

# 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



## Pratiques inspirantes pour l'accompagnement des apprentis en difficulté avec les compétences de base

### 1/ Les pourquoi et le comment

#### A – Pourquoi une campagne d'actions concernant le public des apprentis ?

##### Rôle de l'ANLCI

L'ANLCI a notamment pour mission l'outillage des professionnels qui accompagnent les personnes en difficulté avec les compétences de base. Le recueil et la diffusion de pratiques inspirantes sont dès lors partie intégrante de son ADN. Le programme d'activités de l'ANLCI pour la période 2020-2024 prévoit la mise à disposition d'outils auprès des CFA.

##### Situation spécifique des apprentis

L'alternance est une modalité importante de transition entre une situation de scolarisation ou de recherche d'emploi et une insertion dans l'entreprise. En amont ou au cours de cette période, le projet professionnel s'affine, prend corps. L'entrée en entreprise permet aux alternants de constater que les besoins y sont également assis sur une bonne maîtrise des compétences de base.

Pour ceux d'entre eux qui ne sont pas parvenus à asseoir un socle solide de compétences de base telles que lire, écrire, compter, au cours de leur récente scolarité, le constat peut être amer.

Par ailleurs, on sait que 21 % des contrats d'apprentissage commencés en 2022 ont été rompus au cours des 9 premiers mois d'exécution<sup>1</sup>. Les raisons sont diverses mais il ne faut pas négliger l'hypothèse de jeunes qui se trouvent empêchés par le défaut de maîtrise de l'écrit ou du calcul.

Les organismes de formation d'apprentis et les entreprises qui les accueillent sont souvent conscients des besoins de leurs alternants en la matière mais parfois démunis pour agir ou à la recherche de solutions pragmatiques à mettre en oeuvre.

<sup>1</sup> DARES- Juillet 2024

## Enjeux de la maîtrise des compétences de base pour ces jeunes

La situation est complexe car il s'agit souvent de jeunes qui ont un vécu difficile de leur récente scolarité, au cours de laquelle ils ont été en échec. Ce qu'ils ont vécu comme une incapacité à apprendre « comme les autres » les dissuade de persévérer et de se projeter de façon positive dans un nouvel apprentissage. Or l'entreprise attend d'eux ce socle minimal d'autonomie afin de s'intégrer au collectif de travail et de réaliser en sécurité les missions confiées.

Cette difficulté, souvent tue à l'entreprise, constitue un facteur d'incompréhension dans la relation contractuelle : l'apprenti peut être vu comme dilettante ou inattentif, alors qu'il compense par de la mémorisation les carences en lecture par exemple, avec les limites que cela peut comporter.

Ces difficultés peuvent être vécues comme un nouvel échec par l'apprenti. Il peut alors être tenté de rompre le contrat et de se détourner de l'apprentissage.

Or, nous sommes persuadés que le tripartisme du contrat d'apprentissage et la qualité de l'accompagnement organisé via l'entreprise et l'organisme de formation constituent une situation propice à rebattre les cartes et donner le meilleur départ possible à ces jeunes dans la vie professionnelle.

Par ailleurs, la réussite du contrat d'apprentissage constitue, et en particulier pour ces jeunes, une possibilité de reprendre confiance en leur capacité à apprendre et à réussir, ce qui peut avoir un effet vertueux sur une dynamique de réapprentissage des compétences lacunaires et l'envie de réussir.

### B – Pourquoi un challenge ?

Pour toutes ces raisons, l'ANLCl a choisi de lancer une campagne d'expression, de mobilisation et d'échanges de pratiques au premier semestre 2024 sur ce sujet des apprentis en difficulté avec les compétences de base.

Un webinaire s'est tenu le 12 mars 2024 et a réuni plus de 560 professionnels : notamment OFA, prépa apprentissage, entreprises, OPCO.

#### **Quelques constats chiffrés ont été obtenus par voie de sondage durant le webinaire :**

- 85 % des répondants ont côtoyé et /ou sont en contact avec des jeunes en difficulté avec les compétences de base
- 39 % d'entre eux ont évoqué le sujet avec les apprentis concernés
- 32 % l'ont évoqué avec l'apprenti et l'entreprise d'accueil
- 21 % ne l'évoquent pas

#### **Concernant les solutions mises en place :**

- 60 % des répondants mettent en place un accompagnement renforcé pour sécuriser le parcours des apprentis en difficulté
- 30 % ont des formations aux compétences de base intégrées au parcours
- 27 % mettent en place un module supplémentaire
- 22 % s'appuient sur des associations et partenaires du territoire.

