

**TRANSFORMER
LE LYCÉE
PROFESSIONNEL**

Former les talents aux métiers de demain

VADE-MECUM
LA MISE EN ŒUVRE DE
L'APPRENTISSAGE
à l'éducation nationale

25 février 2020

POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE



SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| 1 Comprendre le nouveau cadre de l'apprentissage | 5 |
| 1.1 Le contrat d'apprentissage : de quoi parle-t-on ? | 5 |
| 1.2 La formation et le contrat d'apprentissage | 8 |
| 1.3 Les organismes de formation et le contrat d'apprentissage | 10 |
| 1.4 L'éducation nationale et l'apprentissage..... | 12 |
| 2 Pédagogie, alternance et transformation de la voie professionnelle | 16 |
| 2.1 L'enjeu majeur de l'alternance | 16 |
| 2.2 Les mesures de la transformation de la voie professionnelle et l'apprentissage | 18 |
| 3 Mettre en place une action de formation par apprentissage : des formes diverses | 19 |
| 3.1 L'apprentissage pour un groupe composé exclusivement d'alternants (apprentis / stagiaires de la formation professionnelle continue) | 19 |
| 3.2 L'apprentissage en « 1+1 », « 1+2 », « 2+1 »..... | 20 |
| 3.3 L'apprentissage en groupe mixte scolaire/apprenti..... | 22 |
| 4 Soutenir le développement de l'apprentissage | 24 |
| 4.1 Au niveau académique, accompagner la mise en place de l'apprentissage et renforcer les partenariats | 24 |
| 4.2 Au niveau de l'EPL, mettre en place l'alternance et les mixités | 24 |
| Fiches d'appui à la mise en œuvre pédagogique de l'apprentissage et de l'alternance | |
| Fiche 1 Le livret d'apprentissage ou d'alternance | 26 |
| Fiche 2 La fiche navette « Activité de l'apprenti » | 28 |
| Fiche 3 Les visites en entreprise (suivi, accompagnement ou évaluation) | 30 |
| Fiche 4 L'exploitation pédagogique des visites en entreprise | 31 |
| Fiche 5 La différenciation pédagogique | 32 |
| Pour aller plus loin | 36 |

Introduction

Le cadre législatif et réglementaire applicable à toutes les formes de formation professionnelle a fortement évolué au cours des années 2018 et 2019. Ces changements viennent notamment mettre en synergie formation initiale sous statut scolaire et sous statut d'apprenti dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle entrée en vigueur à la rentrée 2019. Ils visent la mise en œuvre de parcours d'élèves/d'apprentis plus souples et plus personnalisés et prend en compte les évolutions portées par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Ces processus de transformation de la formation placent l'apprenant au centre du système en pensant la formation professionnelle, en formation initiale comme en formation continue, dans une logique de parcours de réussite. Dans le prolongement des démarches et réflexions menées dans le cadre notamment du « parcours avenir », ils renforcent l'acculturation du jeune au monde économique et visent à mieux former aux métiers de demain.

Concrètement, il s'agit d'offrir aux jeunes la possibilité d'adopter différents statuts au cours de leur parcours de formation : scolaire, apprenti, voire stagiaire de la formation professionnelle. Se pose alors l'enjeu, pour les établissements scolaires, de répondre à ce défi et de pouvoir penser les formations professionnelles dans un contexte de possibles statuts différents de l'apprenant au cours de son projet de formation et de sécurisation de son parcours du fait de ces nouvelles opportunités.

Les lycées professionnels ont une expérience ancienne et confirmée de l'alternance et de l'apprentissage. Ces expériences reposent souvent, et chaque fois que possible, sur la mise en place de groupes homogènes d'apprentis. Cependant, dans son nouveau cadre législatif et réglementaire, il peut entraîner des formes d'organisation apparues plus récemment et moins répandues mixant les publics au sein d'un même groupe ou intégrant des apprenants qui vont pouvoir changer de statut au cours de leur parcours.

L'objectif n'est pas de transformer le lycée professionnel en centre de formation pour apprentis, mais bien de renforcer le lycée professionnel en l'ouvrant davantage vers l'apprentissage, pour :

- Mieux répondre aux demandes des élèves et de leurs familles tant dans le développement de l'alternance que dans la sécurisation du parcours de formation,
- Contribuer à la valorisation et au rayonnement de l'enseignement professionnel, ambition de la transformation de la voie professionnelle,
- Offrir au lycée professionnel un ancrage encore plus fort dans le paysage de la formation professionnelle et un positionnement ouvert à toutes les formes que peut prendre la formation.

L'objectif de ce vadémécum est de préciser les enjeux de ce nouveau contexte de la formation professionnelle en pensant la mise en place de la modalité « apprentissage », qui implique un projet pédagogique, une ingénierie de formation et une organisation spécifiques.

Le présent document est structuré en quatre parties présentant :

1. Les éléments clés du nouveau cadre législatif et réglementaire de l'apprentissage,
2. Les enjeux de la pédagogie de l'alternance et des mesures de la transformation de la voie professionnelle en apprentissage,
3. Les différentes formes que peut prendre l'apprentissage au sein de l'éducation nationale,
4. L'appui à la réflexion des équipes académiques et des EPLE pour faciliter la mise en œuvre de l'apprentissage.

1 Comprendre le nouveau cadre de l'apprentissage

1.1 Le contrat d'apprentissage : de quoi parle-t-on ?

Le contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance durant laquelle il est rémunéré, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage en entreprise et en centre de formation des apprentis (CFA). Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique certifiée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

L'apprentissage repose donc sur le principe de l'**alternance** entre enseignement théorique et pratique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. L'apprenti est obligatoirement accompagné par un **maître d'apprentissage**, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes. Ce maître d'apprentissage doit avoir le statut de salarié de l'entreprise, voire être l'employeur lui-même.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

- Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé ;
- Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique.

La durée du contrat d'apprentissage (lorsqu'il est conclu pour une durée limitée) ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) peut varier de **6 mois à 3 ans** en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti : la durée maximale peut alors être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

L'employeur :

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Les entreprises de travail temporaire et le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peuvent également recruter en contrat d'apprentissage.

L'apprenti

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

Âge

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins et moins de 30 ans (29 ans révolus) à la date de conclusion du contrat.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans qui justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire, peuvent être inscrits dans un établissement du second degré sous statut scolaire et suivre leur formation dans un centre de formation d'apprenti pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel.

Rémunération

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019

| Année d'exécution du contrat | Apprenti de moins de 18 ans | Apprenti de 18 ans à 20 ans | Apprenti de 21 ans à 25 ans | Apprenti de 26 ans et plus |
|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1 ^{ère} année | 27% | 43% | 53% | 100% |
| 2 ^e année | 39% | 51% | 61% | 100% |
| 3 ^e année | 55% | 67% | 78% | 100% |

Les pourcentages de rémunération fixés aux articles précités et applicables aux apprentis dans le secteur public non industriel et commercial sont uniformément majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau 4 (baccalauréat) et de 20 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau 5 (BTS, licence). Une majoration de 20 points peut également s'appliquer aux apprentis préparant un diplôme ou titre de niveau 6 ou 7 (niveau master et plus).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une **aide forfaitaire d'État d'un montant de 500 euros pour financer leur permis de conduire.**

Temps de travail

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise.

S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- Plus de 8 h par jour ;
- Plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) ;
- Plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail) ;
- Entre 22h et 6h (travail de nuit interdit) ;
- En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

Mobilité européenne et internationale

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise également à faciliter la mobilité européenne et internationale, avec un objectif affiché de 15 000 apprentis en "Erasmus pro" d'ici 2022.

Depuis le 1er janvier 2019 en effet, les apprentis peuvent bénéficier d'une suspension de l'exécution de certaines clauses des contrats d'apprentissage, d'une protection sociale systématique, des conseils des référents mobilité dans les CFA et d'une prise en charge de certaines dépenses.

A noter :

Il est souvent d'usage de parler de **contrat d'alternance** pour dénommer un contrat de travail entre un employeur et un salarié qui intègre une formation.

Le **contrat d'apprentissage** constitue l'un d'entre eux et il confère au salarié le statut d'apprenti. La formation suivie est financée par la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance et par une contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de plus de 250 salariés. La formation suivie vise obligatoirement l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Le **contrat de professionnalisation** est un deuxième contrat d'alternance. Il est aujourd'hui associé à un nouveau dispositif dénommé « **reconversion ou promotion par alternance** » ou « **Pro A** » qui a pour objectif de permettre à un salarié de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. La formation de ces deux dispositifs est financée par la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Elle vise un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Les mesures nouvelles pour les apprentis Loi du 5 septembre 2018

- Contrat accessible aux jeunes jusqu'à 29 ans révolus,
- Appui à la recherche d'un employeur,
- Augmentation de 30 euros par mois de la rémunération des apprentis,
- Aide forfaitaire de 500 euros pour passer le permis de conduire,
- Suivi de la formation pendant 6 mois en cas de rupture du contrat d'apprentissage,
- Amélioration du dispositif d'information sur la qualité des formations en apprentissage,
- Possibilité de bénéficier du programme « Erasmus ».

