

DEVELOPPEMENT DE L'INDIVIDUALISATION DANS LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DES PAYS DE LA LOIRE

LES CFA ACCUEILLANT DES PUBLICS D'UN NIVEAU SUPERIEUR AU NIVEAU IV, NOTAMMENT DE NIVEAU III

Note de synthèse



avril 2009 – mai 2010

LE CADRE ET LE CONTEXTE

L'accompagnement mis en œuvre par la Région des Pays de la Loire depuis 2004 pour favoriser le développement de l'individualisation des parcours des apprentis a essentiellement concerné les apprentis ne disposant pas de tous les pré-requis pour suivre avec profit une formation de niveau V et des apprentis ayant des acquis supérieurs au niveau V mais préparant un CAP, un BEP ou encore un baccalauréat professionnel.

Les CFA accueillant des publics de niveau III, et a fortiori ceux assurant des formations de niveau II ou I n'ont pas été, le plus souvent, mobilisés dans ces actions.

Une étude portant sur ces CFA a donc été jugée nécessaire.

►► Les objectifs de l'étude

Mener une investigation auprès des CFA accueillant des publics d'un niveau supérieur au niveau IV pour :

- mieux connaître leurs besoins, leurs attentes quant à l'individualisation des parcours,
- repérer les pratiques déployées
- identifier leurs contraintes,
- formuler des propositions afin de permettre aux CFA d'optimiser leurs pratiques ou de mieux intégrer les singularités de ce public dans l'accompagnement existant.

►► La méthodologie

Elle a comporté trois phases, la première en 2008 et les deux autres en 2009 :

Une cartographie des CFA

Cette cartographie s'est appuyée sur trois outils :

- le fichier de la Région regroupant l'ensemble des formations des CFA de la Région, avec une série de données sur l'année 2007,
- le guide de l'apprentissage en Région Pays de la Loire 2007,
- une étude intitulée « Etre apprenti dans les Pays de la Loire », réalisée par le Cereq régional des Pays de la Loire,- MSH Ange Guépin, 2008 (disponible au CARIF OREF).

Une enquête auprès des CFA

Cette enquête s'est appuyée sur deux outils :

- Un questionnaire envoyé à tous les CFA recevant des apprentis de niveau III et plus (cf. annexe 1).

Les réponses reçues (26) concernent essentiellement les CFA accueillant des BTS (24 questionnaires sur 26)

Les 2 autres réponses concernent des diplômés particuliers (Diplôme d'éducateur spécialisé), (DECF- diplôme d'études comptables et financières).

- Onze entretiens (voir annexe 2 la liste des CFA) réalisés avec les directeurs et/ou les responsables pédagogiques
 - 6 CFA accueillant des BTS,
 - 3 CFA formant au titre d'ingénieur par apprentissage,
 - 1 CFA formant à 1 licence professionnelle/BP (normalement au niveau IV mais accueillant majoritairement des personnes titulaires au minimum de L1, le plus souvent L3 et Master en plus d'une expérience professionnelle),
 - 1 CFA accueillant des BTS/Licence pro.

Un groupe de travail traitant de la gestion de l'hétérogénéité de publics issus de cursus différents

Afin de mieux répondre à la question de l'hétérogénéité « de cursus », un groupe a été chargé de formuler des solutions à partir des expériences diverses des CFA : mise à niveau en début de cursus, développement du suivi individualisé des apprentis, utilisation d'outils de formation à distance...

La réflexion s'est portée plus spécifiquement sur les CFA accueillant des niveaux III (formation BTS) et a mobilisé des responsables de CFA, des responsables pédagogiques, des responsables de secteurs accueillant des publics de niveau III ainsi que des formateurs de CFA intervenant sur les niveaux III (cf. annexe n°3)

►► Réalisation de l'étude et rédaction du document final

Christine Hamon-Chaslin, formatrice consultante du CAFOC.

Table des matières

**I - QUE SONT LES CFA ACCUEILLANT DES PUBLICS SUPERIEURS AU NIVEAU IV ?
UNE CARTOGRAPHIE**

**II – CONSTATS, PRATIQUES ET BESOINS
QUESTIONNAIRES ET ENTRETIENS**

**III – GESTION DE L'HETEROGENEITE DE PUBLICS AUX CURSUS DIFFERENTS
ENTRETIENS ET GROUPE DE TRAVAIL**

CONCLUSION : DES PISTES DE REFLEXIONS, DES PROPOSITIONS...

ANNEXE 1 : le questionnaire envoyé aux CFA

ANNEXE 2 : la liste des CFA rencontrés en entretien

ANNEXE 3 : la composition du groupe de travail

ANNEXE 4 : rappels sur l'individualisation des parcours

Extrait des Guides « Outil d'aide au diagnostic du dispositif organisationnel et pédagogique » et « Repères et outils au service de la mise en œuvre »

I - QUE SONT LES CFA ACCUEILLANT DES PUBLICS SUPERIEURS AU NIVEAU IV ?

