

Journée de rencontres de la FDEP et de la CRFBA

16 mai 2014

avec le soutien de la FSEA et de l'ODM

Synthèse des ateliers

Pour mémoire, deux questions transversales étaient posées à chaque atelier :

- **Contexte organisationnel du dispositif**, notamment en relation avec les formateurs/trices : leur statut (bénévole / salarié), leurs qualifications; le type d'encadrement et d'accompagnement mis en place; points forts et points critiques.
- **Méthodes pédagogiques** : type de méthode, démarches, modèles, etc. appliquées et/ou développées; point forts et points critiques.

Atelier 1

Titre : Formation de base : articulation entre formation d'adultes et travail social

Institution organisatrice : Centre Femmes Appartenances, Lausanne

Conférencières : Cecilia Testa et Anne Girard

Contenus : présentation du dispositif du Centre Femmes Appartenances à Lausanne, articulé autour d'activités de formation et de socialisation; présentation d'une activité de formation pour femmes peu ou pas scolarisées; présentation de 2 cas concrets de parcours de femmes qui ont suivi des formations et des activités au Centre Femmes Appartenances.

Destinataires : femmes migrantes adultes, en situation de précarité économique et/ou sociale, et leurs enfants en âge préscolaire.

Contexte organisationnel

L'équipe est composée essentiellement de personnel salarié (c'est notamment le cas pour toutes les formatrices), mais des bénévoles interviennent également, strictement encadrées. Les bénévoles sont très importantes pour les activités ponctuelles (ateliers), et profitent d'un accompagnement spécifique si nécessaire pour préparer les activités, accompagnement renforcé au départ et de moins en moins important par la suite.

Equipe : 11 salariées (7,5 EPT) et environ 20 bénévoles qui interviennent maximum ½ journée par semaine.

Les bénévoles viennent de l'interne (participantes aux cours ou aux activités) ou de l'extérieur :

- bénévoles qui viennent de l'extérieur : interviennent dans les activités ponctuelles et dans l'accueil enfants, au maximum ½ journée par semaine, toujours en soutien aux professionnelles
- bénévoles internes : interviennent dans les activités ponctuelles (avec soutien des travailleuses sociales pour préparer le projet) et dans l'accueil enfants.

Les intervenantes mettent en avant l'importance des colloques internes d'équipe pour prendre en compte les situations individuelles dans leur globalité et décider des éventuelles interventions (notamment sur le plan individuel). Elles soulignent également un autre point déterminant : la complémentarité des différentes interventions (notamment activités de formation et de socialisation).

Méthodes pédagogiques

- Complémentarité des activités collectives et individuelles, ainsi que de l'intervention sociale et de la formation -> difficulté à établir des frontières dans les rôles des uns et des autres, mais cette complémentarité aide aussi à mieux comprendre le rôle d'intervention de chacun ; importance également de bien séparer les espaces physiques
- Importance de l'accueil (entrée dans le dispositif) mais également de la sortie : les participantes doivent pouvoir, vouloir quitter le dispositif pour passer à autre chose
- Lien avec les autres lieux de socialisation (maisons de quartier, parcs, ...)
- Importance du cadre (contraintes) pour l'apprentissage, notamment pour la suite
- Intervention sociale comme espace pour résoudre des problèmes concrets, pour poser les conditions cadre nécessaires pour se mettre en posture d'apprentissage
- Travail avec le corps et avec l'espace dans le cours
- Devenir acteur : passer du rôle de participante à animatrice d'une activité, en fonction de ses compétences
- Importance du temps nécessaire pour avancer dans l'apprentissage pour des publics peu ou pas scolarisés + problématiques externes qui peuvent freiner l'apprentissage

Ateliers 2

Institution organisatrice : **UOG – Université ouvrière de Genève**

Titre : **cours Hors-les-murs dans les quartiers**

Conférencière : Corinne Carnazza

Contenus : cours non formel de français dans le quartier de la Jonction et de Saint-Jean

Destinataires : personnes rencontrant des difficultés à suivre un cursus de formation classique.

Atelier 5

Institution organisatrice : **UOG – Université ouvrière de Genève**

Titre : **cours Hors-les-murs d'été**

Conférencière : Sophie Frezza

Contenus : sorties dans la ville de Genève permettre aux participants de continuer la pratique du français oral pendant la période de vacances

Destinataires : personnes rencontrant des difficultés à suivre un cursus de formation classique.