1.2 La formation et le contrat d'apprentissage

Définition

La loi définit que les actions de formation par apprentissage ont pour objet de :

1. Permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
2. Dispenser, aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France, une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
3. Contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
4. Contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

La formation générale, théorique et pratique proposée à l'apprenti doit lui permettre d'acquérir :

- Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire dont notamment certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire, etc. ;
- Un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc. ;
- Un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP).

Durée

La durée de formation en centre, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. La formation peut être réalisée à distance en tout ou partie.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, sauf si son établissement de formation organise une session hebdomadaire de révisions. Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves ; il s'ajoute au congé payé ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Financement

Les opérateurs de compétences (OPCO) ont notamment pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'actions de formation continue. Les modalités de versement de ce financement font l'objet d'une convention entre le CFA et l'OPCO.

A noter : Les opérateurs de compétences ont remplacé les organismes paritaires collecteurs (OPCA et OCTA) depuis le 1er avril 2019.

Les niveaux de prise en charge par les OPCO sont désormais fixés par les branches professionnelles. Ce niveau diffère selon le domaine d'activités du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti.

Ainsi, chaque commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) définit, pour chaque certification professionnelle, le montant annuel de prise en charge de l'action de formation par apprentissage pour un apprenti (avec les services et prestations obligatoires – Cf. 1.3 de ce vademécum).

Pour les certifications sans fixation d'un montant de prise en charge par la CPNE, France Compétences le définit dans ce que l'on appelle le décret de carence.

Le conseil régional peut dans certains cas majorer cette prise en charge au regard des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique. Ils peuvent également verser des subventions aux CFA pour leurs dépenses d'investissement.

A noter :

Des **prépa apprentissage** sont mises en place pour permettre à des jeunes insuffisamment préparés de réussir leur entrée en apprentissage. Elles prennent la forme d'un parcours d'accompagnement qui doit permettre d'identifier les compétences et les connaissances du jeune, de développer ses prérequis relationnels et de sécuriser son entrée en contrat d'apprentissage. La durée de l'accompagnement varie de quelques jours à plusieurs mois en fonction de la situation du jeune et du projet qu'il poursuit.

Les prépa apprentissage sont prioritairement destinées aux jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), aux jeunes ni en emploi, ni en formation et ayant atteint au maximum le niveau 4 (baccalauréat) non validé ou en situation de handicap.

Les prépa apprentissage sont financées par le plan d'investissement dans les compétences (PIC) par appel à projets de la Caisse des Dépôts.

Les nouveaux acteurs de l'apprentissage

France Compétences anime le champ de la formation professionnelle au travers des financements et des certifications ; il remplace désormais toutes les instances relatives à la formation professionnelle : Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP), Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CNEFOP), Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation professionnelle (COPANEF).

Les **opérateurs de compétences (OPCO)** ont pour mission :

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- D'apporter un appui technique aux branches professionnelles ;
- De favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle ;
- D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME).

1.3 Les organismes de formation et le contrat d'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 offre la possibilité à tout organisme de formation de réaliser les actions de formation par apprentissage (et non plus exclusivement aux centres de formation d'apprentis – CFA). Cette disposition proposée aux organismes de formation est assortie de plusieurs obligations :

- Tous les organismes qui proposent ou souhaitent réaliser des actions de formation par apprentissage (publics et privés) doivent **se déclarer en qualité d'organismes de formation en préfecture** et inscrire dans leur objet l'activité de formation des apprentis. À ce titre, ils seront autorisés à utiliser le nom de centre de formation d'apprentis (CFA) et seront soumis à la législation et à la réglementation applicables aux organismes de formation, ainsi qu'aux dispositions spécifiques applicables aux CFA contenues dans le Code du travail.
- Tous les CFA devront être **certifiés qualité**, au plus tard le 31 décembre 2020 pour les CFA créés après la loi du 5 septembre 2018 et au plus tard le 31 décembre 2021 pour ceux créés avant la loi disposant ainsi d'un délai supplémentaire d'un an.
- Tous les CFA sont tenus de rendre publics, chaque année, dès lors que les effectifs concernés sont suffisants, les **indicateurs** suivants :
 - 1° Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;
 - 2° Le taux de poursuite d'études ;
 - 3° Le taux d'interruption en cours de formation ;
 - 4° Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;
 - 5° La valeur ajoutée de l'établissement ;
 - 6° Le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

A noter : tous les lycées professionnels sont tenus de rendre publics les 5 premiers indicateurs.

- Au-delà de l'action de formation, les CFA s'engagent à travailler l'orientation des personnes souhaitant se diriger vers l'apprentissage, à accompagner les postulants dans la recherche d'un employeur, à informer les apprentis de leurs droits et devoirs, à les accompagner dans l'accès aux aides auxquelles ils peuvent prétendre, à encourager la mobilité européenne et internationale, à accompagner les projets de poursuite d'études...
Au total, 14 missions leur sont confiées (Cf. les 14 missions des centres de formation dispensant des actions de formation par apprentissage).

A noter :

Ces obligations et missions sont attachées à l'organisme de formation CFA et non aux UFA ou établissements agissant pour son compte.

Les 14 missions des centres de formation dispensant des actions de formation par apprentissage

- 1.** Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- 2.** Appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
- 3.** Assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- 4.** Informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- 5.** Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur en lien avec le service public de l'emploi ;
- 6.** Apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- 7.** Favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail ;
- 8.** Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
- 9.** Favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
- 10.** Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;
- 11.** Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue est dispensée en tout ou partie à distance ;
- 12.** Évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- 13.** Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- 14.** Accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

1.4 L'éducation nationale et l'apprentissage

L'Apprentissage dans les établissements et centres de formation de l'éducation nationale

Pour répondre aux besoins des apprenants souhaitant s'engager dans un parcours intégrant une action de formation par apprentissage et pour tenir compte des changements apportés par la loi du 5 septembre 2018, l'offre de l'éducation nationale en matière d'apprentissage s'est adaptée : EPLE, GRETA et GIP FCIP peuvent ainsi réaliser les actions de formation par apprentissage selon les orientations fixées par le recteur d'académie dans le cadre de la stratégie de la région académique.

Au niveau des EPLE, différentes organisations peuvent alors se mettre en place :

- L'EPLE peut se déclarer en qualité d'organisme de formation par apprentissage. Il devient alors lui-même **CFA** et doit répondre aux exigences liées aux obligations et aux missions confiées à tout CFA, rappelées au 1.3 de ce vadémécum.
- L'EPLE peut également créer une **unité de formation par apprentissage (UFA)** portée par un CFA. La responsabilité pédagogique des enseignements dispensés est attribuée à l'UFA, le CFA conservant la responsabilité administrative : c'est donc le CFA qui est certifié qualité et qui doit s'assurer du respect des exigences du label ou de la certification qualité par ses UFA.
- L'EPLE peut également s'engager vers un régime de **conventionnement avec un CFA** (les sections d'apprentissage ayant été supprimées) : les EPLE peuvent donc réaliser des actions de formation par apprentissage sans être CFA ou sans mettre en place d'UFA. Dans le cadre de cette convention, la responsabilité pédagogique, administrative et financière incombe au CFA.

Les GRETA et les GIP peuvent, dans ce cadre, se déclarer en qualité d'organismes de formation par apprentissage. Ils deviennent alors CFA et doivent répondre aux exigences liées aux obligations et aux missions confiées à tout CFA (Cf. 1.3 du vadémécum). Ils s'appuient notamment sur les EPLE pour la réalisation des actions de formation et des missions associées.

On constate aujourd'hui que les académies se dirigent vers des CFA de l'éducation nationale portés par les GRETA et les GIP PCIP, ces deux modalités étant présentes simultanément dans plusieurs académies.

Le CFA porteur peut également être un CFA privé (CFA d'entreprise ou de branche professionnelle, par exemple).

Chacune de ces dispositions permet de répondre à l'exigence de la présence d'une offre de formation par apprentissage dans tous les lycées professionnels, mesure clé de la transformation de la voie professionnelle.

Carte des formations

Les conseils régionaux ne détiennent plus la compétence liée à la carte de formation par apprentissage, désormais établie par le recteur de région académique pour ce qui concerne l'apprentissage organisé dans les établissements de l'éducation nationale, CFA porté par un EPLE, un GRETA ou un GIP.

Des réflexions sont actuellement conduites pour assurer une meilleure lisibilité de l'offre de formation par apprentissage dans les procédures d'affectation Affelnet et Parcoursup.

