

APPRENDRE À CONSTRUIRE DU SENS

Michel DENIS, Robert CARON
Association **Corpus**. Montpellier

La formation des publics en difficulté connaît une période de transition. En effet, le dispositif PAQUE vit ses dernières heures et rien, pour l'instant, ne filtre sur les intentions ministérielles.

Le vide inquiète, perturbe. Les associations de formation se demandent à quelle sauce elles vont être utilisées tout en sachant que, pour des raisons budgétaires, elles n'auront pas le choix du refus.

Mais le vide est aussi une chance. L'absence de directives est une occasion trop unique de se mettre en situation de propositions. Les associations d'éducation populaires, les structures de formation ont une possibilité rare de pouvoir faire état des conclusions de leur travail dans ce domaine mais aussi et surtout de s'établir en force de proposition. "Quand le chat n'est pas là, les souris dansent." Lorsque les textes, les orientations d'un ministre se font attendre, les associations de formation montrent qu'elles ont construit des savoirs, qu'elles ont théorisé des pratiques, qu'elles sont capables d'inventer les dispositifs qui apporteront de bien meilleures réponses au grave problème de l'exclusion des jeunes.

L'AFL, à travers les AL ouvre donc un dossier provisoire ayant pour thème : "Les propositions innovantes dans le domaine de la formation des publics en difficulté". Pour ouvrir ce dossier, un projet de l'association CORPUS de Montpellier. Cette association regroupe plusieurs personnes ayant une longue expérience dans le domaine de la formation d'adultes. Elle souhaite concrétiser, à travers ce projet, une proposition innovante de stage de "remobilisation".

L'expérience acquise ces dernières années dans le domaine de la formation des publics en difficulté nous incite à nous exposer dans l'exercice périlleux de la proposition...

La nécessité se fait urgence : il faut trouver les pistes nouvelles qui permettent de faire que les stages pour public en difficulté se transforment en autre chose qu'une simple garderie de gens en difficulté. Et cette "autre chose", doit, nous semble-t-il, s'apparenter à un déblocage significatif du public accueilli vers une dynamique durable. En les rendant acteurs de leur propre vie, nous savons pouvoir les remobiliser.

La recherche de solutions plus efficaces passe par un regard critique et constructif sur ce qui se fait aujourd'hui dans ce domaine. Un travail de réflexion est indispensable pour asseoir de nouvelles propositions, faire naître de nouvelles hypothèses que la réalité de la recherche-action infirmera ou consolidera.

Que dire de ce que l'on fait dans les stages pour public en difficulté ?

Le travail de formation directe ou de formation de formateurs que nous avons pu accomplir ces dernières années nous amène à lister un certain nombre de caractéristiques sur lesquelles il nous paraît important d'agir.

1. Des stages, ces lieux où l'on fait semblant. Et ceci malgré les déclarations d'intentions des formateurs. Tout se passe un peu, comme à l'école. La production¹ n'existe pas, elle est reportée à plus tard... quand on sera grand, ou quand on sera sorti d'affaire... Bref, les

¹ Dans le sens de : "Ensemble des activités, des moyens qui permettent de créer des biens matériels ou d'assurer des services" dictionnaire Le Robert)
"Donner naissance à une richesse économique" (dictionnaire Larousse)

stagiaires s'agglutinent dans une salle et sont occupés par les formateurs à divers exercices, entraînements, leçons, apports d'informations. Le pourquoi du contenu proposé ou imposé n'est que peu de fois explicité, et ne prend que rarement appui sur une situation de travail effective. Les stagiaires sont donc sollicités dans la confiance aveugle qu'ils doivent avoir en la maîtrise des formateurs. Par ailleurs, nous savons que leur représentation de la formation ne peut leur faire envisager autre chose que le schéma scolaire et on les voit réclamer à corps et à cri : remise à niveau, dictées, devoirs et exercices.

Cette ambiance de "faire-semblant", explique cette sensation de fonctionnement en sous-régime des stages de formation. On ne se sent pas dans un lieu qui grouille autour de l'activité mais dans un cocon où des convalescents occupent leur temps.

