



Groupe de discussion
Pacte pour un Enseignement d'excellence
« *Le qualifiant : Stages, immersions et partenariats* »

**Rapport du groupe de discussion mené auprès d'enseignants des 2^e et 3^e
degrés de l'enseignement qualifiant**

CEFA, province de Hainaut

1^{er} mars 2018

Branka Cattonar (UCL)

Fatima Jalab & Géraldine Lambert (ISPG)

Catherine Van Nieuwenhoven (UCL/ISPG)

Table des matières

TABLE DES MATIERES.....	2
AVANT-PROPOS.....	3
1. LA METHODOLOGIE MISE EN ŒUVRE.....	3
1.1. PRINCIPES GENERAUX DU « GROUPE DE DISCUSSION ».....	3
1.2. OBJECTIF DU GROUPE DE DISCUSSION MENE AVEC DES ENSEIGNANTS	3
1.3. THEMES ABORDES ET GUIDE D'ENTRETIEN	4
<i>Thèmes abordés.....</i>	<i>4</i>
<i>Guide d'entretien.....</i>	<i>4</i>
1.4. DEROULEMENT DE LA SEANCE.....	5
1.5. TRAITEMENT DES DONNEES	6
1.6. COMPOSITION DU GROUPE DE DISCUSSION	6
1.7. DESCRIPTION DE L'ECOLE.....	7
2. L'ANALYSE (SYNTHESE) DES DISCOURS	7
2.1. LES STAGES DES ELEVES EN ENTREPRISE.....	7
<i>La spécificité des CEFA.....</i>	<i>7</i>
<i>Des difficultés à trouver des lieux de stage.....</i>	<i>8</i>
<i>Le suivi des élèves en entreprise.....</i>	<i>8</i>
2.2. LE PARTENARIAT ENTRE LE CEFA ET LE MONDE DES ENTREPRISES	9
<i>L'importance de soigner la relation avec les entreprises.....</i>	<i>9</i>
<i>Des chefs d'entreprise qui parfois « abusent »</i>	<i>9</i>
<i>Une articulation parfois problématique entre les apprentissages en CEFA et le travail en entreprise</i>	<i>9</i>
2.3. LA COLLABORATION ENTRE LES COURS DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE ET LES COURS GENERAUX	10
<i>Une articulation souhaitée, mais difficile</i>	<i>10</i>
<i>Des élèves peu motivés</i>	<i>10</i>
<i>Des programmes inadéquats.....</i>	<i>10</i>
<i>L'importance d'une formation générale et citoyenne</i>	<i>10</i>
2.4. L'IMMERSION EN ENTREPRISE	11
2.5. LA CERTIFICATION PAR UNITES (CPU).....	11
2.6. LES PERCEPTIONS DE LA REFORME DU QUALIFIANT.....	11
<i>De nombreuses craintes exprimées à l'égard du Pacte.....</i>	<i>11</i>
<i>Le tronc commun.....</i>	<i>12</i>
<i>La réorganisation en deux filières (transition & qualifiant).....</i>	<i>12</i>
<i>Une déshumanisation des missions d'accompagnement.....</i>	<i>13</i>
3. SYNTHESE GENERALE	13

Avant-propos

Le présent rapport relate le contenu d'une discussion menée lors d'une rencontre qui a réuni les enseignants d'un CEFA (centre d'éducation et de formation en alternance) de la province du Hainaut autour de la problématique des « stages, immersions et partenariats écoles-entreprises dans l'enseignement qualifiant ». Après une brève description de la méthodologie, des objectifs et du déroulement de la séance de discussion, la section « Analyses des discours » présente les représentations et avis des participants sur ce thème en général, les expériences vécues, les pratiques mises en œuvre, les obstacles rencontrés ainsi que leurs perceptions des réformes.

1. La méthodologie mise en œuvre

1.1. Principes généraux du « groupe de discussion »

La méthode par « groupe de discussion » permet de récolter des données auprès de plusieurs acteurs simultanément, ayant le même statut, en garantissant la symétrie des relations (Doise & Mugny, 1997).

Concrètement, la technique consiste à recruter, en fonction de l'objet de l'étude, entre quinze et vingt personnes volontaires, et à susciter une discussion ouverte répondant à une logique de créativité. Cette discussion se structure autour d'un guide d'entretien (voir ci-après) définissant les différents thèmes à l'étude. Une analyse de la discussion, sous forme de synthèse, permet de relever les idées principales des participants. Cette méthode de travail se base en outre sur le principe de confidentialité, les participants ont donc la garantie de l'anonymat.

