RENOVATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE DANS LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DES PAYS DE LA LOIRE

LES IMPACTS DU BAC PRO EN 3 ANS SUR LES STRATEGIES DES CFA ET L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE DES PARCOURS

Note de synthèse et fiches-conseils

Région PAYS DE LA LOIRE

Fonds social européen

l'Europe s'engage en Pays-de-la-Loire

académie Nantes CAFOC

Mai 2010

Table des matières

AVANT PROPOS p 4

PRESENTATION DU DOCUMENT p 10

NOTE DE SYNTHESE p 12

I. En guise d'introduction

Schéma général du contexte des CFA et explication commentée du schéma

II. Les parcours de formation de la voie professionnelle

Schéma général des parcours induits par la rénovation de la voie professionnelle
Quelles passerelles construire d'une formation à une autre ?
Les conséquences sur la gestion des groupes

III. Démarches de positionnement pour des Bac Pro en 3 ans

Trois étapes à respecter (Cf. guide « Démarches de positionnement » (2005))

Etape 1 : l'information sur l'apprentissage, ses métiers et ses filières de formation
Fiche extraite du guide de 2005
Tableau récapitulatif des différentes actions à mener
Etape 2 : l'aide au choix de la certification
Fiche extraite du guide de 2005
Tableau récapitulatif des différentes actions à mener
Outil : fiche entretien-diagnostic
Outil : grille de synthèse sur l'évaluation des pré-requis pour l'orientation
Etape 3 : Positionnement
Fiche extraite du guide de 2005
Tableau récapitulatif des différentes actions à mener
Cahier des charges d'un outil de positionnement les compétences transversales et clés

IV. Conclusion : nos hypothèses de travail

FICHES-CONSEILS p 39

Fiche-Conseil n°1 : Les passerelles – du CAP au BAC PRO
Fiche-Conseil n°2 : Les passerelles – du BAC PRO au BTS
Fiche-Conseil n°3 : L'organisation de l'offre de services des CFA
Fiche-Conseil n°4 : Structurer l'organisation pédagogique en classe de 2nde professionnelle
Fiche-Conseil n°5 : Structurer l'organisation pédagogique en classe de 1ère professionnelle
Fiche-Conseil n°6 : Démarches de positionnement – étape 1
Fiche-Conseil n°7 : Démarches de positionnement – étape 2
Fiche-Conseil n°8 : Démarches de positionnement – étape 3
Fiche-Conseil n°9 : Quelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?

ANNEXES

Annexe 1 : liste des participants aux groupes de travail
Annexe 2 : schémas des parcours de la voie professionnelle par filières métier
Annexe 3 : Compte rendu de l'intervention du SAIA le 11 décembre 2009

AVANT PROPOS

La rénovation de la voie professionnelle impacte la carte des formations et interpelle tous les acteurs de l'apprentissage. A l'issue du collège, deux types de parcours seront proposés en apprentissage : le CAP, unique voie de qualification vers le niveau V, ou la préparation directe d'un baccalauréat professionnel en 3 ans.

Rappelons que la rénovation de la voie professionnelle doit être mise en œuvre en respectant les objectifs du Schéma Régional Education Formation adopté en février 2007 : permettre à tout jeune d'obtenir un premier niveau de qualification et d'accéder au plus haut niveau de qualification auquel il puisse prétendre.

La modification de la durée du parcours permettant d'obtenir un baccalauréat professionnel et l'arrivée en formation professionnelle de niveau IV d'un nouveau public, plus jeune, nécessitent des aménagements stratégiques et le recours à une individualisation renforcée.

En effet, la rénovation va modifier les flux d'entrée, complexifier la gestion des ressources humaines ainsi que la maîtrise des budgets. Les formateurs vont devoir adapter leurs compétences à la nouvelle carte des formations, aux nouveaux contenus et modalités pédagogiques. Certains équipements devront être complétés.

Pour y parvenir, la volonté de sécuriser les parcours de formation par apprentissage nécessite la mise en place d'une architecture de formation souple, comportant des passerelles entre les niveaux V et IV, ainsi qu'entre filières de formation, pour favoriser la réussite de tous les jeunes. La pédagogie devra, plus que jamais, composer avec des publics hétérogènes en offrant la possibilité de parcours individualisés et s'appuyer sur l'entreprise pour construire l'alternance dans ce nouveau contexte. Dans cette logique, le positionnement des apprentis s'avère une démarche indispensable au service de tous les projets.

Suite au séminaire de mai 2009, la thématique de la rénovation de la voie professionnelle a été traitée sous la forme de groupes de travail/production : les travaux impulsés au sein de trois groupes se sont déroulés en parallèle, faisant appel à des publics différents.

Ces groupes de travail ayant pour sujet la rénovation de la voie professionnelle ont été les suivants :

- **Groupe 1 : Articuler stratégies de centre et organisation pédagogique**
- **Groupe 2 : Organiser les parcours au sein du dispositif de formation**
- **Groupe 3 : Démarches de Positionnement**

La rédaction du document final a été assurée par Christine HAMON-CHASLIN et Stéphane VINCE, formateurs-consultant au CAFOC de Nantes

Groupe 1 : Articuler stratégie de centre et organisation pédagogique

⏭ Les objectifs du groupe de travail

Il s'est agi de :
- déterminer les impacts de la rénovation de la voie professionnelle sur la stratégie de CFA au regard des publics accueillis, des métiers préparés et de leur territoire,
- d'identifier les choix d'organisation pédagogique à privilégier en matière de ressources humaines, matérielles et logistiques.

⏭ Le contenu

- Analyse de la nouvelle offre et des possibilités de parcours découlant de la rénovation de la voie professionnelle ;
- Elaboration de fiches-conseils ;
- Apports théoriques selon les besoins.

Ouverture sur Formaliger d'un espace dédié au groupe pour la mise en ligne des productions

⏭ Le public

Directeurs de CFA, adjoints et responsables de secteurs de CFA préparant au baccalauréat professionnel en 3 ans.
CFA mobilisés :
- CFA Aforbat-Vendée
- CFA de la CCI du Maine-et-Loire
- CFA de la CCI du Mans
- CFA AFPI des Pays de la Loire
- CFA ESFORA
- CFA MFR de Vendée
- CFA Education Nationale 44
- CFA du lycée agricole Jules Rieffel
- CFA des 3 villes de la Mayenne
- CFA de la chambre des métiers de la Mayenne

⏭ 4 journées de travail collectif en 2009/2010 aux dates suivantes :

17 novembre 2009,
15 décembre 2009,
12 janvier 2010,
2 février 2010.

⏭ 1 animateur :

Stéphane VINCE	GIP-CAFOC de Nantes	Formateurs - Consultant

Groupe 2 : Organiser les Parcours au sein du dispositif de Formation

⏭ Les objectifs du groupe de travail

Le point de départ de la réflexion était la stratégie du CFA et ses choix d'organisation et des parcours.

Il s'est agi alors de :
- formaliser différentes démarches pédagogiques,
- identifier les avantages, les limites ainsi que les conditions de réussite.

⏭ Le contenu

- Analyse des démarches en place ou en projet ;
- Elaboration de fiches-conseils ;
- Apports théoriques selon les besoins.

⏭ Le public

Responsables ou Coordonnateurs pédagogiques, responsables de secteurs, responsables de projets mobilisés sur la mise en place du bac pro 3 ans.
NB - des formateurs ont pu également être sollicités.
Nombre de participants : de 15 à 18 personnes

La présence d'inspecteurs du SAIA a été mobilisée pour une séance de travail.

⏭ 4 journées de travail collectif en 2009/2010 aux dates suivantes :

19 novembre 2009,
11 décembre 2009,
21 janvier 2010,
4 février 2010.

⏭ 2 animateurs :

Christine HAMON-CHASLIN Stéphane VINCE	GIP-CAFOC de Nantes	Formateurs - Consultant

Groupe 3 : Démarches de Positionnement

⏭ Les objectifs du groupe de travail

La réforme de la voie professionnelle nécessite de réinterroger, voire d'adapter, les outils de positionnements existants au regard des points d'entrée des jeunes sur le dispositif.

En s'appuyant sur l'ensemble des travaux pilotés depuis 2004 par la Région sur l'individualisation et l'alternance, les objectifs de ce groupe de travail ont été :

- de définir les modalités et les outils spécifiques de positionnement selon les parcours et les passerelles,
- à partir des résultats du positionnement et des passerelles identifiées, de mettre en oeuvre les parcours de formation (outils et type d'accompagnement).

⏭ Le contenu

- Analyse des outils de positionnement utilisés en fonction des objectifs et des publics ;
- développement de ces outils ou construction en fonction des besoins ;
- Apports ou rappels théoriques si nécessaire.

⏭ Le public

Responsables ou coordinateurs pédagogiques, formateurs de CFA préparant au baccalauréat professionnel en 3 ans, responsables et animateurs de centres de ressources.

⏭ 5 journées de travail collectif en 2009/2010 aux dates suivantes :

8 octobre 2009,
23 octobre 2009,
12 novembre 2009,
8 décembre 2009,
14 Janvier 2010.

⏭ 2 animateurs :

Christine HAMON-CHASLIN Stéphane VINCE	GIP-CAFOC de Nantes	Formateurs - Consultant

PRESENTATION DU DOCUMENT

A la croisée d'une approche complémentaire des trois groupes de travail, cette production a cherché un consensus entre des regards distincts d'acteurs œuvrant à différents niveaux dans les CFA. Des directeurs ou directeurs adjoints, des responsables de filières, secteurs ou responsables pédagogiques, des formateurs, animateurs de centres de ressources… ont chacun pu apporter leur vision des évolutions au sein des CFA. En partant de la rénovation de la voie professionnelle, ont été abordées les questions des stratégies des CFA, la mise en place de passerelles renforçant les parcours de formation individualisés, les différentes étapes liées aux démarches de positionnement.

Les réflexions se sont appuyées sur des échanges et mutualisations de pratiques, mais aussi de démarches, d'outils actuellement formalisés et utilisés. Au regard des prémices de la mise en place des baccalauréats professionnels en 3 ans, le groupe puis les auteurs de ce document se sont autorisées des projections et des propositions de processus à développer. C'est pour cette raison que cette note de synthèse et surtout les fiches-conseils sont présentées comme des documents de travail. En s'appuyant sur des travaux régionaux menés conjointement depuis 2004 sur l'individualisation et l'alternance, cette production collective utilise aussi les démarches, méthodes et outils développés dans ce cadre.

- Tout d'abord, la **note de synthèse** démarre sur une introduction générale posant des perspectives et questionnements à l'œuvre actuellement dans les CFA.
- Ensuite, un schéma global des passerelles possibles (et donc des parcours individualisés à mettre en place) nous conduit à des suggestions sur les passerelles CAP/Bac Pro et Bac Pro/BTS.
- Les incidences de ces passerelles sont notamment abordées via un prisme pédagogique, à savoir l'importance grandissante de groupes hétérogènes et la nécessaire pédagogie différenciée.
- Les démarches de positionnement reprennent enfin les 3 étapes définies en 2005 afin de les actualiser (via par exemple une formalisation d'outils ou de cahiers des charges) car elles sont au cœur de la rénovation de la voie professionnelle.
- Des annexes viennent illustrer cette note de synthèse autour des parcours liés aux filières professionnelles et sur les aspects réglementaires de mises en place des passerelles et parcours.

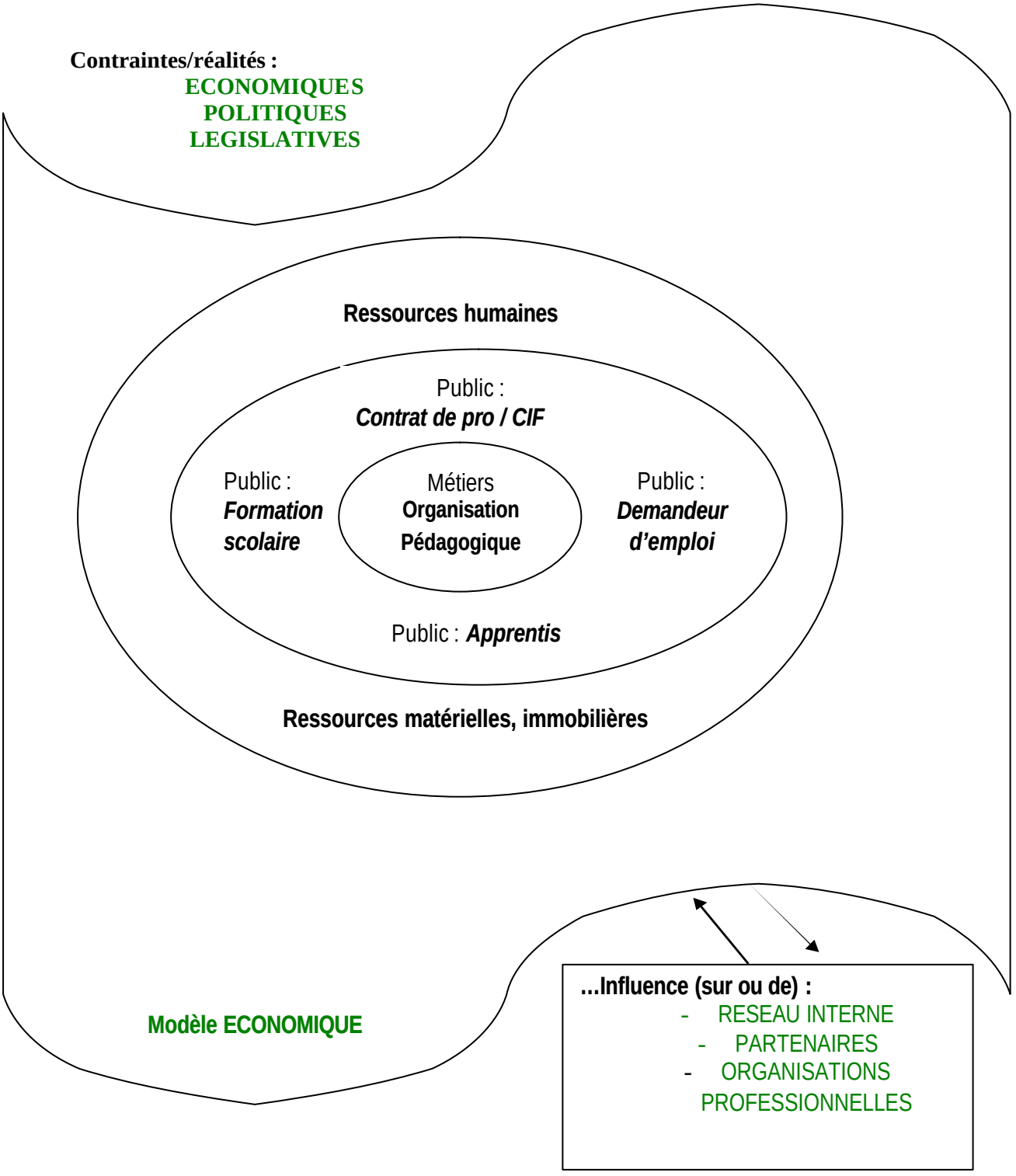
Dans un second temps, des **fiches-conseils** sont proposées : elles sont l'illustration des échanges de pratiques (avec le rappel de procédures ou démarches actuellement mise en œuvre dans les CFA), mais aussi de préconisations sur des aspects aussi sensibles que le positionnement « dynamique », ou l'accueil des apprentis en 1ère professionnelle (effective en septembre 2010).

Ce document ne pouvait pas oublier d'effectuer des rapprochements avec d'autres productions comme le *positionnement sur des savoirs de base* mais aussi des notions aussi importantes que récentes autour de *l'approche par compétences* ou *les compétences clés*. La note de synthèse comme les fiches-conseils proposent alors des perspectives d'harmonisation et/ou de différenciation entre des pratiques ciblant des publics de niveaux différents. L'objectif central reste toujours d'accompagner au mieux les besoins des apprentis, à travers une offre de services réunissant tous les acteurs de la formation (CFA comme entreprises).

NOTE DE SYNTHESE

Schéma de présentation du contexte des CFA

Document de Travail



I. En guise d'introduction

Actuellement, les pratiques des CFA sont mobilisées par ***deux processus*** :

- la prise en compte des besoins de l'apprenti ;
- la co-construction de l'alternance du jeune entre l'entreprise et le CFA.

Le travail qui a été réalisé dans cette note de synthèse va se centrer plus particulièrement sur le premier processus.

La réflexion a considéré les impacts possibles des changements législatifs (la mise en place de la rénovation de la voie professionnelle et des baccalauréats professionnels en 3 ans) concernant les Centres de Formation d'Apprentis. A travers cette rénovation, nous avons pu identifier des incidences en termes de stratégies de centre, de parcours, de passerelles, de mixages de publics.

