

Le B.A.-BA du métier de maçon

Prévenir l'exclusion du marché du travail de salariés intérimaires et permettre, par la maîtrise de la langue, l'accès à la qualification et à une densité d'emploi plus forte : en traitant la question de l'illettrisme et du Français langue étrangère appliqué à un métier, la Commission paritaire nationale de l'emploi anticipe sur les moyens à mobiliser pour accompagner les évolutions liées à l'environnement interne et externe du travail temporaire. Elle inscrit ainsi pleinement sa démarche dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La première expérimentation de Français appliqué au métier de maçon VRD que nous avons menée en région PACA, et sur laquelle nous revenons longuement dans ce numéro spécial du FAF.TT & Vous, a montré la pertinence de ce choix. La qualité de notre partenariat avec l'Acisé, la Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté et le Fonds unique de péréquation, et le travail exemplaire fourni par l'organisme de formation, ont permis à ce projet de se dérouler dans des conditions optimum, avec des résultats en termes d'insertion très encourageants. L'évolution des stagiaires, la confiance en eux et l'aisance qu'ils ont acquises, sont les meilleurs indicateurs du succès de l'opération.

Cette expérimentation préfigure le type de partenariats que le FAF.TT ambitionne de nouer avec des acteurs nationaux ou régionaux, pour anticiper les enjeux de demain des entreprises de travail temporaire, de leurs salariés et des territoires, en termes de qualifications et d'accès à l'emploi.

Jacques Solovieff
Directeur Général



A la une

Le FAF.TT expérimente le Français langue étrangère appliqué au métier de maçon

Le FAF.TT, avec ses partenaires, l'Acisé, le ministère de l'Immigration et de l'intégration et le Fonds unique de péréquation, a lancé en 2007 dans la région PACA une expérimentation de Français langue étrangère appliqué au métier de maçon VRD. Les personnes immigrées se trouvent en effet confrontées à des obstacles importants, notamment pour des raisons de maîtrise insuffisante de la langue française, dans l'accès et le maintien dans l'emploi, lors d'une recherche de stage, pour l'entrée dans une formation en alternance ou dans le cadre d'un contrat de travail.

On considère qu'en France, plus d'un million de personnes ont, à des degrés divers, des difficultés à communiquer, à lire et à écrire en français. Depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, l'apprentissage de la langue française est inscrit dans le code du travail. Il figure ainsi explicitement parmi les types d'action de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue.

C'est dans ce contexte que la DPM (Direction de la population et des migrations), l'Acisé (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) et le FAF.TT ont signé un accord-cadre le 25 mai 2007 afin de se mobiliser conjointement pour mener des actions favorisant la mise en œuvre de formations d'apprentissage du français à destination des personnes immigrées travaillant dans le secteur du travail temporaire. Le projet, co-financé par le Fonds unique de péréquation et le FAF.TT, vise à expérimenter un nouveau référentiel par la mise en œuvre d'une formation spécifique qui croise les aspects langagiers et techniques liés au métier de maçon VRD pour des salariés intérimaires.

La première expérimentation, qui s'est déroulée dans la région Provence-Alpes-

Côte d'Azur en 2007 et 2008, a réuni sept stagiaires de trois entreprises de travail temporaire. Son succès permettra au FAF.TT et à ses partenaires de la dupliquer en région Nord-Pas-de-Calais avant, si l'intérêt se confirme, de sortir du cadre expérimental pour la proposer dans d'autres régions. ■



Les trois étapes d'une formation sur mesure

Les emplois de maçon VRD dans le travail temporaire sont en grande partie assurés par une main d'œuvre issue de populations migrantes en provenance du Maghreb, de l'Afrique de l'Ouest et des pays d'Europe de l'Est. Pour une partie de ces publics, le faible niveau de maîtrise de la langue française est un frein à la montée en compétence et à l'accès aux qualifications. Le ministère de l'immigration et de l'intégration, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) et le FAFTT ont donc décidé de bâtir, à partir d'un référentiel de compétences langagières, une formation spécifique pour le métier de maçon VRD associant l'aspect technique et langagier. Cette formation est destinée à des personnes immigrées ou issues de l'immigration travaillant dans le secteur de l'intérim.

1 La réalisation d'un référentiel « sur mesure » (second semestre 2007)



Au mois de novembre 2007, un référentiel « sur mesure », financé par la Direction de la population et des migrations et l'Acsé, est réalisé par le Groupe EI, prestataire sélectionné après appel d'offre pour l'expérimentation. Il s'appuie sur les référentiels d'emploi du maçon VRD et sur une analyse des compétences langagières à mobiliser pour maîtriser les différentes activités, réalisée par l'experte en Français langue étrangère du Groupe EI. Cette analyse est basée sur des observations de terrain, complétées par des entretiens avec des salariés intérimaires, des représentants d'entreprises de travaux publics et des responsables d'agence de travail temporaire.

