenir des conseils.

En parallèle, ils seront amenés à découvrir différentes filières, notamment en tension. Les lieux de stage doivent remplir avec le jeune une évaluation de ses compétences reflétant sa capacité à être recruté ou non à l'issue du stage.

Ces actions nous permettront d'évaluer les progrès des apprenants en fonction des difficultés remarquées lors de leur entrée dans le dispositif, les apprenants repasseront le test Eva à la fin de celui-ci. Nous pourrons juger de leur capacité à réaliser une recette en autonomie en fonction des produits de saison, élaborer un budget et le respecter, servir leur réalisation à des invités, se détacher de leur téléphone portable pendant le repas et enfin nettoyer et ranger le poste de travail à l'issue de la recette.

3 - Pratique inspirante d'un CFA

CFA de la Chambre de métiers Auvergne Rhône Alpes -Bourgoin Jallieu EFMA (38)



Nous avons créé un tiers lieu des apprentissages inclusif dans notre centre de formation. Cet Espace s'appelle E2A (Espace d'Apprentissage Actif), il a pour vocation d'être un lieu d'accompagnement personnalisé pour répondre aux besoins spécifiques de tous les apprenants (en difficulté scolaire et notamment en situation d'illettrisme). Dans cette aventure, j'ai embarqué des professeurs experts du centre de formation souhaitant former autrement. Ils ont fait le choix d'être présents 35h/semaine à l'E2A afin de créer une véritable équipe d'encadrants, ils s'entraident, travaillent ensemble et ont tous une attitude bienveillante envers les apprenants. Notre objectif premier est de rendre autonome le plus possible les apprenants face aux apprentissages de base. Aujourd'hui, nous sommes une équipe de 9 personnes à travailler à l'E2A qui est maintenant labellisé APP (Atelier de pédagogie Personnalisée).

L'E2A prend en charge complètement ou ponctuellement plus de 130 apprenants en prépa apprentissage, CAP en 3 ans, reconversion professionnelle, dispensés de matières générales car diplômés, allophones, personnes en situation de handicap et avec des difficultés scolaires non reconnues et ayant besoins d'aménagements pédagogiques. La majorité des apprenants est âgée de 16 à 29 ans en contrats d'apprentissage mais nous accompagnons également des adultes en situation d'illettrisme ou en grandes difficultés avec les savoirs de base.

Après un positionnement et un entretien en début de parcours, nous évaluons les besoins et proposons un planning adapté à chaque apprenant. Cette organisation est revue en cours d'année lors des entretiens bilans partiels menés par l'équipe pédagogique.

Notre projet est d'accueillir tous les apprenants en fonction de leurs besoins et de leur proposer des cours de soutien, d'apprendre à apprendre, de bases en mathématiques, français etc. Les apprentis et prépa apprentis ont un planning personnalisé, ils sont répartis dans des ateliers thématiques pour renforcer leurs compétences de base. Bien sûr l'équipe pédagogique s'appuie sur les référentiels de certification du CAP mais aussi sur celui du RECTEC et du CECRL.

Mais notre innovation est aussi de proposer des activités connexes sources d'apprentissage :

- Ateliers professionnels où l'on va évoquer les savoirs être en entreprise et les connaissances de base pour se présenter à un patron, le vocabulaire basique de l'entreprise est également abordé. Nous organisons des temps de REX (retour d'expérience en entreprise) pour apprendre à expliciter ce qui est fait en entreprise et pour amener une posture réflexive.
- Ateliers d'activités sportives : nous développons également les compétences de base en sport, unité de mesure, description de paysage et compétences transversales du RECTEC. Les apprentis et prépa apprentis sont placés en fonction de leur besoin dans les ateliers, la programmation est totalement individualisée.

Certains apprentis déjà diplômés vont se voir proposer d'accompagner certains apprenants en difficultés, l'apprentissage par les pairs étant, nous le savons d'après la recherche, une méthode d'apprentissage efficace.

Nous observons des apprenants qui prennent confiance en eux, qui deviennent plus autonomes et qui réussissent à réintégrer les classes dans le CFA sur quelques voir toutes les matières. De plus, il y a une véritable volonté de gérer l'inclusion et les apprenants se respectent réellement dans leur différence. Notre démarche favorisant l'apprentissage par les pairs permet également aux apprentis déjà diplômé de développer des postures de tuteurs.