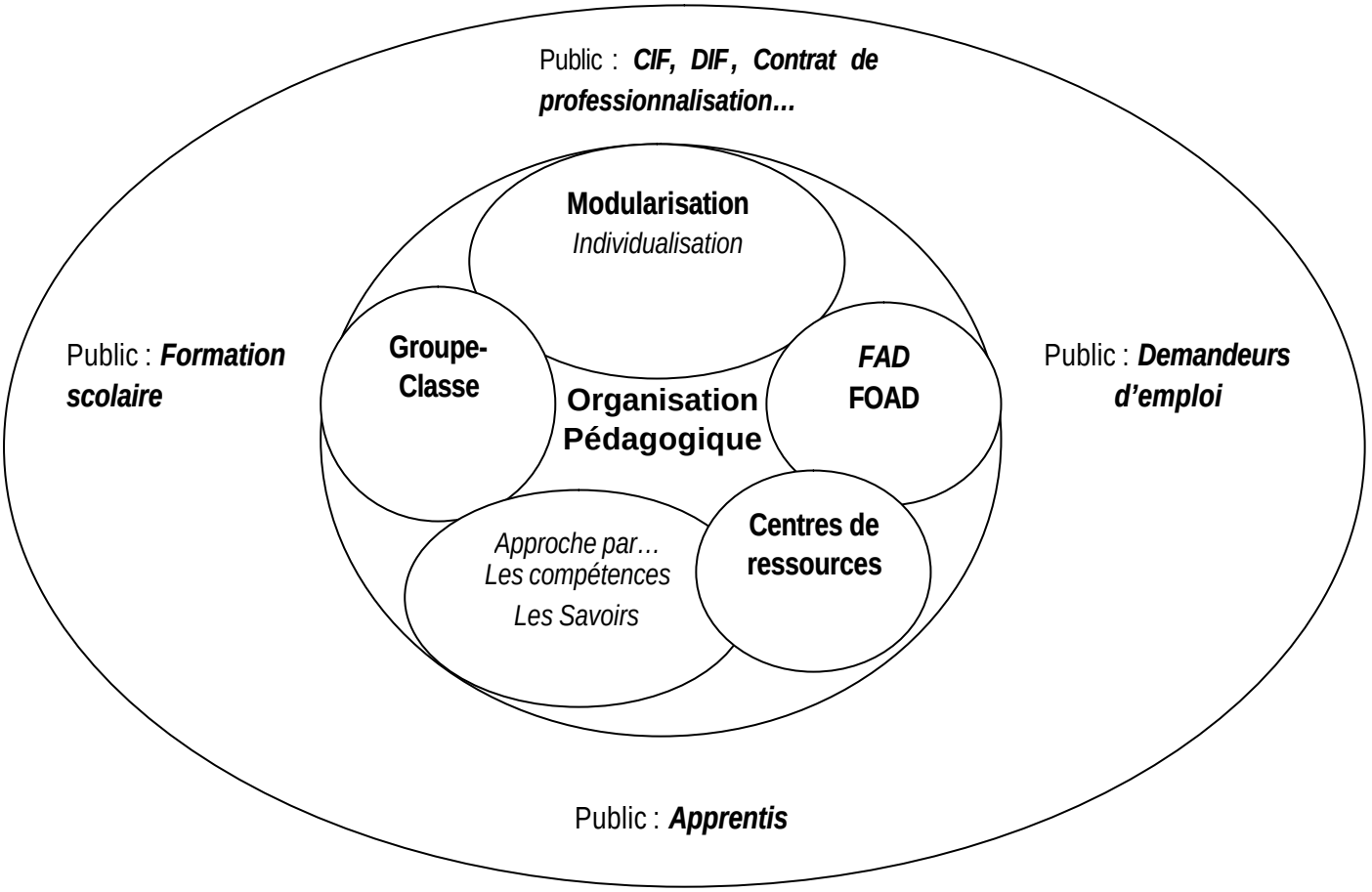
Le schéma de la page précédente a été construit dans un premier temps pour illustrer le cadre évolutif, non figé, dans lequel agissent tous les organismes de formation (CFA ou autres) qui sont amenés à s'adapter à un environnement en constante transformation : cette « dynamique » est étroitement liée ***aux contraintes ou réalités économiques, politiques, législatives et territoriales***.

> *Comment les réseaux et les branches professionnelles (CCI, Chambres des métiers, DRAAF, AFPI, Education Nationale, MFR, CCCA-BTP, Transport, Areppal, CREAP…) prennent-ils en compte ces changements dans leurs axes de développement territorial, tout en intégrant des possibilités de partenariat entre eux (par exemple, pour des ouvertures de section) ?*
>
> *Comment, via un véritable état des lieux des forces et faiblesses du CFA, les équipes de direction analysent-ils les demandes des financeurs et des territoires afin de proposer une stratégie (en appui à un tri et une hiérarchie des priorités du Centre) ?*
>
> *Quelles réponses nouvelles et adaptées apportent les CFA à leur environnement spécifique en développant une veille quotidienne et en renforçant continuellement les échanges avec les organisations professionnelles et les entreprises ?*

La rénovation de la voie professionnelle a été une opportunité pour les organismes gestionnaires et les directions de repenser les organisations (ressources humaines, matérielles et immobilières). Ils se doivent d'anticiper, sur 4 à 5 ans, les besoins en termes d'évolutions des métiers - tout en gardant des ***structures souples*** afin que les ressources humaines et organisationnelles puissent s'adapter.

> *Comment les CFA se positionnent-ils sur des offres de services proposant des réponses « sur-mesure » ?*
>
> *Comment proposer des formations nouvelles sans diversifier les statuts des personnes accueillies : apprentis, scolaires, contrats de professionnalisation, formation continue... ?*
> *En quoi œ mixage des publics réinterroge-t-il la notion même de groupe-classe pour suggérer celle de « groupe-regroupement pédagogique » ?*
>
> *Dans 5 à 10 ans, les CFA s'appelleront-ils encore ainsi, ou bien ne deviendront-ils pas de grands « Centres de Ressources » ouverts à tout public et offrant à chacun des parcours individualisés ?*

ZOOM sur l'organisation pédagogique



Des exigences de professionnalisation et d'employabilité sont actuellement au cœur des processus de formation. Les référentiels rénovés des baccalauréats professionnels ont renforcé une approche par les compétences : le descriptif des apprentissages disciplinaires s'appuie fortement sur une entrée privilégiant des situations concrètes de travail. Les suggestions pédagogiques sollicitent les formateurs à mobiliser les apprentis autour des situations-problèmes pouvant aussi se retrouver dans les critères et modalités d'évaluation.
De même, la flexibilité demandée par les entreprises conduit les centres à travailler sur des compétences professionnelles transversales mais aussi des compétences clés.

Comment les CFA doivent-ils organiser leur progression pédagogique pour permettre aux apprentis d'être des professionnels validés par une certification, mais aussi des citoyens autonomes et responsables ?

Comment allier des approches disciplinaires et interdisciplinaires, une entrée par des connaissances et/ou par des compétences ?

Comment accompagner les équipes – déjà fortement mobilisées par l'individualisation des parcours – pour qu'elles s'adaptent à des entrées par les compétences, au mixage des publics, à la gestion des passerelles et des parcours individualisés ?

II. Les Parcours de formation de la voie professionnelle

Un premier constat : la diversité des choix rendue possible par des réorientations multiples

L'établissement des différents schémas de parcours possibles (voir le **schéma général** de la page suivante et l'***Annexe 2*** qui présente les parcours des différentes filières professionnelles) illustre l'idée que les parcours vont se multiplier et se diversifier, que ce soit en termes de durée et d'enchaînement de certifications comme en termes de contenus possibles de formation au sein d'une même certification.

Une rencontre avec des inspecteurs du SAIA (cf. ***Annexe 3***) rappelle qu'en application de l'Article R6222-9 *« la durée du contrat d'apprentissage peut être réduite ou allongée, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans pouvoir conduire à la conclusion de contrats d'apprentissage d'une durée inférieure à un an ou supérieure à trois ans ».*

Le nombre des dérogations va s'accroître dans les CFA, ce qui impliquera à la fois de porter plus d'attention à l'élaboration de ces dossiers de dérogation mais aussi de développer une connaissance fine de la réglementation et des parcours possibles.

Une hypothèse de travail : la nécessité de prendre en compte le parcours de formation dans son entier

Si les possibles s'accroissent en ce qui concerne les parcours (d'une certification à une autre, d'une filière à une autre, d'un statut à un autre), les CFA se doivent alors d'accompagner ces parcours de formation non plus au sens d'une préparation à une certification unique mais au sens d'un projet professionnel et personnel construit sur le long terme.

Le CFA devra de plus en plus être en mesure de conseiller, d'orienter, d'accompagner un parcours qui ne sera plus forcément linéaire, de par la provenance des apprentis venus d'horizons divers. Ceci pose la question de la capacité du CFA à analyser les besoins, à répondre aux différentes situations rencontrées et à proposer des solutions diversifiées.

Nous posons l'hypothèse qu'une des conséquences sera pour le CFA de proposer **des passerelles** entre les différentes certifications présentes dans son établissement, ou dans d'autres établissements, de manière à faciliter le passage de l'une à l'autre.

Une interrogation : la question des flux

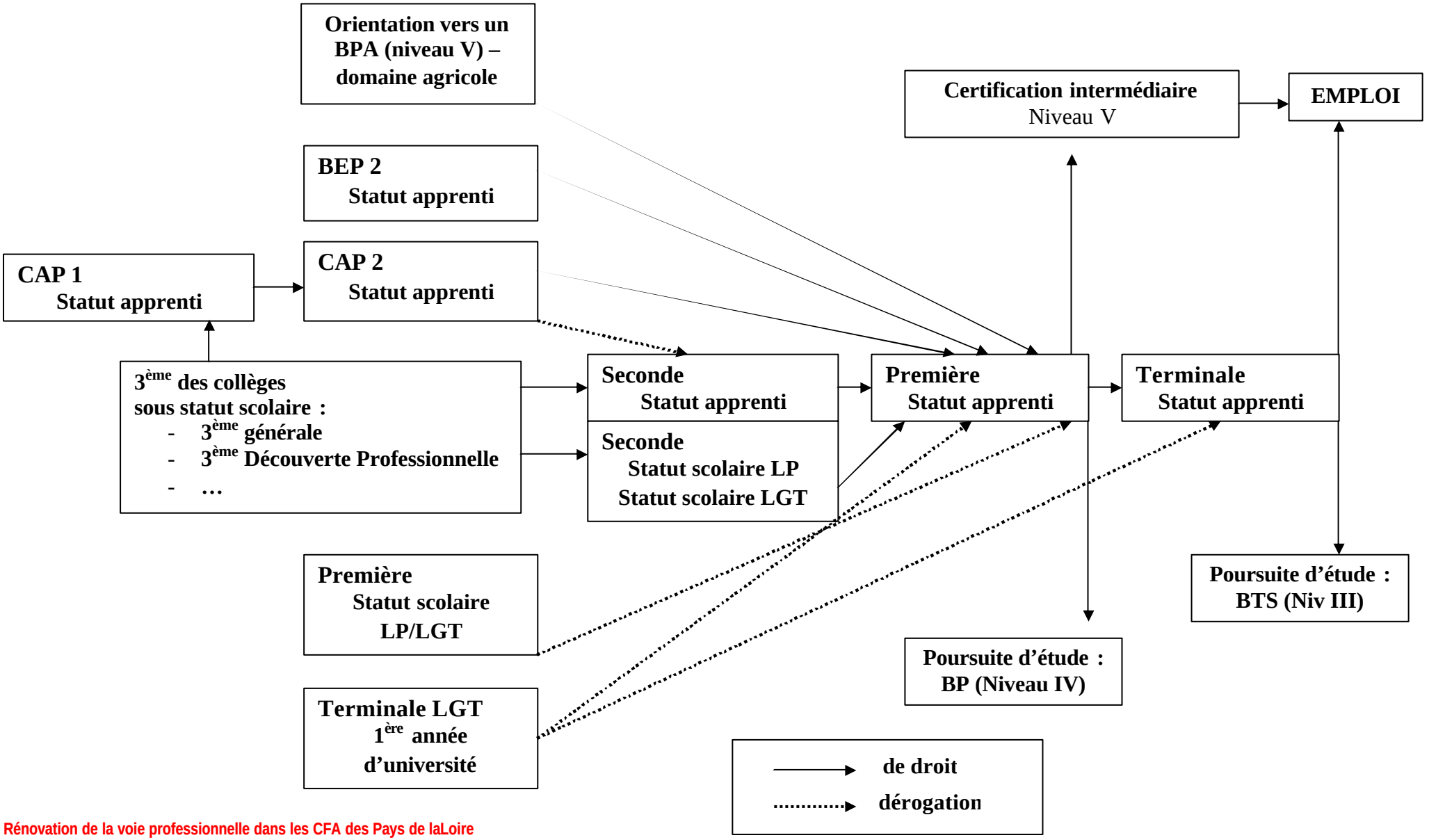
La rénovation vient de commencer : pour certains métiers (comme le bâtiment), elle ne sera réellement mise en œuvre qu'à partir de la rentrée 2010. De plus des certifications sont encore en place : BEP sur 4 domaines, voire des BAC PRO en 2 ans qui vont encore cohabiter avec les nouvelles certifications jusqu'en 2012.
Une interrogation demeure sur les flux : combien de jeunes seront intéressés par le CAP, combien par le baccalauréat professionnel ? Combien choisiront de passer de l'un à l'autre, préférant s'assurer une première certification avant de passer à une autre ? Quelle sera l'attractivité de la voie professionnelle rénovée ? Y aura-t-il des réorientations à partir des voies générales et technologiques, voire des premières années du supérieur ? Autant de questions qui devront faire l'objet d'observations précises dans les années à venir.
Une certitude : plus il y a aura d'attractivité de la voie professionnelle, et plus la question de l'hétérogénéité se posera au CFA et nécessitera que soit revisitée la question de l'individualisation des parcours et des apprentissages qui permet de proposer des solutions.

La classe de 1ère Bac Pro : un point de passage qui réinterroge le groupe-classe

La classe de première Bac Pro est une année « carrefour » où se concentre le maximum de possibilités (voir schéma page suivante). Rappelons que cette année spécifique peut accueillir :

a) les apprentis issus d'une seconde Bac Pro (voie scolaire ou apprentissage),
b) les apprentis titulaires d'un CAP et inscrits de droit en première Bac Pro,
c) les apprentis titulaires d'un BEP et inscrits de droit en première Bac Pro,
d) les apprentis issus d'une seconde générale ou technologique suite à une réorientation.

SCHEMA GENERAL DES PARCOURS INDUITS PAR LA RENOVATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE



Quelles passerelles construire d'une formation à l'autre ?

Etablir des passerelles afin de mieux accompagner les parcours

La question des parcours de formation ne peut plus se penser dans le sens de la certification unique préparée : elle suppose de pouvoir accompagner l'apprenti tout au long de son projet, l'aider à se projeter sur l'avenir, travailler avec lui sur les orientations et réorientations possibles. Il y aura donc (en particulier pour les CFA qui ont des formations allant du CAP au BTS) à proposer des « passerelles » entre les certifications.

Qu'est ce qu'une passerelle ?

Une passerelle est « *un pont étroit réservé aux piétons. C'est aussi un dispositif destiné à connecter des réseaux de télécommunication ayant des architectures différentes ou des protocoles différents, ou offrant des services différents.* » - Définition du Petit Robert

Dans les textes officiels, il est précisé que les passerelles sont facilitées :

- entre l'enseignement professionnel et l'enseignement général et technologique, dans les deux sens,
- entre le C.A.P. et le baccalauréat professionnel. Dans ce cas, le cursus reste de 4 ans. Il serait pertinent de rajouter le lien entre Bac Pro et BTS.
- entre la voie scolaire et l'apprentissage.

La notion de passerelle vise à permettre la poursuite des parcours de formation, en aménageant une préparation au sein du cursus premier (par exemple, dans la deuxième année du CAP), en vue de faciliter l'intégration dans le deuxième cursus (avec un temps d'adaptation prévue en 1ère Bac pro). A ce jour, il est très difficile d'apporter des exemples de ces pratiques, car les CFA ne ressentent pas ce type de passerelle comme des demandes prioritaires de la part des apprentis.

Pourquoi aménager des passerelles ?

Parce que celles-ci sont distinctes de ce que l'on peut appeler la filière de formation. Cette dernière permet d'enchainer des certifications qui se suivent et qui sont construites pour que naturellement l'une constitue la suite logique de l'autre. Ainsi les BEP-Bac Pro constituaient une filière de formation, de la même façon que le Bac ST et le BTS peut en constituer une autre.