Origine des projets

Hors-les-murs dans les quartiers: en 2008, l'UOG est sollicitée par l'Unité d'action communautaire et le Centre d'action sociale de la Jonction sur la question du manque de cours de français-intégration dans le quartier, pour un public migrant peu habitué au cursus de formation traditionnel. En 2009, une première session est ouverte et depuis 2011, c'est la bibliothèque qui accueille les cours, toujours suivis par vingt participants en moyenne. Deux bénévoles encadrent les cours et les sorties, et la coordination est assurée par l'UOG. Depuis mars 2012, le projet s'est étendu à Saint-Jean, à la demande de l'UAC et du CAS de ce quartier. La bibliothèque de Saint-Jean accueille les cours et collabore activement au projet.

Hors-les-murs d'été : depuis 2008, l'UOG organise des activités hors-les-murs pendant les vacances scolaires estivales, pour permettre aux participants de continuer la pratique du français oral pendant cette période. Les participant-e-s des cours de français (dans la grande majorité des migrant-es non francophones) découvrent hors de l'institution des lieux en lien avec des thématiques liées à la culture, la citoyenneté et la vie sociale. Le succès rencontré et les bilans toujours positifs encouragent l'équipe bénévole et de ce fait, l'institution à continuer de proposer ces sorties.

Objectifs des projets

Les principaux objectifs de ces projets sont :

- amélioration de la pratique de la langue française, pendant l'année scolaire comme pendant la pause estivale.
- meilleure connaissance du quartier et de ses ressources pour le projet Hors-les-murs dans les quartiers ; pour le projet Hors-les-Murs d'été, apporter une réelle contribution et permettre des échanges sur la vie à Genève. Les participants et bénévoles parlent de leur vie quotidienne tout en découvrant la ville. De nombreuses personnes se retrouvent après les cours, signe que les liens se créent
- développement de l'autonomie ; favoriser l'intégration par la participation aux activités tout au long de l'année : les participants et les bénévoles des hors-les-murs se révèlent par la suite plus réceptifs aux propositions d'activités faites dans le courant de l'année scolaire
- création de liens sociaux (constitution d'un réseau)

Les cours

Hors-les-Murs dans les quartiers : les cours sont construits autour des démarches de la vie quotidienne et de la connaissance du lieu de vie ; ils permettent aux participant-e-s de rencontrer d'autres personnes et de tisser des liens, étapes nécessaires à la socialisation, à l'intégration et à la reprise de confiance en soi.

Des sorties sont organisées très régulièrement. Une visite guidée de la bibliothèque est proposée chaque année : les participant-e-s habitué-e-s à y venir régulièrement pour suivre les cours sont encouragé-e-s à y retourner seul-e-s pour consulter et emprunter des ouvrages.

Hors-les-Murs d'été : les sorties permettent de découvrir aussi bien des acteurs du monde associatif utiles pour les participants que l'histoire de Genève, les parcs, les musées, etc.

Ce sont des occasions d'aborder divers sujets de la vie courante et d'en discuter. Une sortie aux Bastions peut amener à parler de l'inscription à une bibliothèque municipale. Une marche à Pregny permet de discuter d'activités sportives, des Suisses à l'étranger et aussi du rôle de l'ONU.

A la fin de chaque séance, le responsable de la sortie recueille l'avis et l'impression des bénévoles, puis rédige une fiche bilan. L'avis des participants et leur appréciation de la sortie sont également systématiquement sollicités.

Une séance de bilan/discussion est organisée à la fin de l'été. Comme le groupe se connaît bien, ces discussions sont très animées et ouvertes. De nombreuses propositions ressortent et sont utilisées pour l'année suivante. Un questionnaire de satisfaction anonyme est également distribué.

