



## Edito

Des acteurs multiples interviennent dans diverses structures sur le champ de l'AIO, de la formation, de l'emploi et de l'insertion, avec parfois un apparent manque de cohérence d'ensemble et de lisibilité pour le grand public.

La plupart de ces structures en sont conscientes et mettent en oeuvre des plans de formation plus ou moins ambitieux à destination de leurs salariés. Par contre, on peut affirmer avec vigueur que les relations partenariales qu'un grand nombre de ces structures développent et entretiennent fréquemment sont un élément fort de professionnalisation. Aujourd'hui, un des enjeux majeurs pour ces organisations réside dans le travail en réseau, avec une prise de conscience collective de la nécessité de travailler ensemble. Il est à noter que c'est également une priorité européenne.

Définir ce qu'est la "professionnalisation" relève le plus souvent d'un exercice difficile, tant les pratiques de terrain recoupent des domaines variés.

Dans le cadre de ce nouveau numéro, nous essayons cependant de donner une approche de ce qu'elle recouvre ainsi que son accompagnement, illustré de quelques exemples de mise en oeuvre.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Luc CHEVALIER  
Directeur du CREFOR

## Sommaire

pages 1-2

✓ A propos de la professionnalisation

page 3-4

✓ Accompagner la professionnalisation

✓ Se professionnaliser pour se mettre en mouvement

page 5

✓ Professionnalisation et compétences clés

page 6

✓ Professionnalisation des référents handicap

## A propos de la professionnalisation<sup>1</sup>

*La professionnalisation est l'objet de nombreux débats tant dans les milieux du travail que ceux de la formation. Pour mieux comprendre ce que recouvre ce vocable, l'article, dans un premier temps, présente et analyse les enjeux sociaux qui entourent cette notion, puis, dans un deuxième temps, identifie les principaux sens repérables au travers des pratiques sociales dont il fait l'objet. Dans un troisième temps, une définition est présentée.*

### Contexte et enjeux sociaux : la valorisation de l'action, du sujet et de son développement

Tout porte à croire que nous sommes entrés, depuis quelque temps, dans un nouveau paradigme social prônant un « individu acteur et auteur de sa propre vie » ainsi qu'une « efficacité immédiate de l'action concrète » (professionnelle, sociale, voire privée), signe sans doute d'un nouveau mode de « gouvernance sociale » mettant en avant un sujet doué d'une autonomie suffisante pour piloter sa propre vie et accepter la délégation des responsabilités en provenance des organisations... Nous trouvons ici probablement les germes de la figure moderne du « professionnel » et du discours sur la professionnalisation...

Plus précisément, on peut constater une conjonction de 3 phénomènes que nous caractériserons provisoirement de la façon suivante :

↳ dans le champ des activités de **travail**, le passage d'une logique de production « poussée » par l'offre à une logique de production « tirée » par la demande, le développement d'une culture du résultat et une certaine décentralisation du pouvoir. Ces évolutions s'accompagnent d'une remise en cause (en apparence) de la prescription externe en déléguant aux individus la responsabilité d'une efficacité plus grande de l'activité en lien avec une individualisation plus forte du rapport à l'activité,

↳ dans le champ des activités de **formation**, on constate une remise en cause d'une logique de formation reposant sur une seule offre externe de savoirs et la valorisation de l'activité « in situ » comme outil direct ou indirect de formation (via la notion de compétence, par exemple). Ce mouvement s'accompagne d'un rapprochement des 2 champs du travail et de la formation dont l'enjeu consiste à ne plus les penser de façon séparée,

↳ dans le champ des activités de **recherche**, notamment en sciences humaines, on peut faire l'analyse d'une mise en discussion du paradigme de la recherche classique en lien avec la valorisation d'autres paradigmes tels le constructivisme, la recherche-action, la recherche-intervention (produire des savoirs pratiques, dont on peut saisir les retombées sociales), la recherche pluri-inter-trans-disciplinaire, dans une perspective holiste... L'heure semble être à la pensée globale et aux recherches garantissant des retombées concrètes.

C'est probablement dans ce contexte qu'apparaît puis s'impose un lexique nouveau, fortement polysémique, pour parler de l'activité humaine mettant en avant des vocables tels professionnalisation, compétence...

### Professionnalisation : un consensus lexical mais un fort « dissensus » sémantique à regarder les pratiques sociales

Le mot professionnalisation est apparu successivement dans des espaces et à des époques différentes (groupes sociaux dès la fin du 19ème siècle, entreprises et milieu de la formation depuis quelques décennies, singulièrement en France) pour signifier des intentions variées : nous pouvons ainsi repérer au moins trois sens attribués à ce mot (Wittorski, 2008).