EDUFORM : le label qualité de l'éducation nationale

Déjà présente dans la qualité et la labellisation de ses structures (Eduform, Qualéduc, lycée des métiers et campus des métiers et des qualifications), l'éducation nationale a fait le choix d'adapter son label Qualité Eduform pour qu'il réponde aux nouvelles exigences qualité définies dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le label qualité EDUFORM constitue ainsi le label de référence des établissements et centres de formation de l'éducation nationale engagés dans les actions de formation continue, par apprentissage, VAE et bilan de compétences. Il est ouvert à tout organisme de formation qui propose des actions de formation permettant l'obtention d'un diplôme professionnel de l'éducation nationale.

Au-delà du rôle joué dans la formation professionnelle scolaire, continue et par apprentissage, l'éducation nationale devient instance de labellisation reconnue par France compétences.

Label EDUFORM : 10 engagements

- 1.** Accès rapide et guidé à l'information sur l'offre de service,
- 2.** Accueil individualisé
- 3.** Proposition d'une large gamme de prestations
- 4.** Conseil et orientation personnalisés sur les prestations, recherche de la meilleure solution sur mesure
- 5.** Adéquation aux prestations des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement
- 6.** Accompagnement tout au long des prestations
- 7.** Qualifications et compétences des personnels et intervenants garanties et développées tout au long de la vie
- 8.** Prise en compte de la satisfaction des clients et des bénéficiaires
- 9.** Engagement dans une démarche « responsabilité sociétale des organisations
- 10.** Amélioration continue des prestations

Durées de formation et diplômes

Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation applicables sont fixées comme suit :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1 an)
- Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
- Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
- Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
- BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)

Ces préconisations de durée pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage (texte à paraître).

Compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises¹, la durée de formation peut être inférieure à celle prévue. Elle donne lieu à une décision du recteur suite à un positionnement pédagogique effectué par l'équipe pédagogique du CFA.

La durée du contrat est définie par une convention tripartite entre employeur, CFA et apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage².

La mission de contrôle pédagogique mise en place dans chaque rectorat pourra s'assurer, dans le cadre de ses actions, de la pertinence des durées de formation proposées par le CFA, compte tenu du positionnement pédagogique effectuée, pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale.

Les atouts de l'éducation nationale pour l'apprentissage

- L'éducation nationale est présente en formation professionnelle scolaire au travers du réseau constitué par ses établissements, en formation professionnelle continue par l'intermédiaire de son réseau des GRETA (GRoupement d'ETAbissements) et en formation professionnelle par apprentissage par son réseau de CFA, portés par des EPLE, GRETA ou GIP (Groupement d'Intérêt Public).
- Elle s'appuie sur des personnels compétents, formés à la prise en charge de publics engagés dans la formation professionnelle et à la mise en œuvre de nos diplômes professionnels.
- Ses établissements disposent de plateaux techniques adaptés et proposent une offre de formation qui permet la construction de parcours de formation.
- Le maillage territorial des établissements de l'éducation nationale constitue une réelle plus-value dans la mise en place de formations professionnelles à l'échelle de chaque bassin d'emploi et de formation. Il contribue à répondre aux besoins des territoires et à atténuer les effets liés à l'éloignement entre lieu de formation, lieu de travail et domicile qui constitue souvent un obstacle au suivi d'un parcours de formation professionnelle.
- Les « lycées des métiers » et les « campus des métiers et des qualifications » permettent une valorisation des réseaux d'établissements et de l'excellence. L'identification de l'offre de formation sur un secteur économique est alors plus lisible et facilite la logique de parcours.

¹ Le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire, L6211-2 et L6222-7-1 du code du travail

² Article L6222-7-1 du code du travail

3^{ème} prépa métiers

La classe de 3^{ème} « prépa-métiers » s'inscrit dans le cadre de la personnalisation des parcours. Comme pour toute classe de troisième, les enseignements visent l'acquisition de la maîtrise du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

La formation comporte des enseignements communs et complémentaires, des séquences d'observation et des stages en milieu professionnel et des périodes d'immersion dans des lycées, dans des centres de formation d'apprentis ou dans des unités de formation par apprentissage. Au total, sont prévues 23 heures hebdomadaires d'enseignements disciplinaires, 2 heures hebdomadaires de consolidation en français et en mathématiques et 180 heures annuelles consacrées à la découverte professionnelle des métiers et des formations professionnelles.

La 3^{ème} prépa métiers permet ainsi de proposer, à des élèves volontaires, à l'issue de la classe de quatrième, un ensemble d'environnements professionnels et de les accompagner dans la poursuite de l'élaboration de leur projet d'orientation en particulier vers la voie professionnelle scolaire ou par apprentissage.

Contrôle pédagogique des actions de formation par apprentissage conduisant à un diplôme

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit désormais que les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.

Cette mission de contrôle pédagogique est placée sous l'autorité du recteur d'académie qui nomme un coordonnateur de la mission, parmi les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et les inspecteurs de l'éducation nationale relevant des spécialités de l'enseignement général ou de l'enseignement technique.

La mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage exerce ses attributions sur tous les lieux de mise en œuvre des formations par apprentissage conduisant à la délivrance d'un diplôme de l'éducation nationale, à savoir, les deux lieux de formation des apprentis, entreprise et CFA.

En sus de la mission de contrôle pédagogique, tout ce qui concerne la mise en œuvre de l'évaluation certificative reste de la compétence exclusive du certificateur, en particulier l'habilitation pour les CFA à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation. Le coordonnateur de la mission peut être chargé de la réception des demandes d'habilitation, d'un premier traitement et du suivi des demandes.

Les corps d'inspection sont impliqués dans la mission de contrôle pédagogique des actions de formation par apprentissage conduisant à un diplôme et interviennent plus largement dans les missions d'impulsion, d'animation, de conseil, d'expertise et d'évaluation.

2 Pédagogie, alternance et transformation de la voie professionnelle

2.1 L'enjeu majeur de l'alternance

En formation professionnelle, pour qu'un apprentissage soit réussi, la personne formée doit être capable de le mettre en œuvre dans des activités et des contextes différents de ceux rencontrés en situation de formation. On considère donc que la compétence de l'apprenant est acquise dès lors qu'il est en capacité de la transposer dans différentes situations de formation ou de travail qu'il rencontre.

L'alternance répond pleinement à ce principe. Elle repose sur le transfert en continu des compétences intégrant notamment savoirs et savoir-faire, de la situation de "formation" à la situation de "production" et inversement.

Elle engage donc les professeurs et formateurs dans une approche pédagogique spécifique : mettre en place une formation qui alterne des phases de contextualisation (l'apprenant travaille la compétence dans un contexte professionnel donné, réel ou simulé) et de décontextualisation (l'apprenant repère, de l'activité menée, les éléments liés au contexte et les « invariants » pour lui permettre de mobiliser les compétences travaillées dans des situations professionnelles futures).

En voie professionnelle et plus globalement en formation professionnelle, la mise en place de formations alternant des périodes en établissement/centre de formation et des périodes en milieu professionnel (PFMP ou stage) conduit d'ores et déjà les équipes à penser la pédagogie de l'alternance. Elle se concrétise le plus souvent au travers de la négociation des activités conduites au sein de l'annexe pédagogique, des visites de suivi et d'évaluation en entreprise menée, des retours d'expérience conduits en établissement/centre de formation, de la sollicitation de l'expérience acquise durant les séances de formation ou d'enseignement...

Le nouveau cadre législatif actuel, et notamment la mise en place d'actions de formation par apprentissage, vient renforcer l'importance de cette ingénierie spécifique qui consiste à articuler et lier les différents temps de formation en établissement et en entreprise : travailler la pédagogie de l'alternance au sein d'une action de formation par apprentissage, c'est penser les différents lieux de formation en articulation fréquente :

Au moment de la contractualisation entre jeune, employeur et organisme de formation (convention de formation) :

- Repérer les activités professionnelles et les compétences inscrites au référentiel du parcours de formation défini (référentiel des activités professionnelles et de certification pour nos diplômes),
- Identifier les possibles lieux de formation pour ces activités/compétences et le potentiel de formation de chacun d'entre eux : centre de formation, employeur, autres lieux possibles considérant notamment la mobilité européenne ou internationale,
- Travailler les complémentarités entre les lieux de formation (opportunités, limites et contraintes),
- Fixer des repères de progressivité dans le temps (nature et complexité des activités).

Ce travail doit être mené par un professeur/formateur du centre, le maître d'apprentissage et l'apprenti. Il doit intégrer enseignements professionnels et enseignements généraux. C'est à partir de ces éléments que les progressions pédagogiques en CFA peuvent alors être déclinées.

A l'arrivée du jeune en formation :

- Mettre en place un positionnement pédagogique de l'apprenti pour mesurer les compétences acquises à l'entrée,
- Préparer l'apprenti à son arrivée chez l'employeur (compétences préliminaires indispensables...).

