Learn.Empowerment

Apprentissage auto-dirigé pour les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés

Catalogue pour "les politiques publiques et les cahiers des charges "

Synthèse

"Comment les résultats d'un projet innovant peuvent-ils être transférés dans les politiques publiques nationales et régionales?"

L'apprentissage auto-dirigé permet et soutient le développement des compétences personnelles et sociales nécessaire à l'auto gestion, à la prise de décision. Il renforce la confiance en soi et conduit ainsi à être capable d'agir de manière autonome et sécurisée dans un environnement social et professionnel. En particulier, les publics qui n'ont pas d'affinité ni d'expérience de l'apprentissage (publics cibles de ce projet) associent souvent « apprentissage" avec "échec, obligation, et » sans perspectives"parce qu'ils n'ont jamais pu vérifier l'utilité et la valeur de l'apprentissage pour eux-mêmes.

Afin de contribuer à la mise en oeuvre de démarches d'apprentissage auto-dirigé dans les dispositifs de formation traditionnels le partenariat a analysé les différents cahiers des charges européens. Ce catalogue pour les Politiques de financements et les cahiers des charges "présente des suggestions quant à la formulation des cahiers des charges qui définissent l'offre de formation et les mesures d'accompagnement à l'emploi, qui permettraient de mettre en oeuvre des démarches innovantes demandant souvent une flexibilité plus importante que les pédagogies classiques

Dans tous les pays partenaires les politiques publiques ciblent en priorité le « retour à l'emploi » pour le plus grand nombre possible de participants aux actions de formation. La finalité de « formation tout au long de la vie » et la mesure des résultats obtenus sur la durée sont également mentionnés. Cependant des différences ont été observées quant aux critères d'évaluation et d'appréciation de la qualité des prestations.

Dans la plupart des cas il n'y a pas de restrictions évidentes ni d'interdiction de mise en œuvre de démarches innovantes ou d'apprentissage auto-dirigé. Néanmoins, des barrières ou des freins existent à travers le manque de flexibilité imposé par les conditions de réalisation. De même, la méconnaissance ou l'incompréhension des démarches et méthodes innovantes d'apprentissage entraînent des a priori négatifs. Ils concernent différents domaines et questions auxquelles le partenariat apporte ses réponses

Tous les partenaires du projet sont unanimes sur l'importance du rôle du formateur. Il est indispensable qu'ils(elles) soient formé(e)s à cette démarche pédagogique innovante. La résistance des formateurs constitue également un obstacle et un frein à la mise en œuvre de démarches d'apprentissage auto-dirigé.

Quelles possibilités en France : politique de formation et cahiers des charges

I / Le Programme National de Réforme 2005-2008 a inscrit dans ses priorités

1. **L'accompagnement des demandeurs d'emploi pour leur retour à l'activité**.

Il propose dans ce cadre d'améliorer la coordination et l'efficacité du service public de l'emploi par différentes initiatives d'intégration des assurances chômage dans le service public de l'emploi, la mise en place du dossier unique et la création des « Maisons pour l 'emploi » qui associent au niveau des territoires l'ANPE, l'UNEDIC, l'Etat et les collectivités territoriales afin à la fois de constituer un guichet unique pour le demandeur d'emploi et d'assurer une analyse permanente de la situation du marché du travail local afin d'élaborer des stratégies communes adaptées.

Il propose aussi des dispositifs visant une meilleure adaptation des contrats d'insertion par la synergie avec les politiques mises en œuvres par les collectivités territoriales.

L'accompagnement à l'emploi proposé aux publics les plus fragiles doit privilégier une approche spécifique par des parcours d'insertion professionnelle « sur mesure ».

2. **Le développement de la formation tout au long de la vie dans une double optique de cohésion sociale et d'investissement dans le capital humain**.

Différentes modalités élaborées tant pour les salariés (droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation) que pour les demandeurs d'emploi (parcours d'insertion professionnelle construit « sur mesure » notamment pour les publics les plus fragiles et pour les personnes handicapées).

Des actions visant différents publics sont engagées renforçant la lutte contre l'exclusion et les discriminations

- jeunes (ZEP, développement de l'apprentissage, contrat de professionnalisation, développement de l'esprit d'entreprise…)

- seniors (renforcement du dialogue social, maintient dans l'activité par le renforcement dans l'accès à la formation, diversification des offres d'accompagnement des seniors demandeurs d'emploi.)
- femmes (conciliation vie familiale et vie professionnelle, disposition sur la suppression des écarts de salaires hommes /femmes, promotion de l'accès des femmes à des postes de décisions, amélioration de l'accès des jeunes femmes à l'apprentissage et à l'offre de formation initiale ou continue)

L'articulation du FSE au programme national de réforme 2005-2008 se concentre sur les trois recommandations du Conseil Européen à la France pour 2004 :

- Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques
- Attirer davantage de personnes sur le marché du travail
- Investir dans le capital humain

II / L'analyse des cahiers des charges

Les cahiers des charges des prestations ANPE et du Conseil Régional Languedoc Roussillon, analysés lors des expérimentations semblent apporter des réponses aux principes énoncés ci-dessus : favoriser l'individualisation des parcours et construire des parcours spécifiques pour les publics en difficultés d'insertion.