UNE CARTOGRAPHIE DES CFA

A. Rappel des diplômes préparés dans les CFA accueillant des publics supérieurs au niveau IV dans la Région des Pays de la Loire

Au niveau III :

- BTS (30 CFA)
- Titre homologué niveau III (1 CFA)
- DUT (1 CFA)
- Le Diplôme Educateur Spécialisé (1 CFA)

Au niveau II

- Licence professionnelle de différents domaines (Banque finance, thermique du bâtiment, commerce-distribution, réseaux et télécommunications, management et distribution, gestion de la production industrielle) – 5 CFA
- Le Diplôme Général de Comptabilité (DCG) – 2 CFA
- Maîtrise / IUP (Banque Finance) – 1 CFA

Au niveau I

- Titre d'ingénieur de différents domaines (agriculture, techniques du bâtiment et des travaux publics, techniques de l'industrie, ingénieur généraliste..) – 4 CFA
- Le Diplôme Supérieur Général de Comptabilité (DSCG) – 3 CFA

Le diplôme majoritairement préparé dans les niveaux supérieurs au niveau IV est donc le BTS.

B. Les constats :

1. Du point de vue du nombre de CFA :

Les CFA préparant à des diplômes supérieurs au niveau IV sont majoritaires dans l'ensemble des CFA de la Région.

Les CFA qui proposent des formations post bac sont majoritaires en nombre : 37 sur 57 CFA (soit 64 % de l'ensemble). Plus de la moitié des CFA répertoriés dans la Région au 31/12/2007 proposent un diplôme de niveau III : 33 CFA sur 57 soit 57% des CFA de la Région. Néanmoins la majorité des CFA s'arrête au niveau III puisque seulement 12% des CFA de la Région propose des formations aux niveaux 1 et 2 (8 CFA au niveau 2; 7 au niveau 1 et 4 CFA proposant les deux niveaux I et II)

Le niveau III regroupe donc l'essentiel des CFA proposant des formations au-delà du niveau IV.

Ces CFA sont déjà présents sur les niveaux précédents

Les CFA au niveau III 26 CFA sur 33 forment au niveau IV (soit 79 %). 23 CFA sur les 33 forment au niveau V (70%).

Un premier constat est donc que la grande majorité des CFA qui accueillent des apprentis en niveau III accueillent des apprentis au niveau précédent, voire pour presque les trois quart d'entre eux proposent tous les niveaux de formation depuis le niveau V.

Il faut cependant distinguer :

- les CFA qui ont construit ce qui constitue une « filière » de formation ; ils proposent des diplômes de niveau supérieur dans les mêmes spécialités et sur le même site que les autres actions de formation. Par exemple le CFA de l'AFIIG propose des actions aux niveaux CAP, BEP, BAC PRO, BTS dans le domaine des métiers de l'imprimerie. Environ 14 CFA sur les 33 sont dans cette logique soit un peu moins de la moitié d'entre eux. Les entretiens ont permis de valider que ces CFA s'inscrivent dans une logique de filière : leur public « naturel » des niveaux supérieurs est constitué d'apprentis du CFA (recrutés au niveau Bac pro) et de jeunes venus de la filière métier qui ne se sont pas nécessairement formés par apprentissage.
- les CFA qui ont des actions de formation sur plusieurs niveaux mais dont les niveaux supérieurs au niveau IV sont dans un autre domaine de formation. Le CFA de la Chambre des métiers 85 – ESFORA a ainsi un BTS Assistant de gestion PME/PMI et un BTS Métiers de l'eau qui recrutent à partir de diplômés non préparés au CFA de la Chambre des métiers. Dans certains cas, non seulement le domaine de formation au niveau III est distinct des niveaux précédents mais souvent le site de formation lui-même est différent. C'est le cas du CFA Ste Catherine qui propose des BTS Informatique de gestion sur le site de Sainte Croix. Dans le cas des CFA départementaux (EN 44 par exemple), les BTS sont sur d'autres domaines et sur d'autres sites que les formations de niveaux V et IV (par exemple le BTS Assurance à l'UFA La Herdrie). C'est le cas également au CFA des 3 villes (BTS Conception de produits industriels à St Berthevin et Informatique de gestion à Réaumur Laval). 12 CFA sur les 26 sont dans cette approche. La caractéristique de cet apprentissage du supérieur est bien d'être « segmenté » sous son apparente unité. L'on peut à bon droit supposer que dans ces cas les actions de niveau III fonctionnent de manière autonome comme les CFA du « supérieur » décrits ci-dessous et ne s'inscrivent pas dans une logique de « filière ».

Les CFA du « supérieur » uniquement (du niveau III au niveau I) sont en nombre réduit.

Seuls 7 CFA relèvent de cette situation :

- 4 CFA proposent le niveau III (BTS) à l'exclusion de tous les autres niveaux et sont donc « spécialisés » sur ce niveau.
- 3 CFA apparaissent au niveau III et proposeront des actions de formations au niveau II et/ou I
- Enfin 4 CFA ne forment qu'au niveau I (encore que pour l'un d'entre eux un partenariat a été construit avec un BTS qui permet une formation sur 5 ans dont les deux premières années ne se font pas en apprentissage).