Au cours du cycle de formation :

- Prendre en compte et réinvestir les activités et compétences menées en entreprise,
- Installer des allers / retours entre les lieux de formation par l'intermédiaire du livret d'alternance, des fiches navette...
- Installer une relation professeur/formateur et maître d'apprentissage régulière, permettant de réajuster le plan de formation défini lors de la phase de contractualisation.

La construction d'un tel parcours peut s'appuyer sur des modalités pédagogiques diverses dont la différenciation pédagogique est le cœur. Un travail est à mener pour permettre de réels allers-retours entre les 2 lieux de formation, portant notamment sur les apprentissages, leurs réinvestissements, les obstacles rencontrés.... Elle suppose l'existence d'un projet, associant l'apprenti, entre les formateurs du CFA et le maître d'apprentissage.

Les fiches présentées à la fin de ce vadémécum visent à aider les équipes pédagogiques dans leurs réflexions comme dans la mise en place de la pédagogie de l'alternance :

- Fiche 1 Le livret d'apprentissage ou d'alternance
- Fiche 2 La fiche navette « activité de l'apprenti »
- Fiche 3 La visite en entreprise (suivi, accompagnement, évaluation)
- Fiche 4 L'exploitation pédagogique des visites en entreprise
- Fiche 5 La différenciation pédagogique

Le développement de l'apprentissage dans un plus grand nombre d'établissements au bénéfice d'un plus grand nombre de jeunes contribue à :

- **Offrir aux jeunes des parcours diversifiés et sécurisés** répondant à leurs besoins, à leurs envies et à la diversité de leurs profils ;
- **Renforcer la place de l'Éducation nationale dans l'apprentissage**, en particulier auprès des futurs apprentis qui pourront demain choisir leur organisme de formation tout comme leur entreprise ;
- **Renforcer la coopération** entre les équipes de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle continue pour créer de véritables synergies de développement.

2.2 Les mesures de la transformation de la voie professionnelle et l'apprentissage

Outre l'objectif d'inscrire l'apprentissage dans tous les lycées professionnels, la transformation de la voie professionnelle instaure de nouvelles modalités pédagogiques et de nouvelles réflexions autour des parcours en formation professionnelle qui viennent également enrichir l'apprentissage et l'alternance :

- Le **CAP 1,2,3** : la modulation du temps de formation préparant au CAP se traduit parfaitement dans la mise en place d'une action de formation par apprentissage. La durée du cycle de formation est définie au sein de la convention tripartite CFA/employeur/apprenti et peut donc permettre la préparation du CAP en 1 an, 2 ans ou 3 ans ;
- La **famille de métiers** : elle n'est pas applicable aux actions de formation par apprentissage dans la mesure où le contrat de travail doit spécifier la spécialité du diplôme poursuivi. Les jeunes peuvent cependant bénéficier d'un contrat d'apprentissage en deux années, à l'issue de leur classe de seconde sous statut scolaire organisée en famille de métiers.
Même si elle ne s'applique pas en apprentissage, elle doit amener les équipes pédagogiques des CFA à réfléchir aux apports de la famille de métiers en formation professionnelle, notamment dans le travail mené sur les compétences communes à des métiers périphériques dont les secteurs économiques sont demandeurs. Il est cependant tout à fait possible d'accueillir dans le cadre d'une mixité de publics des apprentis dans une classe de seconde par famille de métiers.
- La **co-intervention** : la mise en place de la co-intervention dépend de l'organisation pédagogique proposée par le CFA. Elle présente l'avantage de décloisonner enseignement général et enseignement de spécialité, ce qui a un sens réel pour les apprentis dont la durée de formation en entreprise est importante. La co-intervention, de par sa capacité à voir intervenir conjointement professeurs d'enseignement général et professionnel, peut constituer une mesure intéressante dans des groupes accueillant un public mixte scolaires et apprentis ;
- Le **chef d'œuvre** : le chef-d'œuvre est une modalité de formation installée avec la transformation de la voie professionnelle, qui s'impose aux scolaires comme aux apprentis. Cette modalité fait l'objet d'une évaluation certificative, intégrée dans une épreuve du domaine professionnel. Elle vise à intégrer, dans le processus de formation, la réalisation d'une production significative du métier et des compétences travaillées par l'apprenant, valorisante et reconnue. Dans le cadre d'une action de formation par apprentissage, cette réalisation mérite, au-delà de l'implication de l'ensemble de l'équipe pédagogique du CFA, d'être travaillée avec le maître d'apprentissage.
Attention : si le chef-d'œuvre est bien évalué pour l'examen pour les candidats scolaires et apprentis, il ne fait pas partie de l'évaluation pour l'examen des candidats relevant de la formation professionnelle continue (donc non présenté pour les candidats en contrat de professionnalisation) ;
- La **consolidation, l'accompagnement personnalisé et l'accompagnement au choix d'orientation (poursuite d'études ou insertion professionnelle)** : ces modalités de formation constituent des opportunités de remédiation pour l'apprenant. Elles répondent donc bien aux missions des CFA tant dans l'adaptation de la formation aux besoins de l'apprenti que dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- La **mobilité européenne et internationale** : cette ambition, dorénavant valorisée par une épreuve facultative pour l'ensemble des diplômes professionnels, répond à la mission des CFA d'encourager la mobilité des apprentis en nommant un personnel dédié ou référent mobilité.

3 Mettre en place une action de formation par apprentissage : des formes diverses

3.1 L'apprentissage pour un groupe composé exclusivement d'alternants (apprentis/stagiaires de la formation professionnelle continue)

La mise en place de l'apprentissage peut se faire dans le cadre de la constitution d'un groupe dédié à l'accueil d'un public d'apprentis. L'ingénierie de formation mise en place est alors propre au groupe d'apprentis, notamment en termes de calendrier et d'emploi du temps.

La rémunération des professeurs/formateurs et des intervenants (appui à la recherche d'employeur, référent handicap, référent mobilité, lien avec les maîtres d'apprentissage...) relève exclusivement du financement des actions de formation par apprentissage.

Outre le calendrier de formation et l'emploi du temps, le projet pédagogique doit ainsi permettre d'arrêter :

- La liste des professeurs/formateurs et intervenants,
- Le suivi des apprentis en centre et en entreprise,
- La définition des modalités de retours d'expérience d'entreprise et leur planification,
- Les possibles remédiations disciplinaires,
- Les relations avec les employeurs et les maîtres d'apprentissage,
- Les modalités d'accès à la formation sous statut scolaire en cas de rupture du contrat d'apprentissage (présence dans l'établissement, partenariat avec un autre établissement...)
- ...

Si l'établissement réalisateur d'actions de formation par apprentissage est CFA, il devra alors définir dans son projet pédagogique les réponses apportées à l'ensemble de ses obligations, traduites au sein du référentiel qualité (Cf. 1.3 et 1.4 de ce vademécum).

Si l'établissement réalisateur n'est pas le CFA et qu'il agit donc pour le compte d'un CFA, la répartition des obligations devra être définie dans la convention liant les deux structures, pour que CFA et établissement réalisateur puissent répondre conjointement à ces obligations.

Lorsque le cycle de formation d'un apprenti a été enclenché sous statut scolaire, dans un EPLE, et qu'il se poursuit en CFA, un partenariat formalisé entre les deux établissements de formation est nécessaire. Une concertation entre les équipes pédagogiques des deux structures est mise en place pour co-construire le parcours du ou des jeunes concernés. Cette organisation constitue une opportunité pour enrichir les pratiques et approches pédagogiques des équipes pédagogiques de chacune des structures. Un positionnement pédagogique des jeunes au moment du changement de statut est à réaliser. Ce positionnement doit conduire à aménager le calendrier de l'alternance pour tenir compte des besoins particuliers du jeune qui bénéficie alors d'un plan individuel de formation.

A noter : le groupe d'apprentis constitué peut intégrer des stagiaires de la formation professionnelle continue qui suivent la même formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

3.2 L'apprentissage en « 1+1 », « 1+2 », « 2+1 »

Des formes de mixité de parcours organisées sous la forme de « 1+1 », « 1+2 » ou « 2+1 » existent déjà dans les établissements. Le premier chiffre indique la durée du cursus sous statut scolaire, le second la durée sous statut d'apprenti (1^{re} année sous statut scolaire en CAP et la seconde en apprentissage ; seconde professionnelle sous statut scolaire puis les 1^{res} et terminale en apprentissage ; les seconde et 1^{re} professionnelles en scolaire puis la terminale en apprentissage ; 1^{re} année sous statut scolaire en BTS et la seconde en apprentissage).

On rencontre également des dispositifs qui prévoient une fin de parcours de formation sous contrat d'apprentissage pour une durée inférieure à 1 an, comme par exemple un CAP préparé sous statut scolaire pour la grande partie de la formation et se terminant sous statut d'apprenti pour les six derniers mois.