2. La remise à niveau comme axe essentiel des contenus de formation. Elle est établie dans la tête des formateurs comme le pré-requis indispensable.

Tous les maux viendraient, d'abord, de cette faiblesse des stagiaires en maths, lecture, écriture.

- *"Il faut re-scolariser ces jeunes, sans oublier qu'après leurs premiers échecs cuisants à l'école, il faudra les re-scolariser autrement."*

Les matières avaient pour noms : calcul, grammaire, orthographe, on les repeint de peinture fraîche et ils deviennent ARL, PEI, Cube de Mialet,... L'emballage seul change ! On gratte l'étiquette "École" des activités proposées sans se rendre compte que, d'une part on fait la même chose et que, d'autre part, on colle sur le même flacon une étiquette "médicament miracle".

3. Les séjours en entreprise, un creuset d'ambiguïté. Une ambiguïté autour des raisons même de leur existence. Les stagiaires y sont envoyés sans qu'on leur précise clairement ce qu'ils doivent aller y chercher.

Serait-ce un premier contact avec le monde du travail, dans le sens de dextérité manuelle ?
 Serait-ce une "enquête" sur le fonctionnement social de ce lieu particulier qu'est l'entreprise ?
 Ou serait-ce une première incursion vers une recherche d'emploi ?

Rien n'est dit là-dessus. Ou plutôt une nuée d'objectifs vaporeux entoure cette immersion dans l'entreprise.

Faute de mieux, les stagiaires y vont armés de leurs propres préoccupations : le rapport au travail en tant que tel et un sondage pour une éventuelle place. Ils en reviennent en général bien abîmés.

Pour ce qui est d'une exploration du travail, la récolte est bien mince ; taches sans intérêts, subalternes, en forme de corvées...

Pour l'emploi, ils s'en doutaient un peu : il n'y en a pas.

Reste le plus impressionnant, au sens photographique du terme, les rapports internes qui se hissent et se jouent. Là, la confrontation tourne presque toujours au désavantage du stagiaire . Il en ressort bien "tristounet", parlant de "brimades", "d'exploitation" ou de "racisme". Bref, le saut dans le monde de l'entreprise amène une forte démobilisation pour la majorité d'entre eux. Et ceci, simplement parce que le pourquoi de ce voyage n'a jamais été clairement travaillé et établi avec eux.

Que faire de ce faisceau de faiblesses ?

La prise en compte de ces failles dans le fonctionnement de ces stages nous amène à préciser les intentions et modalités des actions que nous souhaitons mettre en œuvre.

1. Les intentions. Par choix, elles ne sont pas nombreuses. Ceci nous permet de les avoir en permanence en tête.

- Faire du lieu stage un lieu de production. Car, un lieu de formation est aussi un lieu de production. Il y a là transformation de matières intellectuelles. Il y a utilisation de "*technologies du travail intellectuel*" (Bourdieu).

Ce qui se fabrique et s'usine, c'est de la transformation de matières premières (les savoirs et informations) en produits manufacturés communicables (du sens construit et mis en forme). Autant dire que sur un quartier, par exemple, ce lieu pourrait devenir un point charnière du développement local. Si le lieu de formation devient une entreprise (dans le sens de production et de transformation), alors l'alternance pourra se vivre à chaque instant.

- Faire du lieu stage, un lieu de recherche-action dans le domaine des démarches de formation. Nombreux sont les Centres Ressources qui peuvent offrir aux formateurs les outils pédagogiques dont ils ont besoin. En revanche nous pensons que du point de vue des démarches de formation, la carence est grande. Cela tient, pour une bonne part, à la difficulté d'imaginer un lieu où pourraient s'exposer ces démarches. Une démarche, on le sait, avant tout, ça se vit. Le lieu proposé ici, devient ce Centre Ressource un peu particulier qui propose aux formateurs extérieurs la possibilité d'appréhender des démarches différentes et ceci en les vivant avec de vrais stagiaires.