1.2. Objectif du groupe de discussion mené avec des enseignants

Cette méthode par « groupe de discussion » a été appliquée auprès d'enseignants des 2^e et 3^e degrés de l'enseignement qualifiant issus d'un même CEFA dans la province du Hainaut. Ils ont été rencontrés une fois, avec comme objectif général de nourrir les réflexions en cours sur l'enseignement qualifiant et en particulier sur les orientations et réformes proposées par le Pacte pour un enseignement d'excellence (telles que précisées dans l'*Avis n°3 du Groupe Central relatif au Pacte pour un enseignement d'excellence*, publié en mars 2017), en recueillant les avis et témoignages d'acteurs. La thématique a été abordée à deux reprises dans deux établissements scolaires différents ; le présent rapport concerne l'une de ces rencontres.

Plus précisément, l'objectif a été de :

- recueillir les « bonnes pratiques », les mesures, les initiatives ou les dispositifs jugés pertinents par les acteurs afin de remédier aux diverses difficultés rencontrées ;
- repérer les conditions jugées indispensables à remplir pour mettre en place ces initiatives, ainsi que les implications et les scénarios d'opérationnalisation des différentes initiatives mises en avant.

1.3. Thèmes abordés et guide d'entretien

Thèmes abordés

Le groupe de discussion a abordé les cinq thèmes suivants :

- l'organisation des stages des élèves en entreprise,
- le partenariat entre l'école et le monde des entreprises,
- la collaboration entre les cours de pratique professionnelle et les cours généraux,
- l'immersion des élèves en entreprise,
- la certification par unités (CPU).

Pour chacun des thèmes, les participants ont été invités à s'exprimer à la fois sur :

- la situation actuelle (organisation, fonctionnement, problèmes rencontrés, ...),
- la situation idéale (améliorations souhaitées),
- les orientations du Pacte, en indiquant notamment les éventuelles initiatives déjà mises en place allant dans le sens des réformes proposées par le Pacte ainsi que les conditions de leur réalisation.

Guide d'entretien

Les discussions ont été structurées à l'aide d'un guide d'entretien, comprenant des questions principales et des questions de relance. Le canevas figure ci-dessous.

1. Les stages des élèves en entreprise

- *Comment s'organisent les stages dans votre établissement actuellement ? (Qui, dans l'école, s'occupe de l'organisation des stages, de prendre contact avec les entreprises, etc. ? Comment cela se passe-t-il ? ...)*
- *Rencontrez-vous des difficultés particulières pendant les stages, et si oui, lesquelles ?*
- *Comment décrivez-vous le métier d'accompagnateur CEFA ? Quelles sont les priorités de l'accompagnateur, ses atouts, ... ?*

2. Le partenariat entre l'école et les entreprises

- *Comment fonctionne votre partenariat avec le monde du travail et les entreprises dans lesquelles vos élèves se forment ?*

3. La collaboration entre les cours de pratique professionnelle et les cours généraux

- *Comment se passe aujourd'hui la collaboration entre les enseignants de pratique professionnelle et les enseignants des cours généraux ?*

4. L'immersion des élèves en entreprise

- *Proposez-vous de l'immersion ? Si oui, comment cela se passe-t-il ? Qu'en pensez-vous ?*

5. La certification par unités (CPU)

- *Comment se passe la mise en place de la CPU dans l'établissement ?*

Pour chacun des cinq thèmes, plusieurs questions relatives à la position des acteurs envers les orientations du Pacte ont également été posées :

- **Perception des changements** : *Comment envisagez-vous dans votre école les changements souhaités par le Pacte à ce sujet ?*
- **Conditions des changements** : *Quelles sont, selon vous, les conditions qui doivent être remplies pour que ces mesures soient possibles et fructueuses ?*
- **Exemples de « bonnes pratiques »** : *Pouvez-vous évoquer des « bonnes pratiques », des initiatives ou des dispositifs jugés pertinents, déjà mis en œuvre et qui pourraient servir de sources d'inspiration ?*

1.4. Déroulement de la séance

L'équipe pédagogique du CEFA a été rencontrée lors d'une séance d'une durée de 2h30, le 1^{er} mars 2018.