Nous observons également une sécurisation des parcours car le lien avec l'entreprise est très important.

Notre projet s'appuie sur les recherches en sciences de l'éducation, en sciences cognitives, en didactique professionnelle et sur les espaces d'apprentissage innovant. Nous utilisons les recherches sur les espaces capacitants (Solveig Fernagu-Oudet) mais aussi sur les recherches en pédagogie active de l'apprentissage. Cet espace se projette aussi hors les murs puisque nous avons proposé à des apprentis de suivre le parcours d'apprentissage en FEST (formation en situation de travail) afin de prendre en compte les difficultés comme le problème de mobilité, les phobies scolaires, de HPI et les personnes en situation de handicap. Ce qui est intéressant c'est cette recherche permanente permettant de former TOUS les apprenants et d'essayer de trouver des solutions et de proposer un mode d'organisation incitant l'apprenant à monter en compétences et si possible obtenir une certification (CAP ou CLEA).

Nous pratiquons une pédagogie active de l'alternance en travaillant beaucoup sur le Rex, la réflexivité et l'autonomie de l'apprenant face aux apprentissages. Nous évoquons également le « apprendre à apprendre ». Les formateurs assurent une permanence sur tous les temps de pause de la journée afin d'accueillir les apprenants qui souhaitent revoir une leçon, faire un jeu de société, lire, demander de l'aide. Avec le temps, on se rend compte que ce temps d'accueil à la pause méridienne, permet à certains jeunes en manque de confiance de venir se reposer sereinement, ou à des apprenants de venir réviser en groupe.

L'originalité des apprentissages est également de travailler en étroite collaboration avec le formateur d'activités physiques qui mélange le sport et les savoirs de base pour un meilleur apprentissage et des mises en situation : apprendre à décrire un paysage (français), conversion d'unités ou proportionnalité (maths) ... Il crée du lien entre activités physiques et savoirs de base afin de donner du sens aux apprentissages. Nous organisons également des sorties solidaires (randonnée pour tous, visite de salons de l'apprentissage ...).

Le modèle « classe » n'est plus envisageable, il faut donner plus de sens aux apprentissages. La posture du professeur formateur doit évoluer, il ne peut plus se positionner en détenteur du savoir comme c'est souvent le cas.

Nous appelons les entreprises au moindre questionnement (retex inquiétant ou résultats alarmants), nous leur proposons une réunion avec l'équipe pédagogique et nous organisons des visites en entreprise lorsque cela est nécessaire. Les maîtres d'apprentissage signent chaque semaine le livret d'apprentissage et peuvent lire notre annotation ou nous écrire un mot. Les maîtres d'apprentissage collaborent donc avec les formateurs du tiers lieu pour évaluer les progrès des apprentis, identifier les axes d'amélioration et ajuster les parcours de formation en conséquence.

Les moyens humains sont organisés autour d'une équipe de 7 professeurs à temps plein, une personne de l'administratif et une responsable pédagogique. Nous avons deux grandes salles pour organiser les ateliers. Le nombre de jeunes suivis régulièrement est de 130 jeunes environ mais ils ne sont pas tous présents en même temps, chacun a son alternance particulière.

CFA de l'Agrocampus de Tours-Fondettes, métiers du vivant (37)

Face à une montée des difficultés d'apprentissages, liées à la fois à une proportion plus importante d'apprentis en situation de trouble dys et à une baisse du niveau global du rapport à l'écrit, l'idée a germé de mettre en place une semaine de rentrée permettant d'évaluer le niveau des apprentis et de leur transmettre les outils de bases à maîtriser pour les apprentissages à venir. La semaine de rentrée se découpe selon trois axes, une partie évaluation des compétences/ individualisation du parcours, une autre partie sur les fondamentaux de la formation (révisions en matières générales, méthodologie, apprendre à apprendre, et découverte des règles de sécurité pour les matières professionnelles) et enfin une partie sur le vivre ensemble avec l'intervention de l'observatoire des inégalités (Monopoly des inégalités)

Ces 35 heures doivent permettre aux apprentis d'aborder sereinement les semaines suivantes, tout en permettant aux équipes pédagogiques de déceler plus rapidement les besoins de chacun, pour des allègements ou du renforcement. Le résultat des tests/évaluations va permettre en fin de semaine d'établir le contrat pédagogique, en soulignant si nécessaire les besoins d'accompagnement à mettre en place. Le test EVA est notamment proposé de façon systématique. L'utilisation d'EVA nous a permis de détecter quasi-immédiatement les apprentis à rencontrer. Même si certaines difficultés ne sont pas perceptibles, et que les tests dépendent de l'implication de l'apprenant, nous avons gagné un temps précieux pour être plus réactifs dans la mise en place du suivi.