L'année ou les années en apprentissage peuvent s'organiser pour la totalité d'un groupe d'apprenants. Elles peuvent également être organisées pour une partie des apprenants avec un groupe sous statut scolaire et un groupe sous statut d'apprentis ou encore en mixité de statuts (un groupe pour les statuts scolaire et apprenti). Ces dernières formes présentent l'avantage de pouvoir proposer aux apprenants le choix du statut scolaire ou d'apprentis et de donner lieu à un retour au statut scolaire, en cas de rupture du contrat d'alternance. Ils constituent ainsi un élément central de la sécurisation du parcours du jeune en formation professionnelle.

Sous ces formes, la mixité dans le parcours d'un jeune intègre ainsi un premier temps de formation sous statut scolaire, suivi d'un deuxième temps sous statut d'apprenti (ou de stagiaire de la formation professionnelle continue si ce dernier signe un contrat de professionnalisation). Cette mixité s'appuie toujours sur la volonté du jeune de s'engager dans une poursuite de sa formation par le biais de l'alternance.

Ainsi, pour garantir au jeune une expérience professionnelle réussie en apprentissage, il est important de veiller en amont à la bonne adéquation entre son profil et l'entreprise³. Le travail mené durant la première partie de son parcours (développement de compétences professionnelles, acquisition de savoir-être et appropriation de postures professionnelles) facilite la reconnaissance par l'entreprise des qualités professionnelles (compétences sociales et professionnelles) déjà maîtrisées par le jeune. Outre la réponse offerte en faveur d'une insertion professionnelle de l'élève, il s'agit là d'une reconnaissance du travail réalisé par les équipes pédagogiques de la voie professionnelle, tant dans l'accompagnement et le suivi des élèves que dans la professionnalisation qu'offre le lycée professionnel aujourd'hui. Cette pratique de parcours organisés sous la forme de « 1+1 », « 1+2 » ou « 2+1 » peut être renforcée par la conception, pendant la période de formation en voie scolaire, de séquences permettant la découverte de l'entreprise dans l'éventualité de la signature d'un contrat d'apprentissage. Les lieux de PFMP seront également choisis dans cette perspective.

Une communication sur cette forme de parcours en direction des jeunes, de leur famille et des entreprises est essentielle.

³ 47 % des ruptures de contrat d'apprentissage sont dues à un problème dans l'emploi. Source : *enquête de suivi des jeunes entrants dans l'expérimentation « Sécurisation des apprentis » 2010-2012*

Ainsi, la mise en place de l'apprentissage sous la forme de « 1+1 », « 1+2 » ou « 2+1 » permet de :

- Proposer à des jeunes de confirmer en classe de seconde leur orientation et le choix de la voie de formation ;
- Permettre aux jeunes d'atteindre l'âge et la maturité nécessaires pour entrer en formation par apprentissage ;
- Offrir la possibilité, soit pour des publics encore éloignés de l'insertion professionnelle à leur entrée en formation, soit pour des formations nécessitant des prérequis importants, de commencer un parcours de formation sous statut scolaire permettant d'atteindre un niveau d'autonomie ou de connaissance nécessaire à une suite de parcours par apprentissage ;
- Répondre à la difficulté des apprenants préparant un baccalauréat professionnel de pouvoir signer des contrats d'apprentissage de 3 années, en permettant la mise en place de contrat d'une durée d'un an ou deux ans souvent privilégiée par les entreprises ;

Mixité de parcours, de public, de statut : de nouvelles opportunités

Pour les apprenants et leur famille :

- La mixité de parcours permet, par la souplesse du passage d'un statut à l'autre, de sécuriser le parcours de formation de l'apprenant. Cet élément constitue un point important pour rassurer les familles et ainsi valoriser la formation professionnelle et ses différentes voies de formation.
- La mixité de public s'avère stimulante, valorisante, chacun pouvant devenir ressources pour les autres apprenants : les apprentis et stagiaires de formation continue de par leur plus grande expérience de l'entreprise, les élèves et étudiants de par leur plus grande expérience du système scolaire.

Pour les enseignants :

- Les mixités développent les méthodes pédagogiques centrées sur la pédagogie de l'alternance et la différenciation.
- Elles renforcent l'exploitation pédagogique des périodes en entreprise et des situations professionnelles vécues déjà mises en place par les professeurs de lycée professionnel dans le cadre des PFMP.

Pour l'EPL :

- Les mixités permettent la diversification de l'offre de formation, le maintien de formations à faible flux pour des métiers en tension et une utilisation optimisée des plateaux techniques.
- Elles contribuent à améliorer les relations avec le monde professionnel et peuvent faciliter ainsi le versement de la taxe d'apprentissage aux établissements.

3.3 L'apprentissage en groupe mixte scolaire/apprenti

La mixité des statuts vise à accueillir simultanément des apprenants de statuts différents (scolaires et/ou apprentis et/ou stagiaires de la formation professionnelle continue) au sein d'un même groupe pour des temps communs de formation.

Certains diplômes professionnels comme les mentions complémentaires permettent de penser aisément la mixité des statuts car ils proposent un nombre de semaines de PFMP important pour les apprenants sous statut scolaire, offrant une organisation pédagogique qui, de fait, permet aisément l'accueil de publics relevant de l'alternance (apprentissage et professionnalisation).

Pour d'autres diplômes professionnels comme le CAP, le baccalauréat professionnel ou le BTS notamment, l'accueil de public mixte nécessite une réflexion pédagogique et une ingénierie de formation plus complexes.

Cette mise en place doit intégrer les durées de présence fixées pour chacun des publics :

- Une durée de travail fixée à 35 heures par semaine et 8 heures par jour au maximum pour les apprentis (applicables en entreprise comme en CFA)⁴.
- Un horaire hebdomadaire moyen de 30 heures pour les scolaires (temps défini dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle), pouvant être porté à 35 heures hebdomadaires, avec une limite de 8 heures par jour de formation en EPLE⁵.

Le développement de la mixité des statuts nécessite donc de mettre en place des organisations pédagogiques différentes de celles des formations à public homogène. Elle demande une nouvelle approche dans la construction des emplois du temps et calendriers de formation qui doivent permettre le regroupement des apprentis et des élèves.

- Pour ce qui concerne le calendrier, les apprentis devront être en entreprise prioritairement durant les périodes de formation en milieu professionnel et les vacances scolaires des élèves. Le calendrier doit être facilitateur tant pour les apprenants que pour les enseignants. Il apparaît alors important de concilier :
 - Le rythme d'alternance des apprentis (alternance de journées en centre et en entreprise au cours d'une même semaine ; alternance de semaine(s) en centre et en entreprise). Ce rythme d'alternance est défini en concertation avec les partenaires de l'alternance pour tenir compte des contraintes et des contextes locaux ;
 - Le calendrier des vacances scolaires et des périodes de formation en milieu professionnel des apprenants sous statut scolaire ; Le calendrier des PFMP sera articulé avec le rythme d'alternance retenu pour les apprentis ;
 - La/les périodes d'examen.
- Côté emploi du temps, les périodes de cours en présence des apprentis devront mettre l'accent sur les enseignements généraux dont les contenus et compétences ne sont que partiellement abordés durant les périodes en entreprise. Pour les enseignements de spécialité, les domaines dans lesquels l'entreprise apportera aux apprentis les activités permettant de développer leurs compétences professionnelles seront repérés afin d'assurer les complémentarités en centre de formation.

⁴ Le temps consacré à la formation est compris dans l'horaire de travail. L'article L3162-1 du code du travail fixe l'horaire de travail hebdomadaire. Il prévoit des dérogations pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État

⁵ Arrêtés du 21 novembre 2018 relatif à l'organisation et aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au certificat d'aptitude professionnelle et au baccalauréat professionnel - NOR: MENE1831833A et MENE1831834A

Les emplois du temps des actions de formations prévoyant une mixité des statuts peuvent prévoir des plages horaires dédiées à certains profils d'apprenants. À titre d'exemple, si l'effectif d'apprentis accueillis dans une action mixte est suffisant, il est possible d'envisager qu'une partie des 35 heures de formation des apprentis leur soit spécifiquement dédiée, aux côtés d'autres heures planifiées avec le public scolaire. Ces heures pourront prendre la forme d'heures d'enseignement, de soutien et remédiation, d'aide au travail personnel, de retour d'expériences du milieu professionnel, du travail sur la poursuite d'études... Ces heures dédiées bénéficieront des financements spécifiques liés à l'action de formation par apprentissage.

- Côté professeur/formateur, les temps de présence des apprentis doivent donc être pris en compte dans l'élaboration des progressions pédagogiques. Les rythmes d'apprentissage sont forcément différents, compte tenu des situations d'apprentissage variées selon les entreprises d'accueil et les progressions doivent donc permettre d'y répondre.