#### ↳ La professionnalisation comme constitution des professions

Le mot professionnalisation vient de la sociologie américaine fonctionnaliste et indique, dans sa première acception, le processus par lequel une activité devient une profession (libérale) mue par un idéal de service. Comme le note Paradeise (2003), le mot profession apparaît dans un contexte de marché libre où les acteurs économiques ressentent le besoin de développer une rhétorique concernant leur contribution au marché pour conquérir et accroître leur place. C'est probablement à ce niveau qu'il convient de situer l'apparition, dès le début du 20ème siècle, du mot profession dans les pays anglo-saxons, associé d'ailleurs à l'image de la profession libérale. En France, il apparaît dans un contexte différent qui est caractérisé traditionnellement par la forte présence d'un état hiérarchique : dès lors, la profession ne repose pas tant sur le modèle de la profession libérale mais davantage sur celui des corps d'Etat dont l'enjeu est la conquête d'une meilleure place dans une hiérarchie étatique élitaine.

#### ↳ la professionnalisation comme « mise en mouvement » des individus dans des contextes de travail flexibles

Les usages faits du mot professionnalisation par les milieux du travail, notamment par les entreprises placées sur des marchés fortement concurrentiels, nous conduisent à une autre signification qui prend place dans un contexte d'évolution forte du travail (mentionné ci-avant).

Les enjeux concernent ici davantage l'accompagnement de la flexibilité du travail.

Il s'agit alors de favoriser une évolution continue des compétences pour assurer une efficacité en permanence accrue du travail (la professionnalisation va alors de pair, par exemple, avec un discours sur la polyvalence, ...).

↳ **la professionnalisation comme « fabrication » d'un professionnel par la formation et quête d'une légitimité plus grande des offres et pratiques de formation**

A la fois portée par les orientations nationales et européennes (processus de Bologne), la professionnalisation a d'évidence « le vent en poupe » dans les milieux de la formation.

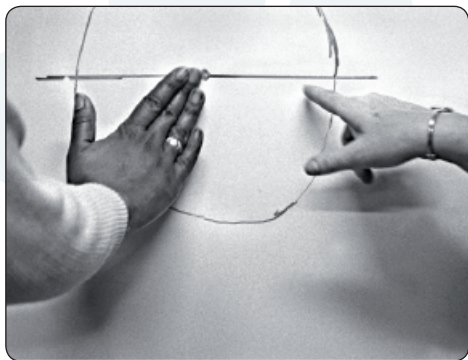


Photo Tina MERANDON

D'une part, on constate des expériences reposant sur une tentative d'articulation plus étroite entre l'acte de travail et l'acte de formation : il ne s'agit plus seulement de transmettre de façon déductive des contenus pratiques théoriques ou, au contraire, d'apprendre sur le tas mais d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler.

D'autre part, les milieux de la formation mettent en évidence le caractère professionnalisant de l'offre de formation de manière à développer l'efficacité perçue (par les clients) des dispositifs en vue d'améliorer la place et la légitimité des offres et pratiques de formation (en lien, souvent, avec l'introduction de démarches qualité).

**La proposition d'une définition de la professionnalisation**

↳ **Penser les liens** entre activité/ développement professionnel (relevant du sujet) – compétence/ professionnalisation (relevant du tiers, de l'organisation) – négociation identitaire (sujet-tiers)

Nos propres travaux, réalisés dans des secteurs variés (industrie, travail social, enseignement/formation) nous conduisent à articuler étroitement « professionnalisation » et « développement professionnel » :

1-*la professionnalisation relève, selon nous, d'une intention organisationnelle de « mise en mouvement » des sujets passant par :*

↳ la prescription, par l'organisation, de certaines compétences (traduisant une conception particulière qu'elle se fait du "bon professionnel"),

↳ la proposition de dispositifs spécifiques (de travail et/ou de formation) permettant de les développer,

le tout constituant une offre de professionnalisation valant offre/injonction identitaire : nous parlerons ici d'**identité "prescrite"** ;