CFA Pays de Montbéliard (25)

La diversité croissante des profils des apprentis accueillis ainsi que la fréquence grandissante de repérage de certaines difficultés ont interpellé l'équipe pédagogique et nous impose une adaptation constante de nos méthodes et organisations pédagogiques. 36,1% d'apprentis en 2024 présentent des difficultés scolaires ou des difficultés dans leur parcours de formation. Ces difficultés sont des obstacles majeurs à la sécurisation des parcours des apprentis.

L'établissement a la volonté d'apporter à chacun de ses apprentis, une réponse personnalisée en termes de formation, afin de sécuriser son parcours d'insertion sociale et professionnelle. Le positionnement de tous les apprentis en entrée de formation via un outil de repérage des compétences de base (EVA) est innovant. Ce diagnostic EVA permet d'adapter le parcours de formation pour les préparer au mieux à la réussite de leur formation et de leur examen. Le label APP nous conduit à placer l'apprenti au cœur de son apprentissage et ainsi développer son autonomie. A cet effet, il est accompagné par un référent de parcours sur la durée du contrat d'apprentissage, dès lors que l'apprenti a signé son contrat et démarre sa formation, alternance 3 semaines en entreprise / 1 semaine en centre, ateliers thématiques et aménagement du plan de formation en fonction des besoins.



Pôle Formation UIMM Lorraine - ASS apprentissage Industriel -CFAI (54)

Nous avons donc imaginé un dispositif sur trois mois de pré-apprentissage financé par le conseil régional pour amener des jeunes à la signature d'un contrat d'apprentissage. Notre succès a été immédiat auprès des jeunes. Forts de cette expérimentation, nous avons donc imaginé la Prépa Apprentissage Industrie telle qu'elle existe aujourd'hui.

Un programme du plan d'investissement dans les compétences sur 6 ans, avec les partenaires de l'emploi et de l'accompagnement des jeunes mais également un travail de repérage des invisibles ou des décrocheurs de + de 16 ans.

Un parcours d'accompagnement centré sur l'humain, permettant :

- D'identifier les compétences et les connaissances qu'il détient
- Leur redonner confiance en eux
- Changer la représentation des métiers industriels
- Leur présenter l'ensemble des formations accessibles.
- Approfondissement sur le domaine métier choisi et intégration dans des sections d'apprentis.
- Préparation aux entretiens avec des professionnels du recrutements (consultants) et Coaching (accompagnement tout au long du parcours)
- De développer ses prérequis relationnels et de sécuriser son projet en contrat d'apprentissage
- Les accompagner progressivement vers une entrée en apprentissage ou une formation»

En Lorraine, c'est 6 sites, 74 parcours, 563 jeunes, 45% de sorties vers l'apprentissage et la formation. Priorité est donnée aux publics éloignés de la formation et de l'emploi, niveau infra Bac. 3 types de parcours d'accompagnement possible selon le projet du candidat, de 2 à 6 mois avec une mise en situation professionnelle en entreprise et une en classe d'apprentis. Les jeunes sont en groupe de 7 à 10 personnes. Un certificat CLEA est par exemple possible.

Les bénéficiaires sont indemnisés par l'ASP (entre 200 € et 500€ par mois) et ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ils ont appris à évoluer en équipe lors de leur stage, à être assidu en centre et en entreprise, formuler une demande simple et synthétique, gagner en confiance en soi, ils ont travaillé leur mobilité en amont pour ne pas être freiné dans leur parcours d'apprentissage. Cela génère un taux d'abandon à la rentrée plus faible et un taux plus bas sur les ruptures de contrats.