La mise en place d'une formation organisée pour permettre l'accueil de publics relevant de statuts différents doit donner lieu à la formalisation d'un projet pédagogique spécifique qui devra alors définir :

- La place des enseignements au cours de chacune des périodes : on pourra par exemple offrir une place plus importante aux enseignements généraux lors de la présence des apprentis et, à l'inverse, aux enseignements de spécialité lorsque les apprenants sous statut scolaire sont seuls présents.
À noter : la co-intervention et le chef-d'œuvre inscrits dans la transformation de la voie professionnelle proposent de travailler conjointement enseignements généraux et de spécialité et viennent donc décloisonner ces 2 types d'enseignement. Les déroulés de séance peuvent ainsi être pensés, pour les actions de formation en groupe mixte, comme un travail sur un objet de formation commun au groupe, répondant à des objectifs d'apprentissage adaptés aux besoins de formation de chaque apprenant.
- La place des activités professionnelles réalisées en milieu professionnel : il s'agit de repérer en amont les activités que l'entreprise pourra davantage confier aux stagiaires ou apprentis, afin de construire une progression intégrant cette dimension. Les activités en entreprise seront ainsi articulées avec la progression pédagogique pour faciliter la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les compétences évaluées.
- Le suivi des apprenants intégrant les visites de suivi et d'évaluation en entreprise (qui ? quand ?), l'échange et le suivi à distance de l'apprenant lorsque celui-ci est en milieu professionnel.
- L'intégration de séances de retour d'expérience d'entreprise et l'exploitation pédagogique des temps en milieu professionnel par l'équipe pédagogique en présence de tous les apprenants et des enseignants/formateurs qui le souhaitent.

La mixité du parcours de l'élève a pour objectif de permettre le changement de statut d'un apprenant (scolaire, apprenti, stagiaire de la formation professionnelle continue) au cours d'un même cycle de formation afin de lui assurer une continuité de son parcours de formation. Elle offre la possibilité, par exemple, à un élève ou étudiant sous statut scolaire pour une période de sa formation, de la poursuivre en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). Elle permet, à l'inverse, de penser le retour vers le statut scolaire après une rupture de contrat.

Cette mixité de parcours peut engendrer des organisations pédagogiques diverses, groupes de formation distincts scolaire/alternant ou groupe permettant l'accueil de publics mixtes. Elle peut ainsi se réaliser au sein d'un même établissement ou donner lieu à des partenariats avec d'autres établissements, organismes de formation ou CFA.

4 Soutenir le développement de l'apprentissage

4.1 Au niveau académique, accompagner la mise en place de l'apprentissage et renforcer les partenariats

Un pilotage du développement de l'apprentissage au niveau académique est indispensable avec le cas échéant, son inscription dans le projet académique.

Il doit permettre de renforcer les liens et les collaborations actives avec des partenaires économiques pour :

- Associer étroitement besoin d'emploi et offre de formation sur le territoire,
- Soutenir et promouvoir les formations qui répondent aux métiers en tension.

Ces liens peuvent permettre la signature de convention ou d'accord avec les milieux économiques intégrant le volet « apprentissage ».

Les pôles de stage constituent, dans ce cadre, de véritables leviers dans la mise en relation des apprenants, des entreprises et des établissements, les apprentis étant bien intégrés dans leur périmètre d'action.

Il doit permettre également de former et d'accompagner les équipes pédagogiques aux spécificités de l'apprentissage et de l'alternance par :

- Une inscription de l'apprentissage et de la mixité dans la professionnalisation des personnels lors de leur formation initiale,
- Une prise en compte de ces dimensions au sein du plan académique de formation continue,
- Une mobilisation des corps d'inspection tant sur les dimensions didactiques que pédagogiques.

Les délégations à la formation professionnelle initiale et continue, les services d'information et d'orientation et les corps d'inspection constituent des acteurs importants de la mise en œuvre de la stratégie académique en matière d'apprentissage.

4.2 Au niveau de l'EPL, mettre en place l'alternance et les mixités

Travailler l'apprentissage en formation professionnelle (intégrant la mixité des parcours et/ou des publics), c'est penser une nouvelle architecture de formation et un nouveau modèle pédagogique au sein duquel chaque apprenant, quel que soit son statut, est un alternant (alternance des lieux de formation et potentiellement alternance de statut). Cette organisation pédagogique ne peut être un simple « copier/coller » d'un schéma d'organisation existant mais doit être pensé comme un projet pédagogique à part entière.

En situation de mixité des publics, elle doit combiner les approches, paramètres et contraintes de chacun des dispositifs de formation (scolaire, apprentissage, formation d'adultes) qui pouvaient jusque-là exister de façon parallèle.

L'équipe de direction appuyée par le DDFPT, les professeurs coordonnateurs et les équipes pédagogiques définit les axes de développement de l'apprentissage et des mixités, pour s'inscrire dans les orientations nationales et le projet académique en matière de carte des formations et de développement de l'apprentissage. Le conseil pédagogique fait des propositions de mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance dans l'établissement en prévoyant notamment la formation des enseignants.

Une équipe projet est constituée à l'échelle de chaque établissement, par filière ou par spécialité de formation concernée. Elle est composée de l'équipe de direction, du DDFPT, d'enseignants des disciplines générales et professionnelles, du coordonnateur du CFA ou de l'UFA, de conseillers en formation continue, de partenaires extérieurs, avec l'appui des corps d'inspection.

La démarche peut être appuyée, tant dans la réflexion que dans sa mise en œuvre et son évaluation, par la démarche Qualéduc.

Le projet pédagogique spécifique construit sera l'occasion de :

- Réaffirmer l'importance du travail d'équipe : la réflexion qu'engage un établissement est le fruit d'un travail d'équipe comprenant des personnels d'encadrement mais également des enseignants des disciplines professionnelles et générales afin que le cheminement, les choix opérés et les compromis adoptés soient le résultat d'un travail et d'un échange des différents acteurs impliqués dans le projet.
- Anticiper : le projet doit démarrer dans un délai suffisant avant la mise en place de l'action de formation par apprentissage afin d'évoquer l'ensemble des questions soulevées et trouver les réponses organisationnelles et pédagogiques les mieux adaptées.
- Impliquer, informer et former sur l'apprentissage les acteurs de l'établissement engagés dans l'action en mixité.
- Rendre accessibles les référentiels de diplômes professionnels et les organisations pédagogiques associées auprès des jeunes, de leur famille et des entreprises.
- Penser l'organisation pédagogique de l'alternance dans la perspective de la certification qualité du CFA

FICHE 1

Le livret d'apprentissage ou d'alternance



DÉFINITION

- Le livret d'alternance ou d'apprentissage vise à faire le lien entre l'apprenti, le centre de formation (professeurs/formateurs) et l'employeur (maître d'apprentissage).
- Il est organisé par période en tenant compte du rythme et du calendrier d'alternance
- Il comporte à la fois des informations générales (l'entreprise, le CFA...), des informations sur la formation (calendrier, emploi du temps, contenus de formation – activités – compétences...) et le suivi de l'apprenti, notamment sur l'évaluation des compétences et activités



BUT

- Initier et entretenir le partenariat pédagogique entre les deux lieux de formation
- Mettre en oeuvre l'alternance



OBJECTIFS

- Coordonner les actions de formation en entreprise et en établissement sur la base du contrat de co-formation
- Organiser la traçabilité de la formation et du suivi de l'apprenant en entreprise et en établissement
- Favoriser la communication entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et le professeur/formateur



ACTEURS

- Apprenti : il est acteur de son livret ; il mesure la construction de sa professionnalisation ; il comprend la complémentarité des 2 lieux de formation
- Professeurs/formateurs : il suit la progression de l'apprenti chez l'employeur ; il dispose d'un retour sur les activités menées chez l'employeur ; il adapte ses contenus d'enseignement
- Maître d'apprentissage : il s'assure de l'adéquation activité proposée/parcours de formation suivi ; il s'approprie la formation et ses exigences
- Responsable de formation



EXPLOITATION

- Récupérer et exploiter les vécus en entreprise et en centre de formation
- Réaliser le bilan de la période et préparer la période suivante (établissement et entreprise)



MOYENS MOBILISÉS

- Temps identifiés pour renseigner le livret d'alternance à chaque alternance (centre de formation et employeur)
- Temps d'accueil et de formation des apprenants en centre de formation comme chez l'employeur
- Réunion / rencontre formateur/maître d'apprentissage
- Visites en entreprise



SUITES À DONNER

- Remédiation en cas de difficultés
-

FICHE 2

La fiche navette

« Activité de l'apprenti »



DÉFINITION

- La fiche navette « Activité de l'apprenti » fait le lien entre employeur et CFA pour un objet de formation définie. À l'inverse du livret d'apprentissage, elle se concentre sur un périmètre d'activité limitée, permettant à l'apprenti de travailler, dans un lieu de formation, une activité ou une compétence ciblée dans l'autre lieu de formation.
- Elle permet de préparer, en centre de formation, une activité qui sera confiée à l'apprenti en entreprise ou, à l'inverse, de collecter en entreprise des informations pour une activité qui sera menée en CFA.