Dans cette configuration, il n'est pas nécessaire de préparer le passage d'une certification à l'autre, puisque la « filière » de formation le prévoit déjà, en terme de référentiel ou de pré-requis par exemple.
Or, la notion de « filière » est de plus en plus battue en brèche parce que les apprentis en possession d'une certification conçue pour déboucher sur le marché du travail désirent poursuivre vers une autre certification qui ne constitue pas la suite logique de leur parcours (c'est-à-dire qui ne constitue pas une filière). C'est déjà le cas des Bac Pro qui désirent poursuivre en BTS lorsque ce BTS ne leur a pas été destiné ; ce sera le cas des CAP désirant poursuivre en Bac Pro dans la voie professionnelle rénovée. Il est nécessaire de rappeler que lors de la rénovation du CAP (4 avril 2002), celui-ci a été défini comme une certification d'accès à l'emploi.

Les jeunes et leur famille se positionnent déjà soit dans une logique de filière, soit dans une logique de passerelle. Au-delà de l'acquisition d'un diplôme, le parcours de formation se construit de plus en plus autour d'un projet personnel et professionnel qui lui donne sens et qui doit faire pleinement l'objet d'un accompagnement du CFA.

La question des passerelles : une réflexion nouvelle pour les CFA

Cette réflexion sur les passerelles est nouvelle dans les CFA : ceux-ci se consacrent prioritairement à l'acquisition d'un diplôme pour un niveau de formation précis balisé par un référentiel. Intégrer une réflexion sur un parcours de formation visant plusieurs niveaux de diplôme à la suite, travailler une organisation afin de préparer le passage au niveau supérieur devra, de plus en plus, faire partie de la mission du CFA.

Les conséquences pour le CFA

Si on reprend les trois types de passerelles, plusieurs conséquences émergent :

- entre CAP et bac pro ; entre Bac Pro et BTS

La question posée est : que faut-il mettre en place afin de permettre aux apprentis qui le souhaitent la poursuite vers le niveau de certification supérieur quand la marche à franchir est considérée comme importante et quand la certification précédente acquise est insuffisante ou inadaptée ?

Traiter l'organisation de cette passerelle suppose de :
- travailler en amont sur le projet des apprentis, l'aide à l'orientation, le positionnement
- mettre en place une organisation qui permette le renforcement de certaines matières, sur une base individualisée (enseignement général, en particulier la question des langues vivantes) lorsque ces matières sont nécessaires à la poursuite d'études.

- entre la voie scolaire et l'apprentissage

En lien avec les maquettes mises en place dans les CFA et les lycées professionnels, deux options se dessinent : un cursus 1 an sous statut scolaire + 2 ans en apprentissage ou 2 ans sous statut scolaire + 1 an en apprentissage (avec la nécessaire articulation entre les deux structures lorsqu'il y en a deux). Cette passerelle n'a pas été travaillée dans les groupes de travail.

- entre enseignement professionnel / CFA et enseignement général ou technologique (dans les deux sens).

Cette passerelle apparaît, aux dires des participants au groupe de travail, comme importante en proportion du nombre de jeunes accueillis cette année (et ayant un cursus antérieur atypique) et à travers les demandes des jeunes et de leurs familles lors des journées d'accueil.
Elle pose la question des flux d'entrée sur la voie professionnelle rénovée, question importante pour les CFA et leur organisation future.

Les conséquences sur la gestion des groupes-classe

Vers une remise en question du groupe-classe ?

Cette réflexion a déjà été pensée dans les CFA, mais il est vrai que la rénovation de la voie professionnelle amplifie cette question des modalités pédagogiques à adopter.
Les CFA ont structuré leur organisation pédagogique autour de la notion de groupe-classe, majoritairement construite sur le principe certification/année/métier ou secteur (Bac Pro Seconde MSMA par exemple). Cette organisation renvoie à une représentation encore très présente de «la classe » fondée sur une homogénéité de principe, un programme de formation centré sur la discipline et son référentiel, une relation pédagogique de type enseignant-élève.
Cette organisation se voit potentiellement bousculée par une hétérogénéité qui devrait s'accroître en particulier sur la classe de première Bac Pro, laissant place à une forte diversité portant sur :

- les niveaux,
- les âges,
- les parcours de formation suivis antérieurement,
- l'expérience professionnelle (acquise dans un CAP ou un BEP par exemple),
- les projets professionnels et personnels,

…une forte diversité allant jusqu'à, peut être, remettre en question l'identité collective de ce groupe-classe, tel qu'il fonctionne actuellement.

Quelles organisations pédagogiques proposer ?

Le groupe de travail s'est interrogé sur les différentes possibilités de gestion des «classes » avec comme fil conducteur la nécessité de maintenir une référence collective, un groupe d'identification mais aussi la possibilité de proposer en parallèle :

- des parcours individualisés,
- des groupes de besoin,
- des ateliers thématiques professionnels,
- du travail en autoformation accompagnée.

…le tout combiné avec un principe d'accompagnement individualisé renforcé.

Quelles conséquences pour les formateurs ?

Le rôle du formateur va devoir évoluer dans deux directions :

- gérer l'hétérogénéité des publics,
- accompagner les parcours de formation.

Un fort accompagnement des équipes sera nécessaire sur ces deux aspects (cf. la Fiche Conseil 9 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Développer les outils de l'individualisation

L'individualisation va se développer comme réponse à la complexification croissante des parcours de formation dans toutes ses composantes :

- la différenciation à l'intérieur du groupe pour gérer l'hétérogénéité,
- l'individualisation des apprentissages (Centres de ressources, FOAD, outils de formation adaptés aux différents niveaux),
- l'individualisation des parcours,
- l'accompagnement des apprentissages et des parcours.

III. Démarches de positionnement pour des bac pro 3 ans

Dans la voie professionnelle rénovée, le positionnement devient incontournable

La rénovation de la voie professionnelle et la multiplicité des trajectoires possibles vont développer la nécessité du conseil, de l'orientation, de l'individualisation des parcours de formation. En amont de la formation, la phase dite du « positionnement » va donc devenir cruciale, garante d'une orientation pertinente, d'un parcours de formation adapté, d'une poursuite d'études réussie. Nous faisons l'hypothèse que la rénovation de la voie professionnelle va conduire à structurer, outiller, professionnaliser cette démarche dans le CFA.

Rappel de la démarche méthodologique issue des groupes de travail régionaux

Le groupe s'est appuyé sur la réflexion issue du guide méthodologique de 2005 « Démarches de positionnement » afin de l'adapter à la voie professionnelle rénovée.

Les différentes étapes
Le guide « Démarches de positionnement » permet de distinguer trois étapes qui structurent la démarche (cf. Fiches synoptiques des pages 27 et 28 extraites du guide de 2005) du premier accueil du futur apprenti jusqu'à la construction du parcours de formation individualisé.

Etape 1 : l'information sur l'apprentissage, ses métiers et ses filières de formation

Cette étape a pour objectif de fournir au jeune **une information** sur le métier envisagé, le CFA, la formation en alternance, et enfin sur les différentes filières constituant les parcours de formation possibles.
Cette étape a lieu de préférence de décembre à juin, mais une partie des activités (demande de renseignement, entretiens individuels) peuvent s'étaler sur l'année entière.

Pour cette étape ont été réunies dans ce document :
- Une fiche processus (extrait du guide méthodologique « Démarches de positionnement » - 2005) ;
- Un tableau récapitulatif des différentes actions pouvant être menées lors de cette étape ainsi que les outils associés.

Etape 2 : l'aide au choix de la certification

Cette étape constitue **une évaluation pronostique** (afin de conseiller sur le choix de la certification, aider à l'orientation sur le choix de la filière de formation, en particulier lorsque plusieurs certifications de même niveau sont envisageables).

L'objectif est bien de permettre :
- le choix entre CAP et Bac Pro ;
- le choix entre CAP et BPA, BAC Pro et BP ;
- en fin de première année CAP d'envisager la poursuite en Bac Pro ;
- le choix entre 1ère et seconde après un CAP.

Cette étape a lieu de préférence de février à novembre : elle peut s'étendre des Journées Portes Ouvertes à la fin de la période d'essai. Elle pourra s'inscrire aussi à la fin de l'année scolaire (1ère ou 2ème année de CAP) afin de permettre le choix de la poursuite d'études vers le niveau supérieur, ou un diplôme connexe.
Cette étape ne se confond pas avec l'étape 3 (celle du positionnement proprement dit) qui en constitue la suite.

Pour cette étape ont été détaillés dans ce document :

- une fiche processus (extrait du guide méthodologique - Démarches de positionnement - 2005) ;
- un tableau récapitulatif des différentes actions pouvant être menées lors de cette étape ;
- un outil : fiche Entretien-diagnostic ;
- un outil : grille de synthèse sur l'évaluation des pré-requis pour l'aide à l'orientation.

Il s'agit, non pas de faire un diagnostic comme pour les publics en difficultés – positionnement sur les savoirs de base, par exemple -, mais bien d'aider au choix d'une première certification. Il est alors indispensable de concevoir l'outillage en le centrant sur les potentiels d'apprentissage, sur les capacités à intégrer rapidement de nouveaux savoirs.

Cette étape 2 (autour des aides aux choix de la certification envisagée) va devenir une étape essentielle du parcours de formation. Elle implique que le CFA se renforce sur cet aspect de conseil, que ce soit au niveau des personnes chargées de cette fonction, ou au niveau des outils utilisés (cartographie des métiers, présentation des filières et des passerelles par exemple…). De même, un travail de partenariat fort sera à envisager avec toutes les structures intervenant en AMONT de l'entrée au CFA (collèges, lycées d'enseignement général, technologique ou professionnels, autres CFA …).

Etape 3 : le positionnement

Cette étape, une fois la certification choisie et le jeune entré au CFA, constitue **une évaluation diagnostique** afin de construire la formation adaptée au profil de l'apprenti. A ce stade, l'objectif du positionnement est bien de permettre les propositions de soutien ponctuel ou permanent, parcours individualisé, groupes de niveaux, groupes de besoin, groupes classes, accompagnement pédagogique, social…..

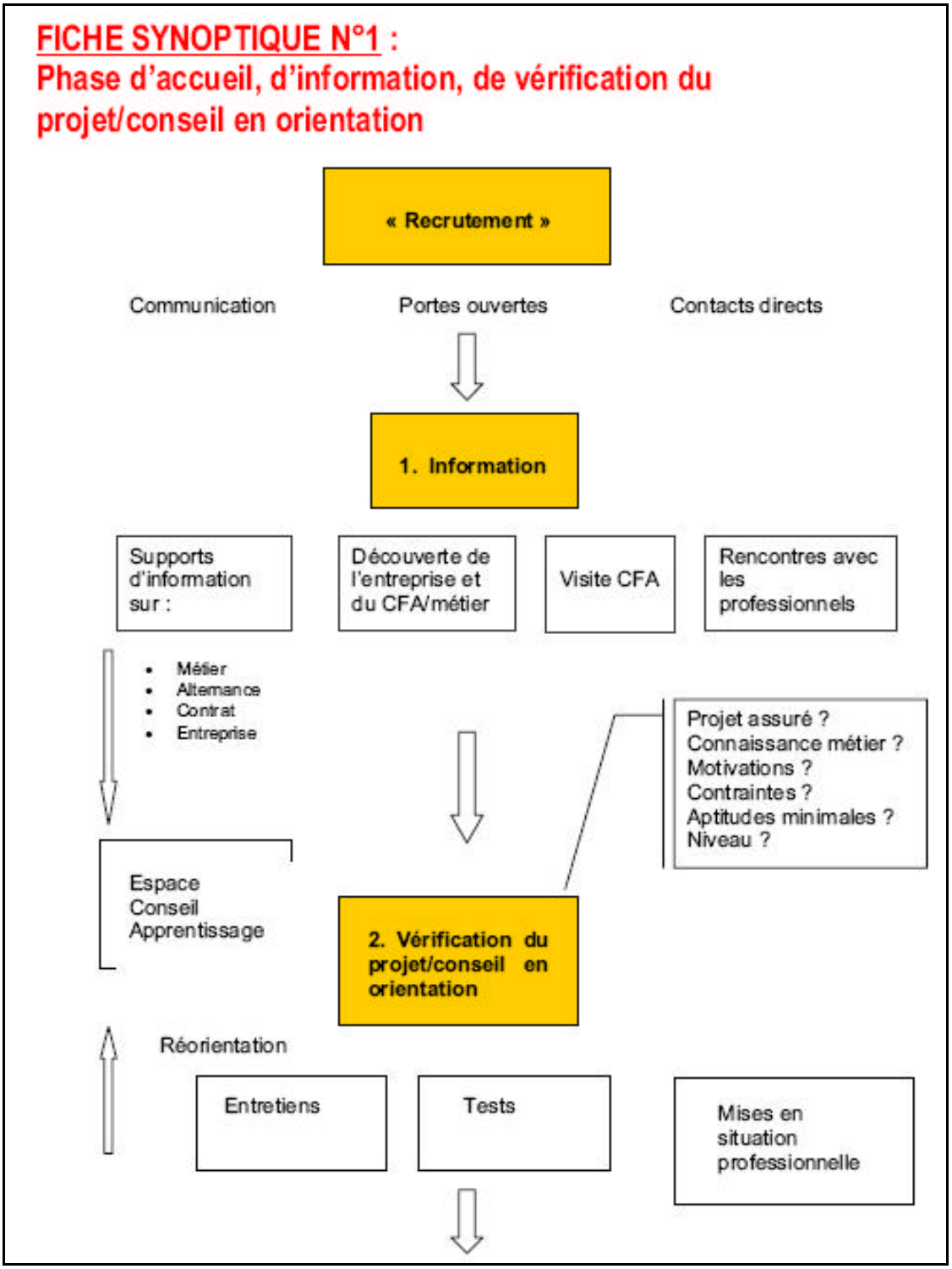
Cette étape se situe préférentiellement de septembre à décembre : à l'entrée au CFA en CAP, en seconde, première ou terminale Bac Pro.
L'évaluation diagnostique peut également prendre place tout au long du parcours de formation, à la suite des entretiens de suivi ou des évaluations formatives qui permettent un réajustement des parcours et des formations proposés au jeune.

Pour cette étape ont été détaillés dans ce document :

- une fiche processus (extrait du Guide méthodologique - Démarches de positionnement – 2005) ;
- un tableau récapitulatif des différentes actions pouvant être menées par le CFA lors de cette étape ;
- un cahier des charges sur le repérage de compétences transversales et/ou clés.

Extrait du Guide « Démarches de Positionnement » - 2005

Rappel des 3 étapes



FICHE SYNOPTIQUE N° 2 :
Phase de positionnement

3. Positionnement

Evaluation des connaissances	Tests d'aptitudes professionnelles	Evaluation des capacités cognitives et méthodologiques	Détermination des styles d'apprentissage

- Maths
- Français
- Langue
- Autres connaissances scolaires et professionnelles

Formations adaptées

Parcours individualisés	Situations d'apprentissage adaptées	Périodes en entreprise optimisées
• Durée • Contenus • Progression • Outils d'apprentissage	• Auto-formation • Groupes de soutien • Groupes de remédiation	• Choix des entreprises • Prise en compte de l'alternance

Etape 1 : l'information sur l'apprentissage, ses métiers et ses filières de formation

Fiche extraite du Guide « Démarches de Positionnement »

FICHE PROCESSUS N°1
Phase 1 : Information

Description	**Information des candidats avant la signature du contrat sur :** • Le métier • La filière • Le marché de l'emploi • Les conditions d'exercice • Les caractéristiques de l'alternance
Objectifs	Objectifs pour le jeune : • Aider, guider, conseiller le postulant • Eviter les ruptures à cause d'un manque d'information sur les conditions réelles de l'alternance et de l'exercice du métier • Préciser les conditions de l'apprentissage : caractéristiques de l'alternance et engagement du jeune • Commencer un premier travail sur la représentation du métier • Sécuriser le jeune sur son projet et valoriser l'apprentissage
Contenus	• Visites de centres • Session d'aide à l'orientation • Centre d'Aide à la décision • Supports d'information sur les métiers les filières professionnelles et les entreprises • Journées découvertes en entreprise et au CFA • Rencontres avec les professionnels, les formateurs et des anciens apprentis • Information sur les débouchés et les perspectives d'évolution professionnelle
Eléments organisationnels	• Elaborer une stratégie de communication à partir du positionnement du CFA dans l'environnement • Organiser l'information et la communication dans l'établissement et former les personnels d'accueil et administratifs • Organiser et instrumenter le suivi des jeunes et des familles : fiche contact, dossier de renseignement, relances téléphoniques, personnes chargées de suivre les jeunes dans l'élaboration de leur projet • Organiser la traçabilité des informations (supports) • Instrumenter la recherche d'entreprise et de maître d'apprentissage

Etape 1 – l'information sur l'apprentissage, ses métiers et ses filières de formation

Tableau récapitulatif des différentes actions pouvant être menées lors de cette étape