Campus Vert d'Azur CFPPA Antibes (06)

Le projet de création de l'Espace Colibri est né de l'initiative de deux assistants pédagogiques, qui ont constaté le besoin d'un espace dédié à l'accompagnement des apprentis. L'objectif était de développer un lieu où les apprenants pourraient recevoir un soutien scolaire, méthodologique et moral, ainsi que des conseils administratifs et des ressources pour leurs projets. Ce tiers-lieu vise à répondre aux défis quotidiens des apprentis et à les aider à réussir dans leurs études et leur développement personnel. Le public pris en charge par l'Espace Colibri est composé d'environ 500 apprentis, âgés de 14 à 29 ans.

L'Espace Colibri, inauguré en janvier 2024 au sein du Campus Vert d'Azur, est un tiers-lieu innovant divisé en deux pôles : il propose un soutien scolaire, méthodologique et moral d'une part, et un accès à des nouvelles technologies d'autre part, notamment une machine laser pour des projets créatifs. Ce lieu offre une aide précieuse aux apprentis en difficulté avec les compétences de base, en leur permettant de bénéficier de conseils personnalisés et de ressources adaptées. Le pôle soutien et accompagnement propose des sessions de révision, une aide administrative, et un soutien moral et psychologique. Le pôle « nouvelles technologies » encourage les apprentis à explorer et à développer leurs compétences techniques et créatives, en lien avec leurs projets scolaires. En offrant un environnement propice à l'apprentissage et à l'innovation, l'Espace Colibri contribue à la réussite et au bien-être des apprentis, tout en favorisant leur autonomie et leur confiance en eux-mêmes. L'espace est accessible en permanence, permettant aux apprentis de venir à leur convenance et de bénéficier de l'accompagnement dont ils ont besoin. Ils peuvent accéder à l'espace de manière autonome ou sur recommandation de leurs formateurs. Les intervenants de l'Espace Colibri peuvent également intégrer les cours programmés pour offrir un soutien collectif ou individuel, en fonction des besoins des apprentis et des demandes des formateurs.

Nous recevons individuellement les apprentis en grande difficulté afin de leur faire passer le test « Diego » (compétences de base) qui nous permet de définir une liste d'apprentis à accompagner tout au long de leur formation.

Les résultats observés depuis l'ouverture de l'Espace Colibri sont très encourageants. Les apprentis montrent une amélioration notable dans la gestion de leurs projets individuels et une meilleure préparation pour les examens oraux. Le retour des apprenants est extrêmement positif, soulignant une augmentation de la confiance en soi et une meilleure capacité à surmonter les défis académiques.

Les moyens humains mobilisés pour l'Espace Colibri incluent deux assistants pédagogiques, ainsi qu'un formateur spécialisé en FLE et lutte contre l'illettrisme. Ces intervenants travaillent ensemble pour offrir un soutien complet et personnalisé aux apprentis.

CFA Cité de la formation - Marmande (47)

Un constat a été partagé par la direction et les équipes pédagogiques de notre CFA : les différentes actions proposées dans le cadre du « face à face » pédagogique en groupe classe ne suffisent plus aujourd'hui à répondre à des besoins de formation de plus en plus individuels. Il a donc été décidé de créer un Espace de Formation Personnalisé (EFP) qui accueille les apprentis chez lesquels ont été identifiés des besoins spécifiques. Cet atelier s'adresse notamment, mais pas seulement, aux apprentis ne possédant pas suffisamment des pré-requis et/ou ressentant des difficultés d'acquisition de savoirs, savoir-être et savoir-faire avant l'entrée et/ou en formation.

Cet espace nous permet de maximiser la réussite à la certification de nos apprentis en leur proposant des parcours de formation individualisés et adaptés à leurs besoins, différenciés et interactifs mais aussi de rénover et diversifier les pratiques pédagogiques.

La posture adoptée par les deux animateurs de cet espace est véritablement une posture d'accompagnement ; ils peuvent ainsi avoir en simultané des jeunes en présence et/ou à distance qui travaillent sur différentes thématiques ; inévitablement, du fait de l'interaction et de la proximité avec le dispositif de formation, ces postures impactent celles des autres formateurs.