BUT

- Contribuer à la professionnalisation de l'apprenti
- Faire vivre la transposition d'activités ou de compétences de la situation de « production » à la situation de « formation » et vice versa, entre les deux lieux de formation



OBJECTIFS

- Mettre les apprenants en situation de recherche, d'observation et d'interrogation du vécu en entreprise
- Exploiter le vécu en entreprise à des fins de formation dans toutes les disciplines
- Valoriser les activités effectuées en entreprise



ACTEURS

- Apprenti
- Professeurs/formateurs
- Maître d'apprentissage
- Responsables de formation



MODALITÉS

- Proposer à l'entreprise un questionnement lié à l'organisation et aux activités susceptibles d'être mises en œuvre par l'apprenti en CFA
- Récupérer et exploiter les informations et vécus en entreprise
- Exploiter pédagogiquement le vécu en entreprise dans les enseignements disciplinaires



MOYENS MOBILISÉS

- Analyse des programmes et du référentiel des activités professionnelles
- Préparation par le maître d'apprentissage et les professeurs/formateurs du questionnement dans la finalité d'une prochaine activité à conduire.



DÉROULEMENT DE L'ACTION

- Avant le départ en entreprise :
 - Préparation des fiches navettes avec les professeurs/formateurs du domaine général et du domaine professionnel : identifier des activités en entreprise basées sur l'observation et l'interrogation du vécu professionnel,
 - Explication aux apprenants afin que chacun connaisse l'objet de son travail de recherche, d'observation et de réflexion dans l'entreprise.
- En entreprise et avant le départ en formation :
 - Mise en œuvre et évaluation des activités réalisées,
 - Définition des axes de travail de la prochaine période de formation en entreprise et des orientations de préparation à travailler en centre
- Au retour de la période en entreprise :
 - Exploitation pédagogique des travaux demandés



SUITES À DONNER

- Remédiation en cas de difficultés
-

FICHE 3

Les visites en entreprise (suivi, accompagnement ou évaluation)



BUT

- Assurer le suivi, l'accompagnement et l'évaluation de la formation de l'apprenti



OBJECTIFS

- Organiser l'alternance pédagogique
- Réguler l'alternance pédagogique
- Évaluer les compétences de l'apprenti



MODALITÉS

- Rendez-vous dans l'entreprise par le professeur/formateur référent avec le maître d'apprentissage



MOYENS MOBILISÉS

- Temps identifiés pour les enseignants référents et pour les maîtres d'apprentissage ou de stage pour la préparation, la réalisation et la restitution de la visite
- Livret de l'alternance ou d'apprentissage
- Fiches navette d'activité



DÉROULEMENT DE L'ACTION

- Préparation de la visite
 - prendre rendez-vous avec information sur l'objet et les attentes exprimées de manière explicite de la visite
 - faire le point avec l'apprenant et l'équipe pédagogique sur la période de formation précédant la rencontre
- Réalisation de la visite
 - échanges entre le professeur/formateur et le maître d'apprentissage
 - échanges entre le professeur/formateur et le maître d'apprentissage et l'apprenant
 - synthèse par les formateurs
- Restitution de la visite
 - rédaction d'un compte rendu à destination de l'établissement, de l'entreprise et de l'apprenti
 - insertion du compte rendu dans le livret de l'alternance



SUITES À DONNER

- Exploitation pédagogique des visites
- Retour de l'exploitation à l'entreprise

FICHE 4

L'exploitation pédagogique des visites en entreprise



BUT

- Utiliser les informations recueillies lors de la visite en entreprise comme un véritable levier du partenariat pédagogique



OBJECTIFS

- Préparer, organiser et adapter la formation en tenant compte des informations recueillies en entreprise
- Ajuster les contenus de formation en établissement et en entreprise
- Répondre à d'éventuelles attentes spécifiques
- Echanger au sein de l'équipe sur la progression de chaque apprenant et pas uniquement en cas de situation « problème »



MODALITÉS

- Réunion de synthèse des équipes pédagogiques
- Mise à disposition de tous les acteurs des informations recueillies dans l'entreprise sous la forme de compte rendu de visite
- Appropriation des éléments recueillis dans l'entreprise par l'ensemble des intervenants et ajustements des supports et des outils



DÉROULEMENT DE L'ACTION

- assurer une exploitation collective au sein de l'équipe pédagogique (temps de restitution collectif, définition d'axes de progrès)
- assurer une exploitation individuelle : le professeur/formateur reprend à son compte les informations lui permettant d'ajuster les contenus de formation à sa progression pédagogique

FICHE 5

La différenciation pédagogique

Cette fiche propose des pistes d'action pour la personnalisation des parcours au sein de la classe et plus particulièrement pour la mise en œuvre de la différenciation pédagogique.

La construction de parcours personnalisés est facilitée par un travail collectif pour articuler les contenus des programmes et l'entrée par compétences, pour repérer les paliers d'apprentissage et identifier les nœuds de difficultés que les apprenants sont susceptibles de rencontrer.

La différenciation pédagogique est un mode d'organisation pédagogique permettant la mise en œuvre du processus de personnalisation. Elle nécessite de prendre en compte l'hétérogénéité des acquis, des projets et des besoins des élèves. Le respect de cette exigence s'obtient en adaptant les contenus, les ressources, les aides, les stratégies et processus pédagogiques d'apprentissage, l'organisation de la classe et du travail.

Livret repères : *Personnalisation des parcours et des situations d'apprentissage*, INRP, 2008
<http://centre-alain-savary.ens-lyon.fr/CAS/documents/publications/livrets-individualisation/livret-reperes>

Principes généraux

- ▶ **Agir sur le processus d'apprentissage** pour que chaque élève/apprenti apprenne plus efficacement.
- ▶ **Agir sur les parcours d'apprentissage** pour mieux inscrire chaque élève/apprenti dans la progression commune
- ▶ **Agir sur l'organisation pédagogique** pour créer un cadre approprié à la prise en compte des différences

Mise en œuvre de la personnalisation

| | |
|--|--|
| Agir sur le processus d'apprentissage | <ul style="list-style-type: none">▶ Améliorer la compréhension, par les élèves/apprentis, des exigences de l'École et mieux structurer l'organisation des apprentissages :<ul style="list-style-type: none">▪ Aider les élèves/apprentis à mieux reconnaître les savoirs sous-tendus par les activités à réaliser▪ Penser l'articulation entre temps collectifs et temps individuels dans la gestion du groupe en formation▪ Faire acquérir des méthodes et des outils pour apprendre▪ Permettre une auto-évaluation▪ Développer la confiance en soi, en aidant l'élève/l'apprenti à identifier ses potentialités |
| Agir sur le parcours d'apprentissage | <ul style="list-style-type: none">▶ Rendre l'élève/l'apprenti acteur :<ul style="list-style-type: none">▪ Définir tout ou partie de son travail personnel▪ Comprendre les objectifs d'apprentissage associés aux activités proposées : percevoir la place d'une activité dans un programme de formation ; savoir ce que le professeur/formateur attend de lui▪ Utiliser des stratégies qui l'aident à comprendre, à faire des liens, à formuler des propositions, à réorganiser l'information▪ Prendre conscience de la manière dont il travaille, dont il mémorise, dont il organise sa pensée, dont il peut envisager différentes stratégies▪ Travailler avec les autres pour atteindre un but commun et s'impliquer dans une démarche collaborative▪ Appréhender l'évaluation comme un outil au service de ses apprentissages▪ Prendre en compte ses progrès et ses erreurs, s'autoévaluer |
| Agir sur l'organisation pédagogique | <ul style="list-style-type: none">▶ Construire et mettre en œuvre des parcours d'apprentissage personnalisés :<ul style="list-style-type: none">▪ Inscrire ces parcours dans le cadre d'une dynamique collective, les appuyer sur une meilleure connaissance des acquis et des besoins d'apprentissage de chaque élève/apprenti▪ Conduire une évaluation diagnostique▪ Définir et mettre en place une stratégie permettant à chaque élève, chaque apprenti, mais aussi à l'ensemble de la classe de progresser. Cette stratégie intègre des objectifs individuels et collectifs▪ Organiser la continuité des parcours▪ Concevoir des progressions offrant des possibilités de parcours en lien avec les acquis et potentialités de chacun, et ce dans le respect d'exigences communes. |
| | <ul style="list-style-type: none">▶ Moduler l'organisation pédagogique pour prendre en compte les rythmes ou les processus d'apprentissage des élèves, des apprentis :<ul style="list-style-type: none">▪ Différents scénarios d'organisation pédagogique sont envisageables à travers diverses modalités de regroupement ou formes de collaboration. La modalité principale est la différenciation pédagogique. |