QUAND	POURQUOI FAIRE	COMMENT	OUTILS	ACTEURS CONCERNES	PUBLICS CONCERNES
Toute l'année	Faire découvrir : - Les filières - le métier, - le CFA, - la formation en alternance	Infos MA	Des ½ journées au CFA pour des informations sur les filières et l'apprentissage	Formateurs, responsables pédagogiques	Maître d'Apprentissage
		Mini stages	Des ½ journées au CFA (observation, découverte du métier, de l'apprentissage) sur volontariat	Formateurs professionnels	3ème SEGPA 3ème à voie professionnelle
		Infos Professeurs principaux de collèges	Des ½ journées : visite du CFA présentation de l'apprentissage et des métiers	Formateurs	Professeurs principaux de 3ème
		Informations diverses	Entretien d'information individuel à la demande	Développeur, responsable de secteur, filière	Famille, jeune, éventuellement d'autres personnes concernées (éducateur)
		Informatique, site internet	Clips métiers, informations, DVD créés par des professionnels, fiches métiers en ligne.	Professionnels de la branche, du métier ONISEP, Région…	Tout public

En fonction des CFA, quelques grandes périodes					
Décembre à Janvier		Informations collèges	Intervention dans les collèges.	Développeurs, Directeurs, Responsables pédagogiques	Collégiens
		Salons/ Formathèque	Stand, Plaquette, démonstration.	Responsables pédagogiques, Formateurs	Tout public
Février à Mars		**Portes Ouvertes** Journées de découverte du CFA	Information générale sur les métiers et les filières de formation. Visite du CFA. Rencontres avec les formateurs. Distribution Plaquettes. Remise d'un **dossier de pré-inscription**.	Personnel CFA	Tout public
Mars à Juin		Plateforme spécifique	Accueil des jeunes décrocheurs Découverte des formations en atelier	Formateurs CFA	« Décrocheurs » SEGPA-MGI
		Informations sur l'apprentissage et les métiers	Des ½ journées (samedi matin et mercredi après midi).	Responsables CFA	Tout public

Etape 2 : l'aide au choix de la certification (CAP/Bac Pro)

Fiche extraite du Guide « Démarches de positionnement »

FICHE PROCESSUS N°2
Phase 2B : Vérification du projet/conseil en orientation

Description	**B - Pronostic** **Evaluation de la faisabilité du parcours de formation et des moyens à mettre en œuvre pour l'accompagner**
Objectifs	• Estimer le niveau de qualification envisageable • Estimer l'adéquation entre l'apprenti et les attentes de l'entreprise • Procéder à une première évaluation qualitative du jeune et de son évolution, de ses points forts et faibles (éléments de personnalité en environnement social et familial, atouts physiques) au regard du métier (contraintes et capacités particulièrement sollicitées) et de la formation (contenus, modalités de l'alternance, diplôme préparé ...) • Anticiper les risques de rupture
Modalités	• Entretiens individuels • Tests et outils d'évaluation • Mises en situations professionnelles
Eléments organisationnels	• Repérer les différents types de tests et outils d'évaluation à utiliser en fonction des objectifs poursuivis et former les personnels à leur utilisation et exploitation • Mettre en place et professionnaliser des équipes pluridisciplinaires • Prévoir un lien et/ou une fonction "ressources" pour capitaliser, développer une animation technique, offrir des garanties en matière de transmission d'information hors CFA • Définir les rôles et les responsabilités au sein de l'établissement en matière d'évaluation • Organiser les relations CFA - Entreprises • Organiser une banque de ressources sur les métiers, les filières, les conditions d'exercice

Etape 2 – l'aide au choix de la certification (CAP/Bac Pro)

Tableau récapitulatif des différentes actions pouvant être menées lors de cette étape

QUAND	POURQUOI FAIRE	COMMENT	OUTILS	ACTEURS CONCERNES
Avant la signature du contrat ***Ces actions sont aussi menées en cours d'année pour des réorientations***	Conseiller sur le choix de la formation, aider à l'orientation Permettre : - le choix entre CAP et Bac Pro - le choix entre CAP et BPA, BAC Pro et BP	Tests de connaissances disciplinaires (pré requis) Etude du dossier scolaire et du dossier de **pré-inscription** Entretiens individuels Autres :	Brevet des collèges acquis pour le Bac Pro Tests sur les matières générales (Maths, Français, LV1, LV2 et suivant les filières : dessin, techno…) Dossier de pré-inscription Classe de 3ème suivie Notes et Appréciations 4ème et 3ème (5 matières) Continuité du parcours (redoublements) Stages effectués => Fiche **Outils à développer : Dossier d'aide à l'orientation** recherche d'informations sur les avantages et inconvénients du métier, récit des stages effectués, motivation, projet personnel et professionnel, argumentation Validation mais sans présentation des résultats Grille d'entretien Mises en relation avec des entreprises **Outil à construire : outil de repérage des compétences professionnelles**	Jeunes, Equipe pédagogique, responsable de filière au final Responsables de filières, Jeune Jeune/formateur responsable pédagogique Maîtres d'apprentissages Développeurs Responsables de filières

Etape 2 – L'aide au choix de la certification (CAP/BAC PRO)
Un outil : La fiche entretien-diagnostic

Nom de l'apprenti(e) : Prénom :
Métier : Date de l'entretien :
Rencontré(e) par :

VIE FAMILIALE ET SOCIALE

-situation des parents, frères et sœurs

-occupation du temps libre, loisirs et goûts professionnels

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

AU CFA

- Hébergement envisagé
- Moyens de locomotion
- Contraintes matérielles ou financières particulières

EN ENTREPRISE

- Hébergement envisagé
- Moyens de locomotion
- Mobilité
- Contraintes matérielles ou financières particulières

PARCOURS SCOLAIRE

- Description du parcours scolaire par le jeune :
    - DNB (Diplôme National du Brevet)
    - B2I (Brevet Informatique et Internet)
    - ASSR (Attestation Scolaire de Sécurité Routière)
    - JAPD (Journée d'Appel de Préparation à la Défense)
- Appréciation du jeune sur son parcours scolaire

METIER ENVISAGE

- Comment connais-tu le métier ?
- As-tu déjà pratiqué le métier avant d'entrer en apprentissage ?
- Pour quelles raisons as-tu choisi ce métier ?
- Quelles sont les activités pratiquées dans le métier ?
- Qu'est ce qui te parait difficile dans ce métier ?
- A ton avis quelles sont tes qualités pour le métier ?

APPRENTISSAGE

- Qu'est ce qui t'a aidé à entrer dans l'apprentissage ?
- Qui t'a orienté vers l'apprentissage ?
- Quelle idée te fais tu de l'apprentissage ?

PROJET

- Pourquoi as-tu choisi ce diplôme ?
- Que penses-tu faire à la fin de ton apprentissage ?

Etape 2 – l'aide au choix de la certification (CAP/Bac Pro)

Un outil : la grille d'évaluation des pré-requis pour l'aide au choix

Nom _____ Prénom _____

Date :

					Commentaires pour l'aide au choix	CAP	BAC
Etude du dossier scolaire, de la fiche de pré-inscription ou de renseignement							
PROJET	- Entrée rapide dans la vie active - Poursuite vers BP, BAC pro - Poursuite vers un BTS - Prêt à s'engager dans une formation 3 ans						
PARCOURS ANTERIEUR	- SEGPA - 4ème - IME - 3ème techno - 3ème générale -Autre classe > à la 3ème						
Retour sur les évaluations pronostiques (tests) proposées							
APPRECIATION GENERALE SUR LE NIVEAU DU JEUNE	- Difficultés scolaire Rythme de travail lent - Jeune préférant la pratique à la théorie - Pas ou peu de difficultés scolaires identifiées						
ENTREPRISE	- Activité en rapport avec le CAP - Activité en rapport avec le BAC PRO - Pas de contact						
CAPACITES **Code A=Français** **Code B=Anglais**	Le jeune a des difficultés :	A	B	C			
	A exprimer des motivations						
	A organiser un texte						
	De syntaxe Orthographiques						

	Le jeune est capable d'exprimer des (ses) motivations sous une forme organisée en respectant les règles de syntaxe et d'orthographe						
Code C=Maths	Maîtrise des modes opératoire						
	Connaissance du langage mathématique						
	Raisonnement						
	Reconnaissance des formes						
COMPREHENSION DES CONSIGNES	Hors sujet Sans demande d'aide						
	A eu besoin d'aide pour comprendre la consigne						
	Comprend les consignes et reste autonome dans la réalisation des tâches						
TEMPS	Heure de démarrage des tests : _____ / heure de fin _____						
ENTRETIEN (cf. la Fiche entretien-diagnostic)	Bilan :						

PRECONISATION DE DIPLOME	CAP		Observations
	CAP+		
	BAC PRO		

ETAPE 3 : le positionnement

Fiche extraite du Guide « Démarches de positionnement »

FICHE PROCESSUS N°3
Phase 3 : Positionnement

Description	**Procédure (temps, outils, étapes) permettant la construction de parcours de formation individualisés**
Objectifs	• Procéder à un repérage des publics concernés par l'individualisation • Etablir un diagnostic individuel en prenant en compte les caractéristiques des apprentis : aptitudes, capacités, connaissances, potentialités, capacités et styles d'apprentissage, motivation… • Définir, à partir de ces éléments, les parcours individuels de formation (contenus et durées) et définir les modalités pédagogiques et d'accompagnement des parcours : groupes de niveaux, de soutien, de remédiation… • Préparer la contractualisation du parcours : étapes, modalités de suivi • Assurer l'interface avec l'entreprise et le maître d'apprentissage
Modalités	• Tests et outils d'évaluation et d'autoévaluation • Tests de connaissances • Tests d'aptitudes en relation avec le métier • Tests d'aptitudes méthodologiques et cognitives en relation avec la formation • Questionnaires sur les styles d'apprentissage • Entretiens • Outils d'évaluation des compétences professionnelles pour les parcours connexes et/ou les redoublants
Eléments organisationnels	• Mettre en forme les éléments du positionnement pour la contractualisation et le suivi du parcours et pour les phases de restitution • Mettre en place une banque de ressources de tests ou testothèque • Mettre en place des procédures de validation des tests et outils d'évaluation : étalonnages… • Répertorier les référentiels qui seront utilisés pour le positionnement • Définir les moyens humains et techniques nécessaires (plan de charge des formateurs intervenant dans le positionnement) • Organiser et instrumenter les phases de restitution • Formaliser des outils de suivi des parcours de formation

Etape 3 – Positionnement

Tableau récapitulatif des différentes actions pouvant être menées lors de cette étape

QUAND	POURQUOI FAIRE	COMMENT	OUTILS	ACTEURS CONCERNES
Septembre à décembre	Construire la formation adaptée	Réglementation	Aspects réglementaires (diplômes acquis, dispenses…)	Formateurs et jeunes
Après la signature du contrat ***Ces actions peuvent être menées en cours d'année pour des réorientations ou régulation du parcours***	Permettre les propositions de soutien, parcours individualisé, groupes de niveaux, groupes de besoin, groupes classes, accompagnement pédagogique, social…..	Tests de connaissances (pré-requis, pré-acquis)	Outils disciplinaires **Outils à construire :** - **Situations épreuves sur la transversalité des disciplines** - **Sur les Compétences clés (cf. Cahier des charges)**	Maitres d'Apprentissages
		Tests sur les stratégies d'apprentissage, autonomie…	Outils d'évaluation sur les potentiels d'apprentissage de la personne (autonomie, capacités à intégrer de nouveaux savoirs…) : Analyse de documents, logiciels du type Eval 3	
		Tests professionnels	Outils d'évaluation des compétences professionnelles dans le domaine choisi	
		Entretiens individuels	Motivation Entretien de restitution du positionnement	
		Autres :	Préconisations : grilles communes avec l'ensemble des points abordés **Contrat pédagogique**	

Etape 3 – Positionnement

CAHIER DES CHARGES POUR CONSTRUIRE UN OUTIL DE REPERAGE DE COMPETENCES TRANSVERSALES ET/OU CLES

Qu'est-ce qu'un cahier des charges ?
« Le cahier des charges est un document annexé à un contrat ou à une convention, qui définit certaines obligations administratives, techniques, financières ou autre, imposées à un contractant et qui décrit les travaux et les prestations demandées ainsi que leurs modalités d'exécution. Le cahier des charges permet de *poser des principes de construction* tout en laissant place à des réalisations différentes suivant les organisations. Il vise à *poser un cadre* et à permettre une contractualisation sur la mise en œuvre. Il oblige à définir les modalités suivies. » ***Guide Les Outils de l'individualisation - 2006***

Définition de l'outil : Outil permettant de répertorier les différents niveaux de compétences transversales et/ou clés de l'apprenti dans sa vie, au travail et au CFA, pour le positionner dans un parcours individualisé

Objectif : identifier des éléments caractérisant quelques capacités comme « apprendre à apprendre », « autonomie », « les compétences sociales et civiques » et « l'esprit d'initiative et d'entreprise »

PUBLIC CONCERNE
Publics ayant choisi un CAP et un BAC PRO

CRITERES D'UTILISATION
Le lieu : CFA **Le temps** : après le 1er mois de formation chez : - Le jeune ; - Le formateur ; - Le Maître d'Apprentissage (avant la fin de la période d'essai) ; **Remarque** : Il peut s'appuyer sur une mise en situation professionnelle (en réel ou via un outil informatique). Cet outil ne peut être utilisé de manière isolée.

CRITERES DE CONSTRUCTION :
Il s'agit de pouvoir définir les critères de repérage de ces compétences. Il est ainsi possible d'utiliser des grilles comme celle de l'outil « Transférence » (pour les compétences transférables) ou le référentiel du Cafoc de Nantes sur les 8 compétences clés de l'Europe.
AU MINIMUM QUELS ELEMENTS DOIT-IL CONTENIR ? - la fiche signalétique de l'outil (date de création, de mise à jour, auteur), - une fiche de présentation avec les objectifs/capacités à atteindre, - les consignes d'utilisation de l'outil, - une fiche de synthèse, partagée par l'équipe pédagogique.

Quelques exemples :

- **Apprendre à apprendre :**

Se connaître	Test d'auto-évaluation pour l'apprenti selon des modèles déjà existants : l'ajout d'une pondération permet d'auto-évaluer le test.
Rechercher des informations **S'organiser**	Récupérer et s'appuyer sur le bilan de l'étape 2 « grille d'évaluation des pré-requis pour l'aide au choix ». **Production** – Exemple : maîtrise de l'outil informatique. Recherche d'articles ou revue de presse sur le métier et justifier de la pertinence du choix, de manière individuelle. (oral – écrit guidé - écrit libre) *Objectifs : sélectionner, trier, choisir, justifier*

- **Compétences sociales et civiques** :

Adapter son comportement dans une situation de relation interpersonnelle	Suggérer via des études de cas, des situations et demander à l'apprenti de se positionner, d'expliciter son comportement, ses réactions.

- **Esprit d'initiative et d'entreprise** :

Prendre une initiative (à l'échelle de l'apprenti)	Repérer, à partir de situations de la vie sociale, professionnelle ou de formation, les stratégies et étapes mises en œuvre pour prendre une initiative, l'assumer, la répéter, l'adapter dans un autre contexte…

- **Autonomie** :

Des outils existent déjà, notamment autour du repérage de différents profils permettant d'identifier les apprentis pouvant travailler seul, préférant un travail en binômes ou sous-groupes. Un exemple est disponible sur le site Formaliger et il s'appuie sur un travail effectué par le réseau de la CCI (Angers).

IV. Conclusion : quelles évolutions pour les CFA ?

La rénovation de la voie professionnelle est entrée dans la phase de mise en œuvre : les conséquences de sa généralisation ne sont pas encore visibles dans leur totalité (surtout lorsque son introduction coïncide avec un contexte de crise économique). Nous formulons donc ici des hypothèses d'évolutions.

Nos hypothèses :

1. L'importance de la demande d'information, la nécessité de travailler en partenariat sur cet aspect

La rénovation de la voie professionnelle s'accompagne d'une demande forte de conseil et d'information de la part des jeunes et des familles (cf. la fiche-conseil de la page 15 ; et l'étape 1 des démarches de positionnement). Cette fonction implique le CFA mais des partenaires en amont (collèges, lycées, voire universités), une information accessible sur les métiers et enfin des outils actualisés et partagés dans et en dehors du CFA.

2. Le développement de l'aide au choix de la certification renforce la professionnalisation des CFA

Avec la multiplicité des parcours de formation, la diversité des filières et des passerelles induites par le Bac Pro en 3 ans, cette mission devient incontournable pour les CFA. Professionnaliser cette démarche dans le CFA est un enjeu fort de la réussite des parcours de formation proposés par l'établissement. Des confusions peuvent demeurer entre cette étape d'aide à la décision de la certification et la démarche de positionnement pédagogique devant amener à un parcours individualisé.