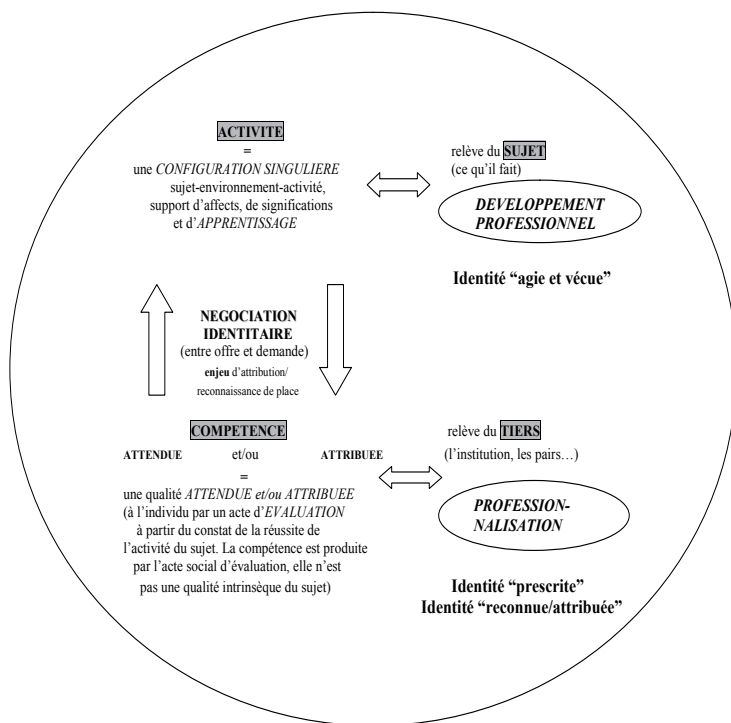
2-*le développement professionnel est un processus de transformation des sujets au fil de leur activité dans ou en dehors des dispositifs organisationnels proposés, souvent assorti d'une demande de reconnaissance par l'organisation. Nous parlerons ici d'identité "agie et vécue"* ;

3-*un processus de négociation de nature identitaire (entre le sujet et l'organisation) s'opère alors dont l'enjeu est l'attribution par l'organisation (ou un tiers « qualifié ») de compétences<sup>2</sup> à l'individu à partir de l'évaluation des résultats de l'activité qu'il a déployée, valant attribution/reconnaissance de place dans l'organisation. Nous parlerons ici d'identité "reconnue/attribuée"*.

Le schéma qui suit cherche à mettre en évidence ce triptyque.

<sup>2</sup> Pour notre part, nous considérons donc qu'une compétence n'est pas une caractéristique propre, intrinsèque de l'individu mais une qualité attribuée par l'environnement : c'est l'attribution, par un tiers, d'une qualité à un sujet à partir du constat que fait ce tiers de l'efficacité de l'action mise en œuvre par le sujet. La compétence désigne alors le processus d'attribution sociale qui vaut désignation, étiquetage et évaluation dont l'enjeu est la reconnaissance identitaire (i.e d'une place).

Richard WITORSKI  
Professeur, Université de Rouen  
Laboratoire CIVIC



**Bibliographie (auteurs et ouvrages cités)**

- ↳ Leplat, J. (1995). A propos des compétences incorporées. Education Permanente, 123, 101-114.
- ↳ Paradeise, C. (2003). Comprendre les professions : l'apport de la sociologie. Sciences Humaines, 139, 26-29.
- ↳ Wittorski, R. (2007). Professionnalisation et développement professionnel. Paris : L'Harmattan.
- ↳ Wittorski, R. (2008). La professionnalisation : note de synthèse, Savoirs, 17, 11-39.



## Agendas

Les actions de professionnalisation qui se dérouleront au CREFOR en mai – juin :

➔ Action 1.3. Créer et animer un réseau d'entreprises pour accompagner les parcours de formation ou d'insertion

11, 31 mai, 1er, 30 juin  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

➔ Action 1.1. L'outil statistique, élément d'éclairage de l'environnement

19 et 20 mai  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

➔ Action 5.7. Utiliser la médiation pédagogique relative aux situations d'échec

2, 3 et 4 juin  
Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr

➔ Action 5.6. Aborder les référentiels concernant les situations professionnelles

7, 8 et 9 juin  
Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr

➔ Action 4.1. Construire des parcours individualisés

du 15 au 18 juin  
Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

## Mardis pédagogiques

➔ Mardi pédagogique 4 – Pour une approche globale des apprentissages : la démarche « Des chemins des savoirs »

29 juin, de 9h à 17h  
Contact : elise.dehais@crefor-hn.fr

Informations complémentaires sur notre site : [www.crefor-hn.fr/Professionalisation](http://www.crefor-hn.fr/Professionalisation)

## A noter dès maintenant :

➔ L'action 1.2 « La prospective, mythe ou réalité : des principes à la pratique de la prospective emploi-formation », animée par Pollen Conseil les 13, 14, 27 et 28 septembre.

Cette action s'adresse tout particulièrement aux décideurs, acteurs de la prospective emploi-formation, collaborateurs ayant une fonction de chargé d'études-toto avec comme mission d'animer une réflexion prospective pour leur structure.

# Le CREFOR accompagne la professionnalisation des acteurs

Le Centre de Ressources Emploi Formation accompagne les professionnels de son champ d'activité dans le maintien et l'évolution de leurs compétences. A ce titre, il met en place à leur attention un programme de professionnalisation constitué principalement d'ateliers pédagogiques et d'actions de formation.

L'objet du CREFOR, créé en association en 1983, transformé en 2008 en groupement d'intérêt public par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, est d'intervenir en tant qu'expert des questions relatives à l'emploi et à la formation. Il informe, outille, alimente et accompagne les acteurs concernés par ces questions et contribue à l'aide à la décision en matière de politiques publiques.

