

Liste des actions

Mieux se connaître pour se reconnaître : Développer les coopérations entre voies de formation

CFA de Saint Aubin du Cormier, Bretagne

Lande de la Rencontre,
Saint-Aubin-du-Cormier

35140 Saint-Aubin-du-Cormier

Tél : 0299451459

Site web : <http://www.st-aubin.educagri.fr/>

Responsable : Odile Fresneau , odile.fresneau@educagri.fr

Rédacteur de la fiche : Laurence Parres, Chef de projet
initiative CAPa
, laurence.parres@educagri.fr

DESCRIPTION SYNTHETIQUE DE L'ACTION

Depuis janvier 2015, le CFA de saint Aubin du Cormier est engagé au côté de 14 établissements dans l'action « Initiative CAPa » qui propose un accompagnement spécifique par les équipes du dispositif national d'appui dans le cadre de la rénovation du CAP agricole. Pour cette action, le CFA, qui propose le CAPa Métiers de l'agriculture s'inscrit dans une triple volonté :

- 1. renforcer le partenariat et la reconnaissance de ce diplôme auprès de la profession,*
- 2. garantir une réconciliation des apprentis avec les apprentissages « hors l'entreprise », tout en assurant une (re) construction personnelle,*
- 3. créer les conditions pour permettre une insertion*

professionnelle ET sociale durable.

Le public accueilli au CFA est un public de proximité qui a généralement connu des échecs scolaires. C'est un public qui n'est pas facile -il est parfois nécessaire de prendre de la distance et de se ressourcer entre collègues-, mais qui est également très attachant. Ils apprécient le travail de groupe en petits effectifs (plus efficace pour la concentration selon eux) et aiment les cours basés sur la participation (avec du dialogue, du respect, et de la considération). Surtout, ils se sentent « déjà professionnels, ils adorent leur métier et ont du mal à rester enfermés pour les matières générales ». La plupart a choisi son orientation, et une partie d'entre-eux souhaite continuer en bac professionnel.

Néanmoins, et malgré de bonnes relations au sein de leur groupe et avec leurs formateurs, les apprentis de CAPa peinent à trouver leur place au sein de l'établissement. De nombreuses tensions pointent entre lycéens et apprentis, entre « ceux qui ont un travail » et « ceux qui vivent en continu sur l'établissement », etc...

C'est pourquoi en premier lieu nous visons à les réconcilier avec l'école de façon progressive ; les aider à restaurer une estime et une confiance en soi, mais aussi envers l'institution scolaire. Et cela passe par une meilleure intégration au sein de l'établissement, en prenant en compte les différences afin de les comprendre et de les accepter.

Dans le cadre de la rénovation du CAPa, nous avons fait en sorte de multiplier les occasions de faire travailler ensemble lycéens et apprentis. Dans la suite de cet article nous vous présenterons quelques-unes des initiatives qui se sont révélées efficaces pour stopper « l'indifférence aux différences » et créer les conditions d'une meilleure connaissance et compréhension mutuelle entre apprentis et lycéens.

A l'origine de l'action :

Nous avons une situation dans laquelle les élèves et apprentis ont tendance à marquer leurs différences et « à se rejeter ». Les uns considèrent les autres comme « *des gamins* », les autres considérant la voie de formation par apprentissage comme une voie de relégation. En trame de fond, la vie scolaire pointe des manquements fréquents à la discipline, et une accumulation de problèmes et de tensions qui tend à associer « dysfonctionnements » et « apprentis en CAPa ».