La séance a débuté par un mot d'accueil et de présentation. Les chercheurs se sont présentés et ont expliqué le dispositif méthodologique du groupe de discussion : ses objectifs, le thème discuté, les principes et règles méthodologiques (garantie d'anonymat, enregistrement des séances, etc.). Les participants se sont également présentés lors d'un tour de table pour préciser la fonction qu'ils occupent dans l'école.

Ensuite, une phase d'information sur la réforme de l'enseignement qualifiant a suivi. Elle a présenté, de manière succincte mais la plus complète possible, les différents axes de la réforme de l'enseignement qualifiant proposés par le Pacte ainsi que leurs motifs, tels que détaillés dans l'Avis n°3 du Groupe central (mars 2017)¹. Plus précisément, les trois axes suivants ont été évoqués :

- la réorganisation des parcours de l'enseignement qualifiant (amélioration de l'orientation à l'entrée du et dans le qualifiant ; clarification des formes d'enseignement, réorganisation de l'enseignement en deux filières – transition et qualification ; organisation de la filière de qualification en trois ans, en lien avec la mise en place d'un tronc commun intégrant la 3^e année de l'enseignement secondaire ; développement de la certification par unités (CPU) ; adaptation du contenu des cours généraux de la filière qualifiante pour établir un lien entre matières enseignées et métier choisi, adéquation entre formation qualifiante et formation générale ; certification du parcours qualifiant et accès à l'enseignement supérieur...) ;

¹ Cf. Axe stratégique n°3 de *L'Avis n°3 du Groupe Central* (7 mars 2017), intitulé « Faire du parcours qualifiant une filière d'excellence, valorisante pour chaque élève et permettant une intégration socio-professionnelle réussie tout en renforçant son pilotage et en simplifiant son organisation » (pp.199-221).

- le renforcement du pilotage de l'enseignement qualifiant (pilotage à partir de l'Observatoire du Qualifiant, des métiers et des technologies ; analyser de manière continue des besoins changeants en termes de formation afin de mieux adapter l'offre effective de formation ; assurer une meilleure adéquation entre offre d'enseignement et réalités du monde socio-économique ; assurer une « veille métiers » et une « veille technologique » ; soutenir la promotion du qualifiant ; ...) ;
- le renforcement des synergies Enseignement-Formation-Emploi (proximité renforcée avec le monde de l'entreprise ; encadrement au sein de l'entreprise (tuteur, suivi etc.), formation des tuteurs ; développement de l'immersion ;...)

Après la phase d'information, la discussion a démarré sur base des questions du guide d'entretien.

1.5. Traitement des données

Les propos recueillis lors du groupe de discussion ont été regroupés et analysés selon les différentes thématiques abordées : l'organisation des stages des élèves en entreprise, le partenariat entre l'école et le monde des entreprises, la collaboration entre les cours de pratique professionnelle et les cours généraux, l'immersion des élèves en entreprise, la certification par unités (CPU), les changements proposés par les réformes. Pour chacune des thématiques, l'analyse a été attentive à rendre compte des représentations des participants, des expériences vécues, des « bonnes pratiques » mises en place (et conditions de mise en œuvre), des obstacles rencontrés, des propositions d'amélioration suggérées.

L'analyse, présentée sous forme de synthèse, met principalement l'accent sur les aspects communs et les éléments les plus récurrents des discours, sans pour autant négliger les éventuels points de divergence les plus importants. Elle est attentive à rester fidèle aux propos tenus par les participants dans leur globalité.

1.6. Composition du groupe de discussion

Afin de recueillir les représentations et avis sur la question de la réforme du qualifiant, plusieurs écoles ont été contactées et invitées à accueillir l'équipe de chercheurs au sein de leurs locaux. Au final, les équipes éducatives de deux établissements scolaires ont été retenues pour réaliser un groupe de discussion autour de la réforme du qualifiant. Le présent rapport concerne l'un de ces deux groupes de discussion, qui a réuni 11 membres de l'équipe éducative d'un CEFA situé de la province du Hainaut. Parmi ceux-ci, se trouvaient des enseignants de cours généraux (mathématiques, sciences économiques) et de pratique professionnelle travaillant dans les différentes options offertes (pratique technologique, construction automobile, accompagnement socio-pédagogique, restauration, etc.), ainsi que des accompagnateurs.

