

**Table ronde**  
**Programme de travail pour l'enseignement**  
**professionnel et technologique**

**Un programme de travail pour l'enseignement professionnel et**  
**technologique**

**Rapport remis à M. le ministre de l'éducation nationale, de la**  
**recherche et de la technologie et à Mme la ministre déléguée**  
**chargée de l'enseignement scolaire**

Présenté par :

**William MAROIS, recteur de l'académie de Rennes, responsable de la table**  
**ronde**

Nicole BELLOUBET-FRIER

Jean FIGARELLA

Christian MERLAUD

**Les huit principes directeurs**

- **Partenariat avec les représentants du monde économique**
  - **Périodes de formation en milieu professionnel**
  - **Insertion professionnelle avec possibilité de poursuite d'études**
  - **Insertion et adaptabilité**
  - **Dissociation mode de formation-certification**
  - **Caractère national du diplôme**
  - **Pédagogies de l'alternance**
  - **Rôle des Conseils régionaux Les cinquante propositions**
- 
- **I - Mieux informer pour changer les mentalités**
    - I 1 - Réaffirmer l'importance des voies professionnelle et technologique
    - I 2 - Promouvoir les réussites de l'enseignement professionnel et technologique
    - I 3 - Affirmer le rôle du collège dans l'information des jeunes
    - I 4 - Former les personnels des Centres d'Information et d'Orientation
    - I 5 - Associer les parents
    - I 6 - Relancer la dynamique de la diversification de l'orientation des jeunes filles
  - **II - Améliorer l'organisation du système éducatif avant l'orientation professionnelle**
    - II 1 - Réorganiser les classes technologiques des lycées professionnels
    - II 2 - Travailler sur l'affectation
  - **III - Poursuivre l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'enseignement technologique et professionnel**
    - III 1 - Continuer la rénovation des locaux

III 2 -Maintenir en sécurité les équipements et les renouveler

III 3 -Favoriser la vie lycéenne ou étudiante

- **IV - Mieux dialoguer pour mieux former les jeunes**

IV 1 -Créer au plan national des lieux de dialogue sur l'enseignement professionnel et le partenariat

IV 2 -Améliorer le fonctionnement des commissions consultatives

IV 3 -Créer une instance technique commune au secondaire et au supérieur

IV 4 -Structurer le pôle académique « formation professionnelle et relations avec les entreprises »

IV 5 -Développer des synergies de bassin

- **V - Mieux travailler ensemble**

V 1 -Doter les établissements scolaires et les entreprises de cellules de partenariat

V 2 -Etablir une charte des partenariats entre établissements et entreprises

V 3 -Etablir des cartes nationale et académiques du partenariat (sites Web du partenariat)

V 4 -Développer une politique plus active avec les PMI-PME

V 5 -Développer le transfert de technologies

- **VI - Rénover l'organisation des diplômes**

VI 1 -Respecter un équilibre formation professionnelle - formation générale

VI 2 -Rénover les diplômes de niveau V

VI 3 -Revaloriser et développer les dispositifs passerelles

VI 4 -Assurer la poursuite d'études des bacheliers technologiques

VI 5 -Bien prendre en compte l'enseignement professionnel dans la réforme universitaire

VI 6 -Permettre la reprise d'études dans la vie professionnelle

- **VII - Mieux certifier et mieux valider**

VII 1 -Définir les diplômes en termes d'unités de qualification professionnelle

VII 2 -Améliorer le fonctionnement du dispositif de validation des acquis professionnels

VII 3 -Evaluer et améliorer les pratiques du contrôle en cours de formation

- **VIII -Renforcer les dispositifs favorisant l'insertion**

VIII 1 - Préparer tous les jeunes à l'insertion

VIII 2 - Relancer les dispositifs pour les jeunes en difficulté

- **IX - Améliorer l'organisation des périodes de formation en entreprise**

IX 1 - Inciter les entreprises à accueillir les jeunes

IX 2 - Avoir une stratégie de stages différenciée

IX 3 - Etaler sur l'année scolaire les périodes de formation en milieu professionnel

IX 4 - Favoriser et valoriser la mobilité européenne

IX 5 -Imaginer de nouvelles modalités de découverte de l'entreprise par les collégiens

IX 6 -Améliorer le fonctionnement de l'apprentissage

IX 7 -Favoriser l'accueil de publics différents dans les établissements scolaires

IX 8 -Faire évoluer les dispositions réglementaires et financières

- **X - Renforcer la pédagogie de l'alternance**

X 1 -Mieux préparer la période de formation en entreprise

X 2 -Favoriser l'intégration du jeune à l'entreprise

X 3 -Se doter d'outils de l'alternance conçus conjointement

X 4 -Assurer un véritable suivi par l'établissement

X 5 -Développer la recherche sur la pédagogie de l'alternance

- **XI -Mieux former les personnels aux spécificités des voies professionnelle et technologique**

XI 1 -Diversifier les recrutements

XI 2 -Intégrer la connaissance de l'entreprise dans la formation des enseignants

XI 3 -Favoriser les stages des enseignants dans le monde professionnel

- **XII - Améliorer la gestion des personnels**

XII 1 -Ouvrir des discussions sur activités et services

XII 2 -Poursuivre les reconversions de personnels

Les ministres en charge de l'éducation nationale ont souhaité donner une nouvelle dynamique à l'enseignement professionnel dans notre pays.

Ils ont voulu associer tous les partenaires à une table ronde consacrée à ce thème qu'ils ont présidée le 9 avril 1998.

Au terme d'un travail de trois mois dont l'organisation est retracée en annexe nous remettons ce rapport qui n'engage que le responsable de la table ronde ; il s'appuie sur les débats qui se sont déroulés au sein des trois groupes consacrés au partenariat, à l'alternance, aux formations et aux diplômés mais aussi sur les échanges bilatéraux avec les différentes organisations et les contributions écrites reçues. Il s'efforce de reprendre les points où la convergence est forte mais prend aussi position sur certaines questions discutées. Chaque organisation, en seconde partie du rapport, aura pu exprimer son propre avis sur son contenu.

Les études sur l'enseignement professionnel sont nombreuses et généralement de bonne qualité ; notre finalité n'est pas de rajouter à cette liste de documents, souvent fort intéressants, une nouvelle contribution. Le temps dont nous disposions ne le permettait pas et ce n'était pas l'objectif fixé.

Ce que nous proposons dans ce rapport c'est un programme de travail pour l'enseignement professionnel et technologique.

En appui sur huit principes directeurs qui servent de fondement à la démarche, il est composé de cinquante propositions concrètes faites aux ministres autour de douze orientations majeures destinées à favoriser la réussite des jeunes et leur insertion professionnelle et à contribuer au développement économique et social du pays :

L'image de la voie professionnelle

I - Mieux informer pour changer les mentalités

II - Améliorer l'organisation du système éducatif avant l'orientation professionnelle

III - Poursuivre l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'enseignement technique et professionnel

Le partenariat

IV - Mieux dialoguer pour mieux former les jeunes

V - Mieux travailler ensemble

Les formations et les diplômés

VI - Rénover l'organisation des diplômés

VII - Mieux certifier et mieux valider

VIII - Renforcer les dispositifs favorisant l'insertion

L'alternance

IX - Améliorer l'organisation des périodes de formation en entreprise

X - Renforcer la pédagogie de l'alternance

Les personnels

XI - Mieux former les personnels aux spécificités des voies professionnelle et technologique

XII - Améliorer la gestion des personnels.

Ce programme concerne les formations professionnelles du niveau V au niveau III (principalement CAP et BEP, Baccalauréat professionnel, BTS et DUT) mais aussi la voie technologique qui a été traitée lors des travaux des groupes.

Les autres formations professionnelles de l'enseignement supérieur (Instituts Universitaires Professionnalisés, Ecoles d'ingénieurs, Maîtrises de Sciences et Techniques, Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées...) traitées dans le cadre du projet de réforme du supérieur pourraient faire l'objet, sur les thèmes du partenariat et de l'alternance, d'un travail ultérieur susceptible de concerner aussi l'ensemble des filières universitaires.

Avant de présenter ces propositions, des remerciements très sincères doivent être adressés à toutes celles et ceux qui se sont investis dans le déroulement de cette table ronde : l'ensemble des participants issus d'horizons divers qui ont tous montré par leur participation active leur attachement à l'enseignement professionnel et technologique, les animateurs de groupes, Messieurs René BARDONE, René CHABOD et Arnaud HAVARD, directeurs des ressources humaines, qui ont accepté de consacrer du temps à cette réflexion, les rapporteurs Madame la Recteur Nicole BELLOUBET-FRIER, Monsieur l'Inspecteur Général Jean FIGARELLA et Monsieur Christian MERLAUD, ainsi que Madame Catherine AGULHON, Monsieur le Recteur Bernard DUBREUIL et Monsieur Roland KASTLER qui ont introduit les débats lors de la première table ronde, Mesdames Nicole PERON et Danièle RAVAT qui ont participé aux rencontres bilatérales organisées avec les partenaires de la table ronde et en ont réalisé les synthèses.

## **A - Cadrage général**

La réflexion sur l'enseignement professionnel prend appui sur des acquis reconnus et appréciés qu'il faut conforter.

On peut en citer au moins quatre.

- **l'existence d'une gamme complète de diplômes**

Du niveau V au niveau III, ce sont plus de 600 000 diplômes professionnels qui sont délivrés, chaque année, diplômes qui visent une insertion professionnelle et qui ont été conçus pour certifier la détention de compétences professionnelles et générales.

Niveau V : CAP : 213 000

BEP : 192 000

Niveau IV : Baccalauréat professionnel : 72 000

Brevet Professionnel et Brevet de Technicien : 15 000

On peut mentionner aussi les 132 000 baccalauréats technologiques délivrés.

Niveau III : B.T.S. : 77 000

D.U.T. : 37 000

- Des diplômes dont la définition s'appuie sur le partenariat

Pour la définition du contenu, au plan national, dans le cadre des commissions professionnelles consultatives ou des commissions pédagogiques nationales, comme pour l'implantation, au plan académique, les professionnels représentant les branches sont étroitement associés aux réflexions et aux décisions. Ce partenariat est prolongé par des actions de formes variées au niveau des établissements lycées, lycées professionnels et instituts universitaires de technologie.

- **Un système qui se fonde sur l'alternance**

Tous ces diplômes comportent une période de formation dans l'entreprise ou un stage d'une durée significative, généralement validé pour l'obtention du diplôme et attestant d'une compétence professionnelle acquise en situation. Celle-ci peut être réalisée, en formation initiale, sous statut scolaire ou sous statut d'apprenti.

Dans le domaine universitaire, les Instituts Universitaires de Technologie. ont été au milieu des années 1960 des précurseurs ; dans les années 1980 le baccalauréat professionnel a donné à cette période en entreprise une nouvelle dimension dans le cadre de la délivrance du diplôme.

Un travail pédagogique important a été mené sur l'alternance afin que l'entreprise soit véritablement un lieu de « co-formation ».

### • **Un système qui a su innover**

Le système éducatif a su être réactif et s'adapter.

Les équipes pédagogiques de l'enseignement professionnel ou technologique ont su se remettre en cause, innover, construire l'interdisciplinarité, développer le travail en équipes et s'ouvrir aux partenaires extérieurs. Il faut souligner ici l'investissement fort de tous les personnels qui travaillent dans ce champ.

Des innovations ont été progressivement généralisées comme le découpage en unités des diplômes, la validation des acquis professionnels, les formations post diplômes (Formations complémentaires d'initiative locale, Mentions Complémentaires, formations post D.U.T.), les dispositifs de la mission générale d'insertion (par exemple les formations intégrées ...).

\* \* \*

Il faut non seulement conserver ces acquis importants mais aussi les valoriser et les conforter.

Pour cela et avant d'avancer des propositions, il est nécessaire de réaffirmer huit principes directeurs pour l'enseignement professionnel.

Huit principes directeurs fondent la politique de l'enseignement professionnel et constituent la base du programme présenté dans ce rapport.

- 1 - Les diplômes de l'enseignement professionnel sont définis et élaborés sur la base d'un partenariat avec les représentants du monde économique pour répondre aux besoins identifiés de l'économie et donner à leurs titulaires une qualification reconnue par les milieux professionnels et porteuse d'insertion.
- 2 - Ces diplômes comportent des périodes significatives de formation en milieu professionnel destinées à favoriser l'acquisition des compétences professionnelles, des savoir-faire et des savoirs comportementaux.
- 3 - Le contenu de ces diplômes est prioritairement orienté vers l'insertion professionnelle, ce qui n'exclut pas, pour certains titulaires, une poursuite d'études.
- 4 - Le contenu des diplômes doit permettre l'insertion professionnelle immédiate dans de bonnes conditions mais aussi favoriser l'adaptabilité au travers d'une formation tout au long de la vie dont chacun s'accorde à reconnaître le caractère incontournable compte tenu de l'évolution des connaissances et des techniques.

Il s'agit donc de trouver, pour chaque diplôme, le bon équilibre entre d'une part des connaissances et une culture générale indispensables permettant l'adaptabilité et l'exercice d'une citoyenneté responsable et d'autre part la maîtrise des compétences et savoir-faire professionnels.

Il faut éviter d'une part la déprofessionnalisation des formations et une trop grande théorisation des savoirs et d'autre part un enfermement sectoriel trop fort des qualifications empêchant mobilité et reconversion professionnelles ultérieures.

- 5 - La conception des diplômes repose sur une dissociation entre le mode de préparation et la certification, la mise en référentiels des diplômes permettant la certification depuis divers modes de formation (statut scolaire, apprentissage, formation continue) ou par la validation des acquis.
- 6 - Le diplôme national reste le garant de la mobilité géographique et interprofessionnelle. Il constitue un point de référence auquel la très grande majorité des participants ont manifesté leur attachement.
- 7 - Les enseignements professionnels et technologiques s'appuient sur des pédagogies donnant plus de place à l'individualisation de la formation (alternance, démarche inductive, projets et actions en relation avec des entreprises, travaux pratiques individualisés...).
- 8 - En matière d'enseignement professionnel, les conseils régionaux jouent un rôle important au travers tant des compétences qui leur ont été dévolues par la loi quinquennale de décembre 1993, notamment l'élaboration du plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes destiné à assurer les cohérences formation initiale sous statut scolaire-apprentissage - formation continue, que de leurs compétences en matière de lycées et de lycées professionnels issues des lois de décentralisation.

## **B - L'image de la voie professionnelle**

Tous les participants ont mis l'accent sur le problème majeur de la voie professionnelle lié, essentiellement pour les niveaux inférieurs au baccalauréat, à son image négative que ce soit dans le système éducatif ou en dehors.

Faire ce constat renvoie au statut de tout ce qui est « professionnel » dans notre société qui, dans son inconscient collectif, considère souvent encore cette voie comme une voie de la relégation ou du traitement de l'échec.