3. Suivant l'importance des flux d'entrée, une hétérogénéité forte qui remet en question la structure pédagogique centrée autour du groupe-classe et qui devra favoriser la généralisation de l'individualisation

Nous pouvons déjà pointer une tendance à l'hétérogénéité croissante sur la classe de première Bac Pro en particulier mais qui devrait se développer sur tous les niveaux (en fonction certes de l'importance des flux d'entrées en apprentissage). Les CFA vont devoir faire évoluer la notion de groupe-classe qui structure leur organisation pédagogique actuelle. Ils pourront pour faire face à ces transformations intégrer des pratiques et des outils issus des réflexions et des expérimentations sur l'individualisation et l'alternance : parcours individualisés, Centre de Ressources, outils d'autoformation, pédagogie différenciée, co-construction des parcours avec l'entreprise.

4. La proposition de passerelles, le travail sur le parcours entier de formation et non seulement sur l'accès à une certification

Si l'on anticipe une demande croissante de poursuite d'études (du CAP vers le Bac pro ou du Bac pro vers le BTS), une prise en compte des besoins des apprentis devra se formaliser dans la construction de passerelles permettant le passage d'une certification à une autre. Ces passerelles impliqueront pour les CFA d'étoffer leur offre de services favorisant un parcours de formation construit sur le long terme.

5. Aider, conseiller, orienter, accompagner, et non plus seulement préparer une certification dans l'optique de la formation tout au long de la vie

Dans l'optique du développement de la formation tout au long de la vie, former ne sera plus seulement préparer à une certification mais aussi conseiller, orienter, accompagner, proposer en réponse à des besoins diversifiés des solutions personnalisées de formation. Les CFA en travaillant sur la réforme de la voie professionnelle s'inscrivent dans cette évolution.

FICHES-CONSEILS

Fiche-Conseil n°1

L'organisation de l'offre de services des CFA

Objectif

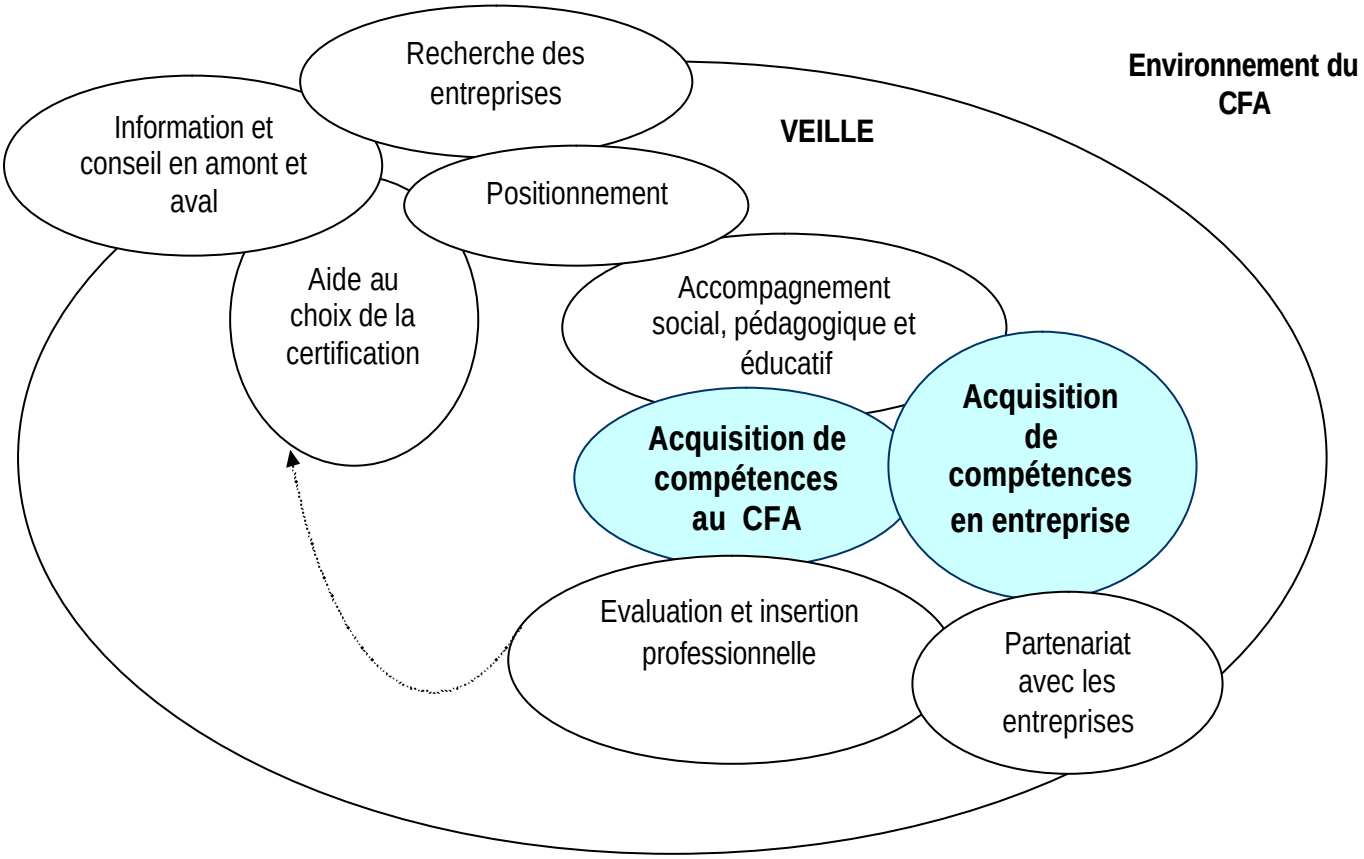
- Mettre en évidence l'offre de services appelée à se développer.

Acteurs

Les équipes de direction des CFA

Démarche globale

- La mission centrale est de former des apprentis, tout en offrant une palette de services ;
- S'inspirer d'une démarche qualité pour formaliser des procédures partagées par tous.



Points de vigilance

- Etre en interaction avec son environnement professionnel ;
- Etre le plus réactif possible dans un monde en mouvement ;
- Travailler en réseau en utilisant le travail collaboratif ;
- Intégrer la démarche de Développement Durable (avec les trois piliers : environnemental, économique et social) dans les prises de décision (démarche d'établissement éco-responsable).

Fiche–Conseil n°2
Les passerelles : du CAP vers le Bac Pro

Objectifs

- Organisation de l'intégration des CAP en BAC PRO.

Acteurs

Jeunes / Familles.
Entreprise + Maîtres d'Apprentissage.
Responsables des parcours individualisés.
Equipes pédagogique CAP et BAC PRO.

Description de la situation, de la procédure, de la démarche, des recommandations

Description : de droit un apprenti titulaire d'un CAP entre en BAC PRO en classe de 1ère (dérogation simplifiée). S'il a échoué à son CAP, il entre en seconde.

1er cas : CAP bon niveau général : dérogation simplifiée
2ème cas : CAP de faible niveau général, le CFA est favorable à l'envoi d'un courrier à l'entreprise pour signifier sa préconisation qui n'est pas favorable à l'entrée en 1ère
3ème cas : échec au CAP, entrée possible en seconde et un courrier à l'entreprise

Démarche et recommandation :
1er cas : le bon niveau est attesté par les notes de l'examen + les bulletins des 2 ans de CAP.
2ème cas : étude du parcours professionnel et social + tests de positionnement => proposition d'un parcours individualisé.
2 possibilités : soit la recommandation d'entrée en seconde avec dérogation,
soit l'entrée en 1ère sous condition d'accepter de suivre un parcours individualisé.
3ème cas : tests de positionnement pour la mise en place d'un parcours individualisé avec recommandation du CFA pour une inscription à la certification intermédiaire.

Liste des outils à utiliser

Bulletins et notes à l'examen.
Tests de positionnement avec entretien.
Fiche synthèse à diffuser à l'équipe pédagogique.

Les points de vigilance

- Une fois le dispositif de formation rodé, il est important de maintenir un bon niveau de communication des formateurs vers le responsable pédagogique afin de vérifier que le CFA dispose des outils de remédiation nécessaires à la réussite du parcours.

Fiche–Conseil n°3

Les passerelles : du Bac Pro vers le BTS

Objectifs

- Favoriser la mise en œuvre des parcours de formation BAC PRO – BTS ;
- Favoriser la réussite des parcours.

Acteurs

Jeunes / Familles.
Entreprise + MA.
Equipes pédagogique.

Description de la situation, de la procédure, de la démarche, des recommandations

- **Constat** : un niveau souvent insuffisant en français (expression écrite et orale (communication)), anglais, maths et sciences physiques ; mais une connaissance du milieu professionnel, une pratique du métier, une intégration dans l'entreprise plus facile.

- **Procédures et démarches** : dossier de l'apprenti + avis des entreprises pour les BAC PRO issus du CFA
  Dossier scolaire et positionnement + entretien de motivation pour les BAC PRO de l'extérieur.

- **Recommandations** :
  - Améliorer le suivi de l'apprenant,
  - Développer les compétences de méthodologie, d'organisation,
  - Favoriser l'autonomie dans le travail.

Liste des outils à utiliser

Positionnement.
Fiches de suivi (entretien, livret d'apprentissage).
Renforcement, remise à niveau.

Dans le BAC PRO : mise en place de séminaires d'intégration, groupes-projet, atelier de préparation aux futures activités professionnelles du métier visé.

Les points de vigilance

- Le découragement, l'essoufflement de l'apprenti sur le long terme ;
- La cohésion de groupes à mettre en place au niveau BTS : voyage d'études, projets de groupe afin de faciliter l'intégration et le développement d'un collectif de travail.

Fiche–Conseil n°4

Structurer l'organisation pédagogique en classe de Seconde Bac Pro

Objectifs

- Donner des repères organisationnels pour l'accueil et le déroulé de la formation, dans l'objectif de mieux gérer l'hétérogénéité de la classe de 2nde.

Acteurs

Ensemble des équipes : de direction, de coordination, équipes pédagogiques, administratives, la vie scolaire, le personnel de service.

Description de la situation, de la procédure, de la démarche, des recommandations

Voir le schéma de la page suivante.
La rénovation de la voie professionnelle permet au CFA d'enrichir leurs pratiques sur 2 aspects :

- L'entrée par les compétences
  - Les référentiels sont maintenant pensés, construits pour favoriser cette entrée privilégiant les activités professionnelles et le développement des compétences. Les connaissances sont alors mobilisées comme des savoirs nécessaires pour accomplir une action, adopter une posture, suivre une démarche… En fonction des certifications, les savoirs sont aussi liés à des niveaux de culture générale (par exemple, l'anglais en CAP ou l'histoire-géographie au Bac) indispensables pour une poursuite d'étude.
  - Les entreprises et les apprentis eux-mêmes privilégient cette entrée car plus pragmatique, plus professionnelle et concrète, plus motivante pour articuler les apports conjoints et complémentaires du CFA et de l'entreprise.
- La pédagogie différenciée
  - Souvent utilisée par les formateurs dans des classes hétérogènes, cette pédagogie s'articule avec l'individualisation des parcours lorsque les niveaux sont trop disparates.
  - Avec la rénovation de la voie professionnelle, en classe de 2nde vont se côtoyer des jeunes issus des classes de 3ème (autant 3ème générale que celle de Découverte de la Voie Professionnelle), mais aussi des apprentis avec un CAP, mais ayant un faible niveau (après dérogation).
  - La différenciation pédagogique s'appuie sur des modalités de groupes : groupes de niveaux, groupes de besoin, groupes d'intérêt…

Liste des outils à utiliser

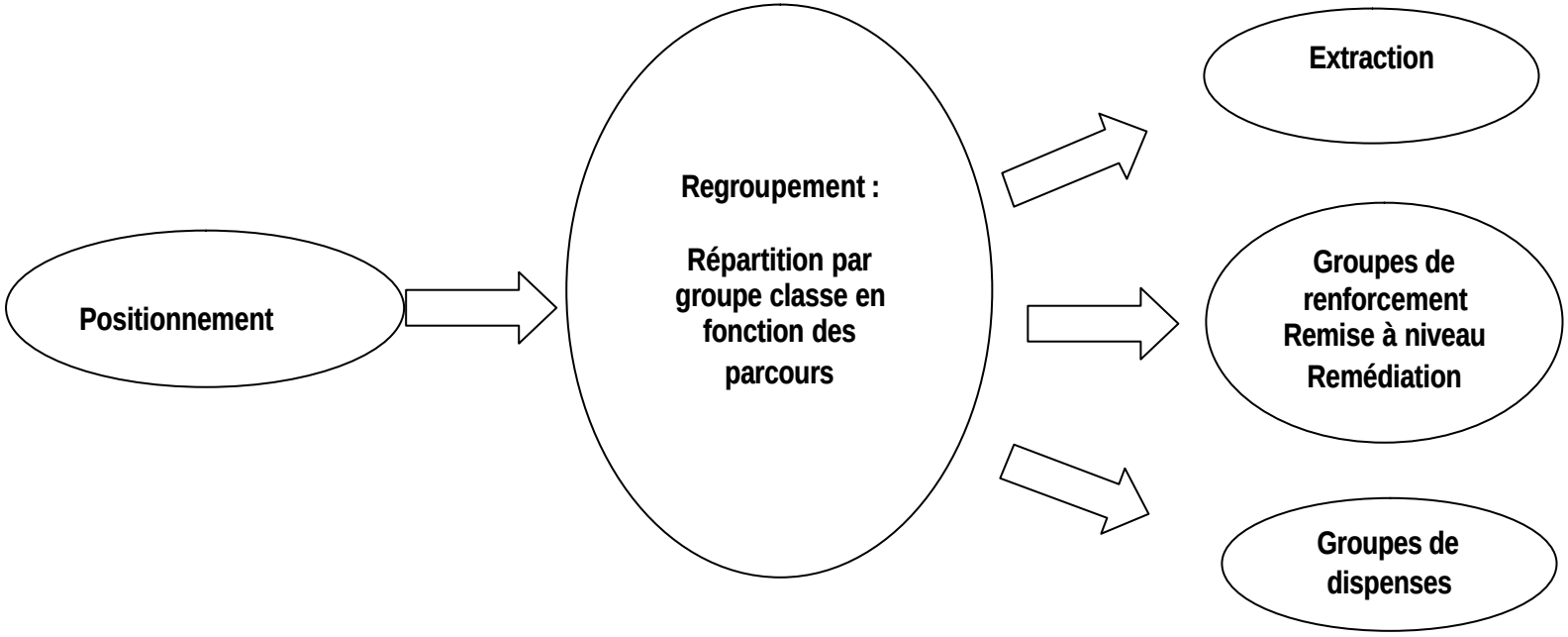
Dossier administratif, scolaire de l'apprenti
Bilan de positionnement, fiche de synthèse du positionnement formalisé par un contrat pédagogique
Emploi du temps individualisé
Ressources d'autoformation et de renforcement
Feuilles d'émargement des apprentis
Tous documents ou outils pour communiquer

Les points de vigilance

- Renforcer le travail d'équipe sur les progressions pédagogiques.
- Veiller à la transmission des informations autour des progressions pédagogiques.

DEMARCHE GLOBALE : CAPITALISER DES ACQUIS PLUTOT QUE COMBLER DES LACUNES

GESTION DES GROUPES



PROPOSITION : DEVELOPPER LES COMPETENCES DES FORMATEURS

- **sur la dynamique de groupe**
- **sur la gestion de groupe hétérogène/à géométrie variable**

Fiche–Conseil n°5

Structurer l'organisation pédagogique en classe de Première Bac Pro

Objectifs

- Proposer une organisation adaptée à l'hétérogénéité des profils et des parcours ;
- Sécuriser les parcours pour éviter les sorties après la certification intermédiaire ;
- Réussir l'individualisation des situations d'apprentissage.

Acteurs

Ensemble des équipes : de direction, de coordination, équipes pédagogiques, administratives, la vie scolaire, le personnel de service.

Description de la situation, de la procédure, de la démarche, des recommandations

Avec les passerelles possibles, cette classe de 1ère est celle qui sera la plus sensible en termes d'hétérogénéité des publics : en 2010, ce seront des apprentis issus de BEP ou de CAP, de 2nde bac pro 3 ans, voire ayant été en seconde dans un lycée professionnel, d'enseignement général ou technologique. Une différenciation pédagogique sera incontournable et il est possible de lister les étapes clés de la démarche :

- Identifier les profils des nouveaux arrivants et les positionner pour repérer les besoins de chacun ;
- Définir les critères de constitution des groupes suivant les flux ;
- Définir des modalités d'individualisation ;
- Renforcer certaines missions (gestion des plannings et/ou repenser l'aide au choix) ;
- Intégrer l'entreprise dans sa dimension formative ;
- Favoriser la pédagogie par projet, le travail en équipe en transversalité et autres pratiques innovantes.

Dans le cadre d'une pédagogie différenciée au sein d'un groupe, l'élaboration de ressources formatives diversifiées (documents communs avec consignes différenciées, outils d'autoformation...) s'accompagne d'alternance entre :

- une différenciation successive (une suite de temps de travail en grand groupe, en binôme, en petits groupes…),
- une différenciation simultanée (mise en place, en parallèle, de travaux identiques pour certains, spécifiques pour d'autres, individuels pour les plus autonomes).