1.7. Description de l'école

Le CEFA appartient au réseau officiel et se situe dans la province du Hainaut, dans une région où la population est précarisée. Son indice socio-économique est de 4/20.

Il s'agit d'un CEFA important, accueillant environ 700 élèves, répartis dans plusieurs implantations, situées sur plusieurs communes environnantes.

Il propose des formations dans de nombreux secteurs : agronomie, construction automobile, hôtellerie, alimentation, économie et services aux personnes.

L'enseignement qui y est offert est présenté comme « un enseignement professionnel personnalisé ayant pour but de former des hommes libres et responsables ». Il est organisé de la manière suivante : les élèves passent deux jours par semaine au centre de formation (où ils suivent une formation pratique et théorique) et trois jours en entreprise (24 heures à prester par semaine). En entreprise, les élèves sont placés dans des situations réelles de travail, avec une intégration dans les équipes de travail, un accompagnement socio-pédagogique assuré par l'équipe éducative du CEFA et un contrat rémunéré.

2. L'analyse (synthèse) des discours

2.1. Les stages des élèves en entreprise

La spécificité des CEFA

Les participants rappellent d'abord le cadre dans lequel s'exercent les stages des élèves en entreprise : dans un CEFA, les élèves sont 2 jours à l'école et 3 jours en entreprise. Ils soulignent qu'il s'agit là d'une spécificité du CEFA, à laquelle ils tiennent, par rapport aux formations organisées par les IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises) qui proposent eux un seul jour de cours. Par ailleurs, le stage des élèves en entreprise est rémunéré, sur base d'un contrat d'alternance désormais unique aux différents opérateurs (CEFA, IFAPME).

On peut souligner qu'à plusieurs reprises, les participants ont tenu à marquer leurs spécificités vis-à-vis des IFAPME, qui offrent, comme eux, une formation en alternance basée sur une période longue de stage en entreprise : le CEFA, à la différence d'un IFAPME, aboutit à une certification et s'appuie sur une véritable qualification. Ils ont aussi exprimé une certaine « concurrence » vécue avec les IFAPME : selon les participants, les IFAPME sont mieux « mises en avant » par la Région wallonne que les CEFA et ont plus de moyens qu'eux. Par ailleurs, afin de minimiser la concurrence entre eux et de mieux encadrer les élèves mineurs, les participants estiment que les IFAPME devraient avoir un statut distinct du leur et qu'ils devraient s'adresser uniquement à des jeunes adultes et non à des élèves mineurs.

Des difficultés à trouver des lieux de stage

Les participants racontent que dans leur CEFA, ce sont les élèves qui doivent rechercher leur lieu de stage, estimant que les différentes démarches nécessaires (rédaction du CV, recherche d'une entreprise, prise de contact...) sont formatrices. Les élèves peuvent néanmoins être aidés par l'équipe éducative du CEFA s'ils rencontrent des difficultés.

Les participants du groupe de discussion relèvent des difficultés à trouver suffisamment de lieux de stage et ont exprimé à plusieurs reprises leur inquiétude face à cette situation : « le problème, c'est qu'il n'y a pas assez de lieux de stage ». La situation est cependant variable selon les secteurs. Certains secteurs (cuisine, vente, aide aux personnes) sont ainsi demandeurs de stagiaires (« ils téléphonent à l'école pour avoir des stagiaires ») et les élèves n'ont aucune difficulté à y trouver un stage. Dans d'autres secteurs par contre, ils rencontrent de manière récurrente des problèmes.

Cette difficulté à trouver un lieu de stage est liée, selon eux, à la difficulté d'enrôler les entreprises : « accueillir un stagiaire, ça coûte aux entreprises et ça ne leur rapporte plus rien ». L'accueil des stagiaires entraîne selon eux un investissement de la part des entreprises (en assurance, en temps consacré aux stagiaires, ...) que le travail réalisé par les stagiaires ne permet pas (toujours) de compenser : « le travail fait par les élèves est parfois bof ». Ils évoquent aussi un obstacle récent, lié au nouveau contrat d'apprentissage unique qui a diminué les incitants financiers (les primes données aux entreprises) et est en même temps plus « contraignant » pour les entreprises (« par exemple, maintenant, un élève qui se blesse au CEFA, c'est le patron qui est responsable »).