Il est vrai d'ailleurs que le lycée professionnel a longtemps été utilisé (et l'est encore souvent) par les autres composantes du système éducatif comme le lieu où pouvaient être résolus les problèmes des jeunes en difficulté ou difficiles. Et il est vrai aussi que les équipes ont su faire face, développer des pédagogies adaptées et obtenir des réussites.

L'exemple le plus marquant est peut-être celui des classes de quatrième technologiques de lycée professionnel ; comment expliquer à un jeune, à sa famille, qu'une orientation post troisième en lycée professionnel est positive lorsqu'en fin de cinquième sont partis dans cet établissement nombre de jeunes en difficulté ?

Mais, au delà même du système éducatif, le problème porte aussi sur l'image de certains métiers dont les évolutions, parfois très importantes, ne sont pas perçues par les jeunes, leurs familles et l'ensemble de la société.

Comme l'indiquait le 5 juin à ROUEN le Premier Ministre évoquant la nécessaire égale dignité des voies de formation : « des changements profonds dans les mentalités sont nécessaires ».

Il convient donc de se mobiliser en permanence pour changer véritablement l'image de l'enseignement professionnel et améliorer la connaissance des métiers à partir de trois ensembles de propositions.

## **I - Mieux informer pour changer les mentalités**

## **I 1 - Réaffirmer l'importance des voies professionnelle et technologique**

Il faut que soit clairement réaffirmée, dans les projets à venir concernant les lycées, l'existence de trois voies en formation initiale : professionnelle, technologique et générale, d'égale dignité.

Au delà, le changement d'image de l'enseignement professionnel passe-t-il par des mesures institutionnelles ? Entre le concept de lycée polyvalent regroupant les trois voies et la défense de la spécificité de chacun des types d'établissement il faut constater qu'on est confronté, sur le terrain, à des situations très diverses sans que l'incidence sur la question de l'image soit évidente. Qu'il soit dans une structure polyvalente ou une structure propre c'est bien une image valorisée de l'enseignement professionnel qu'il faut faire apparaître.

Ceci pourra se réaliser de deux manières :

1 au travers de l'accent mis sur les compétences humaines, la qualité des équipements et les spécificités pédagogiques des voies professionnelle et technologique.

2 en donnant sur le domaine professionnel à chaque établissement une image forte et cohérente sur des spécialités identifiables. Ceci peut nécessiter de restructurer des établissements, de revoir des cartes de formations. Il faut passer d'établissements « fourre-tout » à des établissements (qu'ils soient spécifiques ou polyvalents) dotés, pour la voie professionnelle, d'une personnalité ancrée sur un nombre limité de spécialités. Ces pôles de formation professionnelle sont le gage d'une meilleure identification tant par les partenaires professionnels que par les élèves et leurs familles.

## **I 2 - Promouvoir les réussites de l'enseignement professionnel et technologique**

L'initiative, proposée par le ministre, d'organiser une campagne nationale sur l'enseignement professionnel et technologique a suscité intérêt et approbation.

Ce sont les multiples réussites, en matière d'insertion professionnelle, des jeunes issus de ces formations qu'il faut faire connaître et valoriser.

Il convient que cette campagne soit mise en place à un moment opportun pour l'orientation (entre novembre et mars) et qu'elle soit appuyée sur des initiatives académiques significatives (campagnes de promotion, journées portes ouvertes dans les établissements scolaires et dans les entreprises, forums, colloques...).

Il est indispensable que les branches professionnelles, les chambres consulaires, les partenaires sociaux soient le plus étroitement possible associés à ces manifestations. Les conseillers de l'enseignement technologique peuvent jouer un rôle pour faire connaître leurs métiers. Le témoignage de jeunes, anciens élèves des établissements et insérés dans la vie professionnelle, est important pour sensibiliser les élèves.

Le bassin de formation peut constituer un bon espace géographique pour coordonner les initiatives locales.

L'ensemble de ces actions doit s'inscrire dans un programme annuel.

## **I 3 - Affirmer le rôle du collège dans l'information des jeunes**

Le collège est un lieu privilégié pour sensibiliser les jeunes aux voies professionnelle et technologique.

L'éducation à l'orientation dès le collège constitue un moyen de favoriser la connaissance de soi et de ses capacités, des métiers et de l'entreprise et des voies de formation. Elle est le lieu où le jeune peut commencer à forger son projet. Elle doit être effectivement mise en oeuvre

pour un horaire significatif dans tous les collèges et faire l'objet d'une évaluation dans chaque académie.

Le choix des élèves devra être éclairé par une information suffisante sur les métiers et pas seulement sur les parcours de formation.

Tous les professeurs principaux de collège doivent être informés et formés, par des visites d'établissements professionnels et technologiques, par la découverte de la démarche des référentiels et de la pédagogie, par des rencontres avec des professionnels ou toute autre action, aux réalités d'une part de l'emploi, d'autre part de l'enseignement professionnel et technologique.

Les démarches initiées au collège doivent bien sûr être poursuivies, avec des formes appropriées, au lycée.

#### **I 4 - Former les personnels des Centres d'information et d'orientation.**

Chaque académie devra mettre en place des procédures de formation permettant aux conseillers d'orientation psychologues d'appréhender correctement la réalité des métiers et de l'emploi et de parfaitement connaître l'enseignement professionnel et technologique, notamment en collaboration avec les branches professionnelles et les chambres consulaires.

On pourrait imaginer des périodes de stages dans des services de recrutement ou de gestion des ressources humaines, que ce soit dans la formation initiale ou continue des conseillers.

#### **I 5 - Associer les parents**

Les établissements scolaires, dans le cadre d'une politique académique, et en relation avec les fédérations de parents d'élèves, examineront les meilleurs moyens pour encourager les familles à s'associer à l'éducation à l'orientation.

#### **I 6 - Relancer la dynamique de la diversification de l'orientation des jeunes filles**

Les plans académiques pour favoriser la diversification de l'orientation des jeunes filles avaient fait modestement évoluer la situation mais ont été souvent abandonnés. Il faut les relancer.

Les opérations réalisées dans ce domaine montrent l'importance du rôle des familles mais aussi combien l'action doit être inscrite dans la durée.

### **• II - Améliorer l'organisation du système éducatif avant l'orientation professionnelle**

#### **II 1 - Réorganiser les classes technologiques des lycées professionnels**

Les textes organisant la scolarité au collège ont supprimé le palier d'orientation de fin de cinquième mais des classes de quatrième technologique existent toujours dans les lycées professionnels.

Un palier d'orientation de fin de quatrième a par contre été instauré.

Il conviendrait de supprimer progressivement les classes de quatrième technologique de lycée professionnel et de donner des orientations précises pour les troisièmes technologiques de lycée professionnel.



Deux options sont possibles :

I dans la logique d'une orientation en fin de troisième vers les trois voies (générale, technologique, professionnelle), il serait normal de supprimer les classes de troisième technologique de lycée professionnel.

I dans la logique d'une découverte de l'enseignement professionnel, on peut aussi imaginer d'explicitier des objectifs nouveaux pour ces classes qui pourraient être des classes de sensibilisation à différents champs professionnels (découverte des métiers, des pédagogies...). C'est une piste qu'il convient d'approfondir.

Pour éviter les dérives, ces classes devraient être pensées et gérées selon deux principes : entrée à la seule demande des élèves et de leur famille (on n'y est pas « orienté de force »), sortie vers toutes les voies de seconde générale, technologique ou professionnelle.

De même doit être explicitée la place des classes de quatrième d'aide et de soutien et de troisième d'insertion pour la prise en compte, par des dispositifs adaptés, des jeunes les plus en difficulté dans le cadre du collège.

## **II 2 - Travailler sur l'affectation**

Les procédures d'affectation ont été critiquées par plusieurs participants : après avoir construit un projet, le jeune se trouve quelquefois affecté dans une section professionnelle qui n'était pas dans son choix. Un groupe de travail national devrait être mis en place pour examiner les possibilités d'amélioration permettant soit de donner de meilleures réponses au projet du jeune, soit d'avoir le temps de discuter avec le jeune d'une évolution de son projet.

Certains participants ont par exemple proposé l'instauration d'un dispositif pouvant être mis en place entre la décision d'orientation en BEP et la décision d'affectation. On peut le concevoir comme une succession de périodes obligatoires courtes à accomplir dans les différents lycées professionnels du bassin de formation et représentatives d'une famille de métiers.

D'autres participants ont suggéré la mise en place d'une période de choix entre divers métiers dans un champ professionnel à l'entrée en lycée professionnel ; celle-ci pourrait se faire dans un établissement ou dans un réseau d'établissements proches. L'orientation définitive ne serait décidée qu'à l'issue de cette période qui aurait une durée variable mais limitée (un trimestre au maximum par exemple). La durée et les modalités de cette organisation seraient alors de la responsabilité des établissements concernés et prendraient en compte les contraintes géographiques et les contraintes de structure.

L'image de l'enseignement professionnel et technologique est étroitement liée aux conditions de vie et de travail des jeunes dans les établissements.

## **• III - Poursuivre l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'enseignement technologique et professionnel**

### **III 1 - Continuer la rénovation des locaux**

Des efforts importants ont été réalisés par les conseils régionaux pour améliorer les locaux des lycées technologiques et professionnels. Ils contribuent à une meilleure attractivité des filières qui y sont implantées. Ils doivent être poursuivis, notamment au niveau des salles techniques et des ateliers, pour prendre en compte l'évolution même de l'organisation et des conditions

du travail que les jeunes trouveront en entreprise. De même, les locaux des sections industrielles doivent prendre en compte l'accueil de jeunes filles en formation.

Afin de permettre l'accès le plus équitable possible à des formations rares, une attention particulière sera portée aux internats.

De la même manière, le plan Université du troisième millénaire (U3M) devrait être l'occasion d'améliorer les locaux des instituts universitaires de technologie construits dans les années 1960 et 1970.

### **III 2 - Maintenir en sécurité les équipements et les renouveler**

La mise en sécurité des équipements et des installations des lycées technologiques et professionnels a constitué un chantier important des années passées pour les conseils régionaux.

Il convient, là où ce n'est pas fait, d'achever l'opération puis de maintenir en sécurité les équipements en veillant à les renouveler de sorte que les élèves travaillent toujours dans des conditions identiques à celles qu'ils trouveront dans les entreprises.

C'est un gage de qualité des formations et d'une bonne préparation à la période passée en milieu professionnel.

Une attention particulière doit être portée aux équipements informatiques que ce soit à destination des formations du secteur tertiaire, ou pour permettre une utilisation généralisée des technologies de l'information et de la communication (utilisation de CD-Rom, raccordement à internet ...)

### **III 3 - Favoriser la vie lycéenne ou étudiante**

Lors de la consultation sur les lycées, les jeunes ont souhaité « vivre au lycée » ; ils demandent plus de « convivialité » et une vraie vie lycéenne. Ceci vaut aussi pour les étudiants.

Or, l'existence de périodes de formation en entreprise implique des rythmes différents, par exemple pour la présence dans l'établissement, pour la conduite d'activités socio culturelles ou sportives.

De nombreux établissements ont déjà le souci de cette vie au lycée ou à l'institut universitaire de technologie. La qualité de l'enseignement professionnel et technologique, son image passent aussi par la qualité des actions proposées à des élèves et à des étudiants dont l'investissement dans des activités collectives ne peut être que formateur et revêt une véritable dimension éducative. La mise en oeuvre des propositions du rapport BLANCHET contribuera à améliorer l'intégration des jeunes à la vie de leur établissement et leur permettra une prise de responsabilité accrue.

Les études dans les domaines professionnels et technologiques génèrent des coûts spécifiques élevés (équipements particuliers...) supportés par des élèves qui sont souvent en moyenne plus défavorisés socialement. Il est nécessaire que des aides particulières puissent être apportées à ceux qui en ont besoin (dans le cadre des fonds lycéens, des bourses étudiantes ou par un dispositif spécifique). Au-delà, certains participants de la table ronde ont posé la question d'un véritable statut de l'élève en formation professionnelle, notamment sur le plan financier.

## **C - Le partenariat**

Le partenariat actif entre le monde de l'économie et le système éducatif est maintenant parfaitement reconnu et apprécié ; en ce sens le chemin parcouru par l'ensemble des partenaires depuis une quinzaine d'années est immense et ceci explique le foisonnement d'initiatives auxquelles on est confronté.

Il en va de même depuis les lois de décentralisation entre le système éducatif et les collectivités, et tout particulièrement sur l'enseignement professionnel, avec les conseils régionaux, notamment dans le cadre des plans régionaux de développement des formations professionnelles des jeunes.

Les échanges au sein du groupe consacré au thème du partenariat, l'examen des multiples actions mises en oeuvre, montrent la richesse et la diversité des expériences tant au plan académique qu'au niveau des établissements scolaires ou universitaires.

Il en ressort aussi le besoin d'une mutualisation des réussites qui pourrait enrichir énormément la formation des jeunes ; l'annexe 3 du rapport présente quelques expériences académiques intéressantes.

Les besoins exprimés pour améliorer le partenariat peuvent s'organiser autour de deux thèmes :

- **mieux dialoguer pour mieux former les jeunes**
- **mieux travailler ensemble**

Il existe des lieux techniques de dialogue que ce soit au plan national ou académique. Des besoins se sont exprimés pour combler des manques avérés ou pour mieux organiser l'existant.

### • **IV - Mieux dialoguer pour mieux former les jeunes**

#### **IV 1 - Créer au plan national des lieux de dialogue sur l'enseignement professionnel et le partenariat**

Ces lieux de dialogue ont existé par le passé et une demande unanime a été exprimée sur le besoin de structure(s) nationale(s) de concertation et d'expression des besoins en matière de formation professionnelle.

Par contre, les réponses sur les modalités pratiques ne font pas l'unanimité. Certains participants proposent de s'appuyer sur les structures existantes, en améliorant leur fonctionnement.

Devant cette diversité de positions, il est conseillé aux ministres de prendre une initiative forte :

Il de créer une instance de concertation, ayant une composition du type de la table ronde regroupant le ministère de l'éducation, d'autres ministères (emploi, formation professionnelle, agriculture et pêche, petites et moyennes entreprises, santé, fonction publique, mer, industrie), les employeurs et les salariés des entreprises, les représentants des personnels du système éducatif (enseignants et IATOSS), les parents d'élèves, les élèves et les étudiants, les conseils régionaux, les universités et grandes écoles ...

Pour que cette instance soit véritablement un lieu d'échanges sur la prospective de l'enseignement professionnel et sur son fonctionnement sur le terrain, pour qu'elle se démarque aussi des instances éventuellement existantes, il est proposé qu'elle fonctionne sous la forme de « rencontres annuelles de l'enseignement professionnel » et, en tant que de

besoin, que se constituent, à partir d'elle, des groupes spécifiques temporaires sur des thèmes précis.