Toutefois ces dispositifs ne permettent pas le développement optimum de formations innovantes telle que la formation autodirigée. Certaines modalités de déroulement freinent leur application par exemple le réajustement du parcours est souvent impossible.

Nous avons donc réfléchi à quelques préconisations qui pourraient favoriser la mise en place de la formation autodirigée.

1- **L'organisation générale de l'offre de formation doit favoriser les méthodes innovantes** et plus particulièrement celles qui permettent une plus grande flexibilité dans la proposition faite aux personnes pour favoriser leur retour à l'emploi. Les différents programmes expérimentaux doivent permettre l'intégration de ces innovations dans les dispositifs de droits communs. (ex. Le Programme Expérimental Recherche et Innovation du Conseil Régional Languedoc Roussillon.)

2 – **les rubriques des cahiers des charges doivent mettre en évidence la co-construction des parcours de formation**.

1/ les objectifs : rappeler la place centrale du stagiaire dans la construction de son parcours de formation

> « *Permettre **au participant** de définir son projet d'accès à l'emploi le plus durable possible, qui corresponde à ses aspirations, à ses compétences….* »

2/ le public rappeler ici les caractéristiques liées à l'accueil des publics :

- Volontariat de l'engagement
- Information précise sur les modalités de l'action dès son démarrage
- Accompagnement progressif vers l'autonomie en fonction du positionnement de départ
- Prise en compte des contraintes spécifiques aux populations (ex. famille mono-parentale, éloignement géographique…)

3/ la durée formulation des aspects de flexibilité

- De l'accueil : entrée sortie permanente
- Du parcours : volume horaire déterminé de façon personnalisée
- Organisation des horaires du stagiaire : temps plein / temps partiel….

4/ organisation pédagogique : adaptation de la formation aux objectifs et aux stratégies d'apprentissage co-construite par le formateur et le stagiaire

- Méthode de travail : en groupe, suivi personnel, activités extérieures au centre de formation….
- Organisation modulaire des contenus
- Validations intermédiaires et réajustement des parcours
- Matériels mis à la disposition des participants
- Adaptabilité des modalités et durée de l'alternance entreprise /centre
- Encadrement pédagogique : référent en centre et en entreprise

5**/ moyens et compétences nécessaires** : ce sont les conditions les plus favorables au développement de la formation autodirigée :

- moyens logistiques, locaux, outils et supports variés et accessibles (centres de ressources)
- compétences des personnels : chacun reconnaît l'importance du rôle du formateur et de sa formation aux pédagogies innovantes pour le développement de la formation autodirigée. Il s'agit donc de donner une place plus grande au maintien et au

développement du professionnalisme du formateur et à l'engagement des organismes dans ce sens.

- Les aspects de partenariat au sein de réseaux, de communauté d'apprentissage : l'organisme de formation agit au sein d'un environnement (structure d'accueil, d'orientation, entreprises, organismes sociaux et éducatifs) qui doit constituer un ensemble de ressources mobilisables pour la construction d'un parcours d'insertion individualisé, cohérent et adapté.

6/ les indicateurs de résultats : en dehors des taux de placements ou de qualification de nouveaux indicateurs doivent être pris en compte

- La progression de la personne vers l'autonomie
- La méthode utilisée par l'organisme de formation
- La satisfaction des stagiaires quant au transfert des apprentissages dans tous les secteurs de leur vie

7/ le contrôle qualité : les éléments liés aux innovations et aux aspects qualité de la mise en œuvre des formations sont à intégrer dans les cahiers des charges.

8/ les conditions financières :

Actuellement la prise en charge spécifique de la formation autodirigée n'est effective que pour des programmes expérimentaux.
Les programmes de droits communs devront fixer le cadre de cette prise en compte en raison des aspects de flexibilité, de modifications de parcours, de surcoût en personnel ou en équipement par exemple.
Les co –financements apportés par le FSE pourraient être réservés aux actions qui répondent de façon spécifique, qualitative et innovante aux directives européennes.

Éducation et culture

Leonardo da Vinci

Cette publication a été développée au cours du projet "Learn.Empowerment Apprentissage auto-dirigé pour des demandeurs d'emploi faiblement qualifies"dans e cadre du programme LEONARDO Da Vinci cofinancé par la Commission Européenne Il reflète les avis et points de vue des auteurs et la Commission ne peut nullement être tenu responsable de l'utilisation des informations qui pourrait être faite.
Projet Numéro: A/04/B/F/PP-158.133

Promoteur et coordonnateur du projet: BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Dr. Wolfgang Eisenreich, Mariahilfer Straße 8, 1070 Wien
Site Web: www.best-training.com

Imprimé: KTP spol., Znojmo, CZ (2006)