Ces premiers éléments ainsi que les échanges dans les territoires avec les équipes ANLCl ont nettement démontré l'intérêt de ce sujet, l'implication des professionnels mais aussi leur manque de visibilité sur les axes d'amélioration possibles.

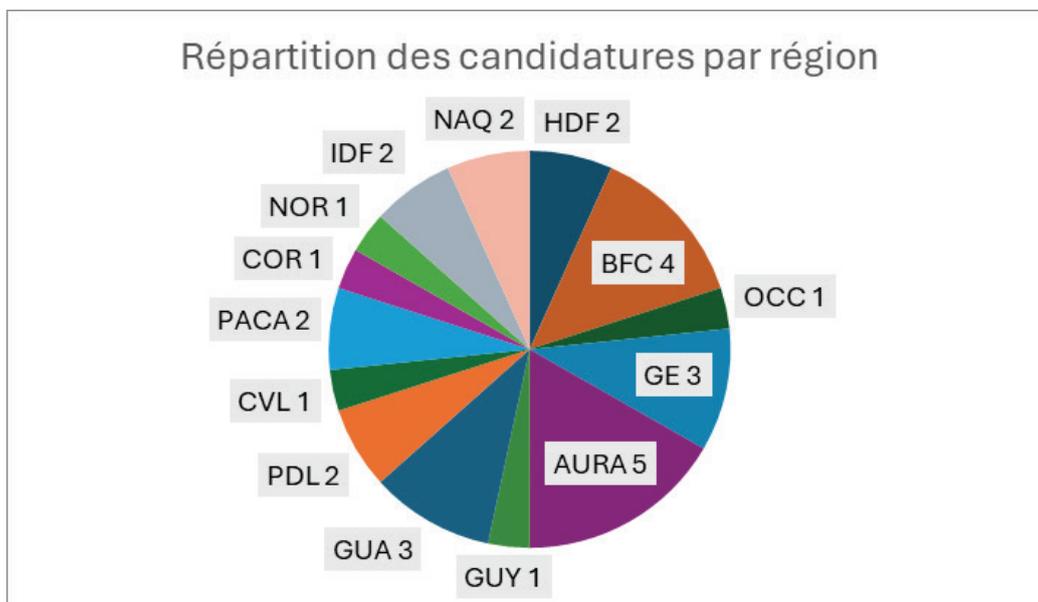
Par conséquent, afin de favoriser l'expression des pratiques les plus inspirantes et de les partager, un challenge intitulé « Solide sur mes Bases » a été initié. Ce challenge vise à mettre en valeur et récompenser des acteurs de l'apprentissage qui proposent des solutions concrètes pour appuyer les apprentis dans le développement de leurs compétences de base. Sont concernés : les prépas apprentissage, les OFA/CFA et les entreprises (chefs d'entreprises, DRH, maître d'apprentissage).

## C – Comment s'est déroulé le challenge ?

### Candidatures reçues

Nous avons reçu une trentaine de candidatures, parmi lesquelles une majorité proposait des réponses adaptées à des apprentis en réelle difficulté avec les compétences de base. Quelques autres visaient des publics post-bac donc aux difficultés plus résiduelles ou encore des personnes en situation de handicap ou primo-arrivantes, dont les besoins sont différents. Quelle que soit la qualité des réponses reçues, leur éligibilité a été mesurée via le prisme du public visé.

Nous avons déterminé 4 catégories pour lesquelles nous avons reçu des candidatures : pratique inspirante en place au sein d'une entreprise (2 projets), d'une prépa-apprentissage (4) et d'un CFA (19) et une dernière pour le projet inspirant d'un CFA (5) construit mais non encore mis en place.



Notons que ce sont les CFA qui se sont mobilisés le plus fortement pour nous répondre.

### Palmarès 2024

Catégorie	Lauréat	Région
Pratique inspirante en entreprise	<b>Les Ecuries de Camajey</b>	Hauts-de-France
Pratique inspirante en prépa-apprentissage	<b>AFEV 42</b>	AURA
Pratique inspirante en CFA	<b>EFMA</b>	AURA
Projet d'un CFA	<b>CFA Chambre des métiers</b>	Guyane

## 2/ Quelles pistes émergent des pratiques partagées lors du challenge ?

*Afin de faciliter la lecture du présent document, les pratiques inspirantes sont présentées de façon très partielle mais elles sont à retrouver plus détaillées en annexe.*

### A – Repérer de façon structurée

Il apparaît à la lecture des expériences partagées que le processus d'évaluation des apprentis ne permet pas toujours d'objectiver la situation de difficulté, en particulier pour des apprentis à l'aise avec l'oral. Par ailleurs, le constat des enseignants sur les difficultés à l'écrit intervient souvent tardivement dans l'année scolaire, nuisant à la prise en charge du jeune.