Il de créer, au sein de cette instance, un groupe de concertation entre ministres en charge de l'éducation, représentants des employeurs et représentants des salariés des entreprises, sur l'état du marché de l'emploi, et sur les besoins actuels et futurs en emplois et en qualifications

Ces deux entités bénéficieraient d'un secrétariat commun.

#### **IV 2 - Améliorer le fonctionnement des commissions consultatives**

Globalement les membres de la table ronde ont estimé que les commissions professionnelles consultatives (CPC) pour le secondaire et les BTS et les commissions pédagogiques nationales (CPN) pour les instituts universitaires de technologie donnent satisfaction.

Plusieurs propositions d'amélioration du fonctionnement de ces instances ont été faites notamment sur les points suivants :

l'actualisation de la liste des C.P.C. (création de structures transversales, regroupements, éclatements ou création en fonction du développement de nouveaux métiers...) et mise en place d'une coordination entre les commissions pédagogiques nationales.

l'programmation prévisionnelle des travaux.

l'réexamen des modalités de fonctionnement et de financement pour permettre le recours à des experts spécialisés, accroître la disponibilité des professionnels et des partenaires sociaux, développer la capacité de prospective, ouvrir plus le dialogue sur les projets.

Il est nécessaire de mieux coordonner la construction des référentiels d'enseignement général et d'enseignement professionnel des diplômes. L'association des groupes de travail des CPC et des groupes techniques disciplinaires du Conseil National des Programmes au début du processus est une procédure à systématiser afin de définir un cahier des charges pour l'articulation des savoirs généraux et des compétences professionnelles.

Il ne doit pas s'agir de réduire les enseignements généraux à une fonction utilitaire pour la formation professionnelle mais d'articuler les apports des uns et des autres à la culture générale et professionnelle.

Les programmes d'enseignement général resteraient arrêtés par le Conseil National des Programmes après avis des Commissions Professionnelles Consultatives.

#### **IV 3 - Créer une instance technique commune au secondaire et au supérieur**

Les relations entre C.P.C. et C.P.N. sur les questions de partenariat et d'enseignement professionnel post baccalauréat sont quasi-inexistantes. Pourtant, les problématiques en termes d'analyse des besoins et de prospective d'emplois sont très proches.

Plusieurs partenaires ont suggéré un rapprochement et une plus grande cohérence.

Actuellement, si la fusion C.P.C.-C.P.N. ne semble pas souhaitable, une instance technique pourrait prendre en charge des problématiques communes, assurer une coordination et donner une assise plus solide aux travaux menés par ces commissions.

Celle-ci travaillerait à partir de synthèses d'études et de rapports nationaux ou internationaux (branches, Cereq ...), de bilans des contrats d'objectifs et des plans régionaux de développement des formations professionnelles, de relations avec les laboratoires universitaires spécialisés, des rapports des académies ou des inspections, d'études ponctuelles ... et développerait des relations avec des organismes européens homologues.

Elle pourrait avoir pour mission :

l'analyse du marché de l'emploi et de l'évolution des besoins en matière d'enseignement professionnel (prospective sur la nature des emplois et des niveaux de qualification).

l des études et rapports en réponse à des demandes ministérielles

l l'observation des partenariats académiques

l des recommandations de « synergies développements » à destination des instances nationales, des régions, des académies, des universités ...

IV 4 - Structurer le pôle académique « formation professionnelle et relations avec les entreprises »

Il apparaît indispensable que le recteur entretienne des relations institutionnelles directes avec les partenaires économiques et sociaux, les autres services de l'état qui assurent des formations (agriculture, santé, travail, mer) et le conseil régional afin que soit assurée la cohérence des actions, notamment dans le cadre du plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes ou des contrats d'objectifs.

Pour être pleinement efficace et exercer au niveau régional une action reconnue, le recteur doit disposer d'une capacité d'études et d'élaboration d'outils académiques de pilotage, en relation avec l'instance technique nationale.

Il est proposé de structurer dans chaque rectorat un pôle « formation professionnelle et relations avec les entreprises ».

A partir d'un cahier des charges national, les académies ont la possibilité de le structurer comme elles le souhaitent. Celui-ci animé par un collaborateur du recteur, est chargé notamment,

- **des relations avec l'ensemble des partenaires professionnels de l'académie pour la gestion partagée des divers dispositifs de formation professionnelle et d'alternance et la construction des outils de développement, de suivi et d'évaluation des partenariats sur la base de critères établis en commun ;**
- **de la préparation et du suivi des contrats d'objectifs, des conventions d'application des plans régionaux de développement des formations professionnelles des jeunes, des relations avec la région sur le champ professionnel ;**
- **de la coordination des instances partenariales intermédiaires (de réseaux d'établissements, de bassins de formation ou d'emploi ...) ;**
- **de la mise en oeuvre, au niveau régional, des accords nationaux de partenariat avec des branches professionnelles ou de grandes entreprises.**
- **d'une fonction d'études : prospective sur les emplois et les qualifications, bilan des réussites..**
- **du suivi des évaluations des formations professionnelles de l'académie et de l'expertise des projets.**
- **du contrôle et de la mise à jour de la carte des partenariats académiques et régionaux ;**

Ce pôle a vocation à travailler avec l'enseignement supérieur.

Chaque académie doit, selon des procédures qui lui sont propres, mettre en place les structures de concertation et de coopération nécessaires avec les partenaires économiques et sociaux et les conseils régionaux, en travaillant soit dans les cadres existants s'ils donnent satisfaction, soit dans une structure ad hoc.

#### **IV 5 - Développer des synergies de bassin**

L'établissement scolaire est le lieu où se nouent la plupart des relations concrètes entre entreprise et éducation. Toutefois, beaucoup d'expériences académiques montrent qu'un dialogue constructif peut être engagé au niveau d'un bassin de formation pour mettre en synergie les relations, éviter les redondances, coordonner les actions.

Il s'agit de mettre en place de véritables réseaux de cohérence ; il faut donc là où ils existent conforter et dynamiser les dispositifs de coordination des bassins en élargissant leur champ d'action (stages, évolution de la carte des formations, information, actions pour les jeunes en difficultés, transferts de technologies...) ; s'ils n'existent pas, il faut les créer.

Au-delà de la nécessaire concertation, des propositions visent à développer les partenariats entre établissements et entreprises.

### **V - Mieux travailler ensemble**

#### **V 1 - Doter les établissements scolaires et les entreprises de cellules de partenariat**

Dans les lycées et lycées professionnels, une structure permanente, sous l'autorité du chef d'établissement, doit assurer la coordination et l'animation de l'ensemble des relations de l'établissement avec les entreprises ; particulièrement :

- **les relations suivies avec les structures de partenariat d'entreprises du bassin de formation et avec les structures de partenariat académiques**
- **la coordination des projets avec les entreprises (échanges techniques, préparation et coordination des stages et périodes de formation en entreprise, actions de formation continue) ;**
- **la collecte de la taxe d'apprentissage**

Elle élabore un projet annuel de partenariat, sous forme de volet du projet d'établissement, et rédige un rapport annuel bilan de partenariat à destination du conseil de l'établissement et du recteur.

On peut imaginer que cette structure qui pourrait aussi être commune à plusieurs établissements soit prise en charge par un « délégué aux entreprises » mais il faut laisser une large autonomie d'organisation aux établissements, à l'intérieur d'un cadre défini par :

- **une dotation de moyens « partenariat » fonction du nombre et de la nature des diplômes professionnels de l'établissement, prenant aussi en compte la gestion administrative du partenariat (stages, conventions ...)**
- **un contrat de fonctions entre la ou les personnes ressources du partenariat ;**
- **une obligation de résultat ;**
- **des modalités de contrôle a posteriori.**

Les chefs de travaux sont appelés à y jouer un rôle important.

Il convient d'éviter d'une part une organisation centralisatrice qui déresponsabiliserait les enseignants des nécessaires relations avec les entreprises, d'autre part une organisation trop distribuée non identifiable par les partenaires extérieurs.

Les établissements d'enseignement supérieur peuvent aussi s'inspirer de cette proposition là où les relations avec le monde de l'entreprise ne sont pas suffisamment développées

De la même manière, une structure, organisée dans une entreprise ou pour un ensemble d'entreprises (à caractère géographique, professionnel ...), serait appelée à identifier et centraliser la fonction de partenariat avec les établissements de formation de son environnement et/ou de son secteur professionnel. Une telle structure assurerait pour l'entreprise ou le groupement : l'information sur le système éducatif national et local, la diffusion des offres et des contrats de stages ou d'apprentissage ; le suivi des projets communs, des échanges techniques et formatifs, des professeurs associés ; la gestion et la répartition de la taxe d'apprentissage ; etc...

## **V 2 - Etablir une charte des partenariats entre établissements et entreprises**

Ces chartes élaborées dans un cadre national, régional, académique ou local, pourraient comporter plusieurs volets :

- **un volet « réglementaire » rappelant l'ensemble des aspects juridiques et réglementaires relatifs au partenariat. Par exemple : rédaction des cahiers des charges, sécurité des actions et des déplacements des enseignants et stagiaires, propriété industrielle, ...**
- **un volet « engagements réciproques ».** Par exemple :
  - . pour les établissements : d'assistance (scientifique, technique, formative...) aux entreprises d'accueil ;
  - . pour les entreprises : d'information des élèves et des étudiants, des établissements de leur bassin d'emploi, de détachement temporaire ou à temps partiel de professeurs associés, de condition d'accueil des stagiaires, de répartition de la taxe d'apprentissage vers les partenaires, ...

## **V 3 - Etablir des cartes nationale et académiques du partenariat (sites Web du partenariat).**

Ces cartes, nationale et académiques, accessibles depuis des sites Web national et académiques du partenariat de la formation professionnelle :

- **caractérisent les structures de partenariat d'entreprises et établissements : interlocuteurs ; offres et demandes de partenariat ; synthèses des projets en cours (nature du projet, partenaires, financement, responsables, échéancier, rapports d'étape et final, etc.) ;**
- **structurent, organisent et synthétisent les données du partenariat selon des points de vue divers (par bassin d'emploi, par type de projet ou d'action, ...).**

#### **V 4 - Développer une politique plus active avec les PMI-PME**

Le partenariat tant au plan académique que local est souvent plus axé vers les grandes entreprises. L'éducation nationale doit se tourner plus activement vers le tissu dense des PMI-PME, souvent créatrices d'emplois mais moins équipées pour mener des partenariats.

Chaque académie et chaque établissement doit, dans le cadre des pôles académique et d'établissement cités ci-dessus, se doter des instruments d'une coopération plus active avec les PMI-PME dans les domaines de la formation initiale et continue ou du transfert de technologie (structure de conseil au partenariat, élaboration d'informations ...)

Les établissements scolaires affirmeront ainsi leur rôle dans le développement économique local. Les instituts universitaires de technologie, qui ont déjà une bonne expérience de ces relations doivent les conforter.

#### **V 5- Développer le transfert de technologies**

Chaque académie met en place dans le cadre du pôle académique évoqué en IV 4 une cellule destinée à conseiller les établissements sur les dossiers de transferts de technologie (aspects juridiques, financiers, techniques, relations avec l'ANVAR, la direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, la délégation régionale à la recherche et à la technologie...) susceptible de conseiller aussi les établissements d'enseignement supérieur.

Celle-ci peut avoir des relais au niveau des bassins de formation pour les lycées.

Les établissements sont invités à développer les partenariats sur ce thème en travaillant en réseaux (par exemple par la création de centres de ressources technologiques et professionnels).

Des réponses réglementaires doivent être données aux difficultés rencontrées par les établissements en matière de projets avec les entreprises (rémunération des personnels et de l'établissement, responsabilités juridiques, administratives, déontologiques et financières).

#### **D - FORMATIONS ET DIPLOMES**

La possession d'un diplôme professionnel confère indubitablement une plus-value dans l'accès à un premier emploi.

Il y a quelques décennies, le développement de la production s'accompagnait d'une division du travail et était générateur d'emplois non qualifiés. La qualification était alors pensée comme une adéquation étroite entre les aptitudes acquises par la formation et les aptitudes requises pour l'emploi. A cette conception réductrice et figée s'est peu à peu substituée une conception plus large et plus évolutive qui tient compte de la façon dont se forment chez un individu des capacités, des compétences et des comportements. On est passé rapidement d'une vision adéquationniste à une vision prospective.

Face à ces exigences le dispositif de certification et l'appareil de formation professionnelle et technologique se sont profondément transformés en quelques années pour répondre rapidement et de façon adaptée aux besoins de l'économie. Ce dispositif de certification et de formation mérite d'être connu, valorisé, et mieux utilisé, en quelque sorte optimisé.

C'est l'objet des propositions faites autour de deux thèmes.

Le dispositif de formation professionnelle du niveau V au niveau III doit présenter :



- **d'une part une cohérence garantissant la valeur des diplômes et la reconnaissance des formations ;**
- **d'autre part une diversité permettant de mieux prendre en compte la spécificité des différents métiers ou familles de métiers mais permettant également de valoriser la diversité des talents.**

Le système de certification, le découpage des diplômes et le positionnement doivent être conçus de façon à permettre d'organiser des cursus de formation diversifiés et d'accroître l'individualisation des parcours de formation. Ceci devrait permettre d'encourager le mélange des publics (statut scolaire, apprentissage, formation continue) dans les formations en autorisant des pédagogies différenciées.

Sans que soit remise en cause l'architecture générale des diplômes, des évolutions sont indispensables sur certains points pour mieux affirmer ces nécessaires cohérence et diversité.

- **VI - Rénover l'organisation des diplômes**

### **VI 1 - Respecter un équilibre formation professionnelle - formation générale**

L'un des principes directeurs se réfère à l'équilibre entre connaissances générales et savoir-faire professionnel.

La plupart des participants de la table ronde ont insisté pour que les diplômes de l'enseignement professionnel comme les formations technologiques conservent un volume suffisant de disciplines spécifiques, celles-ci étant aussi porteuses de culture et contribuant à l'insertion professionnelle. Il convient de favoriser les synergies enseignement général-enseignement professionnel.

Il est également souhaité que, pour certains diplômes professionnels comme le CAP, les connaissances générales soient évaluées pour partie dans des épreuves professionnelles sans réduire pour autant l'enseignement correspondant à des contenus utilitaristes. Ainsi serait facilité l'accès aux diplômes, non seulement pour les élèves et les apprentis de la formation initiale, mais aussi pour des adultes qui se sont forgés des compétences générales tout au long de leur vie sociale et professionnelle.

A l'intérieur même du savoir général commun, des arbitrages devraient permettre de répondre au souhait des élèves d'avoir les instruments d'une meilleure compréhension du monde actuel et des problèmes éthiques et sociaux contemporains. L'éducation à la citoyenneté est une composante importante de la formation générale.