Mise en œuvre de la différenciation pédagogique

| | Différencier quoi ? | Pistes de réflexion |
|------------------------|--|---|
| Les contenus | <p>Ce sur quoi la tâche va porter</p> <p>La différenciation des contenus réfère au référentiel de formation, au matériel didactique, aux sujets qui soutiennent l'apprentissage et au niveau de complexité.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Proposer des sujets et/ou supports différents liés à la compétence à développer • Fournir des ressources adaptées selon le besoin des élèves et apprentis (documents, livres, images, vidéos, ressources numériques, matériel didactique...) • Proposer des situations de problème différentes • Enseigner ou consolider des concepts de base à la suite de l'évaluation diagnostique • Adapter les travaux personnels, réduire la quantité, |
| Les processus | <p>C'est intervenir sur le « comment »</p> <p>Le processus correspond à la possibilité qu'ont les élèves de comprendre le contenu par des cheminements différents qui reposent, entre autres, sur les rythmes d'apprentissage et les stratégies</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'enseignement explicite pour les apprentissages et diversifier les consignes (collectives, individuelles, fermées, ouvertes, reformulation...) • Varier les stratégies socioconstructivistes (projet, tutorat, apprentissage coopératif), stratégies interactives (débat et groupes de discussion), stratégies de travail individuel (apprentissage par problèmes et études de cas) • Varier les outils (matériel de manipulation, utilisation des TICE, du numérique pour apprendre...) • Utiliser diverses approches et pratiques pédagogiques (gestion mentale, pratiques accompagnées...) • Offrir un niveau de soutien approprié (par l'adulte ou par les pairs) • Maintenir un rythme d'apprentissage qui permet de garder l'attention des élèves et apprentis • Varier les démarches (inductive / déductive ; abstraite / concrète ; statistique / littéraire ...) • Favoriser les échanges d'idées et d'opinions • Offrir des occasions de travailler en équipe • Exploiter l'interdisciplinarité des notions et des concepts |
| Les productions | <p>Ce sont les produits ou résultats de la tâche</p> <p>C'est le choix du véhicule de communication pour favoriser l'apprentissage des élèves (débat d'idées, journal de bord, document électronique, blogue, portfolio, etc.).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cibler des objectifs précis à atteindre. • Permettre des productions variées à divers niveaux de complexité (affiche, exposé, représentation graphique...) • Offrir la possibilité de montrer sa compréhension et ses apprentissages au moyen de supports variés (par ex., présentation multimédia, croquis au tableau, présentation orale, débat, exposé). • Autoriser les productions individuelles / petits groupes • Utiliser des modalités d'évaluation par gradation des compétences et de types différents (fiche d'auto-évaluation et de co-évaluation, évaluation collective orale, entre pairs...) |

| | | |
|-----------------------|---|---|
| Les structures | <p>Ce sont les modalités d'organisation de la tâche</p> <p>On entend par structures la manière dont on organise le déroulement d'une situation d'apprentissage par l'organisation du temps, des lieux, des regroupements d'élèves/apprentis et par le choix des ressources matérielles</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Organiser le temps et l'espace, dans une salle de classe flexible (disposition des tables, accessibilité aux ressources), autoriser à se déplacer • Faciliter le travail en groupe, mettre en place un calendrier des activités évolutif et adaptable. • Varier les regroupements d'élèves/apprentis (besoins, niveaux, intérêts, approches, démarches, projets...) • Possibilité de classe inversée, de travail par îlots bonifiés... |
|-----------------------|---|---|

En résumé, la différenciation pédagogique peut porter sur :

| | |
|--|---|
| Le contenu | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Les contenus abordés pour un même objectif ▶ La nature de la production et la nature de l'évaluation. ▶ La difficulté et la graduation du travail autour d'une même notion avec des activités différentes |
| Le processus | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Le choix des situations d'apprentissage (situations d'écoute, de recherche, de débat, d'évaluation formative, de production personnelle) ▶ Les démarches d'apprentissage et détours pédagogiques (inductive, déductive...) |
| Les productions | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Les consignes données et l'aide disponible ▶ Le degré de guidage et d'aide de l'enseignant ▶ Les consignes données et l'aide disponible ▶ La quantité (plus ou moins) de travail à faire en un même temps ▶ Le temps accordé (plus ou moins) l'autonomie avec un travail aux étapes indiquées ou pas ▶ Les consignes données et l'aide disponible ▶ L'organisation du temps de travail collectif et individuel |
| Les structures / Le travail en classe | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Les ressources et/ou le niveau des ressources ▶ Les aides (avec ou sans celles de l'adulte ou des camarades) ▶ Les outils autorisés ou pas (dictionnaire, cahier de leçons, les anciens exercices, les affichages...) ▶ Les supports mobilisés (support oral ou papier, ordinateur, rétroprojecteur, vidéoprojecteur, télévision...) et modes de présentation employés (textes, tableaux, graphiques, schémas, films, vidéo, etc.) ▶ L'organisation de la classe, l'aménagement de l'espace (travailler en classe entière, en groupe de tailles différentes, en groupes d'entraide, de recherche, etc.) |

Pour aller plus loin :

SITES INSTITUTIONNELS LIES A L'APPRENTISSAGE ET A LA VOIE PROFESSIONNELLE

Site du ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/>

Site du ministère de l'éducation nationale – Voie professionnelle

<https://www.education.gouv.fr/cid2573/la-voie-professionnelle-au-lycee.html>

Site du ministère de l'éducation nationale – Se former par apprentissage

<https://www.education.gouv.fr/cid155/se-former-par-l-apprentissage.html>

Site Eduscol – scolarité et parcours

<https://eduscol.education.fr/pid33028/organisation-des-enseignements.html>

Site « le nouveau lycée pro »

<http://quandjepasselebac.education.fr/category/nouveau-lycee-pro/>

Portail dédié à l'alternance

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/

Site du centre national de ressources pour l'alternance en apprentissage CNRAA

<https://eduscol.education.fr/cnraa>

L'APPRENTISSAGE : GENERALITES

L'apprentissage : premier niveau d'information

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/>

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id>

Le « Question/réponse » Apprentissage du ministère du travail avec modèle de convention de formation

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/qr-cfa>

Le contrat d'apprentissage

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

La prépa-apprentissage

<https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-d-investissement-dans-les-competences/prepa-apprentissage>

<https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-d-investissement-dans-les-competences/article/appels-a-projets-et-experimentations>

LA FORMATION ET LES ORGANISMES DE FORMATION

Les formalités et obligations des organismes de formation

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/reclader_6966/organisme-de-formation

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Les modes de financement de l'apprentissage

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/modalites-financement-CFA-contrats-apprentissage>

La détermination du coût contrat

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/upload/docs/application/pdf/2018-12/kit-prise-en-charge-ca.pdf

Le niveau de prise en charge défini par France Compétences (base CPNE)

<https://www.francecompetences.fr/Niveaux-de-prise-en-charge-des-contrats-d-apprentissage-France-competences.html>

Le montant de prise en charge de la formation par apprentissage si la CPNE ne s'est pas prononcée (dit « décret de carence »)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039095520&categorieLien=id>

LA CERTIFICATION QUALITE DES ORGANISMES DE FORMATION - CFA

La présentation du nouveau cadre « qualité » fixé par la loi du 5 septembre et précisé par France Compétences

<https://www.francecompetences.fr/-Qualite-de-la-formation-32-.html>

LE CONTROLE PEDAGOGIQUE DES CFA PREPARANT AUX DIPLOMES DE L'EDUCATION NATIONALE

L'arrêté fixant la création de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142093

La circulaire portant sur l'organisation et le fonctionnement du contrôle pédagogique des formations par apprentissage

https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=145248

LA TRANSFORMATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

La présentation générale de la TVP

<https://www.education.gouv.fr/cid2573/la-voie-professionnelle-au-lycee.html>

L'accès aux ressources liées à la TVP pour les professeurs/formateurs (dont les vademécums)

<https://eduscol.education.fr/cid133260/transformer-le-lycee-professionnel.html>

L'accès aux nouveaux programmes des enseignements généraux et communs

<https://eduscol.education.fr/pid39039/programmes-et-ressources-voie-professionnelle.html>

L'accès au programme de formation à distance « TVP » par m@gistère

<https://eduscol.education.fr/cid73451/m@gistere.html>

La 3ème prépa-métiers

<https://eduscol.education.fr/cid57362/la-3eme-prepa-metiers.html>

LA DIFFERENCIATION EN FORMATION

Conférence de consensus Différenciation pédagogique : comment adapter l'enseignement pour la réussite de tous les élèves ? - Recommandations du jury - Mars 2017

<http://www.cnesco.fr/fr/differenciation-pedagogique/>

La Différenciation pédagogique en classe (dossier Ifé)

<http://veille-et-analyses.ens-lyon.fr/DA-Veille/113-novembre-2016.pdf>

La représentation et enjeux du travail personnel de l'élève (dossier Ifé)

<http://veille-et-analyses.ens-lyon.fr/DA-Veille/111-juin-2016.pdf>