

Les principes fondamentaux de la démarche

Trois principes structurants :

- Un projet fondé sur une forte alternance et un partenariat avec les entreprises
- Une démarche pédagogique centrée sur l'apprenant et sur l'autoformation
- Une réflexion des formateurs sur leurs pratiques.

Construite au départ sous la forme d'une **Recherche-Action**, la démarche de ce projet a reposé sur la mise en œuvre d'un partenariat structuré autour d'un projet fédérateur, ce partenariat impliquant un niveau de collaboration important de tous les acteurs.

La démarche du projet a nécessité également un suivi, un pilotage par des réajustements successifs et un accompagnement dans la durée.

La démarche d'apprentissage inversée place l'apprenant comme **sujet pilote** de son projet et de sa formation.

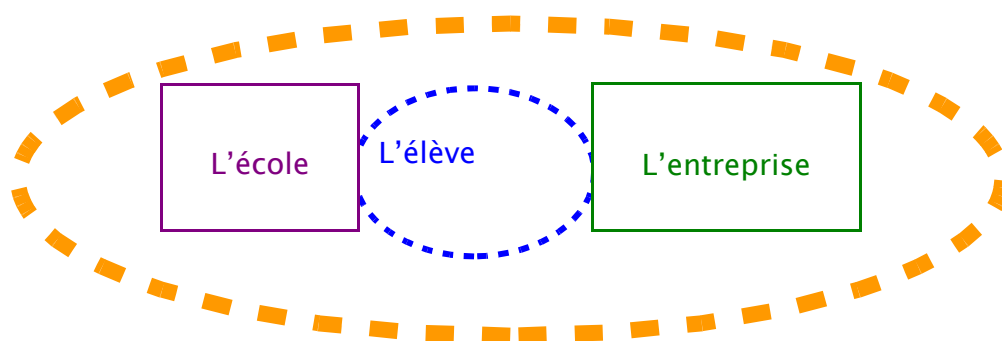
La démarche consiste donc à faire reposer l'action de formation sur une alternance entreprise/E2C, la formation professionnelle se construisant à partir, entre autres, des situations de travail considérées comme essentielles dans le processus d'apprentissage. Les situations de travail sont alors analysées par l'ensemble des acteurs/partenaires afin de construire progressivement la formation.

L'alternance donne une cohérence au projet pédagogique global qui vise l'emploi et/ ou la qualification.

La mise en œuvre de l'alternance repose sur un ensemble de procédure réfléchi et mise en œuvre avec la participation du Conseil d'Entreprise.

Les objectifs de l'école

Le principe de l'école repose sur 3 acteurs principaux dont l'élément central est l'élève.



L'élève

L'école s'adresse à un public âgé de 20 à 30 ans, sans diplôme ni qualification reconnus, ayant vécu des situations de rupture (scolaire et professionnelle) et réellement motivé par une telle expérience.

Il s'agit pour l'élève de retrouver le goût d'apprendre par des méthodes personnalisées.

Il s'agit également pour lui d'être reconnu comme l'auteur d'un savoir qui lui est propre et de l'aider à construire un savoir complémentaire en lien avec les mises en situations professionnelles.

L'école permet donc à l'élève d'être acteur de son insertion professionnelle et sociale.

Des actions spécifiques de communication sont menées en direction des jeunes adultes issus des zones CUCS.

L'entreprise

Le partenariat avec les entreprises s'est construit en amont de l'ouverture de l'école.

L'entreprise joue un rôle déterminant dans la professionnalisation des jeunes et dans la réussite du projet. A ce titre, elle co-pilote le projet.

Elles sont présentes dans toutes les instances de pilotage de l'e2c et participent au recrutement des jeunes dans l'école.

L'ensemble des démarches et procédures d'accès à l'entreprise, et en particulier dans la mise en œuvre de l'alternance ont été pensées et formalisées avec l'ensemble de nos partenaires entreprises.