Il est intéressant de noter que ces CFA sont dans des domaines et des spécialités nouvelles par rapport à l'ensemble des domaines préparés dans les CFA des niveaux IV et V puisque l'on trouve :

- Banque finance assurance / Comptabilité / Chimie / Design / Réseaux et télécommunications/Informatique de gestion / Education spécialisée.

Ces CFA sont issus de l'évolution de l'apprentissage suite à la loi Seguin de 1987 qui a permis l'ouverture de section d'apprentissage aux niveaux supérieurs. Les entretiens ont permis de valider que dans ces CFA, le public « naturel » est celui des filières générales et technologiques des lycées. Les cursus sont construits à partir de ces profils.

Le niveau II

Le niveau II regroupe 8 CFA. Cet ensemble est très hétérogène :

- 4 CFA (la moitié de l'effectif) forment à tous les niveaux depuis le niveau V,
- 1 CFA forme à partir du niveau IV,
- 3 CFA ne proposent que des formations à partir du niveau III.

Ce niveau qui renvoie à des licences professionnelles ou à des diplômes spécialisés, ne se développent que peu : l'on peut faire le pari qu'avec

Le niveau I

Le niveau I regroupe 7 CFA. L'essentiel des CFA qui forment à ce niveau ne propose que les niveaux supérieurs au niveau IV) puisque seul 1 CFA est présent à tous les niveaux depuis le niveau V (il constitue une exception).

Les autres se répartissent comme suit :

- 4 CFA qui ne font en apprentissage que le niveau I (Titre Ingénieur)
- 1 CFA est présent au niveau I et II
- 2 CFA sont présents aux niveaux III, II et I

Les CFA préparant à des diplômes ou des titres de niveau I sont donc (à une exception près) des CFA du « supérieur » uniquement. Les domaines de formation à ce niveau ne sont pourtant pas spécifiques : on y retrouve le bâtiment, les travaux publics, l'agriculture, domaines déjà présents dans différents niveaux mais c'est le diplôme préparé qui marque la différence (majoritairement le titre d'ingénieur).

2. Du point de vue des apprentis concernés par l'apprentissage du supérieur

Les effectifs en nombre restent faibles mais progressent significativement

Globalement si le nombre de CFA qui propose des formations au niveau III et plus est important, le nombre d'apprentis concernés par l'ensemble de ces formations est faible : 16 % des effectifs totaux d'apprentis, soit un total de 4 934 apprentis sur 30 649 pour l'année 2007. 84% des apprentis de la Région continuent de se former au niveau V et IV. Cependant la progression des effectifs est constante d'année en année.

Dans ces niveaux supérieurs au niveau IV :

- la part des niveaux III est la plus importante : 13% de l'effectif total des apprentis (3 999 apprentis pour l'année 2007 contre 3 639 en 2005) ;
- c'est le niveau II (licence professionnelle, maîtrise) qui regroupe le plus faible nombre d'apprentis : 1% de l'effectif (360 pour l'année 2007 contre 319 en 2005) ;
- le niveau I représente 2 % de l'effectif total avec en 2007 575 apprentis (répartis entre 68 apprentis préparant un DSCG et 507 ingénieurs de différentes spécialités). En 2005, ils étaient 437.

Ces apprentis sont ils différents ?

Les enquêtes réalisées sur ces apprentis montrent qu'ils sont différents des apprentis des niveaux IV et V, tant sur le plan social que sur le plan scolaire. Ils constituent donc un public aux caractéristiques particulières. Ils relèvent d'un « apprentissage d'insertion caractéristique des apprentis qui voient dans ce dispositif de formation un moyen d'accéder à l'entreprise »¹ et ont en commun une trajectoire scolaire sans redoublement, une origine scolaire de Terminale générale ou Technologique, plus rarement professionnelle et comme caractéristique de ne pas éprouver de désintérêt pour l'école. De plus, en grande majorité, même s'ils sont en formation dans un CFA accueillant des niveaux V et IV, ils n'en sont pas issus **puisque à peine 19% des apprentis accueillis dans un BTS en alternance proviennent de l'apprentissage**². C'est encore plus vrai pour les apprentis de niveau II ou I dont la caractéristique principale est de provenir à 92 % de l'enseignement supérieur.

¹ Etre apprenti dans les pays de la Loire – Enquête sociographique CEREQ régional des Pays de la Loire 2008

² Gilles Moreau - Trait d'Union N° 209 - novembre 2008

Avec des spécificités liées au choix d'une formation par apprentissage à ce niveau

Les entretiens avec les CFA accueillant les publics supérieurs au niveau IV ont permis de nuancer ces éléments en déterminant que :

