

## PAYS DE LA LOIRE

# DIMA : un moment de mutualisation des et de constitution d'un réseau d'acteurs

**L**a relance de l'apprentissage est, sans conteste, une priorité partagée. Elle mobilise les entreprises pour lesquelles elle apparaît comme le levier et le signal de la croissance. Levier car elle permet de développer, d'accroître et de transmettre les compétences et le capital humain disponible. Signal car elle rend visible l'accroissement de l'activité et génère confiance dans l'avenir.

Les voies pour parvenir à cette relance sont multiples. L'Afdet Pays de la Loire est depuis plusieurs années au côté des collèges de l'académie de Nantes dans leurs actions de découverte des entreprises et d'aide à l'orientation. Elle tente ainsi de contribuer, à son niveau, à une meilleure appréhension des métiers, des formations associées et de la voie professionnelle en général susceptible de déboucher sur des choix étayés d'orientation en apprentissage.

Soutenir la tenue d'une journée de travail des CFA faisant fonctionner des dispositifs d'initiation aux métiers en alternance (dima) dans les Pays de la Loire est donc apparu comme une opportunité forte pour marquer l'intérêt et la pertinence de dispositifs de ce type dans ce contexte.

Ouvert dans son contenu (découverte des métiers, construction/confirmation des choix d'orientation vers la voie professionnelle sous statut scolaire ou en apprentissage), large dans ses objectifs (acquisition du palier 3 du socle de connaissances et de compétences, travail sur le projet d'orientation) et lié à la transition entre la fin de la scolarité obligatoire et la suite du parcours du jeune en formation professionnelle, le dima peut constituer une modalité positive d'accès à la voie professionnelle et à l'apprentissage

porteuse de choix d'orientation robustes et d'insertion professionnelle réussie.

Faisant suite à une présentation générale de l'environnement réglementaire du dima (circulaire n° 2011-009 du 19-1-2011) et de ses fondamentaux (validation du palier 3 du socle commun dans le cadre du livret personnel de compétences ; partenariats avec les entreprises et d'autres établissements ; tenue du « document de liaison du jeune » ; découverte des métiers en milieu professionnel autant qu'en centre de formation), la synthèse régionale des visites réalisées dans 17 dima par des équipes d'inspecteurs de l'Éducation nationale et les échanges avec l'intervenant, Jean-Michel Lorentz (1), ont permis de faire ressortir les éléments suivants :

### Les points à valoriser dans les dimas visités

- Une pédagogie (activités, notation-évaluation, vie de classe...) mise en œuvre visant le développement du sentiment de réussite et d'estime de soi et reconnue comme telle par les jeunes ;
- Des organisations qui tentent d'inclure autrement les parents (co-évaluation, rencontres avec l'entreprise, projet...) dans le suivi du jeune ;
- De nombreux partenariats avec l'extérieur (entreprises, centres de formation, mobilité internationale...) pour faire du dima un dispositif d'égale dignité avec l'apprentissage et pour le jeune, un temps d'information et d'orientation à part entière ;
- Des expérimentations (pédagogie de projet/thématique, compétences sociales...) en réponse aux difficultés et aux besoins des jeunes et des équipes ;
- Des pratiques localisées de position-

nement individuel pour apporter des réponses (remédiation cognitive...) adaptées aux profils des jeunes ;

• Une mobilisation des acteurs (direction, direction pédagogique, référents, formateurs...) autour de la volonté d'enseigner autrement et d'améliorer en continu le dispositif (bilan, séminaires...) malgré le faible effectif concerné dans chaque CFA.

### Les dimas, sas vers l'apprentissage ?

- 66 à 90% des jeunes poursuivent en apprentissage après leur dima ;
- Les jeunes connaissent, hors apprentissage, des poursuites positives de parcours de formation sous divers statuts (LP, agriculture, autre...) ;
- Les formateurs de dima, exerçant souvent par ailleurs face aux apprentis, sont des éléments de liaison forts avec l'apprentissage ;
- Le partage des plateaux techniques avec les apprentis, sans que les deux publics ne se confondent, valorise les jeunes de dima et les motive ;
- Des partenariats avec les centres de formation « en aval » existent. Encore inégaux, ils s'installent avec le temps ;
- Un format « Classe préapprentissage » (CPA) minoritaire fonctionne encore mais est confronté à la baisse de l'offre de contrats par les entreprises de certains secteurs.