Il est utile de reprendre pour mieux le comprendre, le contexte historique de l'établissement. Les effectifs du lycée ont longtemps été très majoritaires. Or, ces dernières années les effectifs du CFA ont régulièrement cru pour être aujourd'hui l'équivalent de ceux du lycée. Pour autant, les espaces, les organisations, les activités hors temps scolaires, etc n'ont pas toujours été raisonnées en prenant en compte cette évolution et les différences profondes entre les publics et voies de formation. Par exemple l'alternance crée une rupture entre le temps en entreprise et le temps en établissement, ce qui peut nuire au sentiment d'appartenance à l'établissement. Elle induit une difficulté pour s'approprier les espaces de vie pour les internes (qui n'ont pas de chambre attribuée à l'année). De plus, la nature du contrat d'apprentissage (contrat de travail sur 35h00) peu entrer en conflit avec le rythme des activités hors temps scolaire du lycée (il n'y a pas de temps d'étude obligatoire le soir pour les apprentis, le foyer n'est pas toujours ouvert faute d'assistant d'éducation disponible ; mais aussi parce qu'ils ne se sentent pas accueilli. Certaines activités débutent à la fin des cours du lycée pour être compatibles avec la restauration et l'étude, quand les apprentis sont encore en cours ce qui les exclu, etc...). Bien entendu, tout cela n'est pas immuable, mais il est nécessaire de le prendre en considération pour faire évoluer nos organisations.

Nous avons donc souhaité profiter de la rénovation du CAPa

pour réinterroger notre dispositif en incluant les temps de vie et la place accordée aux apprentis dans l'établissement « en dehors » des cours pour qu'ils se sentent mieux intégrés à la vie collective, mais également pour qu'ils développent plus globalement leurs capacités à vivre ensemble.

Les intentions éducatives et ou pédagogiques poursuivies par l'équipe :

Mieux intégrer les apprentis est un enjeu pour l'équipe pédagogique dans la mesure où nous considérons que pour pouvoir bien apprendre, il est nécessaire de se sentir dans une bonne atmosphère de travail, ce qui revient à passer d'une position où l'on est là « *par obligation en attendant de repartir chez notre patron* », à une position où on est là « *pour y travailler et parce qu'on le fait dans de bonnes conditions* ».

Pour atteindre cet objectif, nous pensons que les jeunes doivent reprendre confiance en eux, mais aussi reprendre confiance dans l'institution représentée par l'établissement dans son ensemble, et par le CFA en particulier. Et, pour réconcilier les jeunes avec l'école, il faut que l'école les considère et montre qu'elle prend en compte leurs singularités : leur projet, leur statut, leur modalité de formation, etc... Autrement dit, l'établissement doit pouvoir être un lieu sécurisant où les règles sont claires et perçues comme justes et adaptées aux situations.

C'est pourquoi nous avons mis l'accent sur un ensemble d'actions qui visent à créer les conditions d'une meilleure intégration, d'une (re) connaissance mutuelle, et d'une acceptation des différences et d'une ouverture d'esprit pour tous. Ce dernier point rejoint bien entendu les objectifs éducatifs inscrits dans le référentiel du CAPa en matière de citoyenneté et de lutte contre les discriminations.

Le déroulement de l'action :

1) Un temps de prise de recul et de diagnostic

Dans le cadre de la rénovation du CAPa, le CFA a candidaté et a été retenu pour faire partie de l'action initiative CAPa proposé par la Direction de l'enseignement et de la Recherche (DGER). Le but de notre candidature était de profiter de ce moment de changements induits par la réforme (portant sur l'évaluation, de nouvelles marges d'autonomie, le renforcement de la professionnalisation) pour redéfinir notre dispositif de formation et donc notre projet éducatif et pédagogique... Tout en bénéficiant d'un accompagnement par les équipes du dispositif national d'appui.

Le premier temps de cet accompagnement a permis de mettre en discussion les différentes attentes et positions des acteurs (direction, formateurs, infirmière, vie scolaire et bien sur les apprentis) pour nous approprier nos points forts, mais aussi les points que nous voulions améliorer.

Cette étape nous a permis de poser un diagnostic collectif, avec l'hypothèse que l'un des points problématique était la place des apprentis dans l'établissement, mais aussi pour passer d'un « il faudrait que » à « on va faire en sorte que », en traduisant nos souhaits en objectifs et en actions.