Contexte organisationnel

Les cours Hors-les-Murs, placés sous la responsabilité de formatrices qualifiées, sont animés par des bénévoles. Au bénéfice d'une formation interne, expérimentées, souvent issues du même milieu que les participant(e)s, elles jouissent de la confiance – encadrée – des formatrices et, proches du public cible, des participant(e)s. Si les programmes sont souples, un certain nombre de conditions sont imposées par les formatrices en vue d'objectifs spécifiques. Les bénévoles jouent ici un rôle central : formées à l'interne par l'UOG, elles bénéficient, une fois "rôdées", d'une très grande autonomie d'action, et jouissent d'une très grande confiance de la part des formatrices responsables. Les programmes sont donc ainsi quasiment conjointement élaborés : quelques objectifs sont imposés par les formatrices, le reste est à la libre créativité des bénévoles, voire même des participants.

Le partenariat avec des institutions sociales mais également avec des institutions culturelles est une caractéristique très importante dans le cas des cours Hors-les-Murs dans les quartiers.

Méthodes pédagogiques

Les cours Hors-les-Murs proposés par l'UOG sont donc des activités hors salle de cours, arrimées à un quartier et à ses habitants, à ses horaires et ses besoins. Non seulement ces activités hors les murs rencontrent un réel succès, mais il n'est pas rare que les participants y donnent suite en s'inscrivant aux cours « traditionnels » offerts par l'UOG.

Points forts, points critiques

Les activités proposées rencontrent un réel succès. Sans les bénévoles, elles n'auraient pas lieu. Ce point est crucial à plus d'un titre, à la fois point fort du dispositif, tout autant que point faible compte tenu de la pression croissante à la qualification des formateurs, et partant, à une pression importante sur les coûts, d'où l'éternelle et lancinante question du financement.

Atelier 3

Titre : Ateliers de mathématiques

Institution organisatrice : CPI Fribourg

Conférenciers : Alain Favre et Frédérique Tütsch

Contenus : mathématiques pour résoudre les problèmes en liaison avec la vie privée et professionnelle de chaque participant

Destinataires : hommes et femmes, normalement avec un CFC, capables de lire et écrire et qui désirent retrouver un travail, se réorienter vers une autre profession, mieux gérer leurs propres affaires

Accès : offices du chômage, assurance invalidité, orientation, office de l'intégration ; initiative individuelle

Contexte organisationnel

Points forts :

- organisation du dispositif : 8 participants maximum par atelier, maximum 5 niveaux par groupe
- programme d'environ 32 unités de base, prolongeables selon besoins
- soutien actif du Canton

- qualification du formateur : mathématicien avec longue expérience en mathématique appliquée en entreprises, diplôme DIFA
- grande autonomie dans ses choix d'animation du dispositif
- soutien institutionnel au formateur quant à ses besoins de formation continue

Points critiques :

- statut de salarié pour le formateur : contrat de prestation
- les limites du formateur dans la gestion de personnes en échec ou qui ne veulent pas apprendre (dimension psychologique) ; ces questions sont résolues par l'appui d'une collègue

Méthodes pédagogiques

Points forts :

- Contrat avec participants sur la base du test d'entrée : activité et entretien. Ceci permet au formateur de faire une proposition des étapes de formation pour chacun (différencier – individualiser (“personnaliser”) la formation)
- Contenus et objectifs en liaison avec la “réalité” de la vie privée et professionnelle du participant
- Adaptation des moyens didactiques qui tiennent compte des barrières nées de la difficulté des participants de prendre des notes, organiser la documentation, relire les notes, etc.
- Animation centré sur “l'empathie” : être à l'écoute du participant : proximité, participation
- A la fin du parcours, chaque participant reçoit une attestation où sont nommées les capacités/compétences réellement activées, vérifiées par un test. Le but est d'arriver à valoriser et montrer ce que chacun est capable de faire.

Points critiques :

- gérer les personnes qui ne veulent pas apprendre parce qu'elles ne voient pas le sens, l'utilité de la formation.

Atelier 4

Titre : **Formateur d'adultes en compétences de base**

Institution organisatrice : **Association Lire et Ecrire (L&E), Fribourg**

Conférencière : Catherine Charpié

Contenus : la formation de formatrices interne à l'Association, formation reconnue "Certificat FSEA".

Destinataires : formatrices internes à L&E, formatrices externes.