Le suivi des élèves en entreprise

Les accompagnateurs du CEFA disent être régulièrement en contact avec les entreprises et visiter leurs élèves durant leurs stage trois fois par an. Ils échangent aussi des coups de fil avec les entreprises lorsqu'il y a des soucis de présence ou de discipline avec les élèves en stage. Les accompagnateurs, en lien avec une surcharge de travail administratif (voir plus loin) regrettent de ne pas avoir suffisamment de temps pour accompagner leurs élèves comme ils souhaiteraient.

Au sujet du suivi réalisé par les tuteurs en entreprise, les participants ont évoqué l'agrément « qualité » pour les tuteurs ayant suivi une formation (d'une journée) à l'accueil des stagiaires. Selon eux, le faible montant de la prime (750 euros) accordée aux entreprises pour que les tuteurs suivent la formation n'encourage pas les chefs d'entreprise (en particulier les « petits patrons ») à laisser partir en formation un de leurs ouvriers. Par ailleurs, les participants n'observent pas de différences entre les tuteurs qui sont formés et ceux qui ne le sont pas. Les tuteurs qui ont suivi la formation ne paraissent pas non plus très « convaincus » par la formation, estimant que « cela ne leur a rien apporté ». Selon les participants, la qualité du suivi des élèves en entreprise dépend surtout « de la personnalité du patron ».

2.2. Le partenariat entre le CEFA et le monde des entreprises

L'importance de soigner la relation avec les entreprises

Les participants évoquent de manière générale de très bonnes relations avec les entreprises partenaires et estiment remplir des « rôles complémentaires » dans la formation des élèves. Ils se disent surtout soucieux de maintenir une bonne relation avec elles, notamment dans le but de garder des lieux de stage pour les futurs élèves. Ils insistent ainsi sur l'importance de « soigner la relation » avec les entreprises et de travailler leur confiance.

Des chefs d'entreprise qui parfois « abusent »

Les participants ont néanmoins déploré le comportement de certains chefs d'entreprise vis-à-vis des élèves : « il y a des patrons qui abusent ». Parmi les abus rencontrés, ils évoquent en particulier des retards de paiement et des horaires qui « exploitent » les élèves. « Certains patrons forment bien les élèves, mais ils abusent au niveau des horaires, du travail demandé pendant les week-ends, ... ». Certains chefs d'entreprises seraient aussi peu soucieux de la dimension formative du stage : « les élèves, c'est pour eux une main d'œuvre bon marché ». En lien avec la difficulté de trouver suffisamment de lieux de stage évoquée plus haut, les enseignants du CEFA se sentent alors parfois coincés, contraints de travailler avec ces entreprises : « de toute façon, on n'a pas le choix des entreprises ».

Une articulation parfois problématique entre les apprentissages en CEFA et le travail en entreprise

Les participants ont évoqué certaines discordances entre les apprentissages vus au CEFA et le travail réalisé dans le cadre du stage en entreprise : il arrive que les élèves n'appliquent pas sur le terrain (en entreprise) les apprentissages vus au cours, et inversement, ils peuvent rencontrer des apprentissages sur le terrain qui ne sont pas vus au cours. Ils regrettent en particulier les situations où les élèves, lors de leurs stages, ne font pas les activités prévues par leur plan de formation, qui détaille pourtant les compétences à voir en entreprise et par rapport auxquelles les entreprises se sont engagées. Par exemple, un enseignant, qui donne cours à des élèves en 7^e année en option gestion, déplore que « en réalité, peu d'entreprises leur font faire de la gestion », mais des travaux jugés moins intéressants et formateurs (classement, ...).

Cette situation serait renforcée, selon les participants, dans le cadre du nouveau contrat d'apprentissage qui n'est plus signé comme auparavant entre l'accompagnateur du CEFA et les entreprises, mais désormais entre les élèves et les entreprises. « Le CEFA ne signant plus le contrat, cela repose maintenant sur la bonne foi du patron ».

2.3. La collaboration entre les cours de pratique professionnelle et les cours généraux

Une articulation souhaitée, mais difficile

En ce qui concerne l'articulation entre les cours généraux et les cours de pratique professionnelle, les enseignants disent essayer de créer des liens tout en reconnaissant que cela reste difficile. Les enseignants des cours généraux disent notamment essayer de rattacher leurs cours aux stages des élèves et aux expériences qu'ils y ont vécues, notamment en faisant parler les élèves de leurs stages à leur cours, ce que les élèves apprécient.