La formation ainsi définie poursuit deux objectifs :

- Pouvoir intervenir en autonomie sur des réalisations d'ouvrages de maçon VRD ;
- Communiquer avec plus de facilité autour des tâches à réaliser et notamment mobiliser les connaissances linguistiques et les intégrer dans la pratique langagière et transférer les compétences langagières sur les compétences techniques.

Le produit final s'articule autour de quatre domaines de compétences globales - communiquer autour du poste, gérer les risques, organiser les opérations techniques, réaliser les ouvrages - et propose :

> un référentiel des compétences techniques, qui définit, pour chaque domaine de compétences, les savoirs, savoir-faire et savoir-être qui y sont liés.

Extrait du référentiel de compétences techniques >>> La gestion des risques en situation professionnelle

Compétence globale : A l'issue de sa formation, le salarié doit être en capacité de pouvoir mettre en place une veille sécuritaire autour du chantier et de son poste et d'évaluer tous les risques potentiels afin de les anticiper.

Activité 1 : Prévenir les risques liés à l'environnement et à l'activité



Les savoirs spécifiques : le collaborateur doit connaître

- > La réglementation de sécurité sur un chantier
- > Les éléments de signalisation de sécurité
- > Les différents types de panneaux
- > La signalisation routière
- > Les différents types de signalisation temporaire
- > Les différents équipements de protection individuelle et leur fonction
- > Les symboles des produits dangereux.

Le savoir-être :

- > Etre conscient de risques éventuels.

Les savoir-faire : le collaborateur doit être capable de :

- > Effectuer la mise en place d'une signalisation temporaire
- > Mettre les E.P.I. adaptés aux tâches réalisées et à l'environnement de travail
- > Appliquer les règles de sécurité spécifiques au chantier
- > Repérer du matériel défectueux et le signaler.

Denis Lullier, Directeur des activités du FAF.TT.



Comment ce type d'opérations s'inscrit-il dans la politique du FAF.TT ?

Pour répondre à cette question, il est nécessaire de remonter aux orientations de la Commission paritaire nationale de l'emploi du travail temporaire : c'est elle qui initie toutes les opérations que le FAF.TT conduit, sur le Français langue étrangère ou sur la lutte contre l'illettrisme. Ces opérations s'inscrivent dans une vision à moyen ou long terme de l'activité

des salariés. En effet, si nous nous référons aux travaux de l'Observatoire du travail temporaire sur les emplois à l'horizon 2015, il ressort que des salariés qui ne maîtrisent pas la langue française risquent de se voir exclus de missions ou tout simplement de ne pas y avoir accès. Il s'agit donc pour la CPNE de voir comment, dès maintenant, il est possible de prévenir ce risque. Ce sont ces orientations politiques qui sont traduites dans le plan triennal du FAF.TT et son programme d'action annuel, et qui ont permis de lancer en 2007 le projet de Français langue étrangère appliqué au métier de maçon VRD.

Quels sont les enjeux de cette opération ?

L'objectif est double : pour les ETT, il s'agit d'optimiser la gestion de leurs ressources intérimaires et d'anticiper sur des besoins à venir. Pour les salariés, au-delà du risque extrême d'exclusion du marché du travail, il y a plusieurs enjeux : la sécurité dans l'emploi, l'autonomie, voire la possibilité d'évoluer professionnellement. Il est en effet évident qu'un salarié qui ne maîtrise pas la langue court plus de risques qu'un autre car il n'est pas toujours possible pour l'entreprise d'adapter les procédures et les consignes de sécurité, en utilisant des pictogrammes par exemple.

En ce qui concerne l'autonomie, le travail réalisé sur le référentiel FLE / maçon VRD a montré que moins le salarié maîtrise la langue, plus son travail s'appuie sur des consignes précises. Et donc, que sa marge d'autonomie est faible.

Quels sont les objectifs du FAF.TT en matière de Français langue étrangère pour l'année 2009 ?

En 2009, nous travaillerons autour de trois axes. Tout d'abord, nous élaborerons un nouveau référentiel en lien avec un autre métier. Il s'agira probablement d'un référentiel FLE / métiers de la logistique. En fonction des résultats, et si la demande des entreprises de travail temporaire se confirme, nous sortirons de la phase d'expérimentation pour pérenniser le projet à l'échelle nationale et pour toutes les entreprises. Pour cela, il faudra que nous trouvions des financements complémentaires. Pour les ETT qui voudraient sortir du cadre collectif, nous mettrons à leur disposition le ou les référentiels déjà élaborés.

Bien sûr, nous allons poursuivre le travail engagé de manière très fructueuse avec le ministère de l'Intégration et l'Acse, et développer de nouveaux partenariats sur ce sujet, avec les Conseils régionaux par exemple.

Par ailleurs, nous travaillons de manière approfondie sur les problématiques d'illettrisme, un objectif défini par la CPNE, et qui concerne aussi bien les salariés intérimaires, les entreprises de travail temporaire et leurs clients.