Plusieurs initiatives sont donc partagées sur l'importance d'un repérage outillé et précoce.

**Le CFA de l'Agrocampus Tours-Fondettes, métiers du vivant (37) a mis 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. Le test EVA est notamment proposé de façon systématique. L'utilisation d'EVA nous a permis de détecter quasi-immédiatement les apprentis à rencontrer. »

**Le CFA Pays de Montbéliard (25) procède au positionnement de tous les apprentis en entrée de formation via un outil de repérage des compétences de base (EVA).**

« Ce diagnostic EVA permet d'adapter le parcours de formation. 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. »

### B- Donner du sens

Pour des jeunes qui cherchent leur voie et s'interrogent sur leur légitimité, le projet d'apprentissage ou de préapprentissage peut être l'occasion de restituer la confiance en soi et de donner un sens au parcours d'insertion professionnelle. Dans ce cadre, plusieurs projets permettent de proposer une piste construite à des jeunes qui ne se sentent pas prêts à entrer en apprentissage. Ces parcours permettent d'intégrer les difficultés dans la maîtrise des compétences de base dans un ensemble cohérent et de donner un sens aux efforts qui sont à entreprendre pour remédier.

**La prépa apprentissage de l'AFEV 42 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 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... »

**Le CFA de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Région Guyane (973) a un projet avec le Régiment du Service Militaire Adapté (RSMA) Guyane, la 1ère édition de ce projet a débuté en août.**

« Cette mutualisation permettra aux jeunes recrues du RSMA d'obtenir un titre professionnel Ministère du travail de commis de cuisine en sortant du RSMA. C'est une première pour la Guyane. 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 sous couvert du RSMA (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). »

## **C – S'adapter à la difficulté en en parlant et sans la stigmatiser**

En entreprise, les candidats insistent beaucoup sur la qualité de la communication à engager avec l'entreprise d'accueil. En effet, trop souvent, les difficultés ne sont pas clairement abordées, souvent pour ne pas stigmatiser le jeune. Finalement ce non-dit est souvent pénalisant, tant pour le jeune que pour l'entreprise et le CFA.

A contrario, la bienveillance de l'entreprise et sa capacité à tenir compte dans son fonctionnement des difficultés partagées entre maître d'apprentissage, CFA et apprenti sont des facteurs de réussite.

**Les écuries de Camajey (59) – centre équestre (entreprise) ont accueilli un jeune apprenti (MFR – Maison familiale rurale) 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 brosses, 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 incité à réfléchir sur nos pratiques, à analyser notre mode de fonctionnement et souder l'équipe autour d'un projet commun. »

## D- Aller chercher, donner confiance et accompagner progressivement dans la durée

Autre élément structurant dans la réflexion des professionnels, la volonté de conforter le jeune dans son projet en établissant un lien de confiance, en allant au-delà des difficultés grâce à un accompagnement adapté à chacun (le lien interindividuel avec un professionnel de la structure de formation est primordial) mais aussi appuyé sur un environnement pédagogique capacitant.

Trois exemples sont proposés ci-dessous : le SAS qui est un outil préalable à la conclusion du contrat d'apprentissage, puis l'Espace Colibri et l'EPF qui sont des modalités d'accompagnement individualisées du parcours au sein du CFA.

### **La Chambre de métiers et de l'artisanat de la région Occitanie a créé un SAS avant l'entrée en contrat d'apprentissage**

« Le « SAS » Préparation à l'Apprentissage » que nous proposons a pour objectif d'accompagner le public ciblé afin de le 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 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 heures à 602 heures avec des périodes de mises en situation en milieu professionnel et en atelier au CFA. De plus, nous pratiquons 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, 6 940 jeunes ont terminé leurs parcours. 68 % de nos bénéficiaires ont une sortie positive. »

### **Le Campus Vert d'Azur CFPPA Antibes (06) a inauguré en janvier 2024 un tiers-lieu baptisé l'Espace Colibri**

« Son objectif est de développer un lieu où les apprenants reçoivent un soutien scolaire, méthodologique et moral, ainsi que des conseils administratifs et des ressources pour leurs projets. Le public pris en charge est composé d'environ 500 apprentis, âgés de 14 à 29 ans. Il est 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. 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. L'espace est accessible en permanence, permettant aux apprentis de venir à leur convenance et de bénéficier de l'accompagnement dont ils ont besoin. 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 CFA CITE DE LA FORMATION MARMANDE – (47) a décidé d'individualiser les apprentissages grâce à un Espace de Formation Personnalisé (EFP)**

« Les différentes actions proposées dans le cadre du « face à face » pédagogique en groupe classe ne suffisent plus aujourd'hui. L'EFP 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 prérequis 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.