Le partenariat économique :

A ce jour, ce réseau comporte près de deux cent entreprises qui se sont engagées dans le projet de l'école qui est de favoriser l'intégration professionnelle des publics que nous accueillons, nous continuons à développer et renforcer le nombre et la qualité de l'engagement de nos partenaires entreprises.
(cf. liste des entreprises en annexe)

Plusieurs réunions de travail ont été menées avec ces entreprises afin de les sensibiliser au projet de l'école.

Elles ont permis de faire un inventaire des principales difficultés que rencontrent les entreprises en matière de recrutement :

- Difficulté de pourvoir des postes dans certains secteurs : métiers de bouche, bâtiment, hôtellerie, restauration : nécessité de valoriser les métiers
- Difficulté de cohabitation avec les jeunes : la relation au travail est très différente chez les jeunes
- Difficulté de conserver les jeunes dans l'entreprise

Face à ces difficultés, une réflexion a été menée pour faire ressortir l'intérêt que pouvaient trouver les entreprises dans le projet de l'école.

Ainsi, l'E2C permet aux entreprises :



- de tester l'aptitude des jeunes au travail
- de faire émerger de nouveaux métiers
- de répondre aux difficultés de recrutement
- de mieux caractériser les offres d'emploi
- de construire ensemble des compétences qui font défaut.

Différents types de partenariats sont mis en place en fonction de la taille de l'entreprise, de son implication dans le projet, des opportunités d'embauche :

- Participation active à l'entretien de recrutement à l'entrée dans l'école
- Organisation du tutorat
- Accueil d'un élève dans le cadre de découverte du secteur d'activité d'une entreprise
- Accompagnement du jeune dans le cadre d'une mise en situation de travail
- Embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Ce travail auprès des entreprises nous a permis de créer avec un certain nombre de partenaires entreprises, un **CONSEIL D'ENTREPRISES**, avec pour objectif de réfléchir à l'intégration des publics de bas niveau de qualification.

Un des premiers axes travaillés a été la nécessité former des tuteurs à l'accueil des publics de bas niveau de qualification pour faciliter leur intégration et ainsi réunir les conditions d'un apprentissage réussi.

Nous avons donc organisé une formation tuteur sur 2 jours en collaboration avec le Service Formation du groupe AUCHAN qui nous a permis de former 10 futurs tuteurs d'entreprises partenaires. Cette action sera renouvelée sur demande de nos partenaires.

En 2006, en collaboration avec la Mission Locale de Touraine, qui en été l'initiatrice, nous avons organisé les 2^{èmes} Rencontres pour l'emploi des jeunes, avec pour thème centrale « les entreprises et l'emploi des jeunes ». Ces Rencontres ont débouché sur la signature d'un document, préalable à une Charte de partenariat, « **Volonté partagée pour le développement des coopérations avec les entreprises de Touraine** ». La Charte a depuis été créée et elle est en cours de signature par nos partenaires.

Cette collaboration fructueuse est née de la nécessité, partagée par nos partenaires économiques, de rationaliser la relation des opérateurs de l'emploi avec le monde de l'entreprise.

L'école

Le constat actuel met en évidence la difficulté rencontrée par ce public dans le cadre de son insertion professionnelle et sociale, les dispositifs existants ne permettant pas d'apporter une réponse à l'ensemble des problématiques de ces jeunes adultes.

Tenant compte de ces constats et du caractère spécifique de l'E2C, l'école doit être un lieu d'innovation et de recherche pédagogique.



La vocation de L'E2C Val de Loire n'est pas de se substituer aux dispositifs d'insertion existants ni de les reproduire.