- **l'apprentissage à ce niveau de formation est clairement un choix**, guidé par plusieurs motivations :
 - ♦ C'est certes le moyen d'acquérir deux ou trois années d'expérience professionnelle à faire valoir sur le marché du travail lors de la recherche d'un emploi.
 - ♦ Mais c'est aussi un choix « financier » pour un certain nombre qui à cet âge plus élevé ont un besoin d'autonomie, pour ceux qui voient dans l'alternance un moyen de financer des études supérieures. L'importance de la motivation financière dans le choix de l'apprentissage a été soulignée par plusieurs CFA lors des entretiens.
 - ♦ Mais c'est aussi le choix d'une approche « concrète » par opposition à une formation précédente jugée trop « théorique » : cette dimension du choix volontaire par les apprentis d'une formation plus proche de la réalité du métier préparé a été affirmée par trois CFA lors des entretiens. Le choix de l'alternance n'est pas seulement le choix d'une rémunération ou d'une expérience, c'est aussi un choix pédagogique.
 - ♦ Et enfin c'est un choix « naturel » pour ceux qui viennent déjà de l'apprentissage.
- De plus, le profil de ces apprentis du supérieur n'est pas aussi uniforme qu'il y paraît. Ils présentent des caractéristiques différentes de ceux qui choisissent une voie « scolaire » : un certain nombre viennent de niveaux (Bac Pro pour les niveaux III, BTS pour les niveaux I) qui ne correspondent pas nécessairement aux diplômes visés ; l'apprentissage est donc vu comme la seule voie d'accès possible à une qualification supérieure. Le profil socio culturel n'est pas toujours celui attendu (ce que semble confirmer l'importance soulignée de la motivation « financière » dans le choix de l'apprentissage). Les entretiens ont mis en lumière également que, pour certains apprentis, c'est l'accession à un niveau d'études inconnu dans leur milieu social d'origine. Il leur faudra donc acquérir des compétences et des savoirs (pour beaucoup liés aux matières générales) supplémentaires et complémentaires que le dispositif de formation proposé se doit d'intégrer.

C. En conclusion de la cartographie

La majorité des CFA de la Région propose bien des filières d'apprentissage couvrant tous les niveaux du V au III. La question de l'apprentissage supérieur au niveau IV est donc une question assez largement partagée par les CFA de la Région. Mais il faut distinguer :

- les CFA qui ont construit des filières dans un domaine professionnel qui proposent des formations supérieures en apprentissage dans ce domaine (en gardant néanmoins à l'esprit qu'au vu des chiffres cités précédemment, les apprentis accueillis au niveau III et plus ne sont pas forcément ceux accueillis en IV et V)
- de ceux qui proposent des actions de formation au niveau III et plus dans d'autres domaines que sur les niveaux précédents, voire même sur d'autres sites.

Le nombre de « CFA du supérieur » (ne préparant qu'à des diplômes supérieurs au niveau IV et uniquement à ceux là) est en apparence très réduit et la spécialisation sur un ou deux niveaux précis est forte. Mais l'on peut inclure dans ces CFA, ceux qui proposent des actions au niveau III et plus dans d'autres domaines que sur les niveaux IV et V, d'autant plus que le site de formation des niveaux supérieurs est distinct des autres sites du CFA.

Le nombre d'apprentis concernés par les filières du supérieur post niveau IV est réduit, surtout concentré sur le diplôme de niveau III qu'est le BTS mais augmente tous les ans.

Enfin le choix de l'apprentissage à ce niveau de formation induit des profils différents de ceux choisissant la voie scolaire : même si les apprentis « du supérieur » partagent avec la tranche d'âge qui continue ses études un certain nombre de caractéristiques communes, le choix d'un dispositif en alternance à ce niveau est un choix raisonné.

II - CONSTATS, PRATIQUES ET BESOINS DES CFA ACCUEILLANT DES PUBLICS SUPERIEURS AU NIVEAU IV

A. Les constats

1. UN PREMIER CONSTAT : UNE HETEROGENEITE FORTE DES PUBLICS MAIS UNE PROBLEMATIQUE DIFFERENTE DES NIVEAUX V et IV

Une hétérogénéité « de cursus »

Les CFA qui accueillent des publics supérieurs au niveau IV ont à faire face à une hétérogénéité vécue comme toute aussi forte que pour les publics de niveau V mais d'une nature différente. Il s'agit moins d'une hétérogénéité en termes de niveaux qu'une hétérogénéité de cursus (c'est-à-dire, selon nous, qui concerne à la fois le parcours et le projet, l'expérience professionnelle autant que le niveau scolaire).

En effet, les apprentis intégrant un niveau V sont dans leur grande majorité issus du collège, devenu unique depuis 1975 : ils ont donc suivi une scolarité fondée sur les mêmes programmes (le socle commun), passé un même diplôme : le brevet des collèges. Issus de la scolarité obligatoire, ils n'ont aucune expérience professionnelle. Si l'on excepte les jeunes issus de SEGPA, de 3^{ème} PVP ou les « parcours atypiques », les différences entre les apprentis intégrant un niveau V seront des différences portant essentiellement sur leur degré d'acquisition des mêmes savoirs scolaires. Le positionnement au niveau V, d'ailleurs, même s'il tend à évoluer, reste basé sur le niveau atteint en mathématiques et français à l'issue de la 3^{ème}.

Les apprentis entrant au niveau supérieur sont issus de filières de formation différenciées (lycées généraux, technologiques ou professionnels, CFA), ont donc de ce fait suivi des cursus différents dans leurs contenus. Contrairement aux apprentis entrant en niveau V, l'expérience professionnelle peut exister et être multiple, incluant même un temps de travail en entreprise avant de reprendre des études.