Des élèves peu motivés

Les participants évoquent avant tout la difficulté de motiver les élèves pour les cours généraux, en particulier en 3^e année. Les élèves sont décrits comme ayant un profil « compliqué » : des élèves qui « ne respectent pas les éléments de base : la ponctualité, arriver à garder patience, ... », qui « préfèrent aller travailler (qu'être au cours) », avec des parents souvent au chômage qui « ont du mal à montrer l'exemple ». Ces élèves-là ont parfois des comportements jugés problématiques aussi lors de leurs stages : ils arrivent en retard dans l'entreprise, s'absentent sans prévenir, etc. parce qu'ils n'ont pas intégré les normes attendues de conduite.

Des programmes inadéquats

Certains enseignants ont également mis en avant « l'inadéquation » des programmes de cours, qui ne sont pas (plus) des programmes propres aux CEFA, mais des programmes identiques à l'enseignement de plein exercice, pensés pour celui-ci : « Il y a un problème de philosophie derrière, ces programmes ne parlent pas aux élèves » disent-ils. Les participants évoquent alors de « gros problèmes d'inadéquation entre les attentes du monde des entreprises, celles du programme et de l'inspection, et celles des élèves ». Un enseignant de mathématique raconte, par exemple, qu'enseignant à des élèves ayant eu des parcours scolaires compliqués, en décrochage, qui n'étudient pas à leur domicile, il réalise ses évaluations en fin de cours, directement après avoir vu la matière avec ses élèves ; cela lui semble plus pertinent pédagogiquement ; or, selon les attentes de l'inspection, cela serait « illégal » car les évaluations doivent être programmées à l'avance.

L'importance d'une formation générale et citoyenne

Les participants insistent par ailleurs sur l'importance de la formation générale, en évoquant aussi sa dimension citoyenne : « on n'est pas là uniquement pour former des travailleurs, mais aussi pour former des citoyens, des futurs adultes, des futurs parents ». Ils évoquent à ce propos une discordance avec l'attente perçue de certaines entreprises : « les entreprises attendent de cette alternance qu'on leur livre des ouvriers prêts à l'emploi pour un domaine bien précis, alors qu'un travailleur peut voir sa carrière changer, il doit pouvoir s'adapter », « les entreprises veulent se décharger, se débarrasser de la formation et veulent des ouvriers prêts à l'emploi ».

Ils ne partagent pas cette vision (« il y a d'autres choses aussi dans la vie ») et trouvent qu'il faudrait davantage mettre l'accent sur la formation citoyenne.

2.4. L'immersion en entreprise

Les participants au groupe de discussion ne sont pas favorables au principe de l'immersion au sein de l'entreprise. Selon eux, « chacun doit garder sa place et son rôle », « il faut une cassure », « chacun son domaine ». Ils ont évoqué des expériences d'immersion qui n'ont pas eu, selon eux, de succès. Ainsi, il y a quelques années, une classe du CEFA, accompagnée de ses enseignants, a intégré durant 15 jours un magasin de la grande distribution. Le bilan a été « mitigé » car les élèves auraient eu besoin de plus de surveillance et d'encadrement. Le magasin n'a plus voulu reproduire l'expérience faute d'encadrement. Les participants soulignent aussi que l'immersion ne pourrait pas s'appliquer à toutes les options. Certaines options forment en effet à un métier qui implique d'entrer dans l'intimité des gens (par ex. l'option aide-soignante) et qui rend difficile l'arrivée d'une classe entière. Une expérience d'immersion a été menée dans un home, avec une classe entière, mais les pensionnaires n'ont pas apprécié cette intrusion dans leur quotidien. Une seule expérience positive d'immersion a été relatée : elle concernait un tout petit groupe d'élève et une entreprise (un manège) avec laquelle l'enseignant avait développé une forte relation de confiance.

2.5. La certification par unités (CPU)

D'après les participants, la CPU, telle qu'elle est organisée aujourd'hui, n'est pas du tout adaptée au CEFA qui, n'ayant pas de programme propre, est tenu de suivre celui de l'enseignement professionnel. Le problème réside dans le fait que les élèves du CEFA sont beaucoup longtemps sur le terrain que ceux qui sont dans l'enseignement professionnel. Ils apprennent par conséquent les compétences à un rythme différent de celui prévu par le programme. Par ailleurs, les participants craignent également que cette réforme n'entraîne de nouvelles charges administratives pour eux.