Elle vient pallier, par son positionnement pédagogique original, les difficultés d'insertion professionnelle et sociale des publics les plus fragilisés par :

- La durée du parcours (38 semaines), donnée essentielle à une intégration professionnelle et sociale réussie.
- Son intégration locale : elle mobilise l'ensemble des acteurs économiques et sociaux agissant à la résolution des problématiques d'insertion (institutions, entreprises, associations...)
- Son partenariat avec les entreprises du bassin qui s'engagent dans la dynamique mise en œuvre par l'école.
- Son organisation pédagogique permettant la flexibilité dans le suivi des enseignements (parcours individualisé).
- Le suivi par un formateur référent (1 pour 10 élèves) chargé de la résolution des problèmes périphériques, frein à leur insertion professionnelle, et de la mise en œuvre du parcours à l'E2C.
- Son ouverture sur le monde et la société par la mise en œuvre de projets citoyens menés par les élèves.

Un des grands principes pédagogiques de l'école est la participation active de l'élève.

Dans le cadre des activités du *Réseau des E2C en France*, une réflexion pédagogique est menée. Elle porte sur les référentiels de formation et la certification des parcours. L'ensemble devra s'harmoniser. Cette réflexion débouchera sur une validation commune des parcours e2c, les choix pédagogiques relevant de chacune des écoles.

Le projet pédagogique

L'E2C Val de Loire a pour objectif premier d'insérer professionnellement et socialement par l'accès à l'emploi et/ou la qualification des jeunes adultes sans diplôme ni qualification (20-30 ans) qu'elle accueillera.

➤ **Les principes** qui président à la mise en œuvre du projet de L'E2C Val de Loire sont :

- Une formation centrée sur le jeune adulte qui s'appuie sur l'individualisation de son parcours de formation et l'apprentissage par l'expérience.
- Une implication des Entreprises Locales dans la mise en œuvre de l'insertion professionnelle des jeunes.
- Une pédagogie active mettant en synergie l'ensemble des acteurs pédagogiques intervenant dans le parcours des jeunes (en particulier les tuteurs en entreprises) menée par une équipe aguerrie.



La mission de l'E2C Val de Loire est de s'adresser aux jeunes adultes les plus fragilisés ayant connus des situations d'échecs répétées dans leur parcours d'insertion professionnelle.

➤ **La Formation** est centrée sur les besoins du jeune ; Elle vise à lui permettre de consolider le socle des savoirs de base, de construire les savoirs complémentaires *nécessaires* à la mise en œuvre de son parcours d'insertion, elle est donc individualisée.

Elle nécessite d'emblée une adhésion pleine et volontaire qui seule lui permettra d'être véritablement acteur de son insertion.

Sa pédagogie est centrée sur l'expérimentation, il s'agit de remettre le jeune en situation de faire, le (re)mettre au cœur de l'action qui sera créatrice de perspectives, d'apprentissages et de choix professionnels.

➤ **Le recrutement** se veut être un moment fort de sens pour le candidat. Les jeunes adultes seront reçus par un jury qui évaluera la pertinence de la candidature, qui au-delà des critères administratifs (âge, qualification et délai de sortie du système scolaire), appréciera surtout la qualité de l'engagement du jeune adulte.

Un jury composé d'un représentant du monde économique, des structures d'accueil locales et de l'E2C recevra les jeunes adultes et évaluera la pertinence de leur candidature. Ils peuvent être accompagnés du référent qui les a positionnés sur le dispositif.

Nous organisons en moyenne 6 sessions de recrutement par an et nous y accueillons plus d'une vingtaine de partenaires entreprise lors des différents jurys.

➤ **L'engagement** et la contractualisation de cet engagement sont intégrés au processus de formation comme des leviers permettant de valider non seulement l'entrée définitive à l'école mais également toutes les étapes importantes du parcours du jeune.

➤ **La contractualisation** des différentes étapes des parcours sera un levier pédagogique qui participera à la prise d'autonomie du jeune et à sa co-responsabilisation dans sa réalisation.

Il nous semble impératif que l'ensemble des jeunes accueillis puisse être partie prenante dans les définitions des objectifs, des moyens qui concrétiseront leur insertion, et ce, à toutes les étapes de leur parcours et particulièrement dès leur intégration dans l'école.

La première contractualisation se fera à l'issue de la phase d'intégration progressive, elle définira les premiers axes d'évolution personnelle et professionnelle.