L'enseignement de deux langues vivantes étrangères devrait être étendu à certains BEP (pour favoriser notamment des passages en première d'adaptation) et dans certains baccalauréats professionnels (compte tenu des besoins de certains métiers).

Enfin, le pourcentage des enseignements de tous les diplômes professionnels (dix pour cent par exemple) laissé à l'initiative des équipes pédagogiques doit être effectivement utilisé pour leur donner la possibilité de répondre à des besoins locaux spécifiques ou pour donner à leurs formations une spécialisation particulière qui serait reconnue. Cette utilisation devra être évaluée.

## **VI 2 - Rénover les diplômes de niveau V**

Le critère principal fondant la réflexion doit être celui du premier niveau de qualification requis pour l'insertion professionnelle. Celui-ci est actuellement, selon les secteurs d'activités, soit le CAP, soit le BEP, soit le baccalauréat professionnel.

l Le CAP reste particulièrement demandé dans un certain nombre de secteurs (industriels, hôtellerie - restauration par exemple).

Il correspond alors à des savoir-faire très spécialisés ; ces compétences ne peuvent être acquises qu'au cours d'une formation très centrée sur le métier impliquant un horaire d'enseignement professionnel suffisamment important.

Préparé sur une durée moyenne de deux ans, sa conception doit permettre d'adapter la durée de formation aux besoins des métiers et au rythme des élèves ; un découpage par unités correspondant à des activités professionnelles favorisera la capitalisation, permettra aux jeunes en difficulté un accès progressif au diplôme et aidera à la reprise d'études.

Le CAP doit aussi être accessible aux jeunes issus de SES - SEGPA ou troisièmes d'insertion.

L'ouverture de CAP doit être mesurée ; elle doit à chaque fois correspondre à de réels besoins des milieux professionnels et donner des perspectives d'insertion effectives aux jeunes. Certains CAP pourraient n'être ouverts qu'en formation continue ce qui permettrait de répondre à des demandes parfaitement justifiées dans ce cadre mais qui ne le sont pas en formation initiale.

l le BEP

Le vocable BEP recouvre, en fait, une extrême diversité de situations ; certains BEP peuvent être considérés comme une propédeutique à des poursuites d'études dans les voies professionnelle ou technologique, d'autres conservent leur vocation d'insertion professionnelle.

Si dans l'une et l'autre des situations le BEP doit conserver au niveau des enseignements un contenu professionnel, il doit être tenu compte de cette diversité au niveau de l'alternance.

l Ceci conduit à deux propositions de clarification de l'organisation des diplômes de niveau V. (schéma page suivante)

Elles s'appuient toutes les deux sur la référence au premier niveau de qualification ; la première clarifie le statut du BEP dans le cadre existant de deux types de BEP (à alternance forte et à alternance allégée), la seconde rend le système plus lisible (mais a peut être l'inconvénient d'obliger à changer des dénominations connues).

Le diplôme d'études professionnelles (DEP) devient le seul diplôme d'insertion de niveau V. Il est préparé sur une moyenne de deux ans mais avec possibilité d'adapter les rythmes selon les métiers et les élèves et une alternance forte, surtout concentrée sur la seconde année ; il ouvre selon les principes directeurs, la possibilité de poursuite d'études.

Le baccalauréat professionnel est précédé de deux années propédeutiques à alternance allégée sanctionnées par un certificat d'études professionnelles (CEP) qui peut aussi conduire à l'insertion après une année sous alternance forte (appelée ici mention complémentaire mais qui peut aussi être la seconde année de DEP où l'alternance est forte).

l Il convient alors de dissocier au niveau de l'évaluation CAP et BEP (dans le schéma 1) ou DEP et CEP (schéma 2).

### **VI 3 - Revaloriser et développer les dispositifs passerelles**

La volonté de diversifier les parcours des élèves, de permettre à chacun de trouver sa voie de la réussite doit conduire à développer les passerelles. Il convient de revaloriser la première d'adaptation dont les effectifs chutent depuis plusieurs années ; de développer les dispositifs permettant à des jeunes issus de filières générales ou technologiques de préparer, par des cursus et des rythmes adaptés, des diplômes professionnels (par exemple expériences concernant la préparation du baccalauréat professionnel en un an en référence à l'article 54 de la loi quinquennale ou accueil d'étudiants de DEUG dans des BTS ou DUT avec aménagement) en veillant toutefois à ce que le caractère professionnel du diplôme ne soit pas dénaturé dans ces parcours spécifiques ; d'imaginer de nouvelles passerelles allant du professionnel vers le général.

Le groupe a quasi unanimement rappelé la vocation d'insertion professionnelle du baccalauréat professionnel ; pour les bacheliers professionnels intégrés en B.T.S., il convient de mettre en place des procédures d'accompagnement individuel mais de ne pas créer des structures de type classes passerelles qui rallongeront encore la durée des études pour ces jeunes.

### **VI 4 - Assurer la poursuite d'études des bacheliers technologiques**

Tout bachelier technologique qui le souhaite doit être accueilli en STS ou en IUT. De même, doivent être valorisées les classes préparatoires accueillant les bacheliers technologiques, à condition de s'assurer de la qualité des débouchés potentiels.

Il est nécessaire de réouvrir le dossier des formations sanitaires et sociales. Les poursuites d'études dans ce secteur sont problématiques et très mal réglées par des dispositifs de type « mission générale d'insertion » notamment après le baccalauréat sciences médico-sociales. Il conviendrait notamment de revoir, en lien avec le ministère de la santé, la question du recrutement dans le secteur para médical (infirmières ...).

### **VI 5 - Bien prendre en compte l'enseignement professionnel dans la réforme universitaire**

Dans le cadre de la réflexion sur les filières universitaires et de l'harmonisation européenne des diplômes, deux contributions peuvent être apportées :

Il convient d'ouvrir les mêmes possibilités aux titulaires de B.T.S. et de D.U.T., comme cela avait été fait pour le D.N.T.S.

La « troisième » année conduisant à la licence professionnelle ou technologique devrait être imaginée avec une alternance forte, en réponse à des besoins économiques précis ; c'est ainsi que sont conçues nombre d'années post-D.U.T., de formations complémentaires d'initiative locale post BTS et qu'avait été créé le D.N.T.S.

Toutefois, pour être viable, un tel dispositif nécessite d'une part d'être concerté avec les représentants des milieux professionnels, d'autre part que l'alternance puisse être prise en charge au travers de contrats de travail particuliers.

Ces contributions doivent être approfondies, soit dans le cadre du projet de réforme de l'enseignement supérieur, soit dans le cadre de la discussion plus générale sur partenariat et alternance dans l'enseignement supérieur évoquée en introduction

## **VI 6- Permettre la reprise d'études dans la vie professionnelle**

Si les diplômes professionnels ont principalement une visée d'insertion immédiate, ils doivent absolument permettre une reprise d'études durant la vie active. D'ailleurs, le quatrième principe directeur indique bien que le contenu des formations professionnelles doit favoriser l'adaptabilité nécessaire pour permettre une formation tout au long de la vie.

Les dispositifs de la formation continue doivent permettre d'acquérir de nouvelles qualifications, pouvant être validées par des diplômes si tel est le projet de la personne concernée ; les diplômes professionnels sont d'ailleurs conçus pour être aussi accessibles par cette voie.

Les dispositions prises pour permettre les reprises d'études doivent être complémentaires de celles permettant l'obtention des diplômes initiaux ; ces reprises doivent être encouragées, selon des modalités traitées dans la table ronde consacrée à ce thème.

La relation étroite avec la qualification et la rigueur de la certification sont garantes de la valeur et de la reconnaissance des diplômes.

La mise en unités de certification de la majorité des diplômes professionnels constitue une étape importante vers une définition des diplômes mieux adaptée à une certification ou une validation de la qualification professionnelle quels qu'en soient le mode d'acquisition (sous statut scolaire, par l'apprentissage, la formation continue, l'acquisition par l'exercice d'une profession).

Les modes d'évaluation actuels en enseignement professionnel combinent contrôle ponctuel et contrôle en cours de formation. Ce dernier a fait l'objet de vives discussions.

## **VII - Mieux certifier et mieux valider**

### **VII 1 - Définir les diplômes en termes d'unités de qualification professionnelle**

La cohérence globale des différents dispositifs d'acquisition de la qualification professionnelle suppose une définition unifiée des diplômes indépendante du mode de certification ou de validation des acquis. Un moyen est de définir les diplômes professionnels en termes d'unités certificatives de l'activité et de la qualification professionnelles.

Une telle construction a déjà été réalisée pour plusieurs diplômes du champ industriel. Une réflexion sur la généralisation d'une telle approche, au moins à la partie professionnelle de tous les diplômes, doit être menée par les CPC.

Une telle définition des diplômes en termes d'unités de qualification professionnelle permettrait, en partenariat étroit avec les branches, d'intégrer dans une même logique diplômante (totale ou partielle) nombre de certificats de qualification professionnelle (CQP), la validation des acquis professionnels et d'autres dispositifs de certification (titres AFPA...).

### **VII 2- Améliorer le fonctionnement du dispositif de validation des acquis professionnels**

Unaniment les participants approuvent le principe de la validation des acquis professionnels (V.A.P.) tout en regrettant la lourdeur du dispositif de mise en oeuvre et son caractère encore confidentiel. Plusieurs mesures nécessitent d'être prises :

Intégrer le droit à la validation des acquis professionnels dans le code du travail.

I développer l'information sur la V.A.P. dès la prochaine année scolaire.

I former des enseignants volontaires s'investissant pour partie de leur service ainsi que les professionnels volontaires.

I aider au financement des frais d'inscription des demandeurs.

I instaurer l'obligation d'un accompagnement du candidat pour l'élaboration de son dossier.

I en conservant l'esprit de la V.A.P, alléger globalement les procédures tant pour les démarches des candidats que dans les procédures d'examen du dossier.

### **VII 3 - Evaluer et améliorer les pratiques du contrôle en cours de formation**

Le contrôle en cours de formation (CCF) n'est contradictoire ni avec le caractère national du diplôme, ni avec la rigueur nécessaire à l'évaluation.

Il permet que des contrôles opérés durant l'année scolaire contribuent à la délivrance du diplôme, ce qui a toujours été le cas pour les étudiants des Instituts Universitaires de Technologie.

Certains participants y sont favorables et prônent même l'extension de ce système, par exemple au BTS : d'autres sont défavorables soit au principe même, soit en raison de dérives, notamment lorsque le CCF est détourné en une multiplication d'épreuves d'examen tout au long de l'année. Ces dérives découlent autant de la définition même du nombre de situations d'évaluation que de certaines pratiques mal encadrées.

Une réflexion sur l'amélioration des modalités de mise en oeuvre pratique du CCF semble donc nécessaire. Elle devrait également permettre de définir les critères permettant de mener une évaluation rigoureuse du CCF afin d'en corriger les dérives, de déterminer les besoins en formation des enseignants, d'améliorer les procédures, d'apprécier si une extension du CCF est souhaitable.

## **VIII -Renforcer les dispositifs favorisant l'insertion**

### **VIII 1 - Préparer tous les jeunes à l'insertion**

Aucun jeune ne doit quitter une structure de formation professionnelle sans avoir été véritablement préparé à son insertion immédiate (techniques de recherche d'emploi, préparation aux entretiens, rédaction de curriculum vitae ...).

A la lumière de ce qui se passe dans certains établissements supérieurs, on peut imaginer que le pôle partenariat de l'établissement aide les jeunes dans le domaine de l'insertion.

De plus, il est indispensable que les établissements effectuent un suivi du devenir de leurs élèves. Des structures d'anciens élèves pourraient aussi être constituées pour créer des liens de solidarité entre générations.

Enfin, toute formation qui n'est pas sanctionnée par un diplôme devrait l'être par une validation partielle reconnue permettant la reprise d'études sans redondance et pouvant favoriser l'insertion.

### **VIII 2 - Relancer les dispositifs pour les jeunes en difficulté**

L'aide aux jeunes les plus en difficulté, ceux qui sont en rupture avec le système éducatif nécessite une pédagogie et des moyens adaptés.

Une prise en charge est indispensable pour ne pas générer d'exclusion; elle doit être orientée prioritairement vers l'insertion professionnelle ; l'éducation nationale doit y prendre sa part.

La pédagogie doit être individualisée. Les formations intégrées constituent un cadre intéressant pour permettre à des jeunes de rompre avec le cercle de l'exclusion (reprise en charge conjointe par un établissement et une profession pendant un an puis projet d'insertion par l'apprentissage ou par la voie scolaire).

Les moyens consacrés à cette mission de prise en charge des jeunes les plus en difficulté doivent être rétablis car c'est un investissement à la fois pour la dignité de ces jeunes et contre l'exclusion et leur rejet par la société.

## **E - L'ALTERNANCE**

Il est indispensable que l'élève des formations professionnelles puisse utiliser ses savoirs pour résoudre des problèmes réels et acquérir des savoir-faire professionnels en situation : c'est le sens de l'alternance qu'elle soit sous statut scolaire ou d'apprenti.

L'alternance réussie doit :

l permettre une réelle acquisition de compétences professionnelles,

l contribuer à donner du sens à la formation suivie,

l constituer une réelle initiation à l'entreprise et plus généralement à la vie professionnelle,

l motiver les jeunes à exercer une activité professionnelle.

l favoriser l'insertion professionnelle des jeunes

Pour cela, elle doit s'appuyer sur une stratégie globale de la formation, sur une complémentarité forte entre les partenaires impliqués : milieu professionnel - système éducatif - élève ou étudiant et une corresponsabilité vis à vis du jeune.

Si l'alternance est unanimement reconnue comme une nécessité pour donner sens aux formations professionnelles et comme un atout pour les jeunes, il convient d'en améliorer sensiblement le fonctionnement. Tel est le sens des propositions qui sont faites, pour une alternance de qualité ; la plupart d'entre elles s'appliquent à toutes les formes d'alternance quels que soient les organismes qui les pratiquent : alternance sous statut scolaire, apprentissage, contrats de qualification ou autres.

La connaissance du milieu professionnel est importante pour tous les jeunes engagés dans les voies professionnelle et technologique ; elle constitue l'instrument d'une meilleure insertion. Plusieurs propositions sont énoncées pour améliorer l'organisation de ces périodes en entreprises.

## **IX - Améliorer l'organisation des périodes de formation en entreprise**

### **IX 1 - Inciter les entreprises à accueillir les jeunes**

La part des entreprises qui accueillent des jeunes pourrait être accrue par un effort d'information mené par l'Education Nationale pour mieux expliquer les objectifs des stages, mais aussi par les milieux professionnels eux-mêmes, notamment ceux qui accueillent déjà des jeunes, pour faire comprendre l'intérêt de l'alternance.