- Apprendre à construire du sens. C'est à dire se mettre et mettre les stagiaires dans des dynamiques permanentes où ce qui compte ce n'est pas le contenu mais la démarche qui est mise en œuvre pour mettre en "théorie provisoire" la globalité d'une situation que l'on vient de vivre. Chaque moment du stage, quel qu'il soit, doit donner lieu à activité réflexion. Tout ce qui se vit doit déboucher sur une "lecture", au sens de construction de sens. Ce travail est, d'après nous, très proche d'un objectif qui pourrait être de développer les techniques d'autodidaxie des stagiaires.

- Explorer avec méthode les trois domaines qui sont habituellement fondus ensemble : le Travail proprement dit (ce que l'on fait avec ses mains), le monde de l'Emploi, la sphère de l'Entreprise (en tant que lieu de rapports sociaux denses et particuliers). Ce qui compte ici, c'est le travail important de clarification et d'identification de ces trois domaines.

2. Les modalités d'action. Sans entrer dans le détail d'un programme de stage, nous pouvons dès à présent préciser quelques idées de réalisations qui nous semblent adaptées à nos intentions.

- Aborder la remise à niveau comme une réponse à une commande sociale.

Une multitude d'acteurs sociaux (enseignants, animateurs d'aide au devoir scolaire, formateurs, travailleurs sociaux...) interviennent à divers degrés dans le secteur de l'aide à l'apprentissage de mécanismes dits de base.

Comment ne pas avoir envie d'imaginer alors, que les stagiaires ne deviennent l'ouvrier qui prépare les matériaux de départ permettant à ces acteurs d'assurer leurs fonctions.

Prenons un exemple. Les stagiaires sont informés qu'ils ont à répondre à une commande de Professeurs des Écoles Stagiaires qui souhaitent avoir des documents préparatoires, sur divers points du programme de CM2 leur permettant de mieux concevoir leurs séquences pédagogiques. La soustraction avec retenue est leur première commande. Le travail s'organise par un tour d'horizon des manuels scolaires existants et traitant de ce point précis. Analyse comparative sur la façon dont les concepteurs de ces manuels abordent la notion :

éclaircissements sur les démarches proposées ; clarté des exemples proposés ; degré de difficulté du vocabulaire employé ; place et complexité des exercices ; etc.

On voit bien, dans cet exemple, comment l'approche de la soustraction peut se faire. On n'avale pas un savoir préétabli, on essaie de construire du savoir, du sens, sur la façon dont des spécialistes proposent d'acquérir ce savoir. Ce qui est étudié, ce n'est pas la soustraction en tant que telle, ce sont les différentes démarches existantes pour apprendre la soustraction. Nous ne sommes pas dans l'acquisition de savoirs en boîtes, nous travaillons sur les mécanismes de construction du savoir en question.

La production finale en direction des commanditaires prend la forme d'un dossier comparatif portant sur la notion, ainsi qu'une partie explicitant ce que les stagiaires eux-mêmes ont apprécié, compris, préféré...

Le commanditaire a ainsi à sa disposition un matériel de poids et de choix pour préparer sa séquence.

Le double bénéfice de cette approche :

1. Pour les stagiaires. Ils bénéficient d'une dynamique de production réelle. Leurs travaux sont souhaités et attendus. Par ailleurs, la trop présente "remise à niveau" s'appuie sur une démarche autre que le simple transfert de connaissances.

2. Pour les commanditaires. Le travail effectué émane d'un public de choix puisque ce sont des personnes qui se sont trouvées confrontées à l'échec scolaire. Elles sont mieux placées quiconque pour proposer les matériaux susceptibles d'avoir des effets positifs, Construire des savoirs tout en répondant à une commande sociale effective (dans le sens de non-artificielle) est le double bénéfice de cette opération.

- Développer l'exploration du travail lui-même.