Plateforme régionale, membre du réseau national des CARIF-OREF (Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation – Observatoires régionaux emploi formation), le CREFOR est en veille permanente sur l'actualité, les tendances et les évolutions en cours dans l'environnement de la formation et de l'emploi. Il offre également à l'ensemble des professionnels un espace neutre d'échanges, ouvert au travail en réseau et à la conduite de projets régionaux partenariaux.

Ces fonctions « animation » et « ressources » ont conduit, en 1993, à la création de Ranfor (Réseau d'accompagnement haut-normand pour la formation professionnelle et continue), affirmant ainsi de manière précise au sein du CREFOR la volonté de contribuer à la professionnalisation des acteurs et à la promotion de la qualité de la formation.

En 2008, l'Etat et la Région ont fait évoluer Ranfor vers une « **Mission d'accompagnement à la professionnalisation des acteurs** », renouvelant ainsi leur intérêt à poursuivre les actions entreprises : production de dossiers thématiques, présentations d'outils pédagogiques, actions de formation, programme « Le travail en questionS »...

Cet intérêt est d'autant plus grand que le contexte fortement marqué par les mutations économiques, le développement de l'orientation, la formation tout au long de la vie, la gestion des transitions professionnelles, l'émergence du modèle de la compétence..., nécessite de la part des acteurs de s'adapter, d'évoluer et de se qualifier en permanence pour intervenir dans les dispositifs mis en œuvre pour les personnes.

Toutes ces évolutions (juridiques, économiques, sociales, pédagogiques), rendant perméables les frontières entre les différentes fonctions exercées, amènent les structures à diversifier leurs prestations (formation, bilan, prestations Pôle emploi) et leurs « clients », qu'ils soient publics ou privés.

La gestion des compétences, les choix stratégiques et les contenus des postes de travail s'en trouvent impactés, entraînant des adaptations qui peuvent être accompagnées et facilitées par des processus de professionnalisation.

Ainsi, **les enjeux de la professionnalisation** sont nombreux, que ce soit pour les professionnels et leurs structures ou les décideurs, financeurs, prescripteurs. Pour n'en citer que quelques uns :

- ↪ l'adaptation à l'environnement professionnel
- ↪ le développement et le maintien des compétences
- ↪ le partage d'une culture commune avec d'autres professionnels
- ↪ l'évolution des carrières professionnelles
- ↪ le développement de réseaux
- ↪ la reconnaissance sociale...

- ↪ le développement de la qualité des prestations
- ↪ des innovations et des pratiques réflexives
- ↪ la stabilité des équipes
- ↪ l'élargissement et la qualification de l'offre de services...
- ↪ l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des prestations
- ↪ la cohérence et la pérennité des actions menées
- ↪ une meilleure adaptabilité de l'offre aux besoins des publics...

Les pratiques de professionnalisation sont elles aussi nombreuses : autoformation, échanges et analyse de pratiques entre pairs, dispositifs de formation internes ou de réseaux, offres de prestataires spécialisés...

Dans sa globalité, le Crefor, du fait des missions qui lui sont confiées, contribue à la professionnalisation des acteurs : étude et observation, analyse de la relation formation-emploi, dossiers d'information thématiques, rencontres professionnelles, diffusion de l'information sur les formations de professionnels mises en place par des structures régionales...

## Deux missions au service de la professionnalisation

Plus précisément, ses missions de lutte contre l'illettrisme et d'accompagnement à la professionnalisation co-élaborent et proposent un programme organisé autour de grandes thématiques définies à partir des orientations de son conseil d'administration, des attentes formulées par les acteurs et de l'actualité.

Elles répondent également à des demandes particulières d'institutions, de réseaux, de partenaires et organisent ainsi des actions hors programme : appui aux prescripteurs dans la mise en œuvre du dispositif compétences clés, didactique des savoirs de base, formations à l'ADVP, formation de professionnels de l'entreprise pour le développement de la VAE, ...



Photo Tina MERANDON

Pour l'année 2010, le programme, qui a fait l'objet d'un appel d'offres, est constitué de :

- ↪ 17 sessions de formation réparties dans 5 grands axes : comprendre la relation formation emploi, lutter contre les discriminations, individualiser la formation, accompagner les personnes dans leurs parcours, prévenir l'illettrisme et professionnaliser l'action de renforcement des compétences de base.
- ↪ 7 ateliers de présentation d'outils et de démarches pédagogiques « Les mardis pédagogiques ».