Aux deux extrêmes, intégrant un même BTS, un apprenti issu de BAC PRO obtenu après un BEP effectué lui aussi en apprentissage a derrière lui quatre années d'entreprise et une réelle expérience du métier. Salarié, il a intégré l'expérience du monde professionnel et de ses règles. Un jeune qui s'inscrit au même BTS après un BAC général ou technologique n'a quant à lui aucune expérience professionnelle, ni aucune connaissance pratique du métier, et, dans le meilleur des cas, une connaissance partielle du monde du travail (à travers des jobs d'été par exemple) et des exigences des entreprises. Il dispose cependant d'un niveau de formation en enseignement général plus élevé, correspondant aux programmes suivis.

Cette problématique est souvent traduite par les CFA en termes de « lacunes », renvoyant à une vision de l'hétérogénéité centrée sur le « niveau » scolaire : en particulier au niveau III, en ce qui concerne les jeunes issus de bac pro identifiés comme présentant des « manques » en enseignement général, et plus largement en matière de capacité à l'abstraction requise à ce niveau de formation. Mais de manière plus large, la problématique de l'hétérogénéité de cursus rencontrée par ces CFA les rapproche plutôt des situations vécues dans les formations d'adultes.

De ce fait, les CFA gagneraient, en élargissant leur réflexion sur les différents profils accueillis (au-delà du « niveau » scolaire qui renvoie d'ailleurs le plus souvent au niveau atteint en enseignement général), à interroger ce qui se fait en formation continue, aussi bien sur le plan des dispositifs (modularisation par exemple) que sur le plan pédagogique (utilisation de la dynamique des groupes, approche pédagogique par situation-problème....)

Pour les diplômes de niveau III

Pour ce niveau de qualification, la question de l'hétérogénéité s'est de plus construite à partir de la notion de « public naturel » : celui-ci est le « public type » pour lequel a été pensé et construit le dispositif de formation et qui est spécifique au diplôme. Par exemple dans des CFA allant du niveau V au niveau III dans une logique de filière métier, le dispositif pédagogique du BTS a été construit pour un public issu d'un bac professionnel et possédant donc tous les pré requis techniques du métier ; dans d'autres CFA, le public « naturel » attendu est celui issu d'un bac technologique, voire d'un bac général pour certaines formations (dans le tertiaire en particulier).

La question de l'hétérogénéité s'est posée lorsque d'autres publics ont été accueillis qui ne correspondaient pas à ce public « naturel » (des bacs généraux dans une filière métier par exemple, ou des bac pro dans un BTS construit à l'origine pour des Bac ST). Ces recrutements en dehors du public attendu sont devenus importants ces dernières années (soit volontairement pour diversifier le recrutement, soit sous la contrainte pour pallier un manque d'attractivité des métiers) et ont obligé les CFA à adapter leur dispositif en conséquence.

Le cas des parcours dit « atypiques » (c'est-à-dire des apprentis qui intègrent le dispositif à partir d'un diplôme égal ou supérieur au diplôme préparé) commence également à apparaître, de manière très faible pour l'instant (deux cas seulement ont été évoqués dans les entretiens). Ils seront sans doute amenés à se développer à l'avenir.

Pour les diplômes de niveau I

Cette hétérogénéité (filières de formation, parcours professionnel) ne peut que s'accroître avec l'âge : BTS ou DUT ou diplômes du supérieur de diverses origines, expérience professionnelle hétérogène, ces CFA doivent intégrer des apprentis issus de cursus très diversifiés.

Il semble néanmoins que cette hétérogénéité des cursus est moins problématique pour ces CFA car, pensée comme constitutive et assumée comme telle, elle est prise en compte par le dispositif qui prévoit quasi systématiquement une phase plus ou moins longue d'intégration afin de tenir compte de ces enjeux. De plus, s'adressant à un public plus âgé, la notion de groupe classe disparaît au profit d'autres formes de groupes tels que « la promotion ».

2. UN SECOND CONSTAT : UNE UTILISATION FORTE DE L'ALTERNANCE

Dans les entretiens se dégage une réflexion autour de l'entreprise qui permet de caractériser sur ces niveaux une mise en œuvre forte de la pédagogie de l'alternance, un lien renforcé avec l'entreprise dans les formations de niveau supérieur, qui se traduit par :

- une demande forte des entreprises pour ces niveaux de qualification (III, II, I) et partant, une implication accrue dans la formation
- un partenariat plus affirmé (au moins 4 CFA ont déclaré pendant les entretiens se déplacer en entreprise pour présenter la formation à une nouvelle entreprise, avoir des contacts fréquents avec les entreprises partenaires, avoir des liens plus étroits avec elles)
- l'importance du pré-recrutement (l'investissement entreprise) surtout au niveau BTS (mais qui se retrouve aussi au niveau I). Les entretiens font état d'un nombre important de contrat d'apprentissage faisant office de pré-recrutement de la part des entreprises.
- un engagement plus fort des entreprises dans la relation avec le CFA (la forte présence des maîtres d'apprentissage aux journées de formation/information a été soulignée par au moins 3 CFA)
- la négociation des objectifs de la formation entre le CFA et l'entreprise, le recentrage sur la mission (au moins deux CFA ont fait état au cours de l'entretien de retour vers l'entreprise pour que celle-ci confie à l'apprenti des missions correspondant mieux aux objectifs de la formation)
- l'importance à ce niveau de formation du nombre d'apprentis qui trouvent leur entreprise d'accueil par l'entremise du CFA (ce point est souligné par l'étude sociographique sur les apprentis en Région Pays de la Loire)
- la pratique des visites d'entreprise systématique et outillée.