Ce travail est réalisé, dans le cadre du portefeuille de compétences, sur l'analyse des activités réalisées en entreprise et au CFA par ces jeunes, cela permet ainsi de développer leur capacité d'auto-évaluation, d'analyse réflexive sur leur pratique et d'une façon générale d'appropriation et de valorisation de leurs expériences.

Il permet la mise en œuvre de parcours individualisés. Le formateur effectue une « prescription » en détaillant les différents points qui doivent être travaillés à l'EFP. Une équipe de formateurs dotés de compétences en matière d'accompagnement individuel se partagent la présence à l'EFP et prendra en charge le jeune ayant fait l'objet, avec l'accord du jeune, de la prescription. Il est important que l'EFP ne soit pas associé à une idée de sanction ou d'exclusion. Il s'agit d'actions de renforcement, de révisions, de soutien méthodologique, d'entraînement, de rattrapage. Un même jeune peut bénéficier de plusieurs prescriptions de formateurs différentes. La durée de chaque temps de présence à l'EFP varie de 1h à 4h maximum.

Cet espace est véritablement intégré à notre dispositif global de formation. Il ne fonctionne pas en « vase clos » mais en étroite complémentarité. Il est même devenu l'élément central de notre organisation pédagogique autour duquel se construisent les groupes de besoins. Son originalité consiste à avoir « cassé » l'organisation traditionnelle basée sur les groupes classe.

Les formateurs intervenants présentent un profil particulier : ils détiennent des compétences transverses et peuvent intervenir sur plusieurs domaines différents et ils détiennent les aptitudes requises pour mettre en œuvre une approche de soutien et d'accompagnement pédagogique individuels. Tous nos formateurs n'interviennent pas à l'EFP.

L'EFP fait l'objet d'une présentation aux maîtres d'apprentissage lors de notre rencontre annuelle au CFA en novembre de chaque année. Il permet de mettre en valeur les actions que nous menons pour sécuriser le parcours de formation de leur apprenti et optimiser les chances de réussite à l'examen final.

Acséa Formation à Lisieux (14)

Ce projet est né d'initiatives d'équipes pédagogiques qui, en échangeant sur des difficultés rencontrées avec des apprenants, ont mis en place des solutions qui sont devenues projet :

« Le projet est né du constat que nous accueillons de plus en plus de personnes qui présentent des difficultés notamment liées à la maîtrise de la langue française mais également aux notions de savoirs de base en général.

Ces difficultés, repérées trop tardivement sur le parcours, engendrent des problématiques diverses qui peuvent générer des freins dans l'acquisition des apprentissages (à la fois en centre et en entreprise) pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat d'apprentissage.

Suite à ce constat, nous avons réfléchi aux solutions possibles. Dotés en interne de notre établissement d'un dispositif « Savoirs Essentiels »**, nous avons décidé de mettre nos équipes en tour de table pour phosphorer sur les éventuelles opportunités qui s'offraient à nous.

*« Savoirs essentiels » : dispositif déployé par la Région Normandie pour toutes les personnes en recherche d'emploi, sans inscription obligatoire à France Travail, sans emploi ou occupant un emploi à temps partiel ainsi qu'aux salariés en contrat d'insertion. La formation est individualisée et se déroule sous forme d'ateliers en petits groupes. Les méthodes d'apprentissage sont personnalisées et ludiques. Les compétences travaillées servent à la fois dans la vie quotidienne et professionnelle.

Les contenus proposés sont notamment

- Français : lire, écrire, parler ;
- Mathématiques : calculs, réflexion ;
- Numérique : utiliser un ordinateur, aider dans les démarches administratives ;
- Apprendre à apprendre : se connaître, s'organiser, gérer les problèmes, trouver les solutions.

Rapidement, il nous a semblé que faire « une passerelle » entre « Savoirs Essentiels » et le CFA était une des clés à la problématique rencontrée par nos apprentis en situation d'illettrisme. L'idée étant de repérer, le plus en amont possible, les freins sur cette thématique afin de tout mettre en œuvre pour les lever.

Il a donc été décidé de proposer le passage du test « EVA » à l'ensemble de nos apprentis dès le positionnement de ces derniers.