2) Exposer le projet pédagogique aux acteurs

Une fois le cadre général du projet défini, nous l'avons retravaillé collectivement pour aller dans l'opérationnalisation. C'est en allant dans le détail en effet, que les petits ajustements permettent à chacun de prendre position et de s'approprier concrètement le projet. Pour faire cela, en accord avec la directrice du CFA, plusieurs actions ont été entreprises en direction des « adultes » du lycée et du CFA. Chacun a pu apporter sa pierre à l'édifice en exposant ses idées et l'équipe a présenté les actions projet qu'elle souhaitait mettre en place. Les membres de la vie scolaire, les enseignants d'éducation socio-

culturelle et d'éducation physique et sportive mais aussi d'enseignement généraux ont ainsi pu être mis à contribution.

Notons à cette étape que la régulation avec la directrice a permis de gérer une tension naissante. En effet, en qualité de chef de projet, nous avons tendance à vouloir aller vite et à tout caler avant les vacances d'été. Or, les collègues étant pris dans les évaluations de fin d'année, la fatigue d'une année éprouvante, il fallait se donner aussi des respirations, et ne pas surcharger les emplois du temps avec des réunions supplémentaires. On a donc décidé de formaliser le cadre général, et de remettre en septembre les « petits » ajustements.

3) Créer et valider les actions avec l'ensemble des collègues

C'est donc par de nombreux allers-retours individuels (parfois de dernière minute !) que se sont fait les ajustements pour déterminer le contenu des interventions, les horaires, etc...

Par exemple, lors de la première semaine des apprentis sur l'établissement, nous avons convenu que les collègues de la vie scolaire viennent se présenter, expliquer leur rôle et attributions, rappeler quelques points du règlement intérieur. Et le fait que ce soit la vie scolaire qui se déplace est une marque d'attention à leur égard. Tout comme l'institution en fonction des disponibilités régulièrement au CFA en début de semaine pour accueillir et prendre la température, faire le point avec les apprentis, etc...

4) Mettre en place des activités spécifiquement dédiées à l'intégration et à la cohésion entre apprentis et lycéens EN RELATION avec le référentiel.

Certaines activités se sont déroulées avec les apprentis, d'autres en mixant les publics. Ainsi :

- Lors de la première semaine d'alternance : Deux objectifs ont été poursuivis. A la fois s'approprier

l'établissement, et prendre « la température de son groupe ».

Pour connaître l'établissement, différents rendez-vous ont été organisés pour que les apprentis prennent connaissance des espaces et de leurs fonctions, ainsi que des « visages » des personnes qui y travaillent : l'exploitation, les espaces de restauration, les services administratifs,... Ainsi un planning a été aménagé pour que les apprentis rencontrent les différents membres de la communauté éducative.

Pour faire connaissance avec « son groupe » et « sa formation », les apprentis se sont rendus sur le site du Mont Saint Michel avec « leur » assistant d'éducation, mais aussi avec « leurs » formateurs qui se sont relayés pour participer à des activités de découverte et de loisir (char à voile), culturelles et historiques. Ce temps a été pensé comme un investissement pour tous, afin d'amorcer la construction des relations individuelles et collectives, et pour prendre des repères et des informations utiles à la suite de la formation.

Notons que tout le monde a joué le jeu dans une période de rentrée traditionnellement chargée, pour permettre à ces activités de se réaliser (la vie scolaire, les formateurs, l'équipe de direction),

- La deuxième semaine : L'objectif était de s'approprier son environnement de travail. Pour cela nous avons réalisé et organisé un jeu de piste à la fois découvrir le territoire et l'environnement de l'établissement. Mais cela a été également l'occasion de tester un travail de groupe en autonomie avec un questionnaire à renseigner. Là, une situation de discrimination a pu être repérée et les personnels ont pu réagir rapidement et reposant le cadre,
- La troisième et quatrième semaine : L'enjeu était de

travailler à l'intégration avec les autres élèves du lycée. Ces activités ont été construites à partir du constat que les élèves et les apprentis s'appréciaient peu, les uns se considérant supérieurs car « insérés dans une poursuite d'études « ordinaire » », les autres se sentant supérieurs car « ayant un vrai contrat de travail ». L'objectif de l'équipe a donc été de créer les conditions pour que les uns et les autres fassent plus ample connaissance, comprennent leurs différences mais aussi de leurs points communs, avec comme principe que l'on rejette moins spontanément ceux (ce) que l'on connaît mieux. Cet objectif a été travaillé autour de deux activités :