Contexte organisationnel

- Toutes les personnes qui donnent des cours à L&E suivent cette formation, un “pré-stage” de 20h est exigé
- Toutes les formatrices de L&E sont salariées, l'articulation avec les bénévoles se situe à un autre niveau (activités hors formation)
- Spécificité : travailler avec des adultes en situation d'illettrisme, avec une sensibilisation sur les spécificités de ce public
- Une session par année est organisée par L&E, tous les cours ont lieu les samedis (15 samedis en tout)

- 4 premières séquences sont le minimum requis pour enseigner à L&E, mais la plupart des personnes suit l'ensemble du parcours pour obtenir le certificat FSEA; l'accès à chaque séquence séparée est possible pour des participants externes à L&E
- Les intervenants dans la formation sont internes et externes
- 2 jours de formation sont au libre choix du formateur
- La formation dure 2 ans au minimum, 3 au maximum
- Elle est payante, les formateurs sont salariés à L&E, le prix est différent pour les formateurs de L&E par rapport aux externes
- Pour l'instant, peu de participants viennent de l'externe, parfois pour des modules spécifiques
- Au niveau de la formation continue, il est obligatoire de suivre 3 analyses de pratiques et 2 jours de formation continue tous les 2 ans
- La "durée de vie" des formatrices à L&E (engagement dans le temps) est longue, il y a peu de places dans la formation, ce qui permet de remplir les cours chaque année et de procéder à une bonne sélection

Méthodes pédagogiques

- Journal de bord pendant le parcours pour pouvoir prendre une distance avec la pratique d'enseignement ; ce journal appartient au participant
- Évaluation formatrice comme point central de la pédagogie de L&E : il s'agit de permettre à l'apprenant de suivre le chemin parcouru tout au long du processus de formation
- En fin de parcours, le participant doit rédiger une synthèse des situations d'apprentissage (3-5 p.) et préparer une séance de "micro-teaching" (2-3 pages) autour d'une difficulté ou d'une question qui lui tient à coeur
- Les visites dans le cadre des cours ont été supprimées comme prérequis pour la qualification, mais il est toujours possible de recevoir une visite externe si besoin
- Au niveau de la méthode, les points suivants sont transversaux à toutes les séquences:
 - créer des situations de formation variées
 - mettre les personnes en situation d'apprentissage
 - travailler sur le groupe
 - travailler sur la pratique réflexive (aller-retour entre pratique et théorie)

Atelier 6

Titre : Découvrir une Plateforme de ressource pédagogique

Institution organisatrice : L&E, Fribourg

Conférencières : Céline Monney et Bernadette Hourtulou

Contenus : récolte de données env. 160 ressources, classées par mots-clefs, accessibles par moteur de recherche / espace de dépôt où les formateurs peuvent déposer leurs documents dans l'attente qu'ils soient classés / Forum: espace de discussion. Projet pilote national réalisé avec le soutien de l'Office fédéral de la Culture, et la participation de l'université de Berne.

Destinataires : formateurs d'adultes

Accès : libre

Contexte organisationnel

Points forts :

- financement initial
- accès libre à tout formateur à condition de s'inscrire et d'accepter la Charte

Limites, points critiques :

- absence d'un financement durable empêche d'avoir une personne (30-40%) pour la mise à jour et l'animation

Méthodes pédagogiques

Points forts :

- documents en format Word ce qui permet aux formateurs de les adapter aux besoins
- feedback des utilisateurs sur les instruments proposés et/ou adaptation des documents
- documents présentés selon la même structure
- forum de discussion entre utilisateurs
- animation

Limites, points critiques :

- constat d'une diminution de l'utilisation après la réduction de la mise à jour du système et des activités d'animation
- peu de retour de la part des formateurs : manque de temps, la formulation par écrit demande du temps.

Atelier 7

Titre : **Des arbres au service de l'opérationnalisation des objectifs**

Institution organisatrice : **Association Lire et Ecrire - Lausanne et Région**

Conférencière : Catherine Wick

Contenus : l'apprenant au centre de son apprentissage – des objectifs définis opérationnalisés en fonction de chacun. Projet global d'opérationnalisation des objectifs que la section de Lausanne et Région de Lire et Ecrire mène depuis l'automne 2012 ; cette démarche permet d'avoir des repères clairs d'évaluation. Les objectifs sont élaborés pour chaque apprenant, en fonction de son projet lié à l'écrit et de son rythme d'apprentissage.