Au regard des résultats de ces tests, nous prévoyons d'intégrer dans le parcours de formation de l'apprenti, une « passerelle » avec les Savoirs Essentiels pour travailler sur les difficultés repérées. De cette manière, nous proposons également de renforcer l'accompagnement de l'apprenti avec un regard croisé des équipes pédagogiques du qualifiant et de « Savoirs Essentiels ».

Ces échanges, permettent une meilleure prise en charge du parcours de l'apprenti en individualisant ce dernier au regard de ses besoins spécifiques.

Il nous apparaît également important d'associer le maître d'apprentissage tout au long de cet accompagnement. En effet, le lien fait avec l'entreprise permet d'ajuster et d'adapter la progression de l'apprenti au regard des constats réalisés.

En fin de parcours, nous prévoyons de faire repasser le test EVA à l'apprenti pour constater les évolutions de chacun.

Ce qui est en place :

- Expérimentation avec différentes phases à identifier et formaliser (apprentis en restauration)
- Repérage en phase de recrutement des difficultés de l'apprenti avec les savoirs de base (support actuel préconisation)
- Communication d'équipe à équipe
- Mise en place de la proposition du parcours (adaptation du parcours initial)
- Réalisation avec définition du rôle de coordination du référent apprentissage (triangulaire)
- Évaluation intermédiaire du plan d'action et réajustement, médiation, ...si nécessaire

- Évaluation de l'expérimentation avec progrès observables via le livret d'apprentissage (apprenti, entreprise, CFA)

Aujourd'hui les équipes dans leurs pratiques quotidiennes mettent en place des échanges inter d'équipes (CFA / Savoirs Essentiels) pour trouver les réponses aux besoins d'individualisation des apprentis.

Ce regard croisé inclut également le maître d'apprentissage qui voit l'apprenti dans une situation de production ce qui enrichit les axes d'observations et complète la vision très pédagogique des équipes du CFA. Ainsi l'apprentissage devient une alternance-articulation où les situations d'apprentissage en entreprise sont reprises en formation et les apprentissages en formation repris en entreprise.

4 - Projet inspirant d'un CFA

CFA de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Région Guyane (973)



Ce projet est né du rapprochement de Régiment du Service Militaire Adapté (RSMA) Guyane et du CFA de la Chambre de métiers. Le CFA est un centre de formation historique en Guyane, le RSMA recrute et forme des jeunes, cependant cela n'aboutit pas à un diplôme. Cette mutualisation permet aux jeunes recrues du RSMA d'obtenir un titre professionnel Ministère du travail de commis de cuisine en partant du RSMA. C'est une première pour la Guyane. Précisons que ce projet est au stade de la conception La 1ère édition de ce projet a débuté en août 2024.

Le projet se décline en 3 phases (18 mois au total) :

- 6 premiers mois : recrutement de jeunes de moins de 25 ans sans diplôme, par le RSMA (formation militaire et remise à niveau des bases) – les jeunes ont alors le statut militaire
- 6 mois suivants : formation au CFA (cours intensifs au CFA) – ils ont toujours le statut militaire
- 6 derniers mois : alternance pure : cours au CFA + immersion en entreprise – les jeunes obtiennent un statut civil, avec un financement de l'OPCO EP. Durant la dernière phase du projet, les jeunes seront en alternance entre le CFA et des entreprises qui les accueilleront en formation (1 semaine CFA / 2 semaines entreprise).

FORE ALTERNANCE / CFA + à Baie-Mahault en Guadeloupe (971)

Nous avons constaté au niveau du CFA des freins à l'apprentissage liés aux compétences de base non maîtrisées malgré les niveaux de formation allant du Bac au Master (en français, en mathématiques, en numérique et en méthodologie d'apprentissage). Nous avons entamé un suivi statistique afin de quantifier et qualifier les motifs de ruptures de contrats, d'abandons et de non-présentation aux examens. Nous avons saisi l'opportunité de la « Coopérative des solutions » de l'ANLCI afin de pallier cette problématique et de répondre aux besoins spécifiques des alternants en identifiant leurs lacunes, en renforçant leurs compétences de base grâce à un suivi individualisé. Ainsi, lors de ces journées, l'équipe pluridisciplinaire a élaboré un prototype appelé « L'île lettrée » alliant accompagnement pédagogique et mentorat en entreprise.