Liste des outils à utiliser

Outils de l'alternance : livret d'apprentissage et visites en entreprise
Outils de l'individualisation : positionnement, entretiens
CDR/CDI
Outil de suivi du parcours
Outils de veille : les dispenses d'épreuve, la réglementation

Les points de vigilance

- Faire adhérer et impliquer les équipes ;
- L'organisation spatiale du CFA, la gestion des matériels et des locaux ;
- Faire évoluer les outils de l'alternance ;
- L'accompagnement et le suivi du jeune.

Fiche–Conseil n°6

Etape 1 : l'information sur l'apprentissage, ses métiers et ses filières de formation

Objectifs

- Donner les informations nécessaires à la compréhension des parcours, des filières, des métiers.
- Clarifier le fonctionnement de l'apprentissage (alternance, positionnement).

Acteurs

Développeurs de l'alternance
Conseillers jeune – entreprise
Responsables de secteurs, de filières
Formateur/enseignant

Etapes à mettre en œuvre / Description de la procédure

1. période de décembre à juin

- Conduire des actions d'information : Portes Ouvertes, mercredi des métiers, Forums, visites de collèges, Ateliers Découverte ;
- Mettre en place des actions de visites réciproques entre 3èmes de collège et CFA ;
- Créer des supports présentant les différentes filières, diplômes, parcours et passerelles possibles au sein du CFA par apprentissage : plaquettes, fiches métiers.

2. Liste des outils à utiliser :

- Documents informatiques PowerPoint sur l'apprentissage ;
- Fiches métiers (celles fournies par les Olympiades des métiers, MEFormer.org…) ;
- Fiche du diplôme ;
- Cartographie des parcours possibles (voir tableau) ;
- Guide de l'employeur ;
- Site Internet apprenti/employeur ;
- Fiche de pré-inscription (dossier remis aux portes ouvertes et qui va constituer le fil conducteur de l'apprenti tout au long des étapes jusqu'au positionnement).

Points de vigilance

Plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- Etre au fait de l'actualité de la réglementation pour mettre les informations à jour ;
- Organiser au sein du CFA la fonction Information (choisir un responsable) ;
- Impliquer les formateurs/enseignants dans cette première étape.

Des exemples d'outils utilisés :

- **Outils sur le projet professionnel : Pass Avenir et Plus Avenir**
- **Préconisation de stage en entreprise pour la découverte du métier**

Fiche–Conseil n°7

Etape 2 : l'aide au choix de la certification (CAP/Bac Pro)

Objectif

- Aider et outiller les CFA dans la mise en place d'une procédure pour guider les apprenants dans leur choix de certification
- Il s'agit, non pas de faire un diagnostic comme pour les publics en difficultés – positionnement sur les savoirs de base, par exemple -, mais bien d'aider au choix d'une certification.

Acteurs

Equipes pédagogique (dont les responsables de filières, de secteurs)
Responsables pédagogiques
Maitres d'Apprentissage
Les jeunes et leur famille

Etapes à mette en œuvre

1. Un dossier administratif à compléter par le jeune (cf. fiche entretien diagnostic)

Fournir les copies des bulletins de note de la dernière classe suivie, le DNB (Diplôme National du brevet ou le CFG (Certificat de Formation Générale) si sortie de troisième, ou le dernier diplôme obtenu.

2. Mise en situation-épreuve afin d'évaluer :

- Les capacités à communiquer sur :
  - les difficultés,
  - les motivations ;
- Les capacités à
  - organiser un texte,
  - rédiger de façon lisible un texte ;
- Les capacités à calculer et à raisonner
  - maîtriser les modes opératoires
  - connaître le langage mathématique
- Possibilité d'y adjoindre des tests à vocation professionnelle.

Les épreuves doivent être accompagnées d'autopositionnement et de fiches méthodologiques à disposition, de façon à apprécier un potentiel d'apprentissage.

3. Correction des tests et préparation du bilan

4. Entretien individuel de restitution

- Bilan global des tests
- Grille d'évaluation des pré-requis pour la proposition d'aide au choix
- Reprise de la fiche entretien-diagnostic pour la compléter

5. Préconisation du choix de la certification et communication au jeune, au Maître d'Apprentissage et aux responsables légaux

Points de vigilance

Plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- Bien dissocier cette étape de :
  - La phase d'information,
  - La phase de positionnement pour la création du parcours individualisé ;
- Attention de ne pas mettre en place des outils trop lourds à gérer (prévoir une grille de correction rapide des tests) ;
- Impliquer les acteurs du CFA afin de s'approprier la démarche, les outils (par exemple associer les futurs utilisateurs à la création des outils).

Fiche–Conseil n°8
Etape 3 : le positionnement

Objectif

- Proposer et organiser un parcours adapté au profil de l'apprenti en mesurant les pré-acquis, stratégies d'apprentissage et autonomie…

NB : cette étape suit celle d'aide au choix de la certification (CAP/Bac Pro) et concerne les apprentis signataires d'un contrat de Bac Pro. Néanmoins la démarche est la même que pour les CAP : ce sont les outils qui diffèrent.

Acteurs

Responsables du dispositif
Equipes pédagogique
Equipes administrative
Maîtres d'Apprentissage

Etapes à mettre en œuvre

Un des objectifs de cette étape est de tendre vers un positionnement « dynamique », c'est-à-dire une démarche qui ne soit pas figée dans le temps, qui ne soit pas uniquement disciplinaire et qui soit partagée par tous.
Plusieurs niveaux ou degrés peuvent être vérifiés lors de ce positionnement :

- Une évaluation des connaissances, des pré-requis maîtrisés par l'apprenti : les équipes pédagogiques ont déjà des outils mais ils pourraient reposer sur l'interdisciplinarité et la situation-épreuve. Au lieu de proposer une série d'exercices balayant le programme, la notion de situation-épreuve s'appuie sur une histoire, un fil conducteur réaliste, lié à un contexte professionnel proche du métier visé ou bien par une situation sociale dans laquelle tout apprenti peut se retrouver. S'appuyant sur un co-positionnement (le formateur donne les outils nécessaire pour aider l'apprenti à se positionner), une situation-épreuve demande à l'apprenti, pour chaque exercice : au démarrage, s'il se sent capable de faire l'exercice (sinon il passe au suivant), s'il souhaite le faire avec aide (aides méthodologiques fournis en annexe du positionnement) ou sans aide ; en fin de positionnement, l'apprenti doit pouvoir remplir une grille désignant les exercices qu'il pense avoir réussi et ceux qui soulignent des lacunes ou points de progrès. Après correction par le formateur, un entretien permet de reprendre tous ces éléments et de planifier un parcours et l'aide personnalisée.

- Une évaluation des stratégies d'apprentissage et du rapport à l'autonomie de l'apprenti. A partir de tests basés sur des situations d'apprentissage, il s'agit de faire ressentir à l'apprenti les capacités cognitives qu'il mobilise et son degré d'attente du soutien des pairs ou du formateur. Comme pour le test précédent, au cours d'un même entretien de restitution, ces points d'attention sont discutés avec l'apprenti afin qu'ils puissent renforcer telles ou telles stratégies d'apprentissage.

- Une évaluation des compétences transversales ou clés peut venir compléter ce temps de positionnement : la recommandation de l'Europe fournit 8 compétences clés qui peuvent se décliner ensuite en « s'organiser », « prendre des initiatives », « interagir efficacement dans une situation de communication », « mettre en œuvre une démarche scientifique et technologique… ». Ce repérage peut fortement aider à répondre à des besoins des apprentis par le biais d'ateliers méthodologiques centrés sur des situations-problèmes.

- Au sein d'une formation professionnelle, comme celle du baccalauréat professionnel, une évaluation concrète des capacités techniques par des mises en situation en atelier, laboratoire,… pourrait constituer un repérage pertinent.

1. Conception des outils de positionnement :

- Créer ou adapter des outils de positionnement simples pour identifier les acquis au regard des référentiels, sans compromettre l'obtention de la certification partielle ou totale ;
- Elaborer ou adapter une grille d'un entretien de restitution du positionnement (cf. guide « Les outils de l'individualisation » - 2006).

2. Mise en œuvre du positionnement

- Faire passer des tests (penser à la programmation) ;
- Corriger et analyser les tests en mobilisant les équipes pédagogiques ;
- Etablir un diagnostic qui prend également en compte, si possible, les stratégies d'apprentissage, l'autonomie et le degré d'efficience des Compétences Clés ;
- Réaliser un entretien de restitution et proposer un parcours de formation en s'appuyant sur la synthèse du positionnement (dossier unique) dans les deux premiers mois du contrat – avec possibilité de réajustement ;
- Contractualiser via un document type «contrat pédagogique » (cf. guide «Les outils de l'individualisation » - 2006). Le parcours doit être construit en fonction des modalités d'individualisation dont le CFA s'est doté.

3. Outils

- Référentiel des Domaines de Compétences du Cadre Européen ;
- Le dossier unique est pensé jusqu'au contrat pédagogique et facilite la traçabilité. Il centralise toutes les informations depuis l'étape 1 et comprend un document récapitulatif permettant de visualiser toutes les étapes (information, aide au choix, positionnement, contacts avec Maîtres d'Apprentissage).
- Les outils de positionnement propres au CFA (par exemple autour de motivations professionnelles) ;

Points de vigilance

A ce jour, les expériences de positionnement « dynamique » sont émergentes et les outils méritent d'être mutualiser pour faciliter la mise en œuvre du positionnement au plus grand nombre de CFA.

Fiche-Conseil n°9

Quelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?

Objectif

- Etablir une photographie de l'organisation actuelle (ressources humaines) ;
- Anticiper sur les besoins futurs en termes de compétences, en définissant les degrés d'urgence.

Acteurs

Les équipes de direction
Les responsables de secteurs, de filières
Les coordonnateurs

Démarche globale

- Définir une stratégie de développement (modalités de recrutement : en CDI, en vacations,…) ;
- Elaborer des organigrammes fonctionnels avec les définitions précises des missions de chacun ;
- Mettre en articulation la stratégie et les ressources humaines disponibles actuellement (les nouvelles missions liées à l'individualisation peuvent, par exemple, cibler des personnels à l'interne et les recrutements en vacation se concentrer sur des formateurs-animateurs intervenant plus ponctuellement) ;
- En fonction des besoins : prévoir un plan de formation ; des modalités de recrutement voire de reclassement (en fonction des ouvertures ou fermetures de sections) ;
- Travailler en mode projet (ou autour d'équipes-projet) en développant les compétences transversales de chacun.

Points de vigilance

- Préciser les fiches de fonction des collaborateurs (en anticipant sur une souplesse d'évolution dans le temps) : le formateur de demain ne pourra plus être QUE animateur de formation, mais aussi producteur de ressources en auto-formation, accompagnateur de parcours,… etc ;
- Définir les marges de souplesse de l'organisation : les centres sont demandeurs de formateurs, bien moins spécialistes d'un contenu ou d'une maîtrise technique, que polyvalents et pouvant s'adapter à des plannings changeants ;
- Anticiper les impacts d'une organisation reposant sur des postes fonctionnels transversaux (responsable Centre de ressources, coordinateurs de parcours…), qui n'ont pas d'autorité hiérarchique sur les équipes ;
- Prévoir un accompagnement fort des équipes (à tous les niveaux de l'organisation) : la professionnalisation des personnels par la formation est un atout indéniable de la réussite d'un Centre de Formation d'Apprentis.

ANNEXES

Annexe 1 : Participants des groupes de travail

Groupe 1 : Stratégie de centre et organisation pédagogique

⏭ **Un groupe de 11 CFA représentés par :**

Nom	Prénom	Structure
BLIN	Yves	CFA J. Rieffel
BROSSEAU	Emmanuel	ESFORA CM 85
CAPELE	Sandrine	CCI 49
CAU	Philippe	AFPI PDL
DOUETTE	François	AFORBAT 85
DUBIN	Thierry	MFR 85
ESCOUTE	Dominique	EN 44
LAPLANCHE	Jean-François	CCI 49
LEVY	Fabienne	CFA 3 villes de la Mayenne
PARROT-ONGARO	Maryline	CM 53
PARZANI	Isabelle	CCI 72

Groupe 2 : Organisation des Parcours au sein du dispositif de Formation

⏭ **Un groupe de 17 CFA représentés par :**

Nom	Prénom	Structure
BAILLARGEAU	Nicolas	CFA AGRI NATURE
BERGAMASCHI	Carine	CFA MFR 49-72
BLANCHARD	Bruno	CFA EN 49
BLANDIN	Jean-Yves	CFA CIFAM
CAILLET	François	CFA MONTREUIL BELLAY
COPPONNEX	Sophie-Anne	CFA AFFIG
COUTURIER	Marylène	CFA IFOCOTEP
ARRIAU EL FARI	Christine	CFA CCI 49
GABORIEAU	Sophie	CFA MFR 49-72
GREAUD	Bruno	CFA CIFAM
JAILLET	Guylène	CFA AFPI PDL
LATTE	Ludovic	CFA EN 49
LEFRANC	Nathalie	CFA J. RIEFFEL
LENTIER	Pascal	CFA MONTREUIL BELLAY
LEVY	Fabienne	CFA DES TROIS VILLES DE LA MAYENNE
NEVO	Marion	CFA AGRI NATURE
NICOLEAU	Alain	CFA MFR 49-72
PONTHIEUX	Hélène	CFA AFBTP 44
SALMON	Agnès	CFA IFOCOTEP
SEITE	Bettina	CFA DES TROIS VILLES DE LA MAYENNE
TENAILLEAU	Jérôme	CFA ESFORA CM 85
VOILEAU	Michèle	CFA IFOCOTEP

Groupe 3 : Démarches de Positionnement

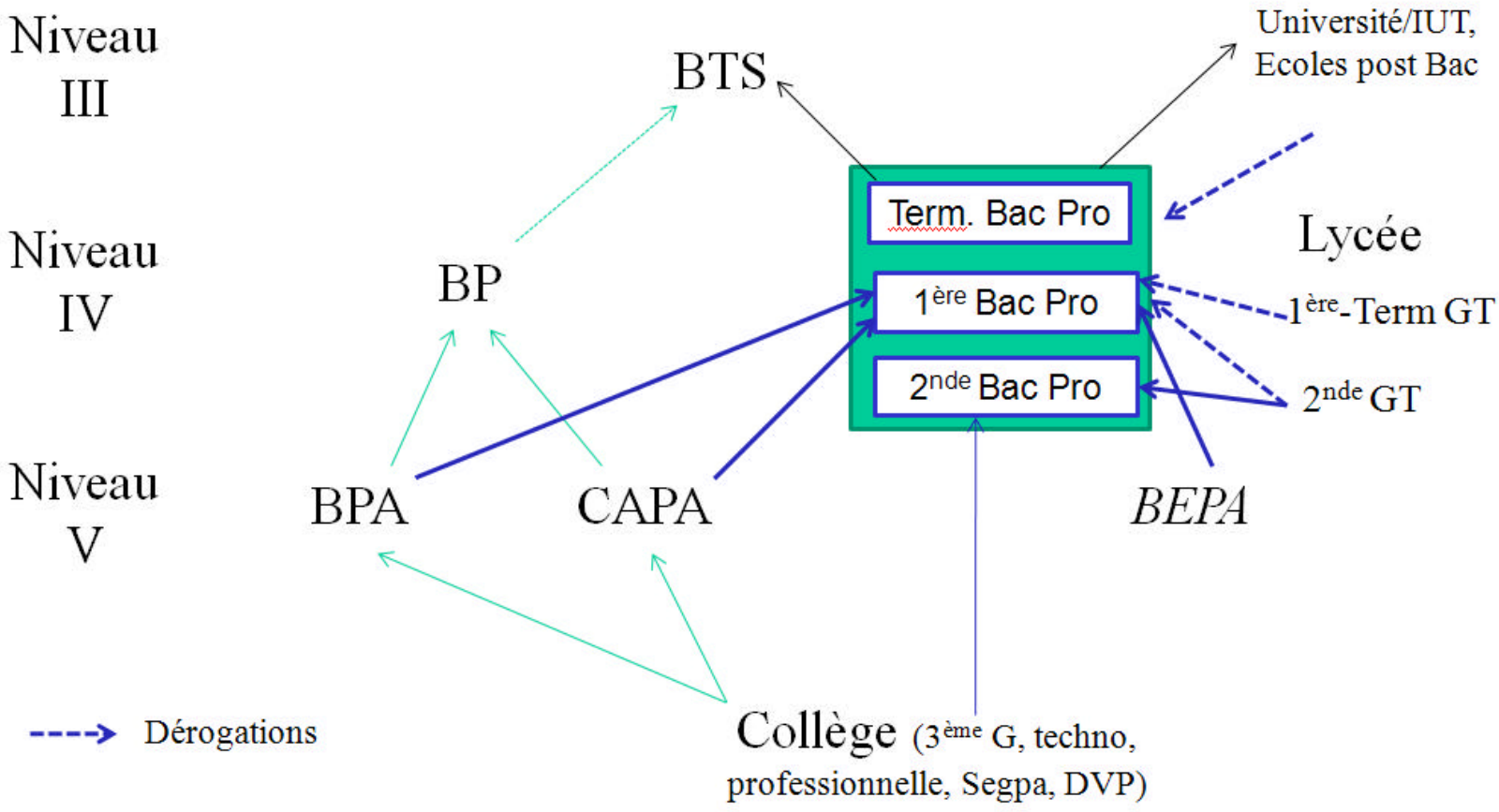
⏭ **Un groupe de 13 CFA représentés par :**