- les outils de l'alternance très développés : livret d'apprentissage, travail sur le vécu de l'apprenti, aller-retour des expériences entre le CFA et l'entreprise

Cet appui renforcé de l'entreprise est aussi un effet des référentiels de certification qui à ces niveaux impliquent des projets forts en lien avec le professionnel et permettent à travers ces projets développés en entreprise d'adosser plus fortement encore les connaissances à acquérir au vécu du métier.

Ces éléments qui constituent le cœur de la pédagogie de l'alternance intégrative sont très développés à ces niveaux de formation. Il y a là des éléments intéressants à partager entre tous les CFA.

B. Les pratiques

1. L'ORGANISATION DES CFA

La structure de base des formations : le groupe permanent

C'est le groupe classe au niveau III : dans les questionnaires, l'organisation standard reste le groupe-classe (23 CFA). A noter qu'à cette question, il y a eu 3 non réponses.

Les regroupements en dehors du groupe classe sont très classiquement :

- les sous groupes / Les TP / Les groupes projets / Les groupes de soutien/de besoin/de niveau (10 CFA),
- les parcours individualisés (1 CFA),
- les cours inter-promo regroupant plusieurs classes (2 CFA).

La structure de base des formations est plutôt la promotion (qui se confond parfois avec la classe) dans les autres niveaux (II et I).

Les équipes pédagogiques : des équipes permanentes

Les CFA fonctionnent avec des équipes permanentes : sur 25 CFA interrogés par questionnaire, 5 CFA mentionnent l'intervention ponctuelle de vacataires, 1 CFA mentionne un nombre important d'intervenants ponctuels, 1 seul CFA a construit son dispositif pédagogique avec des intervenants ponctuels.

2. LES PRATIQUES DE L'INDIVIDUALISATION

Quelles sont les pratiques de l'individualisation développées au niveau III et plus ?

Les parcours de formation aménagés (dit « individualisés ») n'existent que pour trois CFA et ce sont :

- un parcours dérogatoire (acquis de formation) est mentionné par un CFA,
- un parcours pour redoublant,
- un parcours atypique (diplôme acquis supérieur au diplôme préparé).

Le Centre de ressources

12 CFA interrogés par questionnaire n'ont pas de centre de ressources (soit la moitié des CFA qui ont répondu).

13 CFA interrogés par questionnaire ont un centre de ressources (1 CFA cependant décrit un fonctionnement du centre de ressources qui renvoie plutôt à un CDI) mais sans préciser s'il fonctionne pour les niveaux supérieurs (3 CFA signalent par exemple que les ressources n'existent pas pour le niveau III).

Les CFA intervenant au niveau I n'ont pas de Centre de ressources et utilisent des outils de formation à distance pour répondre au besoin de formation individualisée et aux heures de soutien pour des remédiations.

L'individualisation dans les CFA des Pays de la Loire

GIP FCIP Expérience - CAFOC de Nantes / CFA des Pays de la Loire

Les tests de positionnements

Dans les réponses aux questionnaires, tous les CFA sauf 3 disent effectuer un positionnement à ce niveau (souvent en matières générales, les disciplines les plus citées étant les mathématiques, le français et l'anglais), suivi d'un entretien individuel (11 CFA mentionnent que l'entretien porte sur les motivations et le projet professionnel).

Cependant, la description du positionnement dans les questionnaires ne permet pas toujours ni de définir clairement quel est son objectif (un des CFA fait d'ailleurs remarquer qu'il n'est pas exploité réellement), ni de le distinguer dans la pratique d'une phase d'éventuel accueil/recrutement/orientation.

La pratique des contrats pédagogiques de formation

Dans les réponses aux questionnaires :

10 CFA n'en font pas du tout.

5 CFA ne le pratiquent pas à ce niveau (la pratique des contrats pédagogiques existent mais pour les niveaux V et/ou IV)

5 CFA pratiquent les contrats uniquement pour les parcours atypiques, redoublants ou pour certaines disciplines dans le cadre du soutien.

Restent 6 CFA qui pratiquent systématiquement les contrats pédagogiques, mais la définition du contrat et ce sur quoi il porte n'est pas précisée.

Le suivi individualisé des apprentis

Le suivi individualisé par un référent est encore peu pratiqué au niveau III. Dans les réponses aux questionnaires seuls 2 CFA déclarent en avoir institué la pratique. Dans les entretiens, la pratique est évoquée comme souhaitable mais peine à se mettre en place, pour des raisons d'organisation.