Le projet est conçu et sa mise en œuvre a débuté.

Le public cible a entre 16 ans et 25 ans. Nous avons sélectionné les filières suivantes : titres professionnels niveau Bac, certains BTS tertiaires et techniques. La session de juin est composée d'une vingtaine d'alternants. Nous prévoyons une deuxième vague de tests pour ensuite étendre les évaluations à l'ensemble des nouveaux entrants du CFA. L'expérimentation devrait concerner une quarantaine d'alternants.

Nous avons élaboré la structure et la forme de la future prise en charge (deux modules en format hybride présentiel/distanciel à destination des apprentis) avec la proposition d'un accompagnement multimodal supplémentaire non obligatoire pour les alternants et un soutien pédagogique aux entreprises d'accueil.

Nous avons recruté l'ensemble de l'équipe projet (2 formatrices référentes, des formateurs en français/mathématiques/numérique, une conseillère en insertion professionnelle, une référente en relations publiques, une psychologue cheffe de projet et la directrice du CFA). Nous avons également testé un panel d'alternants (avec le test de pré-positionnement Eva de l'ANLCl) susceptibles d'intégrer le programme à la rentrée 2024. Actuellement, nos formateurs se forment à la solution Gérip Compétences.

Le programme « FORE sur mes bases » est conçu dans sa structure et sa forme comme suit :

- Deux modules en présentiel et/ou distanciel (pour 1h30 d'activités hebdomadaires pour les alternants) : un module de renforcement des compétences de base (avec Gérip) et un module de mise en situation professionnelle (avec jeux de rôles et élaboration de documents numériques sous forme de fiches méthodologiques qui constitueront la « Bibliothèque des documents du réel » de FORE ALTERNANCE)
- Un renforcement de l'accompagnement psychosocial :
 - Aide à la préparation du permis de conduire (Gérip)
 - Un suivi social renforcé avec la CISP
 - Des entretiens individuels avec la psychologue
 - Un accompagnement aux démarches de santé (orthophoniste, médecin, etc.)
- Un soutien pédagogique aux entreprises :
 - Elaboration d'une fiche de suivi spécifique au repérage des points forts et des difficultés en compétences
 - Matinée ou visite de sensibilisation aux difficultés liées à l'illettrisme à destination des maîtres de stage
- Un renforcement des liens entre CFA, alternants et entreprises :
 - Elaboration d'une charte tripartite (CFA, alternant, entreprise) spécifique au programme garantissant la qualité de la prise en charge avec le respect des référentiels pédagogiques et l'engagement de l'entreprise à renforcer le soutien porté à l'apprenti en difficulté par le respect de la charte, ce qui permettra à l'entreprise d'arbore le label « FORE sur mes bases » créé dans le cadre de notre projet « L'île lettrée »

A la suite de la « Coopérative des solutions », les 3 CFA « coopérateurs » FORE, Forma Plus, GForm vente se sont réunis autour de l'association Walt pour mettre en œuvre le projet « Cap ou pas cap : 0 apprentis en situation d'illettrisme » dont les résultats de l'expérimentation ont vocation à être largement diffusés et partagés avec les autres CFA de Guadeloupe à partir de la rentrée de septembre 2025. L'objectif de ce projet : repérer systématiquement les apprentis en difficulté avec les compétences de base à l'entrée du parcours en formation et proposer une solution de remédiation adaptée à leurs besoins. Nous utilisons également l'outil EVA de l'ANLCl afin d'évaluer le niveau de difficulté des alternants dans les compétences de base.

Les tests de pré-positionnement effectués grâce à l'outil EVA auprès d'un échantillon d'une vingtaine d'apprentis nous ont permis d'observer et que les difficultés sont plus marquées en français qu'en mathématiques. L'utilisation d'un outil numérique afin de faire un test n'est globalement pas un frein. Les apprentis adhèrent au projet et ont manifesté leur intérêt sur plusieurs aspects du projet. Cependant, ils souhaiteraient bénéficier de séances courtes et intégrées dans leur parcours. Certains ont de grosses difficultés de mobilité et seraient intéressés par du distanciel.