Nom	Prénom	Structure
ANDRE	Jean-Mark	CFA JULES RIEFFEL
BLIN	Marine	CFA CCI 49
BOULOGNE	Patrice	CFA LA GERMINIERE
CAILLET	François	CFA MONTREUIL BELLAY
CHAMPLON	Gilles	CFA EN 72
EPAUD	Gaëtane	CIFAM
GABORIEAU	Sophie	MFR 49-72
LE DILY	Yves-Marie	CFA DES 3 VILLES
LUCAS	Céline	CFA AGRI LAVAL
LUCON	Marie-Anne	CFA AGRI NATURE
MAUDOT	Michel	MFR 49-72
MICHEL	Catherine	CFA AFBTP 44
MIGNOT	Denis	CIFAM
NEVO	Marion	CFA AGRI NATURE
NICOLEAU	Alain	MFR 49-72
PINEAU	Emmanuel	CFA CCI 72
RATTIER-BAPTISTE	Céline	CFA AFPI PAYS DE LOIRE
SIMON	Fabienne	CFA ESFORA CM 85
THOMAS	Hervé	CFA MONTREUIL BELLAY

Annexe 2 : schémas des différents parcours possible de la voie professionnelle

(à partir des filières représentées dans le groupe de travail : schémas non validés – Document de travail)

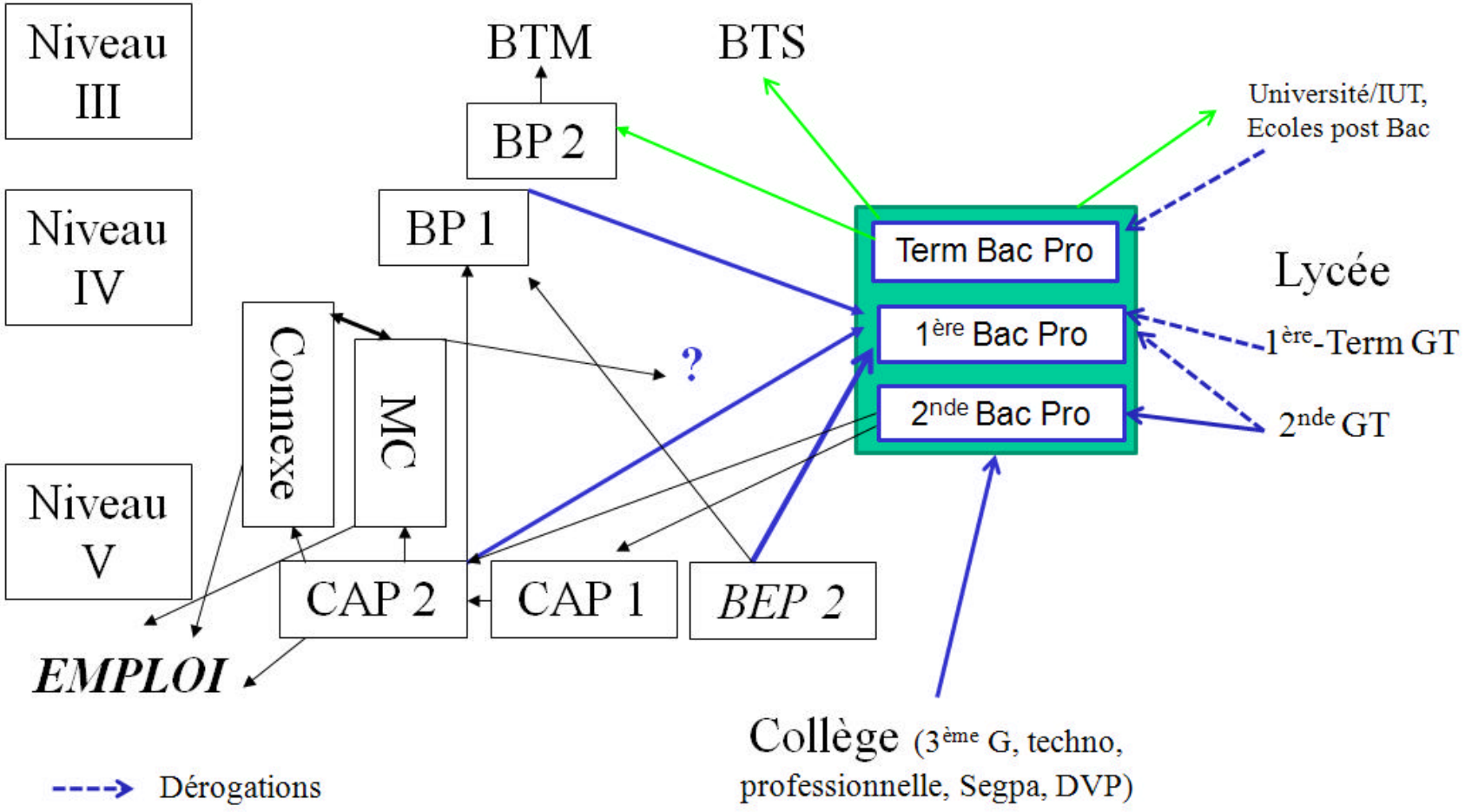
Travaux paysagers



Annexe 2 : schémas des différents parcours possible de la voie professionnelle

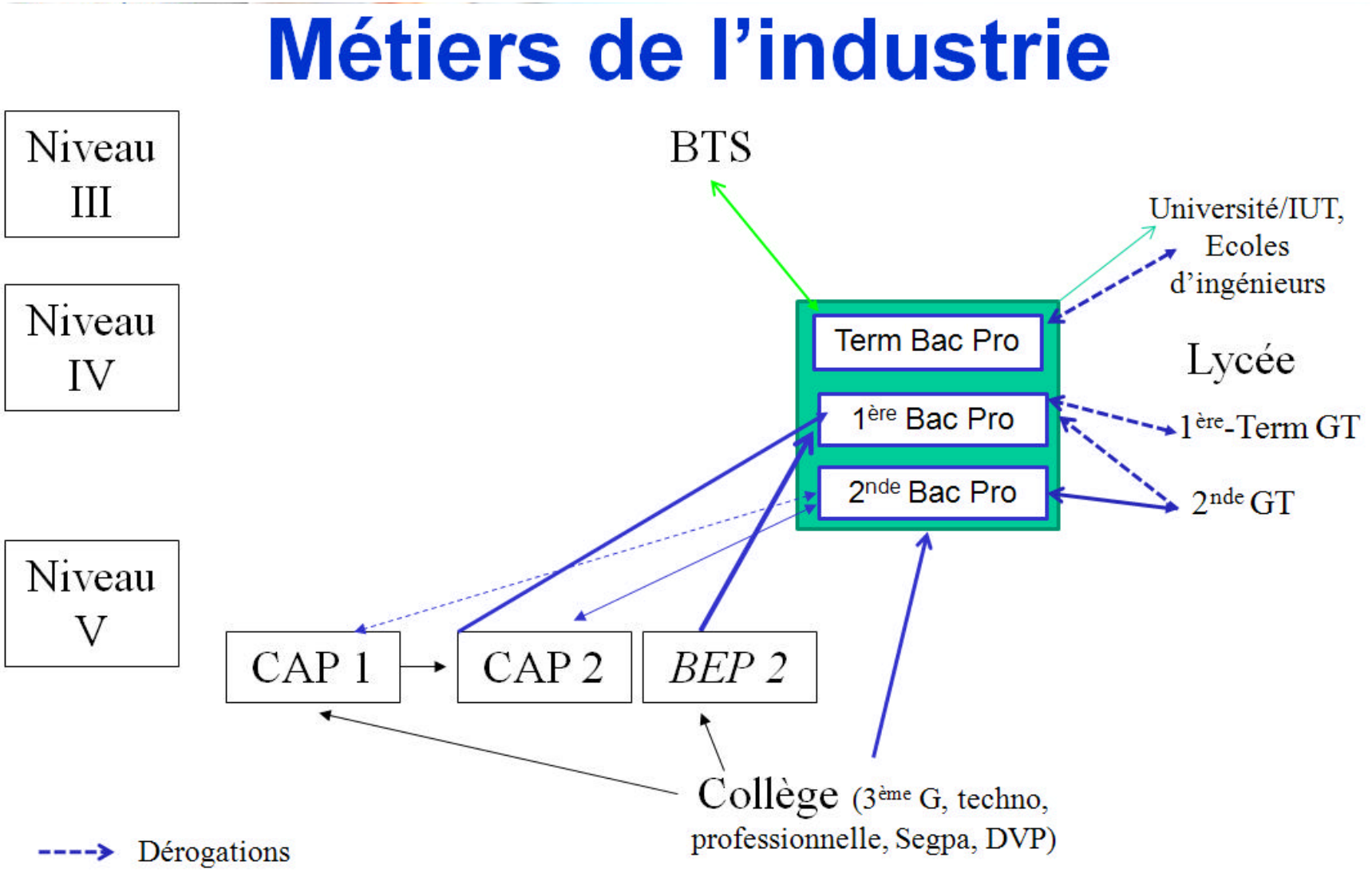
(à partir des filières représentées dans le groupe de travail : schémas non validés – Document de travail)

Restauration-Métiers bouche



Annexe 2 : schémas des différents parcours possible de la voie professionnelle

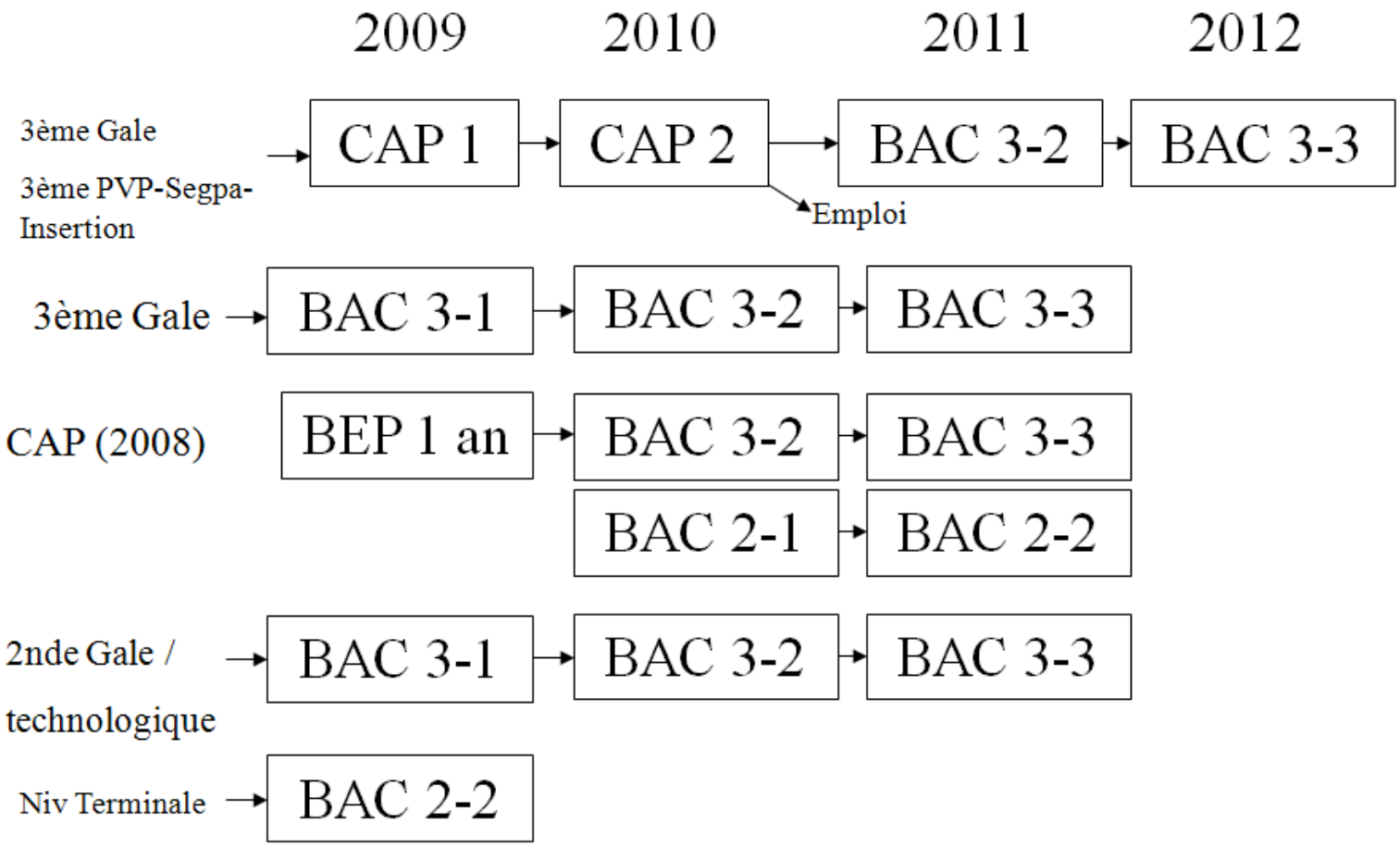
(à partir des filières représentées dans le groupe de travail : schémas non validés – Document de travail)



Annexe 2 : schémas des différents parcours possible de la voie professionnelle

(à partir des filières représentées dans le groupe de travail : schémas non validés – Document de travail)

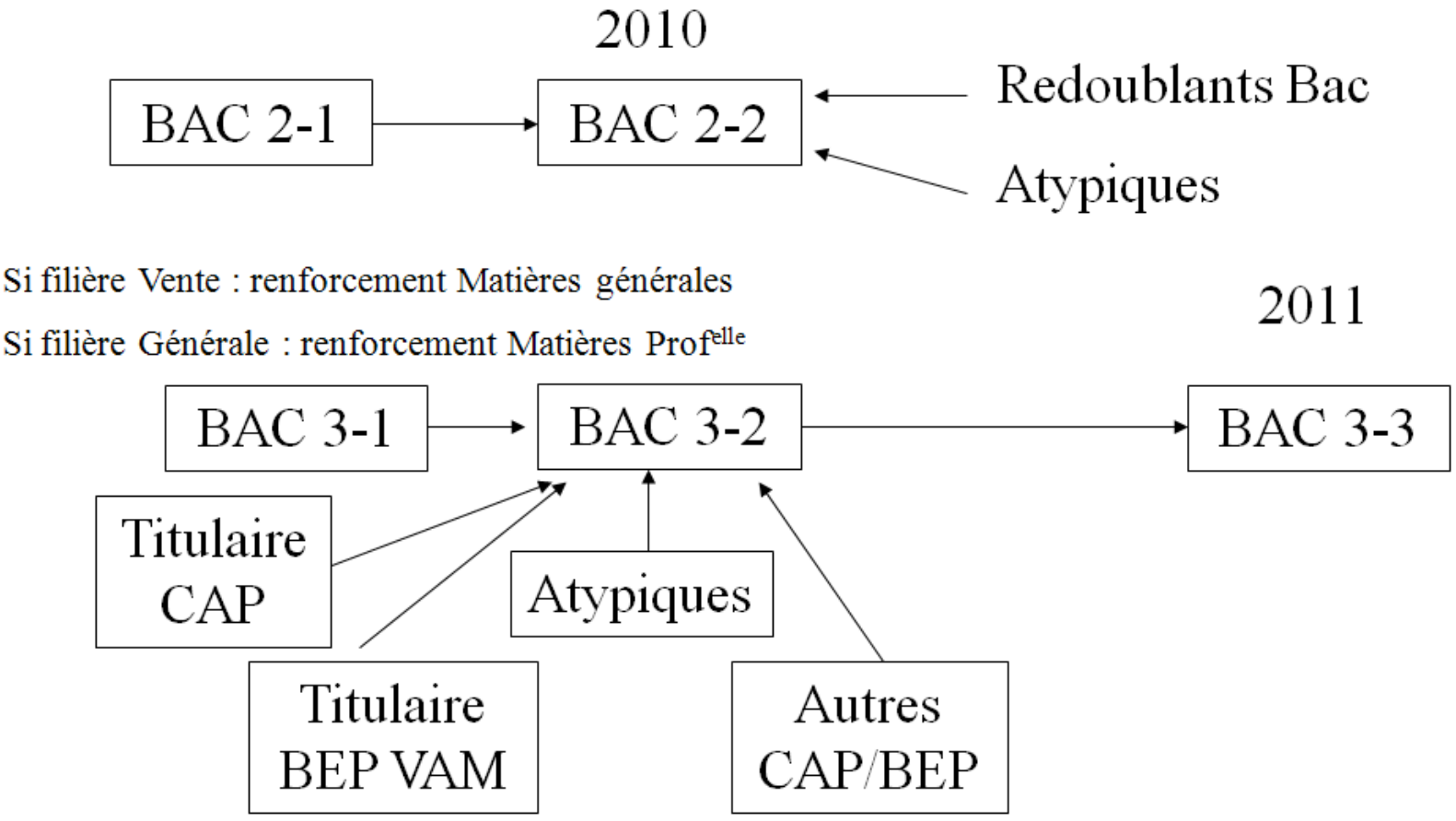
Métiers Vente/Commerce



Annexe 2 : schémas des différents parcours possible de la voie professionnelle

(à partir des filières représentées dans le groupe de travail : schémas non validés – Document de travail)