Le formateur effectue une « prescription » en détaillant les différents points qui doivent être travaillés à l'EFP. 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. 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. »

## **E- Former avec des outils adaptés**

Une fois l'apprenti repéré, entouré et motivé pour se lancer sur un processus de réapprentissage des compétences de base, la question se pose de l'articulation de cette formation spécifique avec le parcours mais aussi de la compétence interne du CFA et de l'entreprise pour proposer une réponse complète et adaptée.

Parmi les pistes présentées par les candidats du challenge, certaines partent de la réalité concrète du besoin de l'apprenti et proposent une remédiation interne au CFA avec une pédagogie adaptée, une autre a bâti une articulation avec le dispositif de remédiation régional proposé aux personnes en recherche d'emploi et aux salariés, une dernière travaille les compétences de base via un projet périphérique à la formation.

## **Le CFA de la Chambre de métiers Auvergne Rhône Alpes -Bourgoin Jallieu (38) a créé un tiers lieu des apprentissages inclusifs appelé E2A (Espace d'Apprentissage Actif) [1/2]**

« Le modèle «classe» n'est plus envisageable, il faut donner plus de sens aux apprentissages. L'E2A 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).

Il prend en charge complètement ou ponctuellement plus de 130 apprenants. Après un positionnement et un entretien en début de parcours, nous évaluons les besoins et proposons un planning adapté à chaque apprenant. Les 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.

## **Le CFA de la Chambre de métiers Auvergne Rhône Alpes -Bourgoin Jallieu (38) a créé un tiers lieu des apprentissages inclusifs appelé E2A (Espace d'Apprentissage Actif) [2/2]**

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 voire toutes les matières. »

## **FORE ALTERNANCE / CFA + à Baie-Mahault en Guadeloupe (971) prépare avec deux autres CFA Guadeloupéens (FORMA+ et GFORM) et l'association WALT un projet alliant accompagnement pédagogique et mentorat en entreprise appelé « L'île lettrée »**

« A la suite d'une « Coopérative des solutions », nous mettons 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.

Nous avons élaboré la structure et la forme de la future prise en charge avec la proposition d'un accompagnement multimodal supplémentaire non obligatoire pour les alternants et un soutien pédagogique aux entreprises d'accueil. Le programme « FORE sur mes bases » comprend : deux modules en présentiel et/ou distanciel (pour 1h30 d'activités hebdomadaires) ; 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 ; un soutien pédagogique aux entreprises et le renforcement des liens entre CFA, alternants et entreprises.

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 nous sommes inspirés de l'AFEST pour les mises en situations professionnelles.

Le pilier central de notre projet est la création du label « FORE sur mes bases ». Celui-ci valorise les entreprises qui s'engagent concrètement à soutenir la lutte contre l'illettrisme en s'adaptant dans leur accueil. »

## **Accsés Formation à Lisieux (14) a organisé une passerelle entre CFA et la formation « Savoirs Essentiels » proposée par la Région Normandie aux demandeurs d'emploi**

« Dotés en interne de notre établissement d'un dispositif « Savoirs Essentiels », nous avons décidé de mettre nos équipes autour de la table pour phosphorer sur les éventuelles opportunités qui s'offraient à nous. « Savoirs essentiels », c'est le 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.

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. La base nous semble de repérer, le plus en amont possible, en proposant le test « EVA » à nos apprentis. Au regard des résultats de ces tests, nous prévoyons d'intégrer dans le parcours de formation du jeune, une « passerelle » avec les Savoirs Essentiels pour travailler sur les difficultés repérées. Aujourd'hui les équipes dans leurs pratiques quotidiennes mettent en place des échanges d'équipe à équipe (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 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. »

## **L'Etablissement public local d'enseignement de Mirecourt (88) a lancé un projet de contextualisation des apprentissages autour d'un projet gastronomie**

« 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 base 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.

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. Nous avons donc 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.

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 via des stages. »