

L'APPRENTISSAGE : UN SYSTEME DE FORMATION INITIALE

Le dernier quart du vingtième siècle a été impacté par des bouleversements de fond qui ont eu, entre autre, comme effet de provoquer une rupture sociétale avec l'ère de la période dite industrielle. Nous sommes donc rentrés dans une période post-industrielle qui pourrait être qualifiée de post moderne. Mais une société est composée avant tout d'individus qui entretiennent sciemment ou inconsciemment le lien entre les générations. Ils sont porteurs d'une histoire, d'une culture, d'une tradition qui perdurent malgré les différents changements qui peuvent intervenir.

Un des effets majeurs des bouleversements sociaux des dernières années est le développement de la notion de *différence* par rapport à l'accès à l'emploi, que nous qualifierons de catégorisation sociale entre les personnes ayant un travail et les chômeurs.

Aussi constatons nous qu'au cours des vingt dernières années, qu'il y a bien eu incontestablement mutation du travail, notamment dans le bâtiment. Nous nous proposons, alors, dans nos travaux de recherche d'explorer les effets de cette mutation à travers une activité spécifique relevant du BTP, à savoir celle des couvreurs.

Ainsi, était-il nécessaire pour réaliser une somme de travail qu'il y ait au sein d'une équipe de production toute une hiérarchie établie s'échelonnant du manoeuvre jusqu'au chef d'équipe.

Nous avons vu préalablement qu'il y a bien eu mutation du travail. De sorte que la main d'œuvre nécessaire pour une tâche a fortement évolué et la hiérarchie instaurée au sein même de l'équipe de production est devenue désuète. Le travail réalisé n'a pas changé, tandis que les méthodes de travail ont été complètement bouleversées. Il y a inéluctablement redistribution du travail et mutation du capital de compétences requis, tant individuellement que collectivement. Fort de cette constatation, nous nous sommes donc interrogés sur cette redistribution du travail.

Compte tenu du fait que le travail est synonyme d'insertion professionnelle, d'autant plus pour le public jeune, nous nous sommes alors demandés si la préhension de l'alternance, proposée à nos apprentis couvreurs, était toujours d'actualité ?

Dans un schéma de générations, où des professionnels confirmés participent à la formation d'apprentis, nous pouvons aisément concevoir que les compétences déployées par les plus anciens au cours des mises en œuvre seront bien différentes de celles que leurs cadets devront développer. Le travail appris sera alors certainement différent de leur travail réel. Rappelons par la même que la transmission des métiers du bâtiment se fait essentiellement en alternance par voie d'apprentissage répartie de la façon suivante : Deux tiers du temps de formation se fait en entreprise, pour un tiers en C.F.A. Le centre développe une logique d'apprentissage formelle, plus institutionnalisée. Tandis que l'entreprise propose une formation pleinement associée à la production, avec sa culture et ses valeurs, mais aussi son apprentissage informel.

Au regard de ces disparités tant temporelles que de l'essence même des apprentissages proposés, demandons nous alors si le registre de la formation doit être uniquement issu d'un registre formel, voir scolarisant, comme il est majoritairement proposé actuellement.

Centrons nous sur l'outil phare de guidance de la formation en apprentissage en terme de programmation : le référentiel.

Nous avons vu préalablement que le secteur d'activité du B.T.P est demandeur de main d'œuvre qualifiée, à un moment où la courbe démographique ne cesse de décroître et que paradoxalement le nombre de demandeurs d'emploi augmente. Afin de répondre à cette pénurie avérée, les métiers de ce secteur se doivent d'évoluer. De sorte que les règlements de certification associés au référentiel d'activités influent fortement sur les contenus de formation. Ces nouveaux référentiels associent clairement deux axes majeurs recouvrant l'ensemble des compétences institutionnellement attendues :

- Une professionnalisation de la formation, que nous associons à **un enjeu social**. Celle-ci doit participer à l'élévation du niveau des qualifications tout en résorbant les sorties prématurées dans ce secteur d'activité.

- Une ouverture sur le monde moderne liée à **un impératif culturel**, qui se traduit par une maîtrise de l'aller-retour entre théorie et pratique, qui a pour finalité l'élaboration du *projet personnel* de l'apprenti.