Il est nécessaire de privilégier le partenariat au niveau régional. Certaines branches professionnelles ont négocié auprès des régions, de l'Etat déconcentré et des rectorats, des contrats d'objectifs territoriaux. C'est dans le cadre de ces contrats, jusque là trop limités, que peut aussi prendre place cette action en faveur de l'alternance.

Certaines académies ont aussi mis en place des partenariats avec les conseils régionaux et des organismes représentatifs des milieux professionnels (chambres consulaires, unions patronales, branches professionnelles ...) pour sensibiliser ces derniers à l'accueil des jeunes (dispositions financières incitatives, serveurs régionaux, logiciels de gestion des stages ...)

Une évaluation de ces dispositifs devrait être réalisée et il est proposé que les futurs contrats de plan de chaque région contiennent une action partenariale de ce type inspirée des expériences réussies.

## **IX 2- Avoir une stratégie de stages différenciée**

La demande de stages faite aux milieux professionnels est importante et très hétérogène : périodes de formation liées à la validation d'un diplôme d'insertion, stages de découverte ... De même les modalités de l'alternance peuvent être différentes selon les métiers.

S'il convient de dégager des priorités, le recours à l'entreprise doit être favorisé d'abord pour les formations ayant vocation à déboucher sur l'insertion professionnelle.

De plus l'alternance doit être adaptée aux rythmes et aux spécialités des différents métiers, dans une logique de parcours. Les périodes de formation en entreprise peuvent avoir des durées et des modalités variables selon la formation considérée, ce qui devrait être examiné par les CPC.

Pour être pertinentes les périodes passées dans le milieu professionnel doivent avoir une durée minimum.

## **IX 3 - Etaler sur l'année scolaire les périodes de formation en milieu professionnel**

Les demandes reçues par les entreprises sont souvent concentrées sur une faible période de l'année (la fin de l'année scolaire) rendant encore plus difficile l'accueil des jeunes, d'une part parce que les entreprises n'ont pas la capacité d'accueil suffisante pour les accueillir tous au même moment, d'autre part parce que l'encadrement professionnel dans l'entreprise est souvent plus intéressant en dehors de la période de fin d'année scolaire.

Pour chaque filière, il est nécessaire de trouver des modalités, compatibles avec les progressions pédagogiques, permettant un étalement des périodes de formation en entreprise sur l'ensemble de l'année scolaire. Des expériences ont montré que ceci est tout à fait réalisable ; les référentiels doivent y aider pour toutes les formations.

Des concertations entre établissements, au niveau des bassins, doivent aussi permettre d'étaler l'arrivée des jeunes dans les entreprises.

## **IX 4 - Favoriser et valoriser la mobilité européenne**

Il convient de mettre en place des dispositifs permettant d'inciter les jeunes à vivre des périodes de formation en entreprise à l'étranger, notamment dans les pays européens. Ceci passe par l'élaboration de relations institutionnelles avec les organisations d'employeurs étrangers (chambres de commerce, unions professionnelles ...), par la résolution de problèmes réglementaires (couverture sociale, assurances, indemnisation ...), par des démarches de validation et par la valorisation de ces expériences.

Un système d'échanges interacadémiques devrait permettre la mise à disposition de documents traduits dans les différentes langues européennes (descriptifs de diplômes, fiches d'évaluation, conventions...).

Enfin il convient pour favoriser ces périodes d'obtenir des financements suffisants dans le cadre des programmes européens. Dans la perspective des négociations concernant le renouvellement de ceux-ci, plus particulièrement le programme Léonardo, et des discussions concernant l'utilisation des futurs fonds structurels, il importe que soit prise en compte cette volonté de développer la mobilité européenne des jeunes des voies professionnelle et technologique.

### **IX 5 - Imaginer de nouvelles modalités de découverte de l'entreprise par les collégiens**

La découverte de l'entreprise par les collégiens est indispensable pour les préparer à leur orientation et à une bonne connaissance de la société ; mais il faut imaginer d'autres voies de découverte que les stages individuels; ceux-ci rapides (2 à 5 jours), souvent peu efficaces pour les jeunes, fortement mobilisateurs pour les entreprises doivent être remplacés par d'autres stratégies pédagogiques : venues de responsables d'entreprise dans les classes, utilisation des technologies de l'information et de la communication, projets collectifs...

### **IX 6 - Améliorer le fonctionnement de l'apprentissage**

La coexistence d'une alternance sous statut scolaire et d'une alternance sous statut d'apprentissage correspond à des demandes diversifiées des milieux professionnels, des jeunes et de leurs familles. On peut imaginer qu'à un moment de sa formation il est utile pour un jeune d'être sous statut salarié et à un autre sous statut scolaire, ce qui permet de donner des réponses à la diversité des situations successives du jeune.

Les formations à caractère professionnel sont toutes d'ailleurs définies, comme cela a été rappelé dans les principes directeurs, pour être préparées sous les deux statuts.

Deux pistes d'amélioration de l'apprentissage peuvent être proposées :

- **mieux identifier les causes du nombre important de ruptures de contrats, mettre en place des mesures palliatives et des dispositifs, au niveau des CFA, de prise en charge des jeunes en rupture.**
- **redéfinir et renforcer, dans un sens tant d'inspection et de contrôle que de conseil et d'évaluation, les missions des services académiques d'inspection de l'apprentissage (SAIA), dans l'esprit de la circulaire du 16 juin 1998. Celle-ci doit être mise en oeuvre par des actions d'information des corps d'inspection, l'élaboration d'un vade-mecum à leur destination pour leur permettre de mieux maîtriser les missions dévolues et la poursuite de la réalisation d'outils pédagogiques.**

### **IX 7 - Favoriser l'accueil de publics différents dans les établissements scolaires**

Les jeunes en formation initiale sous statut scolaire constituent le public traditionnel des lycées technologiques ou professionnels. Ceux-ci accueillent aussi des stagiaires en formation continue et, depuis la loi quinquennale de décembre 1993, des jeunes sous statut d'apprenti dans des sections ou unités de formation par apprentissage.

L'éducation nationale était déjà présente sur le champ de l'apprentissage par l'intermédiaire des CFA publics. La loi de décembre 1993 a élargi cette possibilité.



Il faut réaliser un bilan complet, quantitatif et qualitatif, de la mise en oeuvre de cet article de la loi quinquennale.

Si une action de relance de ce dossier était choisie, liée notamment à l'existence tant de compétences humaines reconnues que d'équipements dans les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement, elle nécessiterait au préalable, une discussion des procédures d'ouverture avec les conseils régionaux et la poursuite de la clarification de certains dispositifs réglementaires de l'Education Nationale.

Il convient, dans le cadre même de ce qui a été ouvert, de s'interroger sur la possibilité de créer un (ou plusieurs) CFA pour la coordination et le soutien logistique aux dispositifs mis en oeuvre dans les établissements scolaires ou universitaires.

Il faut aussi encourager la présence des établissements notamment des lycées professionnels sur le marché de la formation continue.

Tout ceci doit permettre de favoriser le mélange des publics dans les formations avec des pédagogies plus individualisées ; des expériences encourageantes existent déjà qu'il faut valoriser.

## **IX 8 - Faire évoluer les dispositions réglementaires et financières**

La réglementation en vigueur doit évoluer pour mieux prendre en compte l'évolution des dispositifs d'alternance (le problème du redoublement par rapport à l'apprentissage a été soulevé lors des travaux).

Les participants ont insisté sur le coût, parfois élevé, supporté par les jeunes sous statut scolaire pour effectuer les périodes de formations obligatoires en entreprise et sur la nécessité de les prendre véritablement en charge afin que soit assurée l'égalité des jeunes face à la formation.

De même la définition d'accords de partenariat devrait aider à résoudre les problèmes liés aux horaires, à la concurrence (des établissements avec les entreprises, des élèves avec les salariés, clauses de « dédit formation » ...) et éviter des refus de stagiaires liés à des questions de race ou de sexe.

Enfin, plusieurs participants ont souhaité que soit mis à plat le financement de l'apprentissage et notamment le fonctionnement de la taxe d'apprentissage. C'est un examen attentif de l'utilisation que les organismes font de la taxe qui permettra de redonner réellement des moyens à l'apprentissage dans le cadre de la multiplicité des partenariats, conseils régionaux, entreprises, Etat.

Pour être réellement profitable pour le jeune, la période passée en milieu professionnel doit être préparée, faire l'objet d'un véritable suivi et être exploitée. Plusieurs propositions sont énoncées dont certaines s'appliquent tant à l'alternance sous statut scolaire qu'à l'apprentissage.

### **• X - Renforcer la pédagogie de l'alternance**

#### **X 1 - Mieux préparer la période de formation en entreprise**

Cette préparation recouvre deux phases indispensables :

1 Le contact entre l'entreprise et l'établissement : il appartient à l'équipe pédagogique de rechercher (ou d'aider à rechercher) et d'organiser les stages. Le contact avec l'entreprise

permet d'établir une stratégie de formation commune en explicitant les objectifs de la période passée en milieu professionnel et en définissant la nature des activités professionnelles et le rôle de chacun dans le suivi et l'évaluation du jeune.

La préparation du jeune : présentation des objectifs et de la stratégie de formation, information préalable sur le milieu professionnel, dispositifs divers permettant au jeune d'être dans les meilleures conditions pour réussir cette période. On peut aussi imaginer qu'entreprise, établissement et élève s'engagent sur un contrat pédagogique comportant les objectifs visés et les modalités pour les atteindre.

Aucun jeune ne doit partir en milieu professionnel sans que ces deux phases aient été mises en oeuvre.

## **X 2 - Favoriser l'intégration du jeune à l'entreprise**

Cette intégration repose sur le travail préparatoire et sur le suivi réalisé par le tuteur ou le maître de stage qui doit être clairement identifié.

Au delà de cette officialisation de la fonction de tuteur en entreprise, il convient de procéder à une formation des tuteurs. Celle-ci doit être mesurée, adaptée aux besoins réels, nécessaires pour exercer la fonction, car elle ne doit pas conduire à une confusion des rôles entre les enseignants et le tuteur en entreprise. Il s'agit surtout d'informer et de préparer les conditions d'un travail conjoint fructueux avec le partenaire enseignant et l'élève.

Le tuteur en entreprise possède un savoir-faire, appris par l'exercice de sa profession ; c'est cette culture qu'il doit transmettre et s'il convient de lui donner les éléments nécessaires pour travailler avec les enseignants, il ne faut pas faire de lui un enseignant.

La fonction de tuteur doit être reconnue au sein de l'entreprise et valorisée (certains accords collectifs le prévoient).

Un partenariat avec les conseils régionaux pourrait être envisagé pour les formations de tuteurs.

## **X 3 - Se doter d'outils de l'alternance conçus conjointement**

Ces outils de l'alternance sont des éléments déterminants du dialogue entre entreprise et enseignants et du suivi des jeunes.

Il s'agit de documents qui doivent être pratiques, simples, rédigés conjointement entre le milieu professionnel et l'établissement pour préciser les objectifs et les compétences visées, les exigences de formation et les modalités de l'évaluation.

Une rédaction conjointe, qui peut aussi se faire à partir d'un cadre élaboré en CPC ou au plan académique, constitue le gage de l'efficacité et permet d'impliquer véritablement entreprise et tuteurs.

## **X 4 - Assurer un véritable suivi par l'établissement**

Dans le cas de l'alternance sous statut scolaire, l'établissement doit veiller à ce qu'un véritable suivi de l'élève soit assuré par les enseignants (visites de l'élève et de son tuteur, dialogue permanent avec le tuteur, règlement rapide des difficultés rencontrées ...)

Tous les enseignants impliqués dans une filière concernée par des périodes de formation en entreprise doivent s'investir dans ce suivi de leurs élèves.

La qualité de ce suivi est une marque essentielle de l'intérêt porté au devenir du jeune.

La période passée en entreprise doit aussi faire l'objet d'une exploitation dans l'établissement de formation. L'hétérogénéité des vécus peut représenter un enrichissement profond à

condition que les expériences en entreprise, réussies ou non, soient reprises, valorisées et discutées dans l'établissement de formation.

L'établissement doit avoir le souci d'informer les entreprises des résultats des jeunes qu'elles ont accueillis.

Dans le cadre des cellules de partenariat définies en V1 des moyens doivent être mis en oeuvre pour la gestion administrative de l'alternance.

## **X 5 - Développer la recherche sur la pédagogie de l'alternance**

Des travaux ont été conduits depuis une décennie sur une méthodologie de la pédagogie de l'alternance. Des publications ministérielles existent comme le Bulletin Liaisons pédagogiques. Il convient aujourd'hui de fédérer l'ensemble de ces réflexions pour développer la recherche en ce domaine, en définissant avec l'Institut National de la Recherche Pédagogique les structurations pertinentes, par exemple un département spécifique, en lien avec le Centre National de Ressources pour l'Alternance en Apprentissage de Nancy. Un appel d'offres spécifique pourrait être lancé auprès des équipes universitaires spécialisées.

Ceci permettrait de développer une culture dans ce domaine à partir d'expériences portant sur l'individualisation des parcours, l'utilisation des nouvelles technologies au service de l'alternance etc... Il s'agirait d'aboutir à une information et une formation adaptées des acteurs intervenant en situation de formation par alternance :

- **les enseignants qui doivent intégrer des démarches leur permettant de prendre en charge des publics alternés, maîtriser l'organisation pédagogique globale d'une formation et savoir se situer dans un système relationnel complexe,**
- **les tuteurs qui doivent bénéficier d'informations précises (administratives et pédagogiques), et effectuer un travail conjoint avec les enseignants des établissements scolaires concernés.**

L'ensemble de ces recherches appliquées aboutirait à développer la culture partagée nécessaire à la construction d'une véritable alternance réussie.

Cette entité (ou ce département) pourrait travailler en coopération avec les réseaux nationaux de ressources qui se sont développés pour certains champs professionnels ou technologiques afin d'intégrer les évolutions scientifiques et technologiques dans les outils pédagogiques.

## **F - Les personnels**

On a, à plusieurs reprises, mis l'accent sur le rôle des hommes et des femmes dans la qualité des formations proposées et insisté sur la spécificité pédagogique de celles-ci. Le ministre a souhaité que soit évoquées les questions liées à la formation et au statut des personnels lors de la table ronde.

## **XI -Mieux former les personnels aux spécificités des voies professionnelle et technologique**

### **XI 1 - Diversifier les recrutements**

Dans les disciplines technologiques et professionnelles les lauréats sont de plus en plus des étudiants qui ont suivi un cursus universitaire plus orienté vers la théorie que vers la pratique.

Il est donc nécessaire de réfléchir aux modalités des recrutements et de redéfinir une spécificité des professeurs de l'enseignement professionnel ou technologique qui ne soit pas un simple retour en arrière.