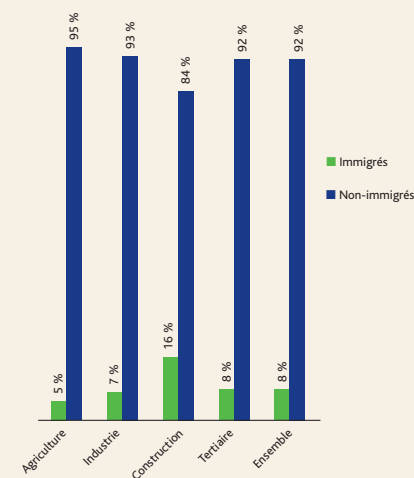


2,4 millions d'actifs immigrés en 2007

En 2007, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, sur les 27,8 millions de personnes actives en France métropolitaine, 2,4 millions sont immigrés selon la définition du Haut conseil à l'intégration : elles sont nées à l'étranger et étaient de nationalité étrangère à la naissance (certaines ont pu acquérir la nationalité française par la suite, les autres restant étrangères).

> Les actifs immigrés représentent ainsi 8,6 % de l'ensemble des actifs.

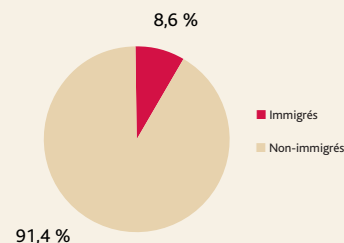
Part des immigrés chez les actifs ayant un emploi



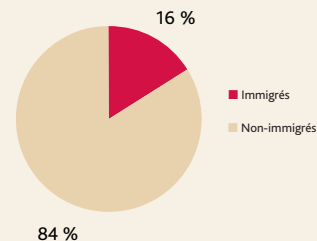
> Deux fois plus de chômeurs chez les immigrés, surtout chez les femmes.

En 2007, 361 000 immigrés de 15 ans ou plus étaient au chômage. Leur taux de chômage est deux fois plus élevé que celui des non-immigrés : 15,2 % contre 7,3 %. Cet écart est dû en partie aux différences de qualifications : les immigrés sont plus nombreux à occuper des emplois peu ou non qualifiés et sont donc davantage exposés au chômage. Mais même à catégorie socioprofessionnelle équivalente, les actifs immigrés demeurent plus souvent sans emploi.

Part des immigrés dans la population active



Part des immigrés chez les chômeurs



> un référentiel des compétences linguistiques, qui cible l'essentiel des compétences linguistiques pour fournir aux salariés intérimaires les ressources nécessaires pour communiquer autour de leur activité.

Pour chaque domaine de compétences, le référentiel liste les savoir-faire pragmatiques illustrés par un corpus, les savoir faire linguistiques (lexique, syntaxe, phonétique) et les savoir faire sociolinguistiques. Il propose également un répertoire lexical, composé d'un lexique technique et d'un lexique associé, ce dernier construisant du sens autour des termes techniques

Extrait du référentiel de compétences linguistiques

>>> La réalisation d'ouvrages

Contexte/lieu : Chantier

Interlocuteur : Chef de chantier, chef d'équipe, le collaborateur

Compétence globale : Echanger afin d'optimiser la réalisation des différentes couches de chaussée.

Savoir-faire pragmatiques (exemples)

I Comprendre des directives de positionnement :

- Mets-en au-dessus
- Mets la devant
- Pose-les là !
- On commence par là !
- Là, il en faut !
- De là-bas à ici
- Tiens-toi plus haut !

I Comprendre des directives d'exécution :

- Serre la grave !
- Tu me l'accroches la plaque !
- Amène la plaque !
- Il faudra en mettre un peu plus !
- Mets du 0.30 puis de la grave !
- Tu suis la hauteur du cordeau et c'est bon !
- Enlève la coupe !
- Balaie !
- Va faire la coupe !
- Passe la bouille !
- Vide-la !
- Fais le « métrer » !
- Mets-en plus !
- Marche pas dessus !
- Fais le joint d'abord !

I Comprendre des directives de vérification :

- Y'en a 22 cm ?
- Qu'il apporte la grave et puis on regardera !
- Ça descend, non ?
- Il en manque !
- Regarde si c'est bon !

I Décrire des éléments :

- Y'a des gros bouts dedans
- Il est froid
- Il est brûlé.

I Donner son opinion (un critère d'évaluation, de validation)

- C'est bon / c'est pas bon
- C'est impeccable
- Moi je ferais comme ça
- Je ne crois pas qu'on doive faire ça !
- Je ne suis pas sûr que ça tienne !
- On en n'aura pas assez
- L'eau, elle ne partira pas
- Ça va faire un flash (un creux).