Ces deux axes s'associent pour donner corps à une **intégration socioprofessionnelle**

Fort de ce premier degré d'analyse, nous nous sommes interrogés afin de comprendre si les référentiels proposés sont des outils suffisants et pertinents pour répondre à une réelle professionnalisation de la formation ? A ce propos, concernant le sens de professionnalisation nous retiendrons la définition suivante : "*avoir un regard réflexif sur sa pratique*". C'est-à-dire donner du sens, non pas à un travail prescrit issu des programmes, mais bien par la prise en compte de la production, donc du travail réel. Rappelons au lecteur que les diplômés préparés en alternance par voie d'apprentissage dans le bâtiment, ont comme point d'achoppement l'insertion directe.

Ainsi le référentiel de certification a pour finalité ***l'insertion socio professionnelle*** en délivrant un titre ou diplôme. Tandis que le référentiel d'activités professionnelles a pour objectif de répertorier et classer des connaissances techniques permettant de ***respecter les normes professionnelles***. Nous voyons bien que l'un et l'autre répondent pleinement à une logique de prescription.

Avant de poser quelques pistes de réflexion qui pourraient être considérées comme une réponse hâtive à cette dissonance, donnons au lecteur une grille de lecture de ce qu'est *l'alternance*. Pour répondre aux maux de ce type de formation, il semble, en effet, essentiel de fixer le cadre de l'objet de réflexion. L'alternance peut donc être définie comme la *pédagogie de la confrontation*. Elle nécessite une mise en cohérence forte et affirmée des périodes en C.F.A. et en entreprise, ainsi qu'une démarche pédagogique particulière. Il faudra donc ne jamais oublier qu'un apprentissage part **d'une expérience et non de concepts théoriques**, afin d'exploiter les situations de travail comme autant de problèmes à résoudre. En bonne logique, la recherche d'une cohérence du dispositif au regard des objectifs de formation affichés devront conduire à privilégier un dispositif pédagogique, s'articulant autour d'une mise en cohérence des savoirs issus **d'une situation professionnelle**, plutôt qu'une organisation pédagogique centrée sur un découpage disciplinaire des contenus de formation.

Doit on alors s'intéresser à un référentiel qui rendrait une âme au *métier* en l'occurrence ici, celui de couvreur, et à son activité réelle ?

Nous nous sommes proposés de construire un référentiel de métier, bâti sur l'expression du travail réel. De sorte que notre proposition de revisiter l'alternance à partir du *métier* va prendre tout son sens. Nous venons de voir que les outils actuels institutionnels que sont les référentiels de certification et d'activités, contingentent l'alternance au registre des procédures. La mise en place d'un référentiel de métier donnera à la formation en alternance par voie d'apprentissage la possibilité d'intégrer une dynamique, caractérisée par un effet *processus*.

Echappons nous, alors, d'une réflexion cantonnée au registre d'une *alternance intégrative* actuelle, si difficile à construire, pour intégrer celle d'une *culture intégrative* dont l'apprenti serait le produit. C'est à dire une *culture de métier* entretenue toutefois dans les deux pôles de formation que sont l'entreprise et le Centre de formation. Ces deux lieux d'investigations formatrices différentes sont incontestablement associés au registre suivant :

Pour le Centre nous avons vu qu'il relevait d'une démarche formelle et institutionnalisée. Tandis que pour la formation en entreprise, nous la remiserons vers le champ de l'informel qui s'appuie sur une culture d'entreprise, dont la règle de métier et la langue de métier en sont les régulateurs.

L'apprenti oscille ainsi entre ces deux pôles d'attraction aux gravitations différentes. Durant son temps de formation, il lui est alors demandé de se former à travers ces deux entités. La difficulté imposée relève de la gageure pour un public qui a majoritairement réfuté le système institutionnel de l'école.

Il faut également rappeler que la forme actuelle de la formation par voie d'apprentissage s'est inspirée d'une logique plutôt scolaire tant par ses outils que par ses rythmes. Ce choix relève d'une volonté voire d'un schéma issu des effets de la loi de 71 sur la formation professionnelle, où l'apprentissage d'un métier était considéré comme *l'instruction à un métier*. Dans ce schéma à connotation fortement scolarisant, l'alternance propose-t-elle une réponse fiable à l'insertion professionnelle garantie à travers une certaine autonomie recherchée ?

Malgré le fait que l'alternance soit un concept de formation où les composants sont bien définis, il semble difficile d'assurer l'équilibre entre les différentes connaissances.