Il faut dans les disciplines technologiques et professionnelles ,

l multiplier les voies d'accès au professorat

l mieux prendre en compte l'expérience professionnelle, valoriser une année dans une entreprise et dans un domaine correspondant au domaine d'enseignement, voire même l'exiger, soit avant, soit après le recrutement

l utiliser les possibilités offertes par la validation d'acquis professionnels

De même, dans les disciplines générales, pour les concours de P.L.P., il faudrait valoriser la connaissance et l'expérience que les candidats ont de l'entreprise et des qualifications professionnelles.

Enfin des mesures spécifiques doivent être prises pour certaines spécialités où n'existent pas de formation universitaire et où les départs à la retraite vont rapidement créer des manques, par exemple dans les métiers d'art et dans certaines spécialités industrielles où le professeur doit maîtriser tous les savoir-faire et les savoirs caractéristiques du métier auquel il prépare ces élèves dans « les règles de l'art » de la profession.

## **XI 2 - Intégrer la connaissance de l'entreprise dans la formation des enseignants**

De nombreux interlocuteurs enseignants ont regretté que la formation initiale des professeurs destinés à enseigner dans les voies professionnelle ou technologique manque d'éléments concernant la connaissance de l'entreprise et les relations avec le monde professionnel.

Il est indispensable qu'une réflexion sur ce thème soit ouverte dans les instituts universitaires de formation des maîtres.

Il est proposé d'inclure dans la formation initiale de tous les enseignants des disciplines technologiques et professionnelles un ensemble de stages, effectués durant l'année de formation sous la responsabilité de l'Institution Universitaire de Formation des Maîtres qui en assurerait la définition en partenariat avec l'entreprise ainsi que la tutelle pédagogique. Les stages devraient être d'une durée minimum de dix semaines afin que le futur professeur participe professionnellement à l'activité de l'entreprise et puisse réaliser une action donnant lieu à un dossier pris en compte pour la certification de la compétence professionnelle.

Au-delà, tous les enseignants des I.U.F.M., quelle que soit leur discipline, devraient être informés sur l'enseignement professionnel et technologique.

## **XI 3 - Favoriser les stages des enseignants dans le monde professionnel**

Il est proposé d'inclure dans la formation continue de tous les enseignants de toutes les disciplines des voies professionnelle et technologique des stages en entreprises selon deux modalités complémentaires :

l un stage d'une durée minimale de six semaines au cours des trois premières années en responsabilité puis des stages d'au moins trois à quatre semaines tous les trois - quatre ans.

l créer au plan national des congés de « formation - entreprise » (ou utiliser au plan académique une part des congés existants) pour permettre à des enseignants de travailler pendant six mois ou un an dans une entreprise sur un projet précis défini avec l'entreprise.

On pourrait aussi envisager un co-financement du congé par l'Education Nationale et l'entreprise concernée ou le financement de professeurs associés mis à disposition par l'entreprise.

- **XII - Améliorer la gestion des personnels**

### **XII 1- Ouvrir des discussions sur activités et services**

Tous les représentants des enseignants ont évoqué la nécessité de revoir la distinction en matière d'obligations de services entre enseignement professionnel théorique et enseignement pratique s'appliquant aux professeurs de lycée professionnel.

Ce dossier doit être ouvert dans le cadre d'une discussion plus générale, concernant tous les enseignants concernés par les voies professionnelle et technologique, sur la prise en considération des diverses activités des enseignants, (enseignement magistral, enseignements en travaux pratiques, relations avec les entreprises, suivi des jeunes en entreprises, transferts de technologies ...), sur l'incidence des stages sur les services des enseignants, sur les activités durant ces périodes où les jeunes sont en entreprise...

Il est aussi indispensable que le statut des enseignants permette d'intervenir indifféremment en formation initiale sous statut scolaire, dans le cadre de l'apprentissage et en formation continue.

Enfin a été posée la question de la prise en compte des activités liées au partenariat et à l'alternance dans la carrière des enseignants-chercheurs.

### **XII 2 - Poursuivre les reconversions de personnels**

L'implantation des formations ne peut être liée qu'à l'intérêt de celles-ci et à l'insertion professionnelle future des élèves, indépendamment de considérations de gestion des ressources humaines. La suppression de certaines formations, l'évolution radicale de certains métiers posent de difficiles questions humaines qu'il faut résoudre en poursuivant une politique active de reconversion des personnels concernés.

C'est là le gage de la qualité des enseignements dispensés et donc d'une image positive de l'enseignement professionnel.

Les cinquante propositions de ce programme de travail pour l'enseignement professionnel et technologique ont pour objectif premier une insertion professionnelle réussie des jeunes.

Certaines de ces propositions peuvent être mises en oeuvre très rapidement, après la rentrée scolaire, car nécessitant surtout une impulsion forte donnée au système de formation et aux partenariats.

D'autres doivent faire l'objet de concertations plus approfondies avec différents partenaires pour en définir les modalités d'applications.

Enfin la poursuite des échanges dans l'instance de concertation proposée pourra permettre d'investir des domaines qui ne l'ont été qu'imparfaitement lors de ces trois mois de table ronde.

L'insertion professionnelle des jeunes dépend de la qualité de la formation mais aussi de la croissance économique et elle est d'autant plus facile que sont abondants les emplois proposés aux jeunes ; dans un monde où les concurrences se font plus vives cette croissance, comme

l'ont rappelé des théories récentes, repose notamment sur la qualité du travail, c'est-à-dire de la formation initiale et de la formation continue.

En ce sens, la formation est aussi un investissement porteur de croissance économique, car ce sont les femmes et les hommes qui sont à la source des progrès scientifiques, techniques et organisationnels.

Ces interactions, entre croissance-insertion et qualité de la formation montrent combien une mobilisation de tous les acteurs potentiellement concernés est nécessaire pour contribuer au développement économique et social de notre pays

- **A N N E X E S -**

- **Annexe 1 - Participants à la table ronde**

- **Annexe 2 - Déroulement de la table ronde**

- **Annexe 3 - Quelques expériences académiques**

- **Annexe 1 -**

- **Participants à la table ronde**

CNPF : Monsieur CALVET - Vice-Président Délégué

CGPME : Monsieur GILSON - Vice Président National

UPA : Monsieur DELMAS - Président

DRH : Monsieur BARDONE - Groupe Schneider Electric - GRENOBLE

Monsieur CHABOD - Aérospatiale - PARIS

Monsieur HAVARD - Société LU - EVRY

Monsieur PELETIER - Responsable formation fédération plasturgie - PARIS

Monsieur SOLO - Chaffoteaux et Maury - PLOUFRAGAN

Représentants des Conseils Régionaux désignés par l'Association des Présidents (APCR)

Madame Andrée VIELVOYE ( Conseil Régional Nord-Pas de Calais)

Monsieur Robert SAIET (Conseil Régional Basse-Normandie)

Monsieur Yves MARREL (Chargé de Mission)

Madame Anne HIDALGO - Conseiller Technique

Madame Maïté ERRECART

Monsieur Gérard POURCHET

CFDT : Monsieur MARTIN - Secrétaire Confédéral

CFTC : Monsieur SCHABAILLE

CGC : Monsieur VILBENOIT

CGT : Monsieur MOULINES - Monsieur CARDIN

UNSA : Monsieur TRICOCHÉ

FEN : Monsieur BARO - Secrétaire Général

FSU : Monsieur DESCHAMPS - Secrétaire Général

SGEN-CFDT : Madame RAMPNOUX - Secrétaire Nationale

UNSEN : Monsieur BAUDEQUIN (Monsieur GOIRAND)

USI : Monsieur BRUGIERE (Monsieur BAECKEROOT)  
FEP - CFDT Monsieur SANCY  
FCPE : Monsieur DUPON- LAHITE -( Madame BEDEM - Monsieur CHAMBAT)  
PEEP : Madame FRASSETO - Vice-Présidente  
UNAPEL : Monsieur TOUSSAINT  
UNAPEI : Madame KACZ MAREK  
Recteurs : Madame BELLOUBET-FRIER - LIMOGES  
Monsieur DUBREUIL - GRENOBLE  
Président d'Université : Monsieur SAINT GIRONS - TOULOUSE  
Directeur d'I.U.T : Monsieur de la CHEISSERIE - VALENCE  
Monsieur EYCHENNE - TOULOUSE  
Inspection Générale : Doyen STI - Monsieur FIGARELLA Jean  
Doyen STE - Monsieur CENAT Jean-Luc  
DAET : Monsieur DAUBIGNARD - LYON  
Monsieur ORHAN - RENNES  
Monsieur KASTLER - AIX-MARSEILLE  
DAFCO : Monsieur MELET - DIJON  
IPR : Monsieur TARAUD - ORLEANS-TOURS  
IEN : Monsieur MARCHAL - NANCY-METZ  
Proviseur-lycée : Monsieur SANSON - TOULOUSE (Albi)  
Proviseur LP : Monsieur COUVELAERE - LILLE (Outreau)  
Directrice de C.I.O : Madame MEIGNANT - NANCY-METZ  
Directions du ministère :  
DESCO : Monsieur TOULEMONDE  
DESUP : Madame DEMICHEL  
DPD : Monsieur GARNIER  
DPE : Madame MORAUX  
DRIC : Monsieur PREVOT  
Monsieur MERLAUD (Comité des programmes)  
Madame AGULHON Paris V  
Monsieur REBAUD Consultation lycées  
CEREQ - Directeur Monsieur MEHAUT  
Responsable de la Table ronde : William MAROIS Recteur de l'Académie de RENNES

- Annexe 2 -

### **Déroulement de la table ronde**

La séance plénière a été ouverte le 9 avril 1998 par Monsieur le Ministre de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie et Madame la Ministre Déléguée Chargée de l'Enseignement Scolaire.

Trois groupes de travail ont chacun tenu trois réunions sur les thèmes suivants :

Partenariat :

Animateur : Monsieur René CHABOD  
Directeur des Ressources Humaines - Aérospatiale  
Rapporteur : Monsieur Christian MERLAUD  
Comité National des Programmes

Formation et Diplômes :

Animateur : Monsieur Arnaud HAVARD  
Directeur des Ressources Humaines - Société LU  
Rapporteur : Monsieur Jean FIGARELLA  
Inspecteur Général - Doyen de STI  
Alternance :

Animateur : Monsieur René BARDONE  
Délégué Général « Mission Jeune »  
Direction des Ressources Humaines - Schneider Electric  
Rapporteur : Madame Nicole BELLOUBET-FRIER  
Recteur de l'Académie de Limoges

Une liste initiale de questions structurerait les discussions.

Pistes de réflexion

Groupe 1 : Le partenariat

Les lieux de concertation

- au plan national : fonctionnement des CPC et des CPN, des accords nationaux, accords cadres spécifiques ...quelles structures nationales de concertation ?
- au plan académique : modalités de concertation pour l'ouverture des formations, place des plans régionaux de développement des formations professionnelles des jeunes, des contrats d'objectifs
- au plan local : modalités de coopération établissements - entreprises au niveau des bassins (comités locaux pour la formation professionnelle...), au niveau des établissements.

L'information sur les métiers et les filières : semaines de l'enseignement technique, forums des métiers...

### **Le partenariat sur les formations**

- Quelle capacité d'anticipation et de prévision des besoins de recrutement de nouvelles formations au plan national, au plan académique.
- Quelles modalités de partenariat : formation des enseignants, accueil des enseignants en entreprise, formation continue, transferts de technologie, échanges techniques.

Groupe 2 : Formations et diplômes

Quel premier niveau de qualification professionnelle ?

- Quels CAP : recrutement, organisation, contenus ?

### **Pour quels métiers ? Articulation avec le BEP**

- **L'articulation BEP -baccalauréat professionnel BEP en deux ans ou Bac pro en quatre ans** **Contenus**
- **Quelles voies d'entrée ? : préprofessionnalisation ...**  
Formations de niveau III (BTS-DUT ) et professionnalisation  
Modalités de contrôles et formations professionnelles
- **Contrôle en cours de formation...**
- **Contrôle ponctuel...**



## **Les formations post diplôme**

- **Leur rôle, leur place dans la formation professionnelle**
- **Quelle politique en matière de formations complémentaires ...**

= alternance forte ou simples formations ?

= adaptation locale des diplômes ou formation post-diplômes

Diplômes et autres modes de certification

La validation des acquis

Le mixage des publics

- Formations communes aux élèves, apprentis et stagiaires formation continue

Groupe 3 : L'alternance

L'accueil des jeunes en entreprises

- Les filières de formations par alternance : Quels métiers, Quels niveaux ?
- La préparation de la période de formation en entreprise par le jeune dans l'établissement.
- La pédagogie de l'alternance : quels outils ...
- Le suivi du jeune en entreprise et la formation des tuteurs.
- Les modalités pratiques d'organisation : durée, périodes, ...
- La difficulté à trouver les formations en entreprise obligatoires pour les jeunes.
- Les stages de découverte de l'entreprise : difficultés d'organisation , autres modalités de découverte.

## **Les professionnels et les formations**

- **Participation à l'enseignement**
- **Participation aux jurys d'examen**

## **La participation de l'éducation nationale à l'apprentissage**

- **Quel développement pour les sections en EPLE (concertation entreprise - régions - ministère) ?.**
- **Quels instruments pédagogiques pour l'apprentissage**

Enseignement professionnel et mobilité européenne

William MAROIS, animateur de la table ronde, a rencontré de manière bilatérale l'ensemble des organisations participantes entre le 23 avril et le 26 juin, et a tenu deux réunions l'une avec les responsables de bureau de la sous-direction des formations professionnelles de la DESCO, l'autre avec des chefs d'établissement de l'académie de RENNES.

A la fin de chacune des rencontres bilatérales, chaque organisation a été invitée à indiquer la proposition à faire aux ministres qui lui semblerait la plus importante.

Enfin chaque recteur a été invité à formuler des propositions et à faire part des expériences menées dans son académie; certaines d'entre elles ont fait l'objet de fiches regroupées dans l'annexe 3.

Le 25 juin, une réunion de la table ronde plénière a permis de discuter les rapports rédigés sur la base des travaux des groupes.

Le 9 juillet est présentée, sous la responsabilité de l'animateur de la table ronde, la première partie du rapport : « un programme de travail pour l'enseignement professionnel et technologique ».

La seconde partie est constituée par les prises de position des participants de la table ronde.

### « La » proposition de chacune des organisations

Question posée en fin de rencontre :

« S'il n'y avait qu'une seule proposition, non budgétaire, à faire au ministère que proposeriez-vous ?