- La réalisation d'activités physiques et sportives avec les élèves de seconde professionnelle ; l'accent est mis ici non pas sur la compétition, mais sur l'idée de mixer les publics et d'obliger à une coopération et à un échange pour réussir l'activité (découverte de sports et jeux traditionnels comme le football gaélique, ...),
- Une présentation croisée des projets professionnels entre les apprentis et les lycéens. Pour cela nous avons travaillé de concert avec l'enseignant de français afin de réaliser une communication et présenter les caractéristiques de chacun : Ça veut dire quoi d'avoir un contrat de travail ? Pourquoi avoir privilégié tel ou tel choix de voie de formation ? Quels sont les projets des uns et des autres ? Comment choisir son lieu de stage ? Qu'est ce que l'on apprécie particulièrement ?

Pour cette activité, qui a eu lieu en demi groupe, chaque classe a préparé ce qu'elle souhaitait présenter (l'organisation de sa formation, des stages, etc...), mais aussi des questions que l'on souhaitait poser aux autres élèves/apprentis. Cette préparation est fondamentale car c'est

un exercice qui peut ne pas être « facile » pour certains élèves/apprentis. Elle s'inscrit dans le cadre de la progression en français (se présenter, communiquer, s'adresser, faire un compte rendu...). C'est un point primordial car cette séance a valeur de cours. Elle est préparée en amont avec les élèves, réalisée, puis évaluée en groupe pour pointer ce qui a bien fonctionné, ce qu'il s'est passé, etc... Par exemple, nous avons convenu que si les apprentis avaient un peu moins appris des lycéens (sauf sur certains contenus et disciplines), ils en étaient sortis valorisés. Ils ont aussi pu remarquer qu'en seconde professionnelle, il y a des filles... et qu'elles ont un projet professionnel tout aussi cohérent que le leur !

Les principaux acteurs impliqués et leurs rôles :

- La cheffe de projet « initiative CAPa », l'équipe de direction, la conseillère principale d'éducation,
- Les enseignants de français et d'éducation physique et sportive, les formateurs du CFA,
- Les personnels de vie scolaire, de l'exploitation, des services administratifs, de restauration,, les personnels d'entretien,
- Les élèves et les apprentis.

Résultats observés :

Nous avons obtenus de très bons résultats au regard de la précédente promotion, même s'il convient de ne pas tirer de conclusions définitives à partir d'une seule référence. De ce que nous avons constaté :

- Les apprentis sont considérés et reconnus, à travers leurs prénoms, et non plus comme « *un CAPa* ». Par exemple, quand il y a une incivilité, ce n'est plus « *les CAPa* », mais telle personne, au même titre qu'un autre élève,
- Un rapprochement semble s'être opéré entre les

personnels du lycée et ceux du CFA, même si c'est encore un axe de progrès à travailler ; Nous pensons en effet que plus les adultes coopéreront, et plus les élèves et apprentis seront coopératifs entre eux,

- Les apprentis semblent s'approprier de nouveaux espaces et s'y sentent bien :
 - Lycéens et apprentis se « disent bonjour » quand ils se croisent,
 - Lors de la fête de Noël, nous n'avons pas retrouvé les habituels « clans » de lycéens et d'apprentis,
 - L'infirmière constatait que les apprentis venaient la voir uniquement en dehors des temps de fréquentation des lycéens. Ce qui n'est plus le cas ! Quand ils en ont envie, y compris pour se retrouver, lycéens et apprentis se rendent à l'infirmierie sans appréhension de croiser qui que ce soit,
- Globalement, tout le monde s'accorde pour dire que la promotion actuelle est mieux intégrée, participe mieux. Une évolution de l'image des CAPa apprentis semble en cours auprès de tous, mais nous devons poursuivre ce travail dans la durée.
- Les ajustements, gestions de planning, négociations individuelles sont chronophages. Il est donc nécessaire à la fois d'installer des routines, mais aussi de prendre le temps de bien comprendre les contraintes des uns et des autres et de regarder comment faire quelques ajustements afin de rendre mieux compatibles les logistiques du lycée et celles du CFA pour faciliter et encourager les coopérations.