2.6. Les perceptions de la réforme du qualifiant

De nombreuses craintes exprimées à l'égard du Pacte

Au sujet de la réforme de l'enseignement qualifiant proposés par le Pacte (rappelés notamment au début de la séance), les participants ont surtout exprimé des craintes, détaillées ci-après, concernant la réorganisation de l'enseignement en deux filières (transition et qualification). Ils ont évoqué d'autres axes de réformes, en particulier l'allongement du tronc commun qui semble cristalliser leurs réactions au Pacte. Des craintes et des critiques ont aussi été formulées concernant plus largement le processus d'élaboration et de diffusion de la réforme. Un manque d'emprise face aux réformes, ainsi qu'une incompréhension de ce qui les a motivées ont été exprimés : « De toute façon, on a l'impression qu'on n'arrêtera pas la machine en marche »,

« On est dans l'incertitude », « Ce qu'il y a derrière le Pacte, c'est l'argent, c'est faire des économies », « On veut changer trop de choses trop vite, on travaille à l'envers », « On est prévenu trop tard », « C'est démotivant, on change tout le temps », « On attend trop de l'école ». Ils se disent également déçus que les enseignants n'ont pas été davantage consultés. En même temps, ils reconnaissent également que « l'école a aujourd'hui besoin d'un profond changement ». Seule la réforme de l'enseignement fondamental (maternel et primaire) est perçue comme une « bonne réforme », car elle va dans le sens d'un « renforcement des enseignements de base ».

Le tronc commun

Les enseignants rencontrés ont exprimé de vives critiques à l'encontre de l'allongement du tronc commun proposé par le Pacte, réforme décrite comme « absurde », qui va « démotiver » les élèves. Ils évoquent en particulier les complications qu'elle risque d'engendrer avec les élèves qui se destinent à l'enseignement qualifiant et qui devront désormais attendre un an de plus (trois ans au lieu de deux ans actuellement) avant de pouvoir s'orienter. Selon eux, « garder ces élèves qui savent qu'ils veulent aller dans le qualifiant jusqu'en 3^e année, cela va complètement les dégoûter et diminuer encore plus leur estime de soi ». Ils pensent qu'aujourd'hui, dans le premier degré de l'enseignement, « beaucoup d'élèves attendent déjà que le temps passe » avant de pouvoir intégrer l'enseignement qualifiant. Ils évoquent le cas de nombreux élèves « qui ont attendu impatiemment d'avoir 15 ans pour intégrer leur CEFA et sont arrivés en plein milieu d'année dès qu'ils le pouvaient, dès qu'ils ont atteint l'âge ». Ils pensent qu'il serait plus intéressant de « scinder plus tôt les filières », en proposant plus rapidement des cours spécifiques et des options aux élèves, comme l'avait fait l'enseignement rénové.

La réorganisation en deux filières (transition & qualifiant)

Les participants ne soutiennent pas la proposition de réorganiser l'enseignement en deux seules filières – transition et qualification : « on re-cloisonne » disent-ils. Ils trouvent d'abord dommage que les élèves issus du qualifiant ne puissent plus avoir directement accès aux études supérieures, alors qu'ils constatent que de nombreux élèves suivant la filière technique de qualification poursuivent aujourd'hui leurs études dans l'enseignement supérieur. Cette réforme va conduire selon à eux à rallonger les études puisque les élèves devront passer une épreuve supplémentaire pour accéder à l'enseignement supérieur. Ils perçoivent également dans cette réorganisation en deux seules filières la prise en compte de seulement « deux types d'élèves », alors qu'il faudrait plutôt permettre aux élèves, aux profils variés, d'« évoluer chacun à son rythme », « mieux respecter les rythmes de chaque élève ». Ils pensent que cette réforme va en définitive se traduire par une « baisse de niveau pour tous les élèves », aussi bien ceux de l'enseignement de transition que de l'enseignement qualifiant. Enfin, pour eux, il est surtout essentiel de redorer l'image de l'enseignement qualifiant.