## Agendas

### «Les Vendredis du CREFOR»

➔ 11 juin 2010 de 15h à 17h

#### Présentation de l'étude réalisée par le CREFOR et l'INSEE

«Les estimations de départs des actifs par secteur d'activité en Haute-Normandie à l'horizon 2020»

➔ 25 juin 2010 de 15h à 17h

#### «Professionnalisation : De quoi parle-t-on ? Quels sont les enjeux ?»

Vous pouvez vous inscrire auprès du secrétariat  
02 35 73 77 82

## Brèves

### ➔ Professionnalisation

Afin de contribuer au développement de vos compétences et développer la collaboration des acteurs, le CREFOR propose chaque année des actions de professionnalisation.

Nous souhaitons, de manière permanente, pouvoir être à l'écoute de vos attentes et de vos suggestions. C'est pourquoi nous mettons à votre disposition un questionnaire de recueil de vos besoins.

L'analyse de vos réponses, associée aux orientations définies par l'Etat et la Région, nous permettra de déterminer plus précisément les actions à développer. Votre participation à ce recueil est donc importante pour nous... et pour vous.

Pour prendre connaissance du questionnaire et le renseigner : [www.crefor-hn.fr/rubrique\\_professionnalisation](http://www.crefor-hn.fr/rubrique_professionnalisation)

### ➔ Offre de formation

Une refonte de l'outil de gestion de l'offre de formation continue est en cours. Cet outil, qui comprend 832 organismes de formations, 184 structures d'aio et 1152 actions conventionnées ou diplômantes, était devenu obsolète et doit être repensé afin d'offrir une meilleure qualité de service.

Le CREFOR avec son prestataire a réalisé le schéma architectural de la nouvelle base ; le schéma des données cibles a été validé. Les requêtes qui vont servir à alimenter la base de données cible à partir de la base actuelle ont été construites. La plupart des spécifications fonctionnelles sont effectuées.

Ce projet complexe doit voir son terme courant du 1er semestre 2011.

Venus des secteurs de l'orientation, formation, insertion, emploi, les participants trouvent dans ces temps de formation, des espaces de respiration et d'échanges autour de contenus et d'objets de réflexion communs.

Ils contribuent ainsi, dans la mixité de leurs fonctions, à l'élaboration d'une culture professionnelle commune croisée, qui peut rendre plus aisée et plus riche toute construction de projets en partenariat, toute recherche de travail en réseau...

C'est à la fois vers les contenus à proposer et vers la recherche d'intérêts communs à l'ensemble des professionnels, que la réflexion pour la programmation 2011 s'oriente.

Vous pouvez y contribuer en nous faisant part de vos suggestions, notre objectif étant de répondre au plus près de vos besoins, tant du point de vue des thématiques que des modalités.

Anne-Marie ALLARD  
CREFOR- Chargée de mission

## Zoom sur quelques références bibliographiques



Les métiers de la formation ; approches sociologiques - Emmanuel de Lescure, Cédric Frétygné, PU Rennes 2010. – 238 p.

Les bricoleurs de l'indicible, tome 2. Philippe Labbé, 2004. – 351 p.

Pratiques innovantes en formation et enjeux pour la professionnalisation des acteurs, Cedefop, 2005. – 218 p.

Réseaux et professionnalisation des acteurs de la formation. Centre Inffo, Actualité de la Formation Permanente n°215, juillet-août 2008

La professionnalisation des acteurs de l'orientation. Centre Inffo, Actualité de la Formation Permanente n°208, mai-juin 2007

D'autres ouvrages et revues sur les métiers de l'orientation, formation, insertion et emploi sont également consultables au Pôle Information du CREFOR.

Voir site Centre Inffo : <http://www.pratiques-de-la-formation.fr/Les-metiers-de-la-formation-des.html>

## Se professionnaliser pour se mettre en mouvement

La terre tourne, le monde est en mouvement, les techniques, les technologies évoluent. Notre réflexion, notre action se mettent en marche. Anticiper pour agir semble bien nécessaire. Nous ne devons plus nous contenter de suivre une trajectoire mais la créer. Cette mouvance doit être animée par une dynamique. La notion de professionnalisation s'inscrit dans cette perspective.

Comment une structure, une organisation quelle qu'elle soit peut-elle évoluer, se développer, répondre à des attentes et des exigences de plus en plus grandes sans se doter de moyens adéquats et pertinents ?

Elle doit concevoir, mettre en œuvre une véritable gestion prévisionnelle des emplois, des compétences. La réflexion, l'analyse s'alliant directement à l'action, s'ouvrant à la communication nécessaire, à l'intégration et à l'appropriation de cette stratégie. Comment sans cela faciliter l'investissement de tous ? Un salarié n'est plus un sujet passif. Il fait partie prenante de la structure, il agit pour elle, pour lui.

Il ne s'agit pas là simplement de pérenniser des emplois, de sécuriser des parcours, mais de s'inscrire pleinement dans ce mouvement vers l'avant.