Notre dispositif est innovant car nous proposons une solution complète avec un module de mise en situation professionnelle qui n'existe pas à l'heure actuelle. Nous pensons que pour lutter contre l'illettrisme la solution doit être globale : pédagogique, médicale, sociale et psychologique car ce public est très fragilisé dans ces différents domaines. Nous pensons ainsi pouvoir aider à instaurer un cercle vertueux de prise en charge qui pourra permettre à l'alternant de progresser plus efficacement dans son parcours scolaire et professionnel. Nous nous sommes inspirés de l'AFEST pour les mises en situations professionnelles. Ce programme nous a permis d'imaginer notre solution de mise en situation professionnelle débouchant sur l'élaboration de fiches pratiques accessibles à un public en situation d'illettrisme.

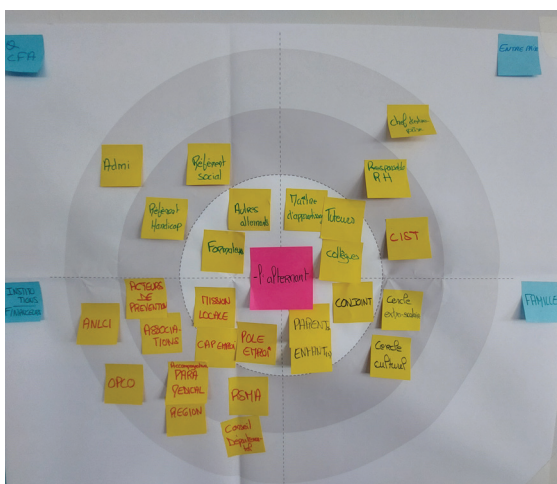
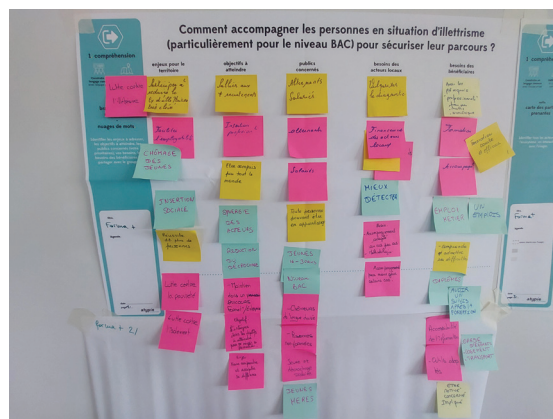
Le pilier central de notre projet est la création du label « FORE sur mes bases ». Celui-ci valorise les entreprises qui s'engagent à soutenir la lutte contre l'illettrisme en améliorant la prise en charge et la formation des alternants en difficulté, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur insertion socio-professionnelle. Le label sera attribué aux entreprises qui auront signé la charte qui détaille cette prise en charge.

Nous pensons en effet que tous les acteurs de la formation par apprentissage doivent s'impliquer dans la lutte contre l'illettrisme. Nous pensons que c'est cette collaboration qui pourra améliorer et sécuriser le parcours socio-professionnel de nos alternants. Cette charte et ce label sont un gage de cette implication.»

Le dispositif est nécessairement individualisé en fonction des freins et des besoins spécifiques de chaque alternant. Les différentes évaluations (pédagogiques et psychosociales) permettront de constituer le Projet Individualisé (PI). L'outil Gérip Compétences permettra également de proposer un parcours de renforcement des compétences de base personnalisé.

Les maîtres d'apprentissage et les entreprises des alternants concernés seront contactés pour les sensibiliser, les intégrer et les mobiliser sur le projet. Ceux qui le souhaitent pourront alors adhérer à la charte, bénéficier du Label « FORE sur mes bases » et devenir mentors d'un ou plusieurs apprenti(s) en fonction de leurs engagements.

L'équipe pluridisciplinaire est actuellement composée de deux formatrices référentes, une chargée de relations entreprises, une psychologue, une représentante du CFA, un référent e-learning, deux CIP et quatre FPA. Les moyens financiers mobilisés restent à définir mais comprendront le recrutement de certains membres de l'équipe, le nombre d'heures nécessaires au face-à-face pédagogique, l'analyse des résultats et l'organisation des journées de mobilisation des entreprises dans le cadre de la charte et du label.



Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

contact@anlci.gouv.fr

www.anlci.gouv.fr

264 rue Garibaldi - 69003 LYON