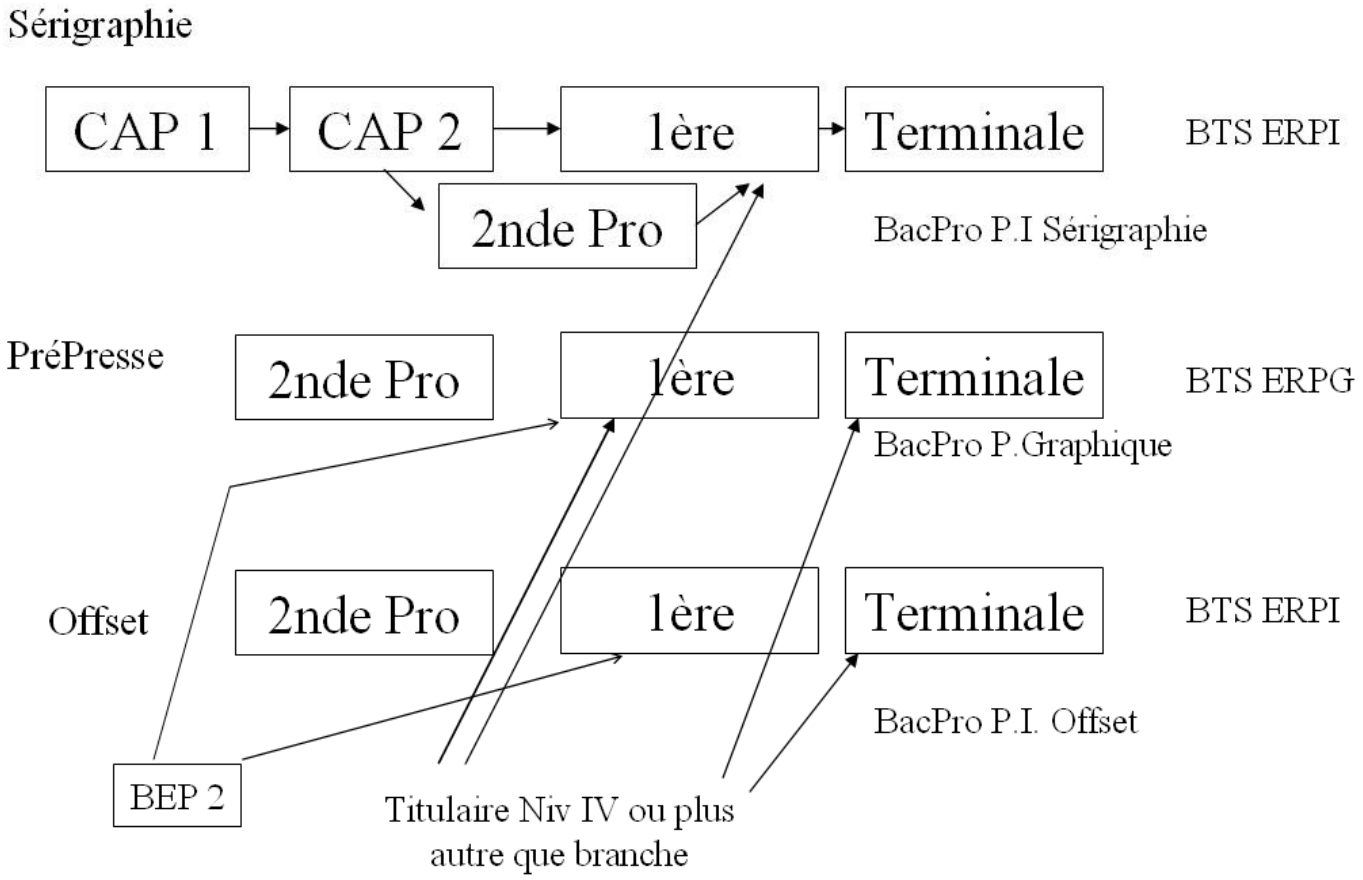
Métiers Vente/Commerce



Annexe 2 : schémas des différents parcours possible de la voie professionnelle

(à partir des filières représentées dans le groupe de travail : schémas non validés – Document de travail)

Métiers de l'imprimerie



Annexe 3 : Compte-rendu de l'intervention du Service Académique Inspection de l'Apprentissage (SAIA)

Denis Houver et Christian Boisseau

11 Décembre 2009

Le SAIA et les chambres consulaires (des métiers, de l'industrie, de l'agriculture)

Les chambres consulaires ont des missions de conseil mais surtout d'enregistrement des contrats d'apprentissage, en lien avec les apprentis et les employeurs.
Au vu des jeunes à accueillir, les CFA doivent conseiller et d'anticiper des parcours de formation. En fonction des cas particuliers, c'est le CFA, via sa direction, qui déclenche une demande de dérogation.
Après avoir renseigné l'imprimé de dérogation, ce dernier est envoyé au SAIA qui va l'instruire : un avis favorable ou défavorable sera ensuite communiqué aux chambres consulaires en lien avec l'employeur. En cas d'avis défavorable, une information est aussi faite au CFA demandeur.

Nota bene : l'imprimé est à récupérer et à renvoyer au SAIA de la région d'origine de l'employeur, ou de son siège social.

Les chambres consulaires instruisent au regard de la réglementation relative aux apprentis, aux compétences du maître d'apprentissage,… et à l'avis du SAIA. Elles valident donc cet avis et enregistrent le contrat (qui sera ensuite transmis aux signataires – avec une copie au CFA).

Nota bene : la copie de l'acceptation de la dérogation est importante pour l'inscription aux examens.

Actuellement, l'organisation du SAIA permet un traitement délocalisé des demandes dans les départements – au sein des Inspection Académiques : les CFA s'adressent, pour des conseils, à leur inspecteur référent (qui peut renvoyer vers un inspecteur disciplinaire si besoin). A plus ou moins long terme (dans l'idéal, à la rentrée de septembre 2010), le SAIA souhaite recentraliser la gestion des dérogations (voire de toutes les missions du SAIA) au niveau de Nantes, au sein des services installés au Rectorat.

Questions de vocabulaire

Au regard de la rénovation de la voie professionnelle, des outils de communication de l'ONISEP, des sites académiques… le baccalauréat en 3 ans se décline en 2nde, 1ère, Terminale professionnelle.
Au regard des services d'enregistrement, les chambres consulaires parlent des années de contrat : 1ère, 2ème et 3ème année de contrat. Si un apprenti entre en 1ère professionnelle, il signe une 2ème année de contrat (avec le salaire adéquat).

Concernant les différents parcours possibles, il est question, au sein de la réglementation, de la notion de cohérence : en fonction de celle-ci, la transition entre un niveau qualification (diplôme obtenu ou non) et le baccalauréat professionnel peut se situer en 2nde, 1ère ou Terminale.

Quelques articles importants du Code du Travail :

Article L6222-7
La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11. Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Article L6222-8
La durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. Cette durée est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent. Cette autorisation est réputée acquise dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6222-9
Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-7, la durée du contrat peut varier entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :
1° de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
2° de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
3° dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
4° dont la préparation a été commencée sous un autre statut.
Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui fixé dans les conditions prévues à l'article L. 6233-8 calculé en proportion de la durée du contrat.

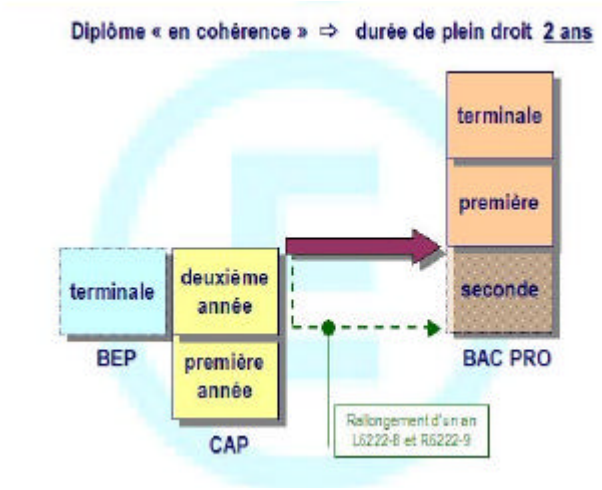
Article L6222-10
Les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti permettant d'adapter la durée du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-8 sont arrêtées par la région lorsque celle-ci est signataire de la convention de création d'un centre de formation d'apprentis.

Article L6222-11
En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :
1° Soit par prorogation du contrat initial ;
2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Article L6222-12
Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage.
Sauf dérogation accordée dans des conditions déterminées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que suit l'apprenti. En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.

Article R6222-9
La durée du contrat d'apprentissage peut être réduite ou allongée, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans pouvoir conduire à la conclusion de contrats d'apprentissage d'une durée inférieure à un an ou supérieure à trois ans. Cette adaptation est autorisée, au vu de l'évaluation des compétences de l'intéressé, par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative, après avis, le cas échéant, du président de l'université ou du directeur de l'établissement d'enseignement supérieur concerné. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut décision d'acceptation.

Articulation entre un diplôme de niveau V et un Bac Pro

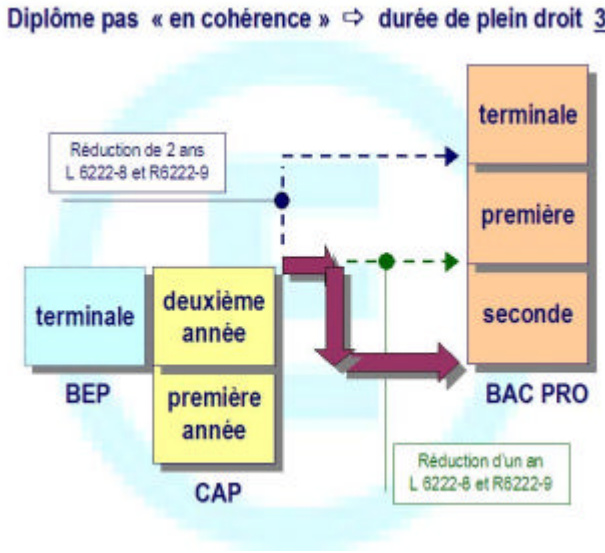


La règle est donc qu'un apprenti titulaire d'un CAP ou BEP entre directement en 1ère Bac Pro.
Un apprenti en CAP1 ou ayant échoué en CAP ou BEP entre en 2nde.
En fonction d'une évaluation de compétence, il peut accéder à une 2nde.

Une procédure est en cours de réflexion afin de permettre à des jeunes ayant eu leur CAP (mais avec une note en domaine général inférieur à 10) de pouvoir entrer en 2nde.

En fonction de l'article R6222-9, des dérogations sont donc possibles à partir d'une évaluation de compétence ou d'un positionnement argumentant la demande.
Pour des jeunes ayant échoué en BEP en juin 2010, la DIVEC fait une étude sur l'opportunité et les possibilités de proposer des sessions de rattrapage (pour des apprentis ayant eu la moyenne dans le domaine professionnel – mais pas sur la totalité des notes, de par une moyenne inférieure à 10 dans le domaine général).

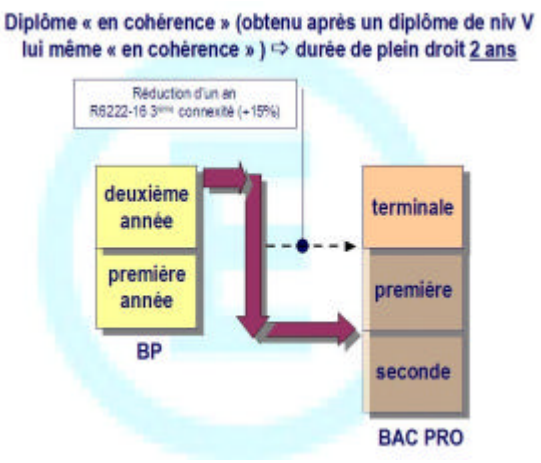
Articulation entre un diplôme de niveau V et un Bac Pro



Si le diplôme antérieur n'est pas en cohérence avec le bac pro (un CAP de mécanicien vers un Bac Pro Services), la règle est donc l'entrée en 2nde bac pro.
En dérogation, à partir des articles L62222-9 et R62222-9, et au regard d'évaluations de compétences, il peut y avoir une réduction d'un an du contrat réglementaire (entrée en 1ère) ou de 2 ans (entrée en Terminale).

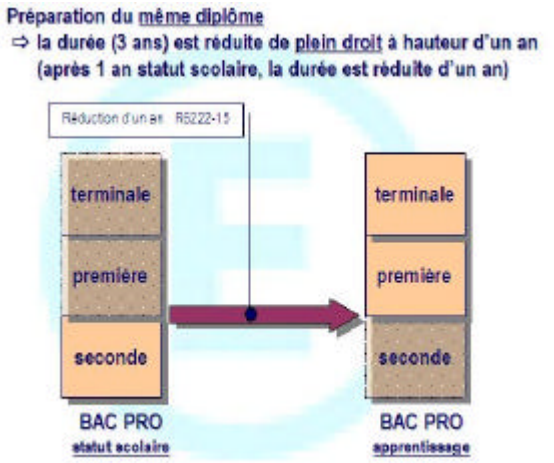
Articulation entre un BP et un Bac Pro

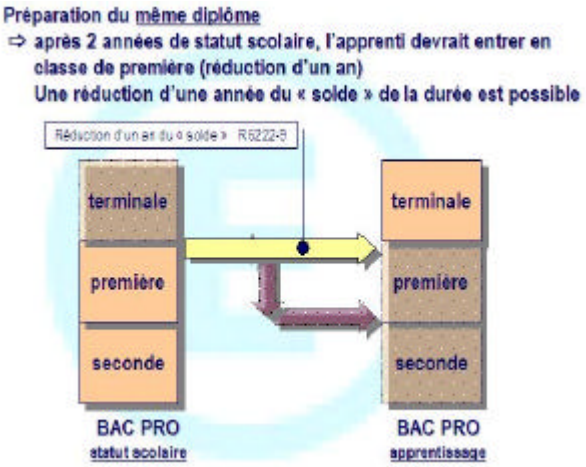
La durée de plein droit pour un parcours CAP vers BP (avec cohérence entre les deux diplômes) et ensuite vers un Bac Pro, lui-même en cohérence, est donc de 2 années et une entrée en 1ère Bac Pro. Il peut y avoir une dérogation avec une réduction d'une année (et s'il y a connexité, une augmentation de 15% du salaire).
En cas de non cohérence (BP mais aussi Bac général ou technologique), la durée est de 3 ans. Il n'existe pas d'équivalence entre ces différents diplômes, pourtant de niveau IV.



De même que précédemment, les réductions d'une ou deux années se font sur la base d'une évaluation de compétences fournie avec l'imprimé de dérogation.
Les articulations entre des Mentions Complémentaires et un Bac Pro est aussi possible avec une entrée en 2nde Bac Pro.

Articulation entre un statut de lycéen et d'apprenti





Après une 2nde en lycée professionnel, un jeune ayant signé un contrat d'apprentissage entre en 1ère Bac Pro.
Après une 1ère en lycée professionnel, un jeune ayant signé un contrat d'apprentissage entre en 1ère Bac Pro, ou après dérogation et évaluation de compétences, en Terminale Bac Pro.

Questions diverses

- Tout jeune (ayant effectué une troisième – général, DVP, Segpa, insertion…) entre en 2nde bac Pro, car il n'y a pas d'obligation d'une certification de niveau V pour l'entrée en Bac Pro.
- L'âge légal est de 16 ans : un apprenti de 15 ans peut entrer en apprentissage s'il a fini complètement son 1er cycle.
- Pour la diminution des parcours de formation, le CFA se heurte aux minimaux légaux des horaires (675 heures si on entre en Terminale, 1350 heures pour l'entrée en 1ère Bac Pro).
- Il peut y avoir des baisses d'heures en accord avec le SAIA, mais il est possible que les chambres consulaires refusent l'enregistrement, en lien avec ces minimums légaux.