Savoir-faire linguistiques

I Lexique du domaine professionnel

I Syntaxe

- Les pronoms compléments directs
- Le pronom complément de quantité (en)
- L'impératif présent
- Les expressions de lieu (au-dessus, au-dessous, sur, sous...)
- Les partitifs
- Le futur (proche et simple)
- Expressions de jugement
- Les relations logiques (l'énumération).

Répertoire lexical

Lexique technique : les assises de chaussée

I Les outils utilisés :

- Pelle
- Balai
- Râteau
- Compacteur
- Cylindre vibrant
- Dame vibrante
- Patin vibrant
- Camion benne.

I Les matériaux :

- la grave ciment
- la grave bitume
- la grave émulsion
- du 0/31.5 ou tout venant
- un enrobé à chaud
- un enrobé à froid.

I Les actions :

- vérifier
- vider
- remblayer, alimenter
- cylindrer
- régler
- contrôler
- dégrossir.

Lexique associé

- les matériaux
- le point d'altimétrie
- les pentes
- le niveau
- le compactage
- le fond de forme
- les matériaux de carrière.

I Les actions :

- répartir
- compacter
- contrôler
- réaliser
- alimenter.

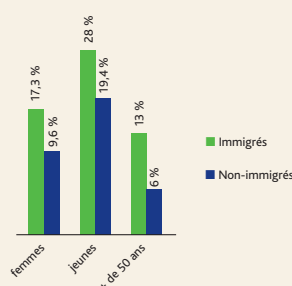
>>>



Chiffres-clés

A diplôme égal, les immigrés demeurent plus souvent au chômage que les autres : le taux de chômage des immigrés qui détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur est près du triple de celui des autres actifs de niveau équivalent. Les immigrés actifs nés dans l'Union européenne sont beaucoup moins exposés au chômage que les autres. Les immigrés venus d'Espagne, d'Italie ou du Portugal, plus âgés que les autres, ont un taux de chômage inférieur d'un point à celui des actifs non immigrés. À l'inverse, les natifs d'Algérie ou de Turquie ont un risque de chômage triple de celui des non-immigrés.

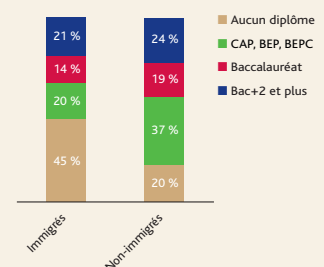
Taux de chômage selon le profil



> Un immigré sur cinq est diplômé du supérieur.

Chez les non-immigrés, seuls 20 % n'ont aucun diplôme, et 24 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Niveau de formation initiale





> un **cadre modulaire**, qui définit pour chaque domaine de compétences un format modulaire, une durée estimée, des objectifs de formation spécifiques, les objectifs pédagogiques globaux techniques et linguistiques associés et le type d'évaluation.

Lors de cette phase de définition du périmètre du projet, certaines contraintes ont été précisées :

■ **le niveau de pré-requis linguistique** a été fixé au niveau A1 A2 du Cadre européen commun de référence pour les langues (voir le glossaire p. 12).

■ **le dispositif de formation CDPI** (contrat de développement professionnel intérimaire, dispositif spécifique à la branche du travail temporaire) a été choisi car la formation nécessitait un premier niveau de qualification et une certaine ancienneté dans l'intérim, les agences d'intérim devant bien connaître leurs candidats, leurs difficultés en français et leur expérience professionnelle.

■ **le niveau de validation minimal** : N1 P2 et CACES R372M Cat 1. >>>



Interview

Pascal Lambert, Directeur de Groupe EI

Cette opération est-elle une première pour le Groupe EI ?

Depuis sa création dans les années 80, notre organisme a régulièrement porté des projets innovants et expérimentaux, avec une affection particulière pour les démarches d'insertion active et d'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Aussi avons-nous pu travailler par exemple sur des projets de Français Compétence Professionnelle dans le secteur des services à la personne avant ce projet.

Comment s'est déroulée l'articulation linguistique / technique de la formation ?

L'articulation linguistique et technique s'est opérée à plusieurs niveaux. En termes d'ingénierie pédagogique tout d'abord, les contenus de formation ont été homogénéisés par l'intégration des compétences linguistiques au cœur des modules techniques. Dans l'approche pédagogique, cette intégration a également été respectée par un travail linguistique appliqué aux situations professionnelles et conduit conjointement aux mises en situation pratiques. Enfin, dans la coordination pédagogique, la gestion des parcours individuels et collectifs a été pilotée conjointement par les équipes de formateurs techniques et les équipes de formateurs linguistiques. Ce dernier aspect a requis le recours récurrent à la co-animation linguistique et technique.



Quel bilan faites-vous de l'opération, sur le parcours des intérimaires formés et sur votre collaboration avec les différents partenaires ?