Ma longue expérience me permet d'examiner le chemin parcouru, de scruter l'horizon, de percevoir l'infini, lignes de conduite de mon action. Se développer c'est évoluer. Une entreprise ne gagne des marchés

que si elle ne s'est pas contentée de ses acquis, a été capable d'une remise en cause, d'une prise de recul.

Le salarié conscient de cette nécessité s'inscrit lui aussi dans cette action. Mais il doit être également porteur de souhaits, de désirs.

Faire vivre le processus de professionnalisation, c'est permettre la rencontre des besoins de l'entreprise et des désirs des salariés.

Responsable d'une structure, j'aime entendre les demandes des différents membres de l'équipe. Même si celles-ci ne peuvent pas être toujours satisfaites.

Elles m'indiquent que la dynamique est créée, que les égoïsmes respectifs de l'entreprise et des salariés ne sont plus stériles. Le couple fonctionne alors avec des hauts, débats, dans le respect de chacun, partageant une vision commune.

Se former tout le long de sa vie c'est là le secret du processus de professionnalisation.

Brigitte DOUBLET  
Directrice du Centre de Bilans  
de Compétences de Bolbec

# Peut-on parler d'une professionnalisation particulière au métier de formateur aux « compétences de base » ?

Le penser induit l'idée qu'il existerait une catégorie de formateur à part. Représentation en soi plutôt gênante surtout si on la relie au public concerné, car cela reviendrait à le considérer à part également.

Certes les apprentissages étant différents, il est raisonnable d'imaginer que pour les conduire, cela nécessite des connaissances ciblées, ne serait-ce que sur les didacticiels ou les manuels appropriés. Une professionnalisation différente se justifie-t-elle pour autant car tous les autres dispositifs et filières ont évidemment les mêmes contraintes ?

De plus, le formateur dans son activité est avant tout un médiateur. Y aurait-il donc, pour un public donné, une médiation particulière telle, qui mériterait une professionnalisation du même ordre ?

En effet, la plupart des aspects de ce métier, conditions d'exercice, formations initiales, diversités des parcours, voire des champs d'intervention (animation, ingénierie pédagogique et de formation) sont communs à tous les métiers de la formation, la polyvalence étant intrinsèquement une deuxième nature.

Mais, quand on se penche soigneusement sur la réalité d'une situation où la maîtrise de l'écrit n'est pas établi, puis sur ses implications psychologiques et cognitives en formation, il est alors difficile de ne pas se résoudre, malgré toutes les réserves précédentes, à répondre par l'affirmative.

Cela ne touche, certes pas le cœur du métier, mais le conditionne suffisamment pour concevoir l'utilité d'une professionnalisation complémentaire.

Et, dans ce cas, si la professionnalisation du métier de formateur possède différents versants, comme l'écrit Véronique Leclerc, qu'ils soient sociologique, économique, identitaire, éthique, psycho-pédagogique, alors peut-être ce dernier pourrait relever d'une spécificité du métier de formateur « illettrisme ». Pourquoi ?

## L'autonomie

Dans les apprentissages, en général, l'écrit correspond à un moyen pour apprendre, parmi d'autres évidemment, mais souvent incontournable. Dans le cadre de l'illettrisme, ce moyen disparaît : il devient un objectif, et le soutien classique à la mémorisation, la concentration, la perception et, pour finir, à la compréhension qu'apporte l'écrit doit donc être cherché autrement.

Sa maîtrise, même partielle, reste toutefois nécessaire pour étayer les progrès. Il en devient un objet de construction en construction. Il constitue un instrument cognitif structurant utile à sa propre acquisition, dénouant des situations de blocage et ouvrant des perspectives d'apprentissage.

Autrement dit, la formation aux savoirs de base a pour réelle finalité le développement de l'autonomie.

Dès lors, le formateur ne doit pas se contenter d'une pédagogie adaptée à des contenus (de base), mais doit poser l'autonomie comme un objectif propre (et non comme une ressource), et la travailler constamment. Il doit devenir un expert de l'accès à l'autonomie au monde « lettré ».

On peut considérer qu'il ne s'agit pas d'une exclusivité, mais d'une spécificité forte de son métier.

En mesure t-on suffisamment les obligations et les implications ?

## La didactique

Il doit être aussi et dans le même temps un expert des savoirs de base et de leur didactique.

Il est parfois nécessaire de rappeler, bien que ce soit un lieu commun, qu'il ne s'agit pas seulement de savoir lire, écrire, compter pour être en mesure d'enseigner ces domaines, même imparfaitement sur un plan théorique. Car la question n'est pas d'enseigner, mais de faire comprendre des notions fondamentales liées souvent à des concepts tout aussi fondamentaux, en exemples : la structuration différente de la numération orale et écrite et pour celle-ci la perception de ses dimensions algorithmiques et « groupements/échanges » et leur intérêt respectif, puis des diverses fonctions concrètes du nombre (repérer, quantifier, mesurer, opérer), que la division n'est pas une opération mais une application (au sens mathématique) etc. pour ne parler que de la numération.