### L'alternance dans les dimas

- Toutes les équipes font le choix d'un taux d'alternance maximum de 50 % (18 semaines/an) ;
- Une organisation hebdomadaire en centre (temps d'accueil/mise en commun et de départ/préparation du stage) intègre cette dimension ;

*Le premier regroupement des dispositif d'initiation aux métiers en alternance (dima) des Pays de la Loire s'est déroulé [où et quand]. L'Afdet territoriale a tenu à soutenir cette initiative... pour bien marqué l'intérêt et la pertinence d'un tel dispositif !*

# pratiques de terrain

- Les outils de suivi produits (livret, fiche de visite...) sont (parfois trop?) fournis ;
- On note une certaine difficulté à intégrer dans le temps l'apport des stages, d'une part, pour le jeune (acquisitions, évaluation, contribution à la construction du projet..) et, d'autre part, pour les formateurs (modalités de suivi sur le terrain...) ;
- Le lien entre activités/compétences développées en entreprise et enseignements des domaines généraux doit encore être renforcé ;
- La recherche de synergies entre les stages en entreprise et le travail par projets interdisciplinaires en CFA est encore minoritaire mais doit être renforcée.

## La sécurisation du parcours des jeunes en dima

- Le peu de ruptures en cours de dima résulte de la volonté partagée d'accompagner autrement le jeune ;
- La prise en compte de l'avant-dima (information vers le collège, accueil-ministage, livret personnel de compétences (LPC), parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF...)) peut encore être développée ;
- Les difficultés rencontrées lors des entrées échelonnées signalent la gestion délicate de la transition collège/ dima;
- La participation des familles aux procédures d'affectation en fin de dima est encore trop souvent facultative ;
- On note le souci positif de permettre au jeune une certification (à minima) de ses acquis par le certificat de formation générale (CFG) et le palier 2 du socle commun ;
- La liaison entre acteurs de l'accompagnement du jeune en fin de scolarité obligatoire (établissements d'origine, direc-

tions académiques, centres de formation, missions locales, CIO...) est encore perfectible malgré le réel suivi de la situation des jeunes l'année suivante.

Faisant suite à cette synthèse, les thématiques de travail suivantes ont été retenues et développées dans les ateliers thématiques de l'après-midi :

## Les compétences du socle et les dima

- Le palier 3 du socle donne le cap mais sans toujours constituer un objectif réellement poursuivi suite à sa perception (niveau inaccessible et facteur d'échec du jeune) et aux limites d'une pédagogie de la « réassurance » du jeune face aux apprentissages ;
- L'entrée « compétences » semble faire sens pour les équipes mais paraît rencontrer des difficultés pour se concrétiser largement dans les pratiques pédagogiques ;
- La gestion collective, par les formateurs, de l'acquisition et de la validation des compétences en lien avec le LPC qui reste perfectible malgré les efforts engagés pour adopter une approche pluridisciplinaire ;
- La notion de socle de compétences et sa place pendant les stages qui reste à conforter auprès de l'entreprise pour permettre à cette dernière de jouer tout son rôle.

## Les compétences comportementales, le projet, l'insertion

- Une ressource majeure pour les jeunes de dima pour :
  - coopérer avec les formateurs et s'intégrer dans le groupe-classe ;
  - s'intégrer en entreprise dans l'équipe, « bien passer » avec le patron, réussir le contact-client ;

- construire son projet : mieux lire la réalité et les exigences des métiers, mieux se connaître pour affiner ses préférences, connaître ses atouts et points faibles, faire ses choix ;

- préparer l'après-dima : devenir apprenti en entreprise (prospection, période d'essai, comme salarié, en parcours professionnel) ;

- être accepté dans une formation (lettre de motivation, entretien...) hors apprentissage.

• Une dimension de la formation complexe... :

- un sujet porteur de forts enjeux pour les parents et le jeune ;
- une expérience des jeunes parfois difficile et floue sur le sujet ;
- une attente forte des entreprises, lieux de stage.