Le bilan à six mois que nous allons conduire visera à évaluer l'atteinte des objectifs de montée en compétence et de consolidation des durées de mission. Quant à la collaboration avec les acteurs partenaires (agences d'intérim, FAF.TT, service public de l'emploi,

acteurs sociaux), il en ressort un net besoin d'instrumentation et de promotion technique de ce type d'opérations. En effet, les approches de positionnement, d'évaluation des pré-requis et de suivi des parcours actualisent des difficultés méthodologiques et techniques liées au caractère innovant des approches de Français sur Objectifs Spécifiques (FOS) auprès de ce type de publics.

Vous avez accepté de faire un transfert d'expérience vers les prestataires sélectionnés pour l'opération à Lille et à Toulouse.

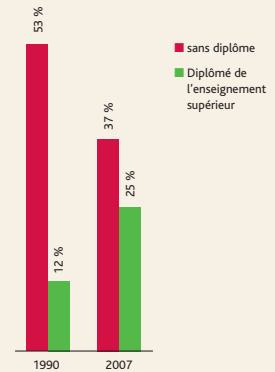
Concrètement, cela se traduit comment ?

Nous avons « ouvert le bal » de l'expérimentation et avons participé à une journée de retour d'expérience auprès des organismes pilotes de la suite de l'expérimentation. Cette journée d'échange organisée par le FAF.TT a permis d'homogénéiser les représentations et de présenter les difficultés rencontrées et les mesures correctives déployées dans une optique de capitalisation.

Chiffres-clés

Le niveau de formation des immigrés actifs diffère selon le pays d'origine. Parmi les 30-64 ans, les immigrés originaires de Turquie, du Portugal et, dans une moindre mesure, du Maroc ou de Tunisie sont particulièrement nombreux à n'avoir aucun diplôme. A l'inverse, une part importante des immigrés originaires des pays européens - autres que l'Espagne, l'Italie ou le Portugal - possède un diplôme de l'enseignement supérieur.

Evolution du niveau de formation des immigrés actifs



> **Trois immigrés sur dix occupent un emploi non qualifié.**

Répartition des immigrés actifs par catégorie socioprofessionnelle



Le tiers des **femmes immigrées** en emploi occupent des postes d'employées non qualifiées, contre une sur cinq pour les actives non immigrées. Les femmes immigrées sont très présentes dans les métiers des services directs aux particuliers : 22 % exercent ce type de profession, contre 10 % des autres actives.

Source : Insee



Témoignage



Id'ées Intérim a tout de suite été convaincu de l'intérêt de cette expérimentation en région PACA et a proposé à cinq intérimaires de suivre la formation à la maîtrise de la langue française et à l'emploi de maçon VRD. Cette entreprise de

Magali Marquier,

Directrice du développement Bouches-du-Rhône, Id'ées Intérim.

travail temporaire d'insertion travaille souvent avec des personnes qui ne maîtrisent pas bien la langue française. « Nous avons déjà une première idée de leurs difficultés par les premiers échanges verbaux. Pour l'écrit, le repérage est fait lors de l'entretien approfondi de recrutement, la personne remplit un questionnaire et si elle rencontre des difficultés, nous l'aidons en l'accompagnant et en l'aidant à formuler » explique Magali Marquier.

Le recrutement pour la formation a privilégié des salariés actifs de l'agence, en poste sur des emplois de manœuvre avec des difficultés de maîtrise de la langue. Le recrutement a aussi pris en compte le potentiel d'évolution personnelle des personnes retenues. Magali Marquier

constate d'ailleurs avec satisfaction que « tous les stagiaires ont évolué, ils ont gagné en compétences mais ont surtout pris confiance en eux » tout au long du parcours. Malgré une période de formation pas forcément bien choisie compte tenu du marché du BTP, la directrice du développement d'Id'ées Intérim considère que cette formation « est une réussite. Les formateurs ont réellement accompagné pas à pas nos intérimaires qui ont progressé et sont sortis très satisfaits de cette expérimentation ». A la suite de la formation, un salarié intérimaire a travaillé en tant qu'aide maçon VRD et un autre en tant que conducteur mini-pelle polyvalent. Un bilan encourageant pour l'ETI qui se dit prête à renouveler l'opération.

>>>

2 Une première expérimentation en PACA (premier semestre 2008)

Avec un cofinancement du Fonds unique de péréquation et du FAF.TT, une première expérimentation a pu se mettre en place en région PACA avec le Groupe EI. La formation s'est déroulée d'avril à juillet 2008. D'une durée de 420 heures, elle comprenait :

- > 238 heures de formation technique (57 %) incluant les modules de sauvetage secourisme du travail, l'habilitation HOB0 et le passage du CACES R372.
- > 182 heures de formation linguistique (43 %).

Trois ETT ont participé au projet (Adecco, Id'ées Intérim et Manpower), en positionnant sept stagiaires, tous d'origine maghrébine, âgés de 23 à 53 ans.

Comment les stagiaires ont-ils évolué au cours de la formation ?