Notre analyse contextuelle fait état d'une modification des méthodes de mise en œuvre, et non pas d'un changement du travail réalisé. De sorte que l'expression du *cœur de métier* ne semble pas avoir changée ? Posons alors, ici un jalon à notre corps de réflexion, en nous inspirant de *l'expression d'un métier*, tant dans son activité réelle qu'à travers sa symbolique colportée au-delà du facteur *temps*.

Les symboles du travail réalisés ont, en effet, un sens pour ceux qui ont participé à une réalisation. Mais les symboles ne sont pas uniquement des éléments concrets.

Ils représentent l'expression, à un moment donné et dans un contexte qui restera unique, de ce qu'un anonyme a voulu dire dans et par son travail. Ce *parler silencieux* nous l'appellerons malgré tout *dialogue*. Il prend souvent corps par la mise en œuvre d'un matériau, mais aussi dans les relations qu'a le jeune avec son environnement, avec l'équipe et lui-même. De sorte que le champ de la symbolique nous renvoie directement vers celui des *représentations*. En revanche la difficulté est de capter l'expression du métier, tout en sachant que celle-ci est difficile à saisir. Nous nous interrogeons donc sur la pertinence d'un *référentiel de métier*.

Nous avons vu que la formation en alternance donnait corps à deux lieux de formation de gravitations différentes. Chaque entité a bien un centre de gravité dissocié de l'autre et pourtant l'apprenti doit se former dans cette mouvance. Sortons du cadre conventionnel et considérerons le jeune non pas inscrit dans un système interactif caractérisé habituellement par une alternance intégrative, mais comme un sujet lui-même interactif, donnant naissance à une *intégration culturelle professionnelle* à travers un métier.

L'entreprise a toujours été considérée comme relevant du champ matériel, des techniques, tandis que le C.F.A. celui de l'immatériel. Ce qui a permis de donner corps aux référentiels de certification et d'activités professionnelles. Cependant si d'autres valeurs répondent à nos observations, ne pourrions nous donc pas considérer que l'entreprise relève cette fois du champ de l'immatériel et donc du symbolique, comme une éventuelle matière première de réflexion, alors que le centre, serait quant à lui, associé au champ du matériel pédagogique et des référentiels institutionnalisant ?

Est-il envisageable que l'alternance qui est sensée favoriser l'insertion professionnelle par le biais d'activités pédagogiques saupoudrées sur l'entreprise soit le prétexte à donner du sens, mais un sens à une formation pensée par d'autres ?

Il est alors aisé de dire que l'apprenti est acteur de sa formation, tout en sachant que la partition n'a pas été écrite par lui-même. La formation se doit de prendre forme au travers de l'élément clé choisi par l'apprenti et qui est, comme nous l'avons constaté préalablement, le lien majeur entre les deux pôles de formation, c'est à dire *le métier*.

Ainsi au triangle de l'alternance nous proposons de substituer un des trois éléments. Nous avons d'une part l'entreprise, de l'autre le C.F.A est au sommet ou au centre du triangle l'apprenti. Remplaçons cette fois ce dernier par le métier. Ainsi donnons nous une autre forme, une autre teneur à cette forme géométrique. N'est ce pas là une des finalités de la formation que de donner une forme à l'informel ?

Fort de cette nouvelle considération revisitons l'alternance, en veillant toutefois, à ne pas se contenter dans une réflexion cognitivo/cognitive. En effet, nous ne sommes pas sur le mode d'appropriation mais bien sur l'expression d'un métier dans lequel l'apprenti doit s'inscrire, donc dans une dimension large de l'expression sociale du travail.

Ainsi la volonté clairement affichée des centres de formation est de s'appuyer sur le vécu de l'apprenti, c'est-à-dire de ce qu'il a *subi*, et non de sa réelle expérience, qui caractérise par là-même le principe de différence entre le travail réel et le travail prescrit. Comme nous l'avons vu la formation en alternance agit sur deux pôles de formation aux logiques différentes. Rappelons que le jeune issu d'un système statique qu'est l'école a des difficultés pour intégrer un système mouvant qu'est l'alternance, notamment lorsqu'on lui demande d'être *le lien*. Par contre si le facteur commun est le métier alors nous dégageons l'apprenti d'une tension permanente.

Le paradoxe de la démarche proposée est de soustraire l'apprenti d'un champ de tension pour mieux l'inscrire dans une réelle alternance avec cette fois comme point d'achoppement réel l'insertion professionnelle directe.