La seconde contractualisation aura pour cadre la fin de la première étape (découverte et expérimentation) et portera sur les choix professionnels et sur le parcours permettant leur réalisation.

La troisième s'effectuera lors de l'engagement dans une filière professionnelle qui aura été validée précédemment.

L'entrée du jeune en formation sera en effet définitive après **la phase d'accueil et d'intégration progressive**, qui doit permettre à l'élève de mesurer l'effort qui lui sera demandé et de mieux se situer dans la perspective d'une formation longue.

D'autre part, cette phase sera pour l'école le moyen de vérifier la volonté et la capacité du jeune adulte à s'engager dans ce processus formatif.

Les jeunes non retenus à l'issue de l'entretien de recrutement ou de cette phase d'intégration seront réorientés vers d'autres structures et pourront à l'occasion représenter leur candidature à l'école.

Il sera difficile d'évaluer le nombre exact de stagiaires qu'accueillera l'école dans la mesure où nous ne pouvons anticiper les abandons. Il faudra donc prévoir un nombre plus important de jeunes adultes sur cette phase d'intégration progressive. Les différentes écoles françaises ont un taux d'abandon en moyenne de 10% lors des quatre premières semaines, qu'elles aient ou non instauré une période d'essai.

➤ **L'apprentissage des savoirs de base** sera abordé sous différents angles. Dans un premier temps, il s'agira d'acquérir les bases fondamentales en français (expression écrite et orale), mathématiques, anglais, informatique et éducation physique au sein de l'école.

Dans un second temps, ces apprentissages se feront en lien avec les situations pratiques en entreprises, des compléments techniques pouvant être abordés dans des organismes de formation partenaires.

Enfin, ces savoirs de base seront également abordés dans le cadre des activités culturelles et d'expression artistique que sont le théâtre, l'atelier d'écriture et l'atelier multimédia, ce qui leur permettra d'approfondir, par goût ou intérêt, certains enseignements.

Les objectifs en terme de progression seront négociés et définis par le jeune et son référent, ils feront l'objet d'évaluation régulière et seront capitalisés dans un livret de compétences.

L'individualisation est une nécessité du fait de l'hétérogénéité des individus et de leurs rythmes d'apprentissage.

➤ **L'Alternance** est définie comme moyen de confrontation des représentations et de réalisation des aspirations professionnelles. Elle est intégrative.

L'Alternance comme principe d'apprentissage : les séquences en entreprise devront permettre la découverte d'activités professionnelles, l'acquisition de compétences organisationnelles et relationnelles et les gestes techniques de base liés à l'activité choisie dans le cadre de leur orientation professionnelle. Elles trouveront leur prolongement dans les contenus de formation développés dans le cadre de l'école.

Elle permettra la découverte d'activités professionnelles, la définition d'hypothèses d'orientation, qui seront testées, validées et confirmées par les différentes séquences en entreprise.

Les séquences en entreprises sont préparées en amont par le référent pédagogique :

- les parcours de découverte d'activités sont négociés au préalable et adaptés aux objectifs de progression du jeune adulte (il sera possible avec certains de nos partenaires de passer sur différents postes de travail lors d'une même séquence)

- les mises en situations sur des postes prédéfinis se feront au regard de la fiche de poste (qui sera remise par les entreprises ou élaborées avec elles), des compétences qui y sont associées en lien avec les objectifs du jeune adulte.

Une sensibilisation particulière aux secteurs déficitaires en terme de main d'œuvre sera privilégiée.

➤ **L'entreprise** est un élément central du dispositif de l'Ecole de la Deuxième Chance puisqu'elle est à la fois terrain d'apprentissage et objectif ultime de la réalisation de l'insertion des jeunes adultes que nous accueillons.

Elle participe au recrutement des stagiaires, elle intervient dans la mise en œuvre de la formation du jeune.

Notre objectif à terme est de définir les besoins non satisfaits et d'y apporter une réponse en terme de formation pour permettre aux jeunes d'occuper les postes ainsi définis (répondre aux besoins locaux dans les secteurs en déficit de main d'œuvre est un objectif de l'école).