Destinataires : formatrices internes à L&E section Lausanne et Régions.

Contexte organisationnel

- Toutes les formatrices de Lire et Ecrire sont salariées ; 18 formatrices à temps partiel, 2h30 jusqu'à 25h de cours par semaine, entre 6 et 9 participants par groupe
- Processus en cours depuis 2 ans à L&E : cela permet de mettre des mots sur ce qu'on fait
- Mise en place du projet, création et implémentation de l'outil : environ 6 mois de préparation avec un petit groupe pilote et formation interne à l'aide de l'expert externe pour tous les formateurs
- Difficulté entre la demande de pouvoir quantifier les résultats (les mesurer) et la réalité des personnes, qui avancent toutes à leur propre rythme
- Importance de construire un outil qui fasse du sens pour L&E

- Aide d'un expert externe + groupe de formatrices expertes (une pour chaque type de cours)
- Importance des objectifs langagiers et transversaux
- Le projet de formation est travaillé pendant les cours, c'est un temps important pour situer le rôle de la formation et se situer par rapport à celle-ci ; cela se fait en individuel et en collectif, les modalités sont propres à chaque formatrice
- Il existe un risque sur le temps que cela mobilise : ce peut être très chronophage
- Après une première année de mise en place du projet, la seconde année donnera lieu à la 2ème évaluation systématique de tous les apprenants
- Un certain nombre d'objectifs transversaux sont les mêmes pour tout le monde : un "tronc commun", sorte d'étapes obligatoires dans l'apprentissage de la langue
- Question de fonds : comment peut-on dire qu'un objectif est atteint ou pas ? quels sont les éléments observables qui font dire que l'objectif est atteint ? Le but des arbres des objectifs est de pouvoir répondre à ces questions.
- L'impact (changement dans la vie de l'apprenant) se mesure via les témoignages des apprenants
- Il s'agit de décortiquer chaque tâche pour rendre visible tout ce qu'il faut savoir faire pour la réaliser dans son ensemble (lire = se repérer dans l'espace du support écrit, comprendre chaque mot, comprendre une phrase,) ☒ chaque petite compétence peut ainsi être verbalisée et valorisée en tant qu'apprentissage

Méthodes pédagogiques

L'Arbres des objectifs est un outil au service des formateurs, pour les aider à mesurer les objectifs atteints.

Chaque formateur a un cahier de bord pour chaque cours, même si les modalités peuvent être différentes : un cahier par cours ou un cahier par apprenant.

L'évaluation des acquis (éléments observables) se fait par différents moyens, en fonction du formateur et du parcours de la personne (certains éléments sont observés pendant le parcours).

La partie théorique a été très appréciée mais la mise en oeuvre concrète s'est avérée difficile, la construction des arbres étant compliquée : il a été décidé de les construire d'abord pour les mettre à disposition des formateurs et rester à disposition (groupe pilote) en cas de questions. Les formateurs ont surtout travaillé entre eux au lieu de solliciter les responsables, les questions sont venues au moment de l'évaluation. Pour chaque formateur, un retour individuel a été fait pour identifier les points d'amélioration possibles. La mise en oeuvre des objectifs a été faite de manière très différente par les formateurs, mais l'essentiel reste de pouvoir définir des objectifs concrets avec les personnes et les mesurer à un moment donné.

Atelier 8

Titre : **Progredir-Valbuk**

Institution organisatrice : **ECAP-UNIA**

Conférencières : Joëlle Racine, Sandrine Moreira

Contenus : formation professionnelle dans le secteur du nettoyage

Destinataires : femmes portugaises, peu ou pas qualifiées, mais expérimentées

Cet atelier porte sur la spécificité des formations professionnelles continues pour les adultes en vue de l'acquisition d'un CFC (Certificat fédéral de capacité) ou d'une AFP (Attestation fédérale



professionnelle). Progredir II s'adresse à des travailleuses du nettoyage et de l'hôtellerie-restauration pouvant faire valoir leur expérience professionnelle pour accéder à un titre reconnu.