Une déshumanisation des missions d'accompagnement

De manière générale, les participants du groupe de discussion déplorent le fait que l'« on ne tienne pas vraiment compte de l'élève » dans les réformes proposées par le Pacte, et ils estiment, plus globalement, qu'il y a ces dernières années dans l'enseignement une « perte du facteur humain » comme en témoignent, selon eux, l'augmentation constante des charges administratives.

Les accompagnateurs participant au groupe de discussion ont en particulier mis en avant une évolution, perçue négativement, de leur travail en lien avec une augmentation des charges administratives qui leur incombent et qui les empêchent, selon eux, d'exercer correctement leurs missions éducatives - leurs missions d'accompagnement des élèves. Cette évolution entraîne selon eux une « perte de sens de leur métiers ». Ils racontent qu'initialement, leur rôle d'accompagnateur en CEFA a été défini comme celui « de relais principal entre les élèves, les parents, les enseignants et les entreprises » : « il s'agit avant tout d'un rôle d'éducateur ». Or ils considèrent qu'aujourd'hui, ils ne sont plus en mesure, en raison de la charge croissante de travail administratif, d'assumer correctement ce rôle. Le travail de « minutage » notamment qu'ils sont tenus de réaliser les ralentit et ne leur permet plus d'être réellement à l'écoute des différents acteurs, tâche la plus essentielle à leurs yeux. Ils sont ainsi tenus de minuter toutes les tâches qu'ils accomplissent sur la journée (en indiquant, dans divers formulaires, le nombre de minutes consacrées, par ex. à tel coup de téléphone). « Aujourd'hui, tout ce qu'on fait doit être rapporté, disent-ils, c'est du contrôle à outrance. C'est déshumanisant. On souffre de cette déshumanisation ». Dans ces conditions, ils racontent ne plus avoir le temps de suivre correctement les 30-40 élèves dont ils ont la charge. Ils aimeraient « revenir à leur fonction initiale », regrettant l'époque où « ils avaient une vue d'ensemble de l'élève, car ils avaient le temps de les connaître et de connaître leur environnement ». Ils racontent ainsi qu'avant, ils avaient le temps de discuter avec leurs élèves et même de se déplacer à leur domicile pour discuter avec leurs parents, ce qui leur permettait de bien connaître leurs élèves, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Ils regrettent d'autant plus cette évolution qu'elle met à mal selon eux une des missions centrales des CEFA : « redonner confiance » à des élèves qui arrivent là « cassés » après leur passage dans l'enseignement de plein exercice, auprès de qui il faut mener un travail éducatif et relationnel afin de « retravailler leur confiance ».

En même temps, ils pointent le paradoxe suivant : alors qu'ils observent une déshumanisation de leur travail, ils remarquent une humanisation grandissante du monde de l'entreprise qui aujourd'hui recherche davantage l'épanouissement de son personnel.

3. Synthèse générale

Les participants du groupe de discussion rencontrés paraissent très attachés au travail qu'ils réalisent avec leurs élèves et aux missions spécifiques du CEFA décrites comme consistant avant tout à favoriser l'insertion socio-professionnelle des élèves, mais aussi à leur redonner confiance après une expérience scolaire, souvent vécue difficilement, au sein de l'enseignement

de plein exercice. Ils évoquent alors aussi une mission plus générale de formation à la citoyenneté. Leur spécificité est revendiquée par rapport aux IFAPME, par rapport auxquels ils se sentent parfois mis en situation de concurrence, mais aussi par rapport à l'enseignement de plein exercice. Ils reprochent à celui-ci le fait de leur d'imposer son mode fonctionnement, alors qu'il est inadapté à leur situation. Ils forment les élèves selon un modèle bien spécifique, qu'ils voudraient voir davantage reconnu.

Au sujet des principales thématiques abordées (stages en entreprises, relations avec les entreprises, articulation cours généraux-cours de pratique), les participants ont décrit des expériences globalement vécues comme satisfaisantes, même s'ils ont évoqué plusieurs difficultés rencontrées et aspects à améliorer. S'ils pensent qu'il est nécessaire de réformer aujourd'hui l'école en profondeur, ils ont cependant une vision très négative des réformes en cours, à venir ou même passées et ils ont exprimé de nombreuses craintes à ce sujet. Les accompagnateurs en particulier se disent submergés par un travail administratif croissant qui les détourne de leur tâche la plus essentielle à leurs yeux : l'encadrement quotidien des élèves, dans ses aspects les plus « humains ».