Le travail consiste donc à faire reconstruire ces connaissances élémentaires aux apprenants en leur redonnant tout leur vrai sens (dans un contexte) et en faisant toucher du doigt (au sens figuré et propre souvent) les points conceptuels et les processus pour apprendre (« Le » didactique au sens d'Astolfi), cela en gérant une situation psycho affective peu facilitante.

Il faut donc être soi-même très au clair avec ces savoirs de base qui, « malheureusement » ne nous posent plus de problème depuis longtemps : il nous faut les ré-interroger pour les désapprendre et s'apercevoir alors qu'ils sont en fait plutôt ... problématiques !

De ce point de vue, le formateur « illettrisme » doit, tout comme ses autres collègues, maîtriser les « matières » et contenus de formation, les méthodes particulières, les contextes singuliers d'intervention, nécessitant une expertise complexe toujours en tension, mais peut-être insuffisamment perçue dans son cas.

Ainsi la professionnalisation doit être à la hauteur de tous ces aspects, des difficultés comme des enjeux, d'autant que pour ceux-ci et en la circonstance, aboutir à une absence de progrès en formation est pire qu'une absence de formation : pas de droit à l'échec.

L'est-elle toujours ?

## Le nœud problématique

Chaque situation d'apprenant est particulière, mais la prendre en compte vis à vis des savoirs de base ne correspond pas seulement à adapter les bons contenus à la singularité d'un parcours.

Les personnes en situation d'illettrisme résistent aux apprentissages. Si la didactique est une aide comme nous l'avons vu, elle n'est pas une réponse. Et le formateur ne peut se contenter d'assurer une médiation, aussi efficace soit-elle, entre savoirs, conditions d'apprentissage et besoins spécifiques.

Il doit faire face avant tout à des situations problèmes et sa principale compétence en la matière est d'ordre heuristique. Il doit comprendre, pour les résoudre, pourquoi les savoirs ne s'assimilent pas, le contexte pédagogique favorable n'étant pas l'unique clé à rechercher.

Ces défaillances sur ces savoirs de base sont parfois à considérer d'abord comme des symptômes à analyser plutôt que des causes à traiter.

Si ces logiques dans l'acte d'apprendre se retrouvent à l'œuvre dans d'autres situations, mesure-t-on toujours combien elles sont critiques dans le cadre de l'illettrisme ?

## La vraie nature des savoirs

Enfin les personnes en situation d'illettrisme posent de manière radicale des questions plus générales :

- ↳ la place excessive accordée aux connaissances déclaratives par rapport aux connaissances procédurales et conditionnelles,
- ↳ l'arbitraire des règles,
- ↳ le rapport entre la phylogénèse des connaissances et leur assimilation en éducation (ontogénèse), soit le lien entre les difficultés éprouvées et les « sauts » historiques,
- ↳ les conditions de conceptualisation de l'action et ses implications éducatives (Vergnaud),
- ↳ les concepts pragmatiques utilisés pour résoudre des problèmes (Pastré),
- ↳ la prise en compte du sens de l'erreur (Astolfi), etc.

Tous les professionnels intervenant dans le cadre de l'acquisition des savoirs de base ont-ils toujours eu accès facilement à toutes les réponses concernant ces questions ?

Quoi qu'il en soit et pour le reste, l'essentiel des autres compétences est partagé avec le métier de formateur d'adultes.

Et si ces aspects contrarient le principe d'une polyvalence nécessaire souvent vérifiée dans cette profession, la réponse pour cette pratique doit être cherchée tout simplement dans une démarche d'acquisition de ces compétences spécifiques par une professionnalisation complémentaire...

Il n'y a pas de formateurs spécifiques, mais des formateurs spécialisés.

Jean-Philippe MERCIER  
CREFOR - Responsable pôle  
lutte contre l'illettrisme

## Brèves

### → Observation emploi formation des personnes handicapées

Selon l'Enquête Emploi INSEE de 2007, le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à 19% contre 8% en moyenne pour l'ensemble de la population en âge de travailler, pour la même année. Ainsi, le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active.

Une loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a été votée en 2005.

Elle vise notamment à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées **en renforçant l'obligation des entreprises privées et publiques\* d'au moins 20 salariés** à embaucher au moins 6% de travailleurs handicapés.

Cette loi a eu un effet positif sur l'emploi des personnes handicapées mais reste à relativiser dans un environnement défavorable lié à la crise.

C'est dans ce contexte que l'Agéfiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), l'Etat et la Région Haute-Normandie ont décidé de financer une mission d'observation sur l'emploi et la formation des personnes handicapées au sein du Pôle Observation et Prospective du Crefor.