Grâce à une motivation très forte, une assiduité et une ponctualité exemplaires,

tous les stagiaires ont progressé au cours de la formation. Ils ont acquis de l'autonomie et de l'aisance, même si leur niveau de maîtrise du français reste hétérogène à l'issue de la formation. Ce type de formation, que l'on peut assimiler à une immersion à l'étranger, contraint les stagiaires à parler le français pendant trois mois alors que, sur le chantier comme à la maison, il est plus naturel pour eux de parler leur langue maternelle. A l'issue de leur formation, ils pouvaient échanger en se comprenant et en étant compris, à la fois dans leur métier - « *quand le chef me demande une truelle, je ne vais plus chercher un seau.* » disait l'un des stagiaires lors du bilan final - mais aussi dans leur vie quotidienne. D'ailleurs, pour eux, la réussite est totale. Ils sont tous fiers d'avoir obtenu le SST (sauvetage secourisme du travail) : ils ont jugé cet apprentissage important car il leur permet d'intervenir sur le chantier en cas d'incident.

Ils ont également acquis l'attestation d'évaluation permettant l'habilitation HOB0 et cinq d'entre eux ont validé le CACES R372M Cat 1. Lors du bilan final, ils ont tous fait part d'intentions précises d'emploi dans le métier de maçon VRD.

>>>



Chiffres-clés

Le contrat d'accueil et d'intégration

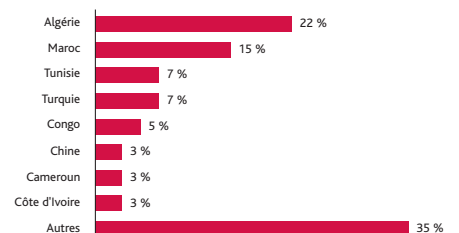
Le contrat d'accueil et d'intégration (CAI) est obligatoire pour tout étranger autorisé à s'installer durablement en France. Il impose une **formation civique** portant sur les institutions françaises et les « valeurs de la République » ainsi qu'une **formation linguistique**, modulée suivant les besoins individuels et validée par un diplôme. S'y ajoutent des sessions d'information sur l'organisation de la société française (système de

santé, garde des enfants, enseignement, etc.) ainsi qu'un **bilan des compétences professionnelles**. Les formations sont gratuites.

Le CAI a une durée d'un an, renouvelable une fois. Sa mise en œuvre est assurée par l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM).

En 2007, 101 201 CAI ont été signés.

Nationalités des bénéficiaires du CAI par pays d'origine



3 Une nouvelle expérimentation dans le Nord-Pas-de-Calais (second semestre 2008)

En parallèle à l'expérimentation de PACA, un nouvel appel d'offre a été lancé dans le Nord-Pas-de-Calais et en Midi-Pyrénées auprès d'organismes spécialisés dans le Français langue étrangère et de prestataires de formation techniques. Les organismes ont été encouragés à se rapprocher par un partenariat s'ils ne disposaient pas de la double compétence en interne. En juin 2008, les prestataires des trois régions se sont réunis à Paris pour échanger autour des enseignements de la première expérimentation en PACA.

Compte tenu d'un environnement économique peu porteur, et malgré l'implication et l'enthousiasme des partenaires et de l'organisme de formation pressenti, l'expérimentation n'a pas pu se mettre en place en région Midi-Pyrénées. Cette deuxième phase de l'expérimentation, toujours avec la participation financière du Fonds unique de péréquation, a donc débuté le 3 novembre 2008 à Lille, avec douze stagiaires. Ce sont les organismes de formation CPO, spécialisé dans le BTP, et ID Formation, pour la partie linguistique, qui ont été retenus. ■

Interview

Christine Candide,
Chargée de mission à la direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté du ministère de l'immigration, de l'intégration de l'identité nationale et du développement solidaire.



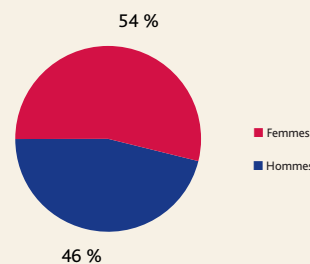
L'Acse, la DPM et la FAF.TT ont signé l'année dernière une convention de partenariat. Quel est pour vous l'enjeu, et l'intérêt, de partenariats avec le travail temporaire ?
Pour nous, le premier objectif est de travailler sur la qualification et la professionnalisation des migrants, pour leur permettre l'accès à l'emploi durable ou le maintien dans l'emploi, et aussi favoriser leur progression de carrière. Le deuxième objectif que nous visons est la mutualisation des compétences : alors que nous, service public, sommes en général orientés vers le versant social de la formation et les compétences linguistiques, ce travail nous ouvre d'autres horizons. Travailler avec le FAF.TT sur le Français langue étrangère appliqué à un métier permet de raisonner de manière très concrète en termes d'objectifs d'emploi et de mesurer plus finement que nous ne le faisons d'habitude les effets de la formation.