Contexte organisationnel

La formation s'étale sur deux ans et propose des cours en compétences de base, de culture générale et des cours pratiques et théoriques de techniques professionnelles, ainsi qu'un soutien individualisé. Formation en emploi, souvent le samedi. Tous les formateurs sont au bénéfice d'une qualification dans le domaine de la formation des adultes (min. Certificat FSEA). La formation se fait en partenariat avec les employeurs, notamment la Maison du Nettoyage.

Méthodes pédagogiques

En formation professionnelle, les méthodes pédagogiques sont plus souvent "traditionnelles", mais, proches de leur public cible, UNIA et l'ECAP se préoccupent de répondre aux besoins de ce public cible de travailleuses, en mettant en place des méthodes d'enseignement adaptées.

Points forts, points critiques

La formation mène à une qualification professionnelle : quelques-unes des participantes y accèdent. D'autres y parviendront, avec plus de temps : cette dimension n'est pas à négliger : bien au contraire, elle serait à mettre au rang des points forts, et la formation démontre, sur le long terme, une accessibilité nettement améliorée à la qualification.

Le projet n'est pas pérenne, faute de financement stable. Il a pu voir le jour grâce à un premier projet européen, puis grâce à l'investissement de partenaires sociaux, mais l'ouverture d'une nouvelle session n'est pas garantie.

Conclusion

Outre les échanges de pratiques, et sans revenir sur chacun des points évoqués, les présentations des ateliers ont permis de démontrer la réalité, sur le terrain, de quelques-unes des réflexions présentées le matin même par M. Chris Parson, président de la CRFBA, à propos de l'apprentissage tout au long de la vie et des compétences de base.

Nous pouvons regrouper les ateliers selon trois "catégories" :

- la formation non formelle (UOG, Centre Femmes Appartenance), selon la définition du Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie¹,
- et, selon la définition de la Loi Fédérale sur la Formation Continue (LFCo), la formation formelle (ECAP-UNIA, formation de formateurs L&E)
- et la formation continue structurée (CPI, atelier de mathématique)

et d'entrée de jeu, constater que les acteurs sont variés : les milieux associatifs, les partenaires sociaux, les cantons et/ou offices du chômage, AI, action sociale, intégration, des instituts de formation. La présence de ces acteurs a une influence directe sur la plupart des éléments des dispositifs présentés. Mais ce qui est plus frappant encore, c'est, à première vue et sur la base des présentations, la non mixité de ces acteurs institutionnels : la nature du (co-)financeur oriente clairement les objectifs et modalités de formation.

La première catégorie de présentations a mis en lumière une approche typiquement fille de l'Education Permanente : animées par des bénévoles souvent issues du même contexte que les participants (proximité), ateliers de formation et de socialisation (polyvalence) ; activités hors salle de cours, arrimées à un quartier et à ses habitants (participation). L'intention éducative est clairement présente, mais les acquis des participants, pour réels qu'ils soient, sont par contre difficilement mesurables et quantifiables.

Nous sommes ici dans un cas de figure de l'apprentissage non formel, dont l'intention éducative est le fil directeur, et de fait extrêmement formateur et socialisateur, clairement adapté à une accessibilité accrue à la formation continue, notamment aux cours liés aux compétences de base, certes, mais surtout axé sur la personne et son autonomie.

Deux présentations (ECAP-UNIA, L&E) se rapportaient à la formation professionnelle : le contexte est sensiblement différent. Pour l'ECAP-UNIA, la formation proposée vise, pour les participantes, à la possibilité d'accéder soit à une AFP soit à un CFC, qu'une partie des participantes obtiennent. Ici, pas de bénévoles : tous les formateurs sont qualifiés ; ici, un examen final, des contraintes plus lourdes : formation en emploi, souvent le samedi. Pour les participantes, un sacrifice personnel élevé : le parcours de la combattante. Mais les réussites sont éclatantes : certaines de ces femmes sont aujourd'hui à la tête de leur propre PME. Pour L&E, une formation de formateurs, certifiante, très ciblée et relativement lourde. Un exemple unique de professionnalisation de formateurs dans le domaine des compétences de base ; un

¹ Selon l'acception suivante de la formation non formelle : « Formation implicite qui accompagne, sous-tend une activité visant d'autres objectifs ; ce qui est le cas lorsqu'une activité sociale (culturelle, sportive, associative, ...), dont le but premier n'est pas éducatif, est organisée de manière à rendre consciente sa dimension éducative, soit les compétences techniques et/ou sociales qu'elle exerce. En d'autres termes, il s'agit d'actions qui ont un objectif principal autre qu'éducatif (artistique, productif, associatif, ...) mais qui ont aussi un objectif second éducatif ou intention éducative. » Regards croisés sur l'éducation non formelle, Projet Socrates-Grundtvig MAPA – Motiver les adultes pour l'apprentissage, Ministério da Educação, Direcção Geral de Formação Vocacional, Lisbonne, 2007.