Cette mission, d'une durée d'un an, a pour objectif de réaliser un diagnostic emploi-formation des personnes handicapées, destiné à servir d'outil d'aide à la décision pour la Politique Régionale Concertée de Formation.

\*Avant cette loi, seules les entreprises privées étaient soumises à cette obligation, la création du FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) élargie cette obligation aux établissements publics (autres qu'industriels et commerciaux)

# De la politique régionale pour la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées : la professionnalisation des acteurs

*Afin de mettre en œuvre ses objectifs, la Politique Régionale Handicap a souhaité la mise en place d'une fonction Référent au sein des organismes de formation. Un programme de professionnalisation annuel adapté est développé dans le but principal de mieux préparer ces référents aux situations spécifiques liées au handicap.*

Pour comprendre le besoin de professionnalisation des acteurs concernés, il est essentiel de rappeler ce que sont les objectifs de la Politique Régionale Handicap. Ils sont au nombre de quatre :

- ↳ favoriser, par la formation de droit commun, l'accès et l'intégration des personnes reconnues handicapées à l'emploi, et ainsi, promouvoir l'élévation des niveaux de qualification de celles-ci,
- ↳ rendre accessible l'offre de formation en l'adaptant aux besoins spécifiques des personnes handicapées,
- ↳ renforcer l'accueil, l'accompagnement et le suivi, la préparation de la sortie de formation des personnes handicapées et la cohérence de leurs parcours, en s'appuyant sur un travail en réseau entre professionnels de la formation et structures d'insertion,
- ↳ favoriser le soutien des personnes handicapées pendant la formation et la mise en place des adaptations nécessaires.

### Un référent interlocuteur et personne ressource

Un des axes principaux de la mise en œuvre de ces objectifs est la formation des acteurs à la connaissance et à la prise en compte du handicap. Dans ce sens, la Politique Régionale a suscité la nomination d'un Référent dans chaque centre de formation dont le rôle et la mission sont, notamment :

- ↳ d'accueillir, d'accompagner les personnes handicapées entrées en formation,
- ↳ d'évaluer les besoins spécifiques liés au handicap de la personne et de mettre en place les adaptations nécessaires,
- ↳ d'être le relais avec les structures chargées de l'insertion pour préparer la sortie de la formation.

Le Référent a deux fonctions principales. La première est d'être l'interlocuteur identifié des structures chargées de l'orientation et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La seconde est d'être la personne ressource en matière de handicap pour les formateurs et le responsable de l'organisme de formation.

Cette politique repose donc sur un réseau de Référents formés à la problématique du handicap. Il a donc paru indispensable de professionnaliser ces référents sur le thème du handicap, même s'il est évident qu'ils ne deviendront pas des « professionnels » dans ce domaine.

Notre objectif prioritaire est qu'ils soient le mieux armés possible face à des situations générées par une personne handicapée afin de mieux répondre aux situations qui se présentent. Nous visons également à démystifier le handicap et les images négatives qu'il véhicule trop souvent tant auprès des Référents handicap que des équipes pédagogiques. Enfin, et quand cela est nécessaire, nous leur donnons la possibilité de s'appuyer sur les réseaux existants pour leurs venir en appui.

### Une formation adaptée à deux niveaux

La formation, mis en œuvre chaque année, s'inscrit dans un cadre complémentaire à deux niveaux..

En premier lieu, un module obligatoire de 2 journées. La première journée est consacrée à la présentation du handicap : les typologies, les classifications internationales, les représentations du handicap, les aspects législatifs, les vécus des personnes handicapées et les adaptations aux différentes situations de handicap.



La seconde journée présente les principaux acteurs intervenant dans le champ du handicap.

En second lieu, des thèmes à la carte proposés chaque année reposant sur diverses formations thématiques auxquelles les référents peuvent s'inscrire en fonction de leurs besoins. Ces thèmes portent sur les aspects législatifs ou spécifiques à un handicap : déficience, visuelle, psychique, intellectuelle, etc.

Selon ses disponibilités, le référent peut s'inscrire à une ou plusieurs de ces journées thématiques au cours de l'année.

Ces actions visent donc à favoriser une meilleure prise en compte du handicap et à améliorer le suivi des personnes handicapées tout au long de leur parcours de formation. Toutes ces formations sont gratuites, le coût étant pris en charge par la Politique Régionale Handicap à travers des subventions de la Région, de l'Etat et de l'Agéfiph.

Patrick PEIROUX

Coordonnateur de la Politique Régionale Handicap

### Politique Régionale Handicap

Immeuble Lavoisier  
95, allée Alfred Nobel  
76230 BOIS-GUILLAUME

☎ 02.35.15.09.01  
☎ 02.35.15.10.16

«Ressources Emploi Formation» est une publication gratuite du CREFOR  
Directeur de publication : Luc CHEVALIER  
Réalisation : Agnès ERCOSMAN