• ... et exigeante :

- nécessité de préciser le sens des mots, les composantes de la compétence en y intégrant les ressources émotionnelles associées (connaissance de soi, de sa gestion de la relation aux autres, intelligence interculturelle) et ses critères d'évaluation ;

- appréhender dans des contextes et des situations professionnelles multiples les compétences comportementales transversales attendues ;

- permettre au jeune de se situer de façon formative et dynamique sur le sujet dans le cadre du CFA et en entreprise.

## La différenciation pédagogique et l'hétérogénéité des publics dima

- La nécessité de préciser le sens des termes ;
- Des groupes très hétérogènes en niveaux, parcours et maturité de projet ;

- La motivation lors des apprentissages, objectif premier du formateur ;
- Le dispositif, un cadre de travail perçu comme propice à la différenciation car sans référentiel-diplôme et avec des objectifs ouverts ;
- Le choix possible, en équipe, de programmes et de progressions par matière en lien avec les projets conduits et les contextes professionnels rencontrés ;
- La diversification des objectifs de certification (CFG, DNB) dans le cadre du projet pédagogique personnalisé : un objectif et un levier de la différenciation pédagogique.

### Le dima, « classe d'orientation » pour un parcours sécurisé du jeune

- Un lien et une cohérence à restaurer avec le PDMF mis en œuvre au collège ;
- Une opportunité pour travailler autrement, l'information et l'orientation du jeune en lien avec sa famille et avec l'entreprise ;
- L'inévitable prise en compte d'éléments techniques et psychologiques dans l'accompagnement du jeune engagé dans un processus complexe de choix ;
- Le travail conjoint de l'équipe du dima en interne du CFA et avec les partenaires extérieurs pour sécuriser l'accès à la qualification du jeune ;
- Le nécessaire suivi du devenir du jeune en lien avec les centres de formation et les acteurs des plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD).

Les éléments portés, lors de la clôture de la journée par le conseil régional des Pays de la Loire, ont fini d'inscrire pleinement les dimas dans une problématique régionale de la relation emploi/formation où en 2013, les actifs entre 15 et 29 ans et sans qualification connaissaient un taux de chômage de 37,8% contre 21,9% pour les actifs de même âge titulaires d'un niveau V (2).

Situés en amont de la consolidation d'une offre où les CAP doivent permettre à tout jeune d'accéder, sur l'ensemble du territoire à un premier niveau de qualification, les dima font aujourd'hui l'objet d'une attention particulière. Des ouvertures régulières de nouveaux dispositifs sont envisagées dans les prochaines années dans les CFA relevant des différents réseaux. Adossés à une offre de formation par apprentissage existante, ils doivent permettre aux jeunes d'élaborer leur projet professionnel et, le cas échéant, de mettre en œuvre une véritable dynamique de recherche de contrat d'apprentissage.

La qualité des travaux conduits au cours de cette journée et les premiers retours des participants (85 personnes dont une majorité de formateurs) marquent l'importance de poursuivre sous plusieurs formes les rapprochements engagés :

- La mise en place de groupes restreints de travail et d'expérimentation réunissant les CFA volontaires pour avancer de fa-

çon opérationnelle sur des sujets abordés en groupes de travail ;

- Un regroupement annuel régional, ébauche d'un réseau régional, pouvant permettre l'échange de pratiques, la réflexion sur une problématique transversale et un point d'avancement sur l'activité des groupes restreints de travail et d'expérimentation.

La section Afdet Pays de la Loire, partenaire de cette première journée de travail régional, souhaite maintenant être tenue informée des développements que connaîtra ce travail de réseau. Elle s'efforcera, dans la mesure de ses moyens et dans le cadre de ses priorités, de continuer à le soutenir.

**Olivier MARECHAU,  
inspecteur de l'Éducation nationale,  
service académique de l'inspection  
de l'apprentissage,  
rectorat de Nantes,  
secrétaire de la section  
Afdet Pays de la Loire**

(1) Formateur et référent du DIMA du CFA Jules Verne de Saverne, formateur de formateur, coauteur d'Enseigner en apprentissage  
<http://www.upsti.fr/les-olympiades-2015/>

(2) Extrait de la note de cadrage « Evolution de l'offre de formation professionnelle initiale rentrée 2016 » Rectorat de Nantes, Conseil régional des Pays de la Loire.