Si c'était à refaire :

- Pour ce qui est du travail collectif en français avec les élèves de seconde, nous allons sans doute revoir notre approche, à la fois sur l'objet d'apprentissage, et sur le moment. En effet, les élèves avaient déjà bien

échangés lors des activités physiques et sportives, et avaient finalement déjà fait connaissance. Aussi, nous réfléchissons pour proposer ce temps mais sur un autre sujet (par exemple produire collectivement un document pour rappeler les règles de sécurité sur l'exploitation ?),

- Soulignons l'importance du portage par tout l'établissement pour permettre les ajustements d'horaires, et la valorisation du travail de l'ensemble des collègues qui ont joué le jeu de modifier leurs habitudes et permettre de faire en sorte que l'on pense désormais un peu plus aux apprentis « même quand ils ne sont pas là »,
- Nous souhaiterions poursuivre et trouver de nouveaux objets de coopération avec les lycéens et les enseignants. Reste que la contrainte majoritaire est le temps de préparation et les régulations avec chaque intervenant. Il faut continuer d'instituer peu à peu ce fonctionnement coopératif, et surtout anticiper pour « penser à tout », ce qui n'est pas toujours évident (contraintes d'horaires, de lieux, d'emploi du temps, ...). Mais en 3 mois, nous pouvons dire que nous avons déjà réalisé du chemin,
- Le fait de s'ancrer sur le référentiel et d'amener les élèves et les apprentis à faire les relations entre les activités, les apprentissages, et les disciplines convoquées dans l'action est également un point primordial : « *nous sommes au travail, pas en récréation !* »
- Le risque serait de se dire que c'est acquit. Nous devons donc rester vigilants pour reconduire ces activités et continuer d'alimenter notre « fil rouge » qui est d'accepter les différences, entre les jeunes, mais aussi entre adultes,
- Retenons que l'indifférence aux différences et la méconnaissance des situations des uns et des autres génèrent de la violence. En actant le fait que les

apprentis et les élèves (et leurs encadrants) sont différents de par leurs statuts, leurs rythmes, etc..., nous les reconnaissons. Et il nous semble que cela participe plus largement à notre projet éducatif, qui est de faire en sorte que les jeunes cherchent plus à comprendre les différences plutôt que de se renfermer dans des systèmes de jugement de valeurs dont ils sont parfois, à l'image des adultes, un peu trop friand.

Rédacteurs :

Laurence Parres, Formatrice et cheffe de projet, CFA de Saint Aubin du Cormier

François Guerrier, Accompagnateur initiatives CAPa, Agrocampus-Ouest,

Magali Pichot, Accompagnatrice initiatives CAPa, Agrosup Dijon Eduter.

Juin 2016

VIDEOS

Date :16 juin 2017

Mots-clés : Décrochage Ancrochage, Ingénierie de formation, Pédagogie de groupe, de pairs, Pédagogie de projet

Voie de formation : Apprentissage

Niveau de formation : V (CAP)

Initiative du dispositif : Locale

Structure d'appui : Etablissement National d'Appui

Référent : Christine Dimeglio ,christine.di-meglio@educagri.fr

Etat de l'action : En cours

Nature de l'action : Innovation

Etablissement National d'Appui : Agrocampus Ouest

Action du Dispositif National d'Appui : Initiative CAPa

COMMENTAIRES

Aucune entrée trouvée

Ajouter un commentaire

Vos commentaires

Vos commentaires

Nom

Si vous êtes un humain, ne remplissez pas ce champ.

Δ