Quel bilan tirez-vous de cette opération, et de votre coopération avec le FAF.TT et les autres partenaires de l'opération ?
Après une phase de découverte mutuelle, où chacun apporte sa propre logique institutionnelle, son vocabulaire, etc. nous avons compris que nous sommes différents, mais aussi complémentaires. C'est la bonne articulation de nos compétences respectives, nous en amont sur le versant social, et le FAF.TT avec les ETT dans l'action concrète, le suivi et la mise à l'emploi, qui a permis à cette

opération d'être un succès. Elle concrétise les espoirs que nous avons mis dans ce partenariat, et nous sommes très contents du travail réalisé. L'expérience est concluante, même si nous n'avons pas encore les chiffres définitifs de l'insertion et de l'emploi pérenne. Mais nous savons déjà que les stagiaires ont été satisfaits. Tous les acteurs se sont trouvés sur le même diapason. Nous avons eu beaucoup de chance avec le choix de l'organisme de formation, dont le travail a été remarquable, mais nous avons fait ce qu'il fallait pour ça ! Ce genre de projets qui relèvent de l'intelligence donne du sens à l'action de tous les acteurs sur le terrain : en donnant un avenir aux stagiaires, ils ont le sentiment d'être utiles et cela valorise le travail de leurs équipes.

Peut-on déjà parler de pérennisation de ce type de projets ? Ou des pistes de réflexion pour l'avenir ?
Absolument, car nous sommes persuadés que c'est exactement le type d'opérations qu'il faut pérenniser, au bénéfice des migrants et des territoires. Une intégration réussie passe par la prise en compte de l'individu et de son projet, et pas forcément par le groupe. Ce type d'actions donne du sens et du lien sur un projet de territoire, les retombées sur le terrain sont importantes pour tous, et en particulier pour les entreprises qui recrutent des personnels formés et qui maîtrisent bien mieux la langue française.

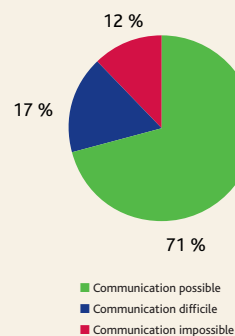
Sexe des Bénéficiaires du CAI



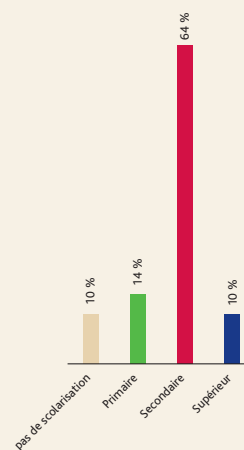
Statut des signataires

- 53,2 %** sont des membres de familles de Français.
- 20,3 %** sont titulaires d'un titre de séjour temporaire.
- 10 %** sont des réfugiés ou des membres de leurs familles.
- 9,3 %** ont bénéficié de la procédure du regroupement familial.
- 3,1 %** sont des travailleurs salariés.

Niveau de connaissance du français



Niveau de formation



Activité professionnelle

- 61,4 %** des signataires du C.A.I. en 2006 ont déclaré avoir une activité professionnelle avant leur arrivée en France.
- 30,6 %** déclarent en exercer une en France.
- 32,1 %** déclarent être inscrits à l'ANPE.

Source : ANAEM



>>> Analphabétisme

La France, en adoptant le mot « illettrisme », a choisi de distinguer deux situations : l'illettrisme pour les personnes francophones scolarisées en langue française qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la communication écrite et l'analphabétisme pour les personnes étrangères, ou d'origine étrangère, n'ayant jamais appris un code écrit. Si dans les deux cas, il y a bien une absence ou une insuffisance de la capacité à lire et à écrire en langue française, les causes du problème, le vécu des personnes et les modalités d'accompagnement diffèrent. Ainsi est née la lutte contre l'illettrisme qui s'est développée à côté de la politique de formation linguistique des migrants.

>>> Cadre européen commun de référence pour les langues

Le CECR est un document publié par le Conseil de l'Europe en 2001, qui définit six niveaux de maîtrise d'une langue étrangère en fonction de savoir-faire dans différents domaines de compétence, de A1 (niveau introductif) à C2 (niveau maîtrise). C'est un instrument pratique qui permet d'établir clairement les éléments communs à atteindre lors des étapes successives de l'apprentissage. Il décrit aussi complètement que possible toutes les capacités langagières, tous les savoirs mobilisés pour les développer et toutes les situations et domaines dans lesquels on peut être amené à utiliser une langue étrangère pour communiquer.

**>>> Français langue étrangère**

Le FLE désigne la langue française enseignée à des apprenants non francophones, dans un but culturel, professionnel ou encore touristique.