Les CFA accueillant les publics de niveau II et I, en ce qui concerne l'accompagnement individualisé de leurs apprentis, se distinguent par la mise en place d'un accompagnement individualisé qui prend la forme d'un tutorat qui est le pendant pour le CFA du tutorat en entreprise. Chaque apprenti, en plus de son maître d'apprentissage se voit attribué un référent permanent pour toute la durée de son cursus.

Ces référents peuvent être :

- le responsable pédagogique de la promotion
- des formateurs du centre
- des anciens professionnels qui deviennent tuteurs pendant le temps de la formation

Les temps de concertation apprenti/référent sont inscrits dans les emplois du temps et font l'objet de retours formalisés dans le livret de l'apprenti. Les référents effectuent également les visites en entreprise et assurent la relation avec le maître d'apprentissage.

L'individualisation est elle une réponse utilisée aux niveaux supérieurs au niveau IV ?

A la question de savoir si les pratiques de l'individualisation sont une réponse pour traiter une hétérogénéité qui s'accroît ou répondre à leurs besoins, 15 CFA sur 25 ont répondu positivement.

Néanmoins l'individualisation est souvent peu ou mal définie. Le concept de modularisation quand il est utilisé renvoie par exemple à des réalités différentes suivant les interlocuteurs. Le terme Centre de Ressources prête encore à confusion. Plusieurs CFA rencontrés en entretien ont une vision de l'individualisation réduite à la question des publics en difficulté et ne s'emparent donc pas du concept.

Une des explications est à chercher dans le fait que les CFA accueillant des publics supérieurs au niveau IV fonctionnent, comme il a été dit dans la cartographie, de manière assez autonome (même intégrés dans un CFA qui pratique déjà l'individualisation) et ce d'autant plus s'il est situé sur un site différent. Cette méconnaissance des concepts et des outils renvoie donc à un certain cloisonnement à l'intérieur même des CFA.

Une autre explication est que les différentes formations et groupes de travail qui ont permis d'avancer sur la question de l'individualisation ont concerné majoritairement les publics de niveau V et n'ont que peu intégré ces CFA (ou dans les CFA concernés les équipes travaillant avec les niveaux III par exemple).

Ceci explique que, de manière générale, les pratiques et outils développés pour les niveaux IV et V se diffusent mal aux niveaux supérieurs. Dans les réponses aux questionnaires, seul un CFA fait état d'une expérience d'individualisation transversale aux différents niveaux de formation.

Cependant certains CFA ayant acquis une expérience de l'individualisation dans les niveaux V et IV souhaitent l'étendre désormais aux niveaux III.

C. Les besoins évoqués par les CFA

1. Dans le questionnaire (par ordre de priorité décroissante)

En dehors de la question de l'hétérogénéité évoquée par les CFA, ceux-ci font état d'une demande de travail sur :

Les capacités méthodologiques

15 déclarent un besoin (deux en font même une priorité) à ce niveau

3 CFA déclarent déjà le travailler à leur niveau (sans donner de détails)

7 CFA n'en ont pas besoin

Et dans une moindre mesure, **le projet professionnel** :

16 CFA déclarent cependant ne pas avoir ce besoin, car celui-ci est déjà pris en compte par le dispositif.

Pour ceux qui le demandent :

- 2 CFA déclarent les travailler à partir des projets professionnels dans une logique de projet mais n'être pas satisfait du résultat.
- 1 CFA déclare le travailler en fil rouge dans la formation à partir du premier entretien, mais pense que l'on peut l'améliorer.
- 6 CFA évoquent des demandes des apprentis (poursuite d'étude, installation à son compte, passer des certifications européennes) insuffisamment travaillées dans le dispositif.

Par contre, sur les autres questions proposées par le questionnaire :

La sécurité psychologique, sociale et environnementale des apprentis :

4 CFA seulement évoquent le besoin de travailler cet aspect et pour une minorité de jeunes seulement.

Les capacités et processus cognitifs :

6 CFA seulement évoquent ce besoin : en insistant sur le fait qu'il s'agit d'une minorité.

2 CFA évoquent de plus ces éléments à titre informatif pour l'équipe pédagogique.

Comme autres besoins, sont mentionnés la modularisation (5 CFA), l'alternance (2 CFA), des compléments de formation pour des apprentis (2 CFA), l'articulation de la formation avec toutes les formations qualifiantes (mixité des publics) pour 1 CFA.

2. Dans les entretiens : une demande d'intégration dans les échanges de pratique

Dans les entretiens sont apparues d'autres demandes, en particulier de pouvoir s'inscrire dans des échanges de pratiques avec d'autres CFA de la Région.

Pour les CFA positionnés sur le niveau I, leur nombre réduit et leur position à la fois nouvelle et atypique dans le monde de l'apprentissage les isolent quelque peu. Un souhait a été émis de pouvoir participer et apporter une contribution aux échanges en cours.

III LA GESTION DE L'HETEROGENEITE DES PUBLICS ISSUS DE CURSUS DIFFERENTS

A. Dans les réponses au questionnaire

Dans les réponses aux questionnaires sont cités respectivement comme outils de gestion de l'hétérogénéité :

Le soutien – Les CFA recourent massivement au soutien dans les domaines généraux. Dans les réponses aux questionnaires, 24 CFA sur 26 déclarent faire du soutien ou de la consolidation. Seul 1 CFA déclare ne rien faire du tout dans ce domaine.