I Développer le partenariat Ecole-Entreprise pour la formation des jeunes

I Mise en place du lycée polytechnique

I Faire reconnaître les qualités de l'enseignement professionnel dans le monde actuel

I Définir un enseignement professionnel qui conduise le jeune à être adaptable tout au long de la vie

I Le maître mot : la spécificité

I Trouver les voies d'un vrai partenariat entre les entreprises et l'Education Nationale pour mieux former les jeunes

I Que la voie technologique soit reconnue dans ses spécificités

I Que l'éducation nationale poursuive son rapprochement avec le monde économique ; se positionner en complémentarité et non en concurrence

I Construire les formations professionnelles avec tous les acteurs concernés

I Développer plus les compétences sociales (savoir-être) pour préparer les jeunes à l'insertion professionnelle

I L'Education Nationale doit tout faire pour que les jeunes de niveau V sortent avec des qualifications qui leur donnent un emploi

I Ne pas casser l'outil mais l'améliorer et, pour cela, mener la réflexion avec les enseignants

I Mettre en place une véritable éducation à l'orientation

I La structure des diplômes et l'organisation des formations doivent permettre l'organisation de cursus de formation diversifiés et la formation tout au long de la vie ; il en va de la crédibilité de l'Education Nationale

I Créer une instance de concertation

I Avancer sur la notion de « passeport de compétences » du jeune et mettre à plat l'ensemble des financements de la formation professionnelle.

- Annexe 3 -

### Expériences académiques

Ce relevé d'expériences académiques ne vise pas à l'exhaustivité ; il s'agit, sur certains domaines évoqués lors de la table-ronde, de mettre en évidence certaines réalisations menées par des académies. C'est le premier pas de cette mutualisation que beaucoup de participants ont appelé de leurs vœux.

I 2 - Promouvoir les réussites de l'enseignement professionnel et technologique

Information sur les métiers (académie de Limoges)

V4 - Développer une politique plus active avec les PMI-PME

Pôles de ressources et d'innovation technologique (académie de Nantes)

### V5 - Développer le transfert de technologies

Centre académique de ressources et de transfert de technologies (académie de Besançon)

Cellules locales d'animation technologique (académie de Montpellier)

IX 1 - Inciter les entreprises à accueillir les jeunes

Guide des périodes de formation en entreprise (académie d'Aix-Marseille)

IX2 - Avoir une stratégie de stages différenciée

« Le pied à l'étrier » (académie d'Orléans-Tours)

IX4 - Favoriser et valoriser la mobilité européenne

Euro Pass Jeunes (académie de Nancy-Metz)

X1 - Mieux préparer la période de formation en entreprise

Tutorat en entreprise (académie de Dijon)

Malette pédagogique (académie de Strasbourg)

X4 - Assurer un véritable suivi par l'établissement

Construction d'une stratégie académique d'aide aux professeurs principaux (académie de Rouen)

XI2 - Intégrer la connaissance de l'entreprise dans la formation des enseignants

« Vivre l'entreprise » (académie de Rennes)

## **ACADEMIE DE DIJON**

### **OBJECTIF DU PROJET :**

Améliorer la valeur ajoutée des périodes en entreprise en élaborant un contrat pédagogique entre l'enseignant, le tuteur et l'élève.

### **DESCRIPTIF DU PROJET :**

élaborer une fiche pratique simple à destination des tuteurs formalisant les conditions d'accueil, les objectifs principaux à atteindre pendant le stage et la préparation du bilan, engager un partenariat avec les branches professionnelles pour inciter à la mise en oeuvre de la phase préparatoire comprenant un contact entre les tuteurs de l'entreprise et les enseignants, expliquer la mission tutorale de l'entreprise dans toutes ses composantes, contractualiser sous une forme symbolique les objectifs à atteindre avant le départ en stage, évaluer en fin de stage les objectifs atteints, les savoir-faire acquis et le positionnement comportemental.

### **PARTENAIRES :**

au niveau régional : recteur et branches professionnelles au niveau local : enseignant, tuteur, élève, sous l'impulsion du chef d'établissement.

### **CONDITIONS DE REUSSITE :**

obtenir un accord des branches professionnelles, dédommager le tuteur (ou l'entreprise) de son temps passé au lycée (une demi-journée), impulsion rectorale, notamment du corps d'inspection, considérer l'élève comme un acteur de sa formation au lycée et comme un acteur de développement de l'entreprise.

### **ELEMENTS DE RESULTATS :**

élaboration de fiche pratique pour le tuteur et de fiche d'évaluation  
recensement des contrats pédagogiques signés,  
évaluation annuelle du dispositif.

## **CONTACT :**

Ives MELET - DAET/DAFCO  
Rectorat de Dijon  
51 rue Monge  
21000 DIJON  
Tél. : 03.80.44.86.91 - Fax : 03.80.44.86.89  
Email :

## **ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE**

### **OBJECTIF DU PROJET**

Présenter la formation en alternance sous statut scolaire d'une manière simple aux chefs d'entreprise et tuteurs

### **DESCRIPTIF DU PROJET**

Cette brochure est en deux parties :

- A) Les différentes voies de formation :  
générale, technologique et professionnelle avec les 3 niveaux de qualification professionnelle  
les objectifs, durées et modes d'évaluation des périodes de formation en entreprise  
les rôles respectifs de l'entreprise, du lycée et de l'élève.
- B) Les fiches diplômes qui présentent aux tuteurs la formation suivie par l'élève

## **PARTENAIRES**

Les entreprises qui accueillent les élèves pour les périodes de formation

### **CONDITIONS DE REUSSITE**

L'élève présente le guide avec la fiche diplôme le concernant au tuteur qui va l'accueillir.

### **ELEMENTS DE RESULTATS**

Document fort recherché des établissements et des entreprises.

### **CONTACT**

Rolan KASTLER - DAET  
Place Lucien Paye  
13621 AIX-EN-PROVENCE Cedex 1  
Tél. : 04.42.91.70.66 - Fax : 04.42.91.70.11

## **ACADEMIE DE BESANCON**

### **OBJECTIF DU PROJET :**

développer l'ouverture technique, économique et sociale des établissements de formation,  
favoriser l'innovation technologique et les transferts de technologies en renforçant les  
structures Recherche et Développement des PME-PMI et des entreprises artisanales,

contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes.

### **DESCRIPTIF DU PROJET :**

structure : le CARTT est rattaché au service de la DAET,

moyens humains : un permanent (directeur), fonctionnaire enseignant agrégé de mécanique affecté à cette mission, une secrétaire à temps partiel,

moyens matériels : un local équipé de moyens bureautique et de communication,

fonctionnement : une convention entre le rectorat et un lycée.

### **PARTENAIRES :**

Financier :

Outre le salaire du permanent (ministère de l'Education nationale), le CARTT dispose de financement de la DRRT pour le fonctionnement et pour l'aide aux projets.

La région de Franche-Comté a contribué au montage de la structure par un budget d'équipement. Elle soutient financièrement les dossiers spécifiques déposés par le CARTT.

Activité :

Le CARTT s'appuie sur ces correspondants qui sont les relais locaux au sein des établissements (en général les chefs de travaux des lycées).

Le CARTT est membre du réseau de diffusion technologique et s'appuie sur le dispositif pour son action en direction des entreprises.

### **CONDITIONS DE REUSSITE :**

Projets en section de BTS et DUT :

Les projets développés en section de BTS et FCIL et à l'IUT, quand ils sont réels et issus de l'industrie sont l'occasion idéale d'apports techniques, humains et pédagogiques au bénéfice de l'école. Toutefois, certaines conditions sont requises, qui ne sont pas toujours réunies au sein de l'établissement d'enseignement. La professionnalisation de la relation amenant les équipes pédagogiques sur le terrain de l'entreprise est un moyen d'éviter les écueils et de pérenniser les échanges.

Veille technologique :

Par la diffusion d'informations ciblées et le soutien d'actions ponctuelles, le CARTT s'efforce d'entretenir une veille technologique chez les enseignants des spécialités. Il s'appuie en cela sur les manifestations organisées au sein du Réseau de Diffusion Technologique par les centres techniques, les écoles supérieures, les laboratoires, le mouvement français pour la qualité, la convention Peugeot-Education nationale, etc...

### **ELEMENTS DE RESULTATS :**

Participations à des journées techniques :

Le relais d'information, assuré par le CARTT et ses correspondants, dans les lycées a permis la participation d'enseignants et d'élèves à des journées techniques destinées en priorité aux entreprises. Quelques dizaines de participants sont repérés à propos de laser, de prototypage rapide, de caractérisation de textures, de maintenance préventive ou de qualité. Les organisateurs de ces journées ont pris conscience de l'intérêt pour l'Education nationale à participer à ces actions et ont désormais identifié le CARTT comme l'interlocuteur adapté à cette communication.

Quelques établissements scolaires se lancent même dans l'aventure de l'organisation, assurant ainsi la promotion ou le développement d'une de leurs filières de formation.

L'appel à projets (une cinquantaine de projets lourds sont identifiables chaque année, dans l'académie ; une douzaine d'entre eux font l'objet d'un traitement particulier)

Le CARTT lance chaque année depuis 1995 un appel à projets destiné aux lycées et lycées professionnels de l'académie. Ce dispositif permet l'émergence de collaborations lycées-entreprises autour des projets des formations technologiques. L'accompagnement se fait depuis le repérage de projets par prospection en entreprise, par un suivi des projets lors de revues de projets répondant à une planification et la signature d'une convention de collaboration, et enfin une aide financière spécifique « l'aide aux projets » du CARTT liée à un dossier et un bilan technique et financier.

Le CARTT initie et soutient les dossiers de demande d'aide au financement des projets pédagogiques : aide à l'innovation des jeunes de l'ANVAR et prestation technologique réseau du réseau de diffusion technologique. Sur une dizaine de projets aidés par ces dispositifs, en 1997, quatre sont initiés par le CARTT. Ces aides permettent une négociation plus simple avec l'entreprise partenaire qui prend plus aisément en compte les aspects liés à la formation.

### **CONTACT :**

Daniel AZAIS

CARTT

Centre Académique de Ressources et de Transferts de Technologies

1 rue Labbé

25041 BESANCON Cedex

Tél. : 03.81.82.06.86

Fax : 03.81.81.53.81

### **ACADEMIE D'ORLEANS-TOURS**

#### **OBJECTIF DU PROJET :**

apporter un complément de formation aux étudiants bac + 2 microtechniciens et des secteurs industriels en général pour leur permettre l'adaptation rapide aux besoins des entreprises,

offrir aux étudiants le premier contact d'insertion dans les entreprises et leur permettre de montrer leurs aptitudes et possibilités (compétences).

#### **DESCRIPTIF DU PROJET :**

Formation en alternance selon le principe : 15 étudiants - 15 entreprises - 15 projets, dans le domaine strict du matériel et de l'instrumentation médicale.

L'étudiant est jugé sur son aptitude à conduire et mener à bien le projet qui lui est proposé, à apporter des solutions et choix technologiques, à savoir passer alternativement du théorique au concret.

#### **PARTENAIRES :**

les entreprises dans le domaine de l'instrumentation médicale (PME, TPE, PNI),

les groupes industriels,

les laboratoires de recherche publics et privés,

les services techniques des CHU  
les bureaux d'études divers.

**CONDITIONS DE REUSSITE :**

projet industriel clairement identifié,  
autonomie de l'étudiant,  
relations de suivi de l'étudiant à la fois par un professeur du lycée et par le tuteur de  
l'entreprise,  
climat de confiance entre le lycée et l'entreprise,  
verrouillage de la confidentialité et de l'innovation,  
être reconnu par les entreprises et les syndicats de la profession,  
être appuyé par une entreprise ou un laboratoire de recherche,  
implication du chef de travaux et assistance technique indispensables.

**ELEMENTS DE RESULTATS :**

1) Insertion :

54 % des étudiants (8 à 9 sur les 15) restent dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage  
ou ont un contrat de 6 mois à 1 an,

4 % des étudiants (1 à 2) poursuivent des études (IUP), surtout DUT mesures physiques,  
les autres trouvent un emploi dans un autre domaine ou effectuent leur service national.

2) La première expérience en entreprise sert de carte de visite

3) Nombre de projets (innovants) sont développés

4) Partenariat important avec les entreprises dans un secteur très spécialisé. Le lycée devient  
centre de ressource et de compétence

5) Augmentation de la demande de la formation (24 étudiants la première année, 73 cette  
année). Elargissement de la demande selon le type de formation STI et le secteur  
géographique

6) Création de deux entreprises dans le département.

CONTACT :

**A. MONTES - DAET**

Rectorat d'Orléans-Tours  
Tél. : 02.38.79.39.11/39.12  
Fax : 02.38.62.41.79

**ACADEMIE D'ORLEANS-TOURS**

**OBJECTIF DU PROJET :**

répondre à la demande forte (1) des élèves et des étudiants d'être plus intégrés dans  
l'entreprise au cours de leur formation,

inventer, à cette fin, une intégration pédagogique avec l'entreprise au niveau III.

(1) de 70 à 100 % des élèves de 1<sup>ère</sup> et terminale tertiaires quant à leur poursuite d'études et  
des étudiants de STS.

### **DESCRIPTIF DU PROJET :**

créer 8 séquences de 3 semaines d'activités de l'étudiant, à temps plein, en entreprise, régulièrement alternées avec la formation au lycée, pendant les 2 années de STS,

ces 8 séquences prennent la place des « stages en milieu professionnel » et des heures de « travaux de synthèse et activités professionnelles » (STS tertiaires),

les professeurs sont étroitement impliqués dans l'activité de l'étudiant en entreprise : suivi au cours de chaque séquence ; bilans collectifs et individuels au lycée,

afin de ne pas perdre d'heures de formation, l'horaire hebdomadaire au lycée est porté de 31 h à 34 h.

### **PARTENAIRES :**

ce sont les entreprises du bassin d'emploi,

la convention « le pied à l'étrier » associe l'entreprise, l'étudiant, les professeurs, le proviseur. Il s'agit d'une convention de partenariat, prémice de « groupements d'intérêts et d'initiatives pédagogiques » entre le lycée et l'entreprise.

### **CONDITIONS DE REUSSITE :**

Préalables à la mise en place :

les professeurs doivent être convaincus de la nécessité de répondre au souhait des étudiants d'avoir un travail porté dans l'entreprise pendant leur formation et de l'intérêt pédagogique du « pied à l'étrier »,

la norme actuelle de 12 apprentis a été étendue pour le « pied à l'étrier » à 17 étudiants c'est-à-dire une demi-section de TS ; cela paraît être un maximum dans les années de mise en place.

Pendant la réalisation du « pied à l'étrier » :

importance de la pédagogie de découverte fondée sur l'expérience progressive de l'étudiant en entreprise, des bilans collectifs et individuels, du suivi en entreprise, qui réalisent le maillage permanent entre les apprentissages acquis en entreprise et la construction des savoirs et des savoir-faire, au niveau III, au lycée.

### **ELEMENTS DE RESULTATS :**

une forte motivation des étudiants, des professeurs, des proviseurs, des entreprises,

une bonne réussite au BTS de la 1<sup>ère</sup> promotion avec la proposition d'activités valorisantes,

une meilleure compréhension, une meilleure explication de l'activité économique réelle, en particulier pour les relations entre les personnes,

une plus grande efficacité des apports théoriques ; une confiance durable semble s'établir entre l'étudiant, les professeurs et l'entreprise.