>>> Français sur objectifs spécifiques

Le FOS (Français sur objectifs spécifiques) a pour principale mission d'articuler la compétence linguistique à des situations de travail dans des secteurs d'activités précis. Initialement, il était destiné à des publics de professionnels étrangers non francophones et travaillant hors du territoire français. Le but n'était pas d'apprendre tout le français mais « du français » afin d'être rapidement opérationnels en situation de travail. Ce souci d'efficacité rencontre actuellement la demande formulée par les entreprises de disposer de formations courtes, ciblées, quitte à ne pas viser la maîtrise totale de l'orthographe et de la grammaire. Le FOS a pour originalité, par rapport au français langue étrangère généraliste, d'élaborer des programmes sur mesure en fonction de besoins spécifiques. Il identifie

plusieurs français de spécialité (français du tourisme, français des affaires, français scientifique) correspondant à des secteurs de branche. Il s'agit en fait de favoriser l'intégration dans le monde du travail de migrants qualifiés ou d'étudiants étrangers poursuivant en France une spécialisation.

>>> Illettrisme

« L'illettrisme qualifie la situation de personnes de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne, et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples. Pour certaines personnes, ces difficultés en lecture et écriture peuvent se

combiner, à des degrés divers, avec une insuffisante maîtrise d'autres compétences de base comme la communication orale, le raisonnement logique, la compréhension et l'utilisation des nombres et des opérations, la prise de repères dans l'espace et dans le temps, etc. Malgré ces déficits, les personnes en situation d'illettrisme ont acquis de l'expérience, une culture et un capital de compétences en ne s'appuyant pas ou peu sur la capacité à lire et à écrire. Certaines ont pu ainsi s'intégrer à la vie sociale et professionnelle, mais l'équilibre est fragile, et le risque de marginalisation permanent. D'autres se trouvent dans des situations d'exclusion où l'illettrisme se conjugue avec d'autres facteurs. » *Anlci 2003*

Interview

Chantal Ors, Responsable du projet au FAFTT.

Le positionnement des stagiaires répond-il à des procédures particulières ?

C'est un des points de vigilance de ce type d'opération. La deuxième expérimentation, qui a débuté le 3 novembre à Lille, confirme ce qui était apparu dans la région PACA : la nécessité de positionner les stagiaires en deux temps. Une première évaluation doit être réalisée par l'ETT, accompagnée par l'organisme de formation. C'est l'entreprise seule qui peut repérer les candidats potentiels, or elle est démunie pour évaluer leur niveau de maîtrise du français au regard de références telles que le « niveau A1 ou A2 du Cadre européen commun de référence »... Il est donc impératif de lui fournir, en amont, des outils simples et adaptés. L'organisme de formation doit alors prendre le relais pour assurer le positionnement technique et linguistique, mais aussi valider la motivation des stagiaires pour la formation et pour exercer ce métier.

Sans ce travail rigoureux de positionnement, on peut être amené à déplorer une forte déperdition de candidats entre la phase de repérage et l'entrée en formation, de l'ordre de 30 %. Ceci pour différents motifs : les candidats pressentis ont une autre mission, ou sont repartis dans leur pays d'origine, ou ont un niveau de français trop élevé ou trop bas, voire un manque de motivation pour le métier qui ne permettra pas l'investissement personnel important que demande la formation. Les réunions d'information des entreprises en amont sont donc indispensables, mais insuffisantes, et la pratique du repérage et les outils qui le permettent sont encore balbutiants.

Avez-vous repéré d'autres points de vigilance, concernant l'organisme de formation, par exemple ?

Un point de vigilance concerne en effet la capacité de l'organisme de formation à assurer



une ingénierie de formation spécifique. Que l'organisme dispose des ressources internes pour assurer les deux volets « langagier » et « technique » de la formation ou qu'il s'associe avec un autre prestataire, il doit dans tous les cas avoir une grande capacité de coordination, indispensable au bon déroulement de la formation. L'expérimentation de PACA a montré la nécessité d'un investissement en temps non négligeable de la part de l'organisme de formation (Groupe EI) : une collaboration étroite entre les formateurs, des outils à inventer, une coordination permanente, du temps de préparation, d'évaluation et de coordination, mais aussi 600 heures de présence pour 420 heures de formation... L'ingénierie pédagogique répond elle aussi à des besoins très spécifiques. Le maillage indispensable des contenus et des méthodes pédagogiques entre le technique et le langagier fait que le formateur technique est contraint d'interroger ses pratiques pour y découvrir le langagier. En collaboration étroite avec le formateur linguistique, il doit décortiquer ses séquences pédagogiques, inventer de nouveaux découpages, de nouveaux outils pédagogiques. Dans le même temps, le formateur linguistique doit investir le technique pour donner du sens au vocabulaire, aux expressions utilisées dans le métier... C'est le constat que nous avons fait dans la région PACA. On peut penser que le groupe qui va débiter dans le Nord-Pas-de-Calais va demander le même effort de coordination, voire plus puisque cette fois-ci, il n'y aura pas un mais deux organismes de formation.