Pour mémoire, voici la définition de la Loi fédérale sur la formation continue :

« Dans la présente loi, on entend par :

a. formation continue (formation non formelle) : la formation structurée en dehors de la formation formelle ;

b. formation formelle : la formation réglementée par l'Etat qui :

1. est dispensée dans le cadre de la scolarité obligatoire, ou

2. débouche sur l'obtention des diplômes ci-après :

- diplôme du degré secondaire II, diplôme de la formation professionnelle supérieure ou grade académique,

- diplôme constituant la condition à l'exercice d'une activité professionnelle réglementée par l'Etat ;

c. formation structurée : formation dispensée notamment dans des cours organisés, basés sur des programmes d'enseignement et une relation enseignant-apprenant définie ;

d. formation informelle : l'apprentissage en dehors de la formation structurée. (LFCO, Projet, Art. 3 Définitions)

exemple rare de formation des publics peu ou pas qualifiés confié exclusivement à des professionnel(le)s spécialisé(e)s. Mais l'association bénéficie d'un soutien très fort, notamment de l'Office fédéral de la culture.

Enfin, la troisième catégorie de formation : les cours de mathématiques. C'est le seul exemple d'une formation dispensée par un institut de formation non spécialisé auprès des publics dits peu ou pas qualifiés et commanditée par les autorités cantonales. Visant une réinsertion ou réorientation professionnelle, la formation débouche sur une attestation, fondée sur un test final. Dans le cas présent, le fait que le formateur, salarié et qualifié, travaille sous contrat de prestation, dans un cadre très déterminé (durée de la formation, spécificités d'apprentissage du public cible, ...), explique sans doute pour une bonne part les difficultés rencontrées par ce dernier.

Nous avons donc eu là des illustrations, aussi riches les unes que les autres, de formation de base pour des publics « peu ou pas qualifiés ». Elles se distinguent fortement dans leur organisation, leur approche pédagogique, leur recours à du personnel qualifié ou non, leur modalité d'évaluation (qui reste une question délicate) et de financement. Mais elles se rapprochent dans leurs objectifs, quand bien même certaines visent une certification professionnelle, les autres, non certifiées, l'acquisition de compétences de base (lire et écrire, mathématique, et bien d'autres que la loi fédérale sur la formation continue ne cite même pas et qui sont pourtant tout aussi importantes que les autres : autonomie, confiance en soi, communication, ...). Et si les discours sur l'apprentissage tout au long de la vie, comme nous le rappelait M. Parson en début de journée, masquent parfois des intentions purement économicistes, les pratiques, elles, articulent les attentes des participants et les besoins de la société – et alors, à terme, également celles de l'économie. Formations de proximité, polyvalentes et participatives : quasiment toutes répondent à ces critères de qualité que la FDEP promeut, et c'est peut-être bien ce terreau commun qui garantit, pour les participants, le succès (souvent non quantifiable) de ces formations.

Mais à quels prix ?

Sans les bénévoles, bien des activités ne pourraient être proposées : il y a là une question de fonds et de grande actualité, sur laquelle il devient urgent de se pencher. Et même professionnelle, la formation telle celle offerte par l'ECAP-UNIA n'est pas pérenne, faute de financements assurés. Il y a là un paradoxe important, au moment où tous les discours mettent en avant la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie, la qualification des formateurs et des exigences toujours croissantes sur le management et la qualité. Pour que ce paradoxe s'amenuise, des rencontres comme celle-ci, étendues à tous les acteurs concernés, permettraient peut-être de valoriser la richesse et le réservoir d'expériences issus des pratiques.

Bernadette Morand-Aymon

Ferruccio D'Ambrogio

Daniele Beltrametti

FDEP

juin 2014