Comment effectivement dans ce type de dispositif ne pas entrer en contact, explorer, délimiter (pour mieux le dépasser) ce que l'on est capable de faire avec ses doigts ? L'impasse nous semble bien peu probable mais lâcher des jeunes qui n'ont construit aucun repère sur ce qu'ils sont capables de faire de leurs dix doigts dans un milieu comme l'entreprise, c'est les mettre dans une situation où les engloutiront les types de fréquentations qui se vivent là.

Alors comment jouer un corpus d'expériences manuelles, une culture de la main et du travail ? Comment délimiter son propre domaine de compétences techniques ?

Attendre pour le grand voyage en entreprise et se construire le champ de sa propre dextérité, telle est nous semble-t-il la principale préoccupation d'un stage de "remobilisation" qui démarre.

Comment faire ? L'idée est de recenser les savoirs et savoir faire que la population développe localement.

Un retraité passionné de bricolage, un autre collectionneur de timbres ou d'autres babioles, une mère de famille férue de cuisine, une personne qui retape sa maison sur ses temps de loisirs, un sportif, "pour le plaisir" mais enthousiaste... Bref, tout un réseau de gens qui font tous les jours, font de mieux en mieux, portent le loisir vers la passion, lui forgent une place de concept.

Une demande est faite à cette personne par les formateurs : celui de faire aimer ce qu'il fait aux stagiaires qui seront accueillis sur deux séances. De leur faire aimer par la pratique. Mais aussi par le travail qui s'accompagne de ce que cette personne rajoute en commentaires, informations, conseils.

Le centre de cette rencontre, c'est la pratique poussée que possède une des deux personnes. Mais c'est aussi l'univers qu'elle a construit autour.

Le travail de l'organisme de formation consiste à récolter les informations, impressions, sentiments, compréhensions que les stagiaires dégagent de ces rencontres. Récolter mais aussi mettre en ordre, systématiser, théoriser...

Comme par ailleurs, les stagiaires tourneront sur plusieurs lieux, ils se trouveront ainsi enrichis d'une multitude d'expériences qui, de rencontres de travail en rencontres de pratiques, leur permettront de ranger, construire leur propre cohérence.

Par ce contact avec ces personnes dont le seul point commun est la passion qui les agite, le stagiaire explore le monde du travail au sens premier du terme.

Par ailleurs, le reproche que l'on pouvait faire aux faux projets des stages de formation s'efface. Le stagiaire travaille "pour de vrai" avec des spécialistes. Le sous-régime n'est plus de mise et les demandes de formation précises peuvent alors se connecter aux ateliers liés à la remise à niveau.

Puiser dans une situation de travail pointue, hors des batailles de petits pouvoirs de l'entreprise, permet de se mettre au clair, déjà, sur un point important : le travail lui-même.

Conclusion

Ce qui nous apparaît comme fondamental dans le travail projeté ici, c'est de faire du stage de formation un lieu de production. Mais ce lieu de production a des spécificités très fortes. Ce qu'il produit et explore ce sont :

- **des savoirs sur l'entreprise** dans le sens large du terme. Ces savoirs ne sont pas ceux que l'entreprise elle-même, ou la société diffusent. Ce sont les savoirs construits par des gens qui en sont exclus. Quelle lecture, quel sens (construit) donnent-ils à ce lieu "imposant" et pour l'instant hors de leur portée ?

- **des savoirs sur les savoirs**. Les lieux de stockage des savoirs sont nombreux et pas toujours accessibles.

Ce qui est hors de portée c'est le sens que l'on donne à ces savoirs.

D'où viennent-ils ? De quelle manière les diffuse-t-on ? Quelles techniques emploie-t-on pour permettre à d'autres de se les approprier ? Y-a-t-il un seul et unique chemin pour y accéder ? Que nous apprend l'histoire de la construction des savoirs ? Il nous semblerait peut-être plus profitable d'aborder l'histoire d'une notion mathématique que la notion elle-même, toute seule, en apesanteur...

C'est en ce sens que nous comptons construire un discours positif où les stagiaires "apprendraient à construire du sens", et où ils s'approprieraient ces "techniques d'autodidaxie".

Michel DENIS, Robert CARON
Association **Corpus**. Montpellier