A cet effet, un chargé de mission entreprises fait le lien avec les entreprises ; il est chargé de prospecter les employeurs, de les **aider** à définir leurs besoins en terme de poste et de profil de candidats. Il effectue le suivi entreprise des jeunes adultes en lien avec le référent pédagogique, il suscite et initie la formation des tuteurs en entreprise.

Il est chargé, en lien avec la direction, d'animer le réseau des partenaires entreprises.

A cet effet, un conseil d'entreprise a été créé, l'objectif étant de mener une réflexion sur les conditions et les moyens à mettre en œuvre pour la réussite de l'intégration et de revenir sur les problématiques liées à l'accueil d'un public en insertion.

Une préparation à l'intégration dans l'entreprise pourra se faire par la mise en situation des jeunes adultes, dans le cadre **d'ateliers chantiers**, qui progressivement leur permettra de se confronter à des situations de travail où l'exigence sera accrue. Cette démarche sera mise en œuvre avec les jeunes adultes qui auront besoin d'une préparation plus longue.

Les situations d'expérience et de découverte, par le biais **d'ateliers chantiers**, permettront d'acquérir un savoir être et de développer des compétences organisationnelles à l'abri des contingences de la production économique classique. Ces situations apprendront aux jeunes adultes à établir des relations dans un cadre de travail et de **retrouver ainsi le goût de faire et de (ré) apprendre à agir dans des situations valorisantes.**

➤ **Découverte du monde** et de soi par le biais d'ateliers artistiques et culturels donnant aux jeunes adultes des moyens multiples d'expression, que sont l'écriture, le théâtre, la musique, l'expression corporelle... **Ces ateliers** seront l'objet de la mise en œuvre **d'un projet** qui concrétisera leur capacité à faire des choix, à mener une action concrète en respectant le cahier des charges et échéancier.

Ces projets seront transversaux à l'ensemble des contenus de formation et mobiliseront les jeunes adultes sur la gestion du temps (échéancier à proposer et à respecter), la définition des moyens, la répartition du travail (aspect organisationnel et relationnel), la mise en place et le respect des procédures.

Une attention particulière sera accordée aux actions en direction des autres, de l'environnement et d'actions à vocation humanitaire...

En effet, cette formation se veut être une **éducation à la citoyenneté**, nous accorderons donc, dans les contenus de formation des projets et dans la vie quotidienne de l'école, une place prépondérante au comportement responsable et à la nécessité d'avoir une attitude compatible avec les valeurs de notre société.

La formation se veut ouverte sur le monde de l'information et de la culture en plaçant les multimédias au cœur de leur apprentissage.

L'outil informatique et les multimédias dans leur ensemble seront les outils d'apprentissage premiers et ils seront aussi utilisés comme un moyen de développement personnel et d'expression privilégiée.

➤ **L'accompagnement** à la résolution des problématiques « psychosociales » des jeunes adultes est un axe de réussite de leur insertion ; De ce fait, un temps sera consacré à sérier les freins et définir les stratégies et partenaires que nécessite la levée des difficultés rencontrées.

➤ **L'organisation pédagogique** permettra des rencontres hebdomadaires avec le formateur référent qui aura en charge le jeune dans le but de définir avec lui les démarches, les moyens nécessaires à sa progression, et évaluera, réajustera son parcours en fonction de ses avancées.

➤ **Reconnaissance et validation du parcours de formation**

L'ensemble des activités réalisées à l'E2C seront retranscrites en terme de compétences et capitalisées dans un Livret de Compétences. Ce qui pourrait être, pour un certain nombre de jeunes, une première étape vers la réalisation d'une VAE.

Dans le cadre du Réseau des E2C en France, nous menons une expérimentation sur une accréditation des compétences communes à l'ensemble des E2C françaises. Nous devrions pouvoir délivrer ces premières accréditations en 2008.