### **CONCLUSION :**

On assiste à une riche intégration des préoccupations pédagogiques de chaque professeur autour de cet engagement régulier de l'étudiant dans une entreprise, autour de cette nouvelle



façon pour l'étudiant de « mettre le pied à l'étrier » des responsabilités formatrices au niveau III, au lycée.

**CONTACT :**

Jean Marcel LAUGINIE - IPR-IA Economie-gestion  
Rectorat d'Orléans-Tours  
21 rue Saint Etienne  
45043 ORLEANS Cedex 1  
Téléphone, répondeur, télécopie : 02.38.76.24.05 - 02.38.79.39.10

**ACADEMIE DE RENNES**

**OBJECTIF DU PROJET**

Améliorer la pédagogie des enseignants par une expérience de l'entreprise privée, en situation réelle.

**DESCRIPTIF**

Initiative du Centre des Jeunes Dirigeants de Quimper, en 1995-1996.

Les enseignants, volontaires, sont accueillis pendant une année scolaire en entreprise, à un poste de travail défini, pour remplir une mission qui aura été proposée par l'entreprise.

Les candidats sont sélectionnés par l'entreprise, selon les critères qu'elle appliquerait si le poste devait être tenu par un salarié.

A la fin de la mission, l'enseignant réintègre son établissement d'origine, et met en pratique les enseignements qu'il aura tirés de son séjour en entreprise.

Le dispositif fait l'objet d'une convention de partenariat, signée par le recteur, l'entreprise, l'établissement d'origine, l'enseignant.

**PARTENAIRES**

Les entreprises d'accueil, qui financent 50 % du coût annuel brut de l'enseignant.

**CONDITIONS DE REUSSITE**

Les postes proposés par les entreprises doivent être connus suffisamment tôt des enseignants, afin de permettre des ajustements éventuels.

Le dialogue préalable avec l'entreprise doit être la règle, l'enseignant doit être accueilli en entreprise comme tout autre salarié.

Le montage financier doit être étudié avec soin.

Le remplacement des enseignants qui partent en entreprise doit pouvoir être assuré.

**ELEMENTS DE RESULTATS**

En 1996-1997 :

Plus de 50 enseignants du bassin de Quimper intéressés par l'opération.

Deux enseignants de productique sont partis en entreprise.

Les rapports des enseignants sont élogieux sur l'intérêt de l'opération.

En 1997-1998 :

Aucun départ possible, dû à un mauvais choix de calendrier et peut-être à des offres des entreprises trop floues.

En 1998-1999 :

5 départs sur le bassin de Quimper, dont des professeurs d'enseignement général (histoire-géographie).

Extension de l'opération sur le bassin de Rennes. L'opération, lancée très tard, n'a pu faire l'objet d'une forte promotion : une enseignante va partir en entreprise.

## **CONTACT**

Jean-Pierre ORHAN  
Délégué académique aux enseignements techniques  
Rectorat  
96 rue d'Antrain  
35044 Rennes Cedex  
Tél. : 02.99.25.78.41 - Fax : 02.99.25.78.69

## **ACADEMIE DE NANTES**

### **OBJECTIF DU PROJET :**

contribuer à la modernisation et au développement des PME-PMI d'une zone géographique donnée, par l'animation et l'appui technologique que peuvent fournir les établissements du second degré technologiques et professionnels,

enrichir la formation dispensée aux élèves et favoriser leur insertion professionnelle grâce à une approche concrète des problèmes et à la relation partenariale.

### **DESCRIPTIF DU PROJET :**

Chaque PRIT rassemble les compétences techniques et technologiques des lycées professionnels et technologiques d'un ou de bassins de formation afin de les fédérer et de les proposer aux entreprises.

Dans chaque PRIT est mis en place un comité de pilotage.

Le PRIT est implanté dans un lycée technologique ou professionnel. La structure est placée sous la responsabilité du chef d'établissement. Les zones retenues correspondent à celles des Chambres de Commerce et d'Industrie des Pays de Loire. Celles-ci ont en effet désigné un correspondant par PRIT, chargé de faire le lien entre les besoins des PME-PMI recensés par les CCI et les potentialités des lycées technologiques et professionnels.

### **PARTENAIRES :**

La charte régionale des PRIT a été signée par le recteur de l'académie de Nantes, le président du conseil régional des Pays de la Loire, le président de la chambre régionale de commerce et d'industrie, le président de l'union patronale régionale interprofessionnelle, le président du réseau de diffusion technologique.

### **CONDITIONS DE REUSSITE :**

intégration aux dispositifs régionaux existants

mise en réseau des établissements  
soutien technique des établissements (apport du correspondant CCI et de l'ingénieur pour l'école).

**ELEMENTS DE RESULTATS :**

68 projets développés en 1997-1998 concernant 23 lycées, 55 entreprises et 693 lycéens,  
diffusion d'une plaquette d'informations PRIT info,  
8 séminaires de formation (125 participants).

**CONTACT :**

Bernard GREFFE - adjoint au DAET  
Roger MOREL, ingénieur pour l'école  
Tél. : 02.40.37.38.92

**ACADEMIE DE ROUEN**

OBJECTIF DU PROJET : faciliter et promouvoir la fonction de professeur principal pour assurer le suivi des élèves et leur réussite, préparer l'insertion pendant la formation, développer le travail en équipe.

**DESCRIPTIF DU PROJET :**

des outils spécifiques créés par l'équipe ressource académique rénovation de la voie professionnelle  
le « vade-mecum du professeur principal »  
le bulletin de liaison des professeurs principaux  
des interventions sur sites, pour des formations et des suivis d'équipe de professeurs principaux  
des bilans :  
des réunions par zones (2 représentants par établissement)  
une enquête auprès de tous les professeurs principaux de l'académie.

**PARTENAIRES :**

l'équipe ressource académique Rénovation de la voie Professionnelle  
les chefs d'établissement  
les professeurs principaux.

**CONDITIONS DE REUSSITE :**

les professeurs principaux commencent à former une équipe au sein de l'établissement,  
les équipes de professeurs principaux produisent des documents qui modifient leurs pratiques ainsi que les pratiques de l'équipe pédagogique.

**ELEMENTS DE RESULTATS :**

Points forts :

intérêts des chefs d'établissement  
bon relais des professeurs principaux dans l'établissement

remontée des productions réalisées par les équipes de professeurs principaux vers l'équipe ressource académique RVP.

Difficultés rencontrées :

tenir compte des contraintes de fonctionnement des établissements,  
statut « interne » du professeur principal,  
résistances au travail en équipe pédagogique.

### **CONTACT :**

#### **P. MITTÉ - DAET**

Rectorat de Rouen  
25 rue de Fontenelle  
76037 ROUEN Cedex  
Tél. : 02.35.14.75.23  
Fax : 02.35.71.56.38

### **ACADEMIE DE STRASBOURG**

#### **OBJECTIF DU PROJET :**

favoriser la réflexion et la démarche d'une équipe éducative sur la problématique de la pédagogie de l'alternance

mettre à la disposition des équipes des outils adaptables aux situations locales et qui permettent à chacun d'être rapidement opérationnel.

#### **DESCRIPTIF DU PROJET :**

Le projet vise d'une part les enseignants et d'autre part les élèves.

les enseignants connaissent souvent mal, les attentes des entreprises qui acceptent d'accueillir un jeune en stage. Ils n'exploitent pas de manière concertée et organisée les périodes de formation en entreprise,

les élèves sont insuffisamment préparés à la vie en entreprise.

La malette pédagogique est construite autour des 3 phases de l'alternance :

avant le départ en stage (module achevé)

pendant le stage }

} en cours d'élaboration

après le stage }

Le module achevé comporte 10 fiches professeurs et 18 fiches élèves qui fournissent :

des informations sur les aspects réglementaires et organisationnels de l'alternance des propositions de démarches pédagogiques des propositions d'activités à réaliser avec les élèves.

#### **PARTENAIRES :**

La malette est élaborée dans le cadre d'un groupe recherche formation qui comprend :  
des professeurs délégués aux entreprises des IEN des représentants du monde économique.

L'accompagnement est assuré par le service formation et la Cellule Relations Ecole Entreprise.

**CONDITIONS DE REUSSITE :**

au moment de l'élaboration de l'outil intégrer des professionnels

la diffusion doit être accompagnée d'une formation courte (1/2 journée à 1 journée) à destination de l'équipe pédagogique. Elle a pour but de faire émerger, sur site, un projet d'équipe, avec répartition des tâches et des rôles dans la préparation du jeune à la vie en entreprise.

Les formateurs mettent à la disposition des équipes l'outil papier et les fichiers correspondants.

**ELEMENTS DE RESULTATS :**

En 1997-1998 la malette a été testée par des équipes volontaires. Généralement elle a pu répondre aux besoins locaux. Une diffusion élargie est prévue pour l'année scolaire 1998-1999.

**CONTACT :**

Cellule Relations Ecole Entreprise  
D.A.E.T. - Rectorat Strasbourg  
Huguette FLEURENTDIDIER  
Tél. : 03.88.23.38.91

**ACADEMIE DE LIMOGES**

**OBJECTIF DU PROJET :**

Créer un outil nouveau pour faire connaître une voie de formation porteuse d'emplois et mal connue des familles.

**DESCRIPTIF DU PROJET :**

CD ROM d'information présentant les métiers et les formations de l'académie de Limoges conduisant à ces métiers.

**PARTENAIRES :**

inspection de l'enseignement technique STI avec un enseignant de la spécialité, concepteur du produit syndicat national de la chaudronnerie, de la tuyauterie industrielle pour le financement de la gravure ONISEP Limousin pour la logistique.

**CONDITIONS DE REUSSITE :**

mettre en place un partenariat professionnel,

trouver un enseignant de la spécialité compétent, passionné et volontaire, faire des opérations de communication (avec relai par les EPLE).

### **ELEMENTS DE RESULTATS :**

300 CD ont été réalisés et distribués en mai dans tous les collèges de l'académie et dans tous les lycées professionnels.

### **CONTACT :**

Francis AUDEBERT - IEN-ET « STI »

Tél. : 05.55.11.43.32

Fax : 05.55.79.82.21

### **ACADEMIE DE MONTPELLIER**

**OBJECTIF DU PROJET :** Contribuer

à la modernisation et au développement des entreprises d'une zone géographique par

l'animation et l'appui technologique,

à la valorisation des établissements technologiques.

**DESCRIPTIF DU PROJET :** La démarche adoptée consiste à :

se tenir à l'écoute des entreprises, identifier et analyser les besoins, conseiller, apporter des réponses aux problèmes posés en orientant les entreprises vers la compétence voulue, développer le dialogue entreprises-établissements de formation.

Ces actions visent essentiellement des PME-PMI locales, grâce à une équipe de conseillers technologiques (enseignants et formateurs mis à disposition) exerçant dans les établissements locaux, membres de la CLAT.

### **PARTENAIRES :**

tous les établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle, publics et privés, les PME et PMI locales de la zone concernée.

**CONDITIONS DE REUSSITE :** 4 idées maîtresses :

une démarche volontariste : les conseillers technologiques de la CLAT définissent la stratégie et le programme d'action, une action autonome au sein d'un réseau : la CLAT agit de façon autonome et complémentaire, en relation avec le réseau des autres CLAT et des pôles de transfert technologique, un pilotage concerté des actions : 2 comités, présidés par un chef d'entreprise, assurent le pilotage de la CLAT :

un comité opérationnel composé par les acteurs locaux,

un comité de pilotage élargi aux institutions locales et régionales.

un financement inter-institutionnel : Etat, Région, C.E.E....

### **ELEMENTS DE RESULTATS :**

8 CLAT opérationnelles sur toute la région,

plusieurs centaines d'entreprises visitées et accompagnées,

plusieurs centaines de sujets technologiques identifiés et traités,

développement des entreprises locales, contribuant à la création d'emplois.

### **CONTACT :**

Mission-Ecole-Université-Entreprise

Jean-Marie VERNET, IEN-ET

Tél. : 04.67.61.48.94

Fax : 04.67.61.50.51

## **ACADEMIE DE NANCY-METZ**

### **OBJECTIF DU PROJET :**

permettre de valoriser, auprès d'un employeur, les périodes de formation réalisées à l'étranger par des jeunes préparant une qualification professionnelle de niveau V, IV et III (BEP, BAC PRO, BTS, FCIL, ...) en vue de faciliter leur accès au marché du travail.

### **DESCRIPTIF DU PROJET :**

enquête auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises lorraines pour identifier, lors du recrutement, les critères d'embauche d'un jeune ayant effectué un parcours européen de formation (informations demandées pour juger de la plus value d'un stage en entreprise à l'étranger, compétences attendues, mesure d'impact du passeport de mobilité proposé...), organisation de stages en entreprise à l'étranger pour 500 jeunes de 15 à 26 ans engagés dans un cursus de formation professionnelle menant à une qualification reconnue (élèves sous statut scolaire, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle, ...), expérimentation d'une méthode de reconnaissance/accréditation des acquis du stage à l'étranger répondant aux exigences des institutions de formation et aux attentes des employeurs et formalisée dans un livret d'accompagnement, délivrance d'un EUROPASS à chaque jeune concerné et diffusion du compte-rendu de l'expérience sur Internet (banque de données du serveur CIEL de l'académie de Nancy-Metz et autres sites possibles), bilan de l'expérience au niveau régional (structure d'appui composée des collectivités territoriales, rectorat, chambres de commerce, représentants des employeurs, ...), bilan de l'expérience au niveau européen avec 5 régions d'Europe engagées avec le rectorat de Nancy-Metz et la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Lorraine dans un projet pilote LEONARDO pour la période 1998-2000.

### **PARTENAIRES :**

projet piloté par le rectorat de l'académie de Nancy-Metz en collaboration avec la CRCI Lorraine, structure d'appui régionale composée du Conseil Régional, CCI, Chambre de Métiers, Chambre d'agriculture, Union Patronale, Bureau Sarro-Lorrain,..., Chambre Régionale de Commerce de Barcelone (ES), Chambre de Commerce de Naples (I), organismes de formation de Thuringe (RFA), East Midlands, Merseyside (UK), réseau d'établissements scolaires, centre de formation d'apprentis, organismes de formation professionnelle.

### **CONDITIONS DE REUSSITE :**

partenariat interinstitutionnel et européen,  
financement des activités du projet dans chaque région européenne.

### **ELEMENTS DE RESULTATS :**

nombre de parcours européens de formation professionnelle reconnus par les institutions de formation et les employeurs,

dissémination des résultats du projet en France et en Europe (outils utilisés, banques de données Internet, ...).

***CONTACT :***

Isabelle MARCHI-BARBAUX (DARIC)

Rectorat Nancy-Metz

Tél. : 03.83.86.21.28

Fax : 03.83.86.20.57