Quel soutien ? Dans les réponses issues des questionnaires, il semble essentiellement destiné aux bac pro en ce qui concerne les matières générales (qui varient avec les BTS) : 16 CFA mentionnent en effet spécifiquement le soutien envers les bac pro dans ces domaines. Mais sont également mentionnées des consolidations de différentes natures à destination des autres baccalauréats (les pré-requis professionnels sont mentionnés 3 fois).

Ce soutien est effectué en petits groupes sur des horaires supplémentaires par rapport à la formation standard.

L'utilisation de la FOAD

L'utilisation d'outils de formation à distance est citée par 6 CFA (questionnaires et entretiens). Quasi systématique en niveau I, elle se déploie aussi au niveau III. Elle implique l'utilisation de plate-formes d'outils informatisés accessibles à distance via un site Internet et permet via des parcours individualisés une remise à niveau et/ou une acquisition de connaissances.

La remise à niveau individualisée en début de cursus (intégrée dans le dispositif)

Cette pratique est surtout institutionnalisée dans les formations de niveaux II et I mais certains cursus de BTS l'ont adoptée. Elle consiste à consacrer un temps (variable suivant les dispositifs) au début de la formation pour, de manière individualisée ou en sous groupes, offrir aux apprentis les éléments nécessaires à l'acquisition ou au renforcement des connaissances dans les domaines qui leur font défaut. Cette pratique dénommée de façon diverse (« séminaire d'intégration » ou « harmonisation scientifique ») est construite à partir d'un positionnement. Elle peut dans certains dispositifs donner lieu à un véritable parcours individualisé de « remise à niveau ». Contrairement au soutien, ce temps est intégré dans le dispositif de formation.

La construction de parcours de formation sur plusieurs années

Au moins 4 CFA ont réfléchi et construit des parcours de formation intégrant :

- soit une année préparatoire au BTS destinés aux Bacs ST et Généraux et permettant l'acquisition d'un diplôme professionnel en un an (BEP, bac pro ou CQP),
- soit la construction conjointe d'un parcours de plusieurs années sur des diplômes différents (avec 2 années de BTS par la voie scolaire et 3 ans en apprentissage pour un diplôme d'ingénieur soit 5 ans de formation),
- soit la proposition d'un renforcement de certaines matières dès le Bac pro pour ceux qui envisagent un BTS,
- soit une réflexion sur la modularisation du dispositif de formation permettant d'introduire une souplesse dans le dispositif lui-même.

B. Dans le groupe de travail centré sur les publics de niveau III

Pour traiter cette hétérogénéité, trois choix pédagogiques ont été identifiés :

1- Gérer l'hétérogénéité au sein du groupe

Le choix des CFA de niveau III est majoritairement de gérer l'hétérogénéité à l'intérieur du groupe permanent.

Il repose sur le postulat pédagogique que l'hétérogénéité, à la différence des niveaux V, peut être vécue de manière positive (chacun apprend des différences) par les apprentis et par les formateurs, et qu'elle ne constitue pas un obstacle à la formation, qu'il convient donc de travailler « avec » cette hétérogénéité et non d'essayer à tout prix de la réduire.

Ce postulat induit donc que le groupe permanent est le lieu principal de gestion des différences.

Des axes de travail et des points de vigilance ont été formulés pour construire cette « hétérogénéité positive » :

Dans le groupe permanent

Compte tenu de son importance pédagogique dans la gestion de l'hétérogénéité, la construction du groupe permanent ou semi-permanent (sur le modèle de la classe) ne peut être laissé au seul hasard des dates d'inscription ou de l'arrivée au CFA.

Ce qui suppose pour le CFA :

- **De réfléchir à la constitution du groupe permanent**

Plusieurs expériences ont été menées par les CFA sur les niveaux III :

- La construction de groupes à partir de tests de positionnement non pas sur des niveaux disciplinaires mais sur des profils d'apprentissage afin de construire les groupes classes sur des « hétérogénéités positives » de personnalités et de styles d'apprentissage.
- La construction, à partir des origines scolaires des apprentis (issus de bacs généraux ou de bacs professionnels), de groupes volontairement hétérogènes : de cette façon, les apprentis issus par exemple d'un bac général font bénéficier ceux issus d'un bac professionnel de leurs acquis en enseignement général et l'inverse est vrai pour l'enseignement professionnel.

- **De passer du « groupe-classe » à la « promo » et de réfléchir à la gestion dynamique de groupe de formation**

Le climat du groupe de formation a des conséquences sur le comportement individuel. Le groupe en formation motive, le groupe favorise l'apprentissage, le groupe fonctionne sur des modalités particulières qu'il convient pour un formateur de connaître et de maîtriser.

Favoriser un climat de coopération plutôt que de compétition, créer une dynamique relationnelle positive, favoriser le travail collectif, ces méthodes pédagogiques sont utilisées en formation d'adultes. Depuis longtemps le conflit socio-cognitif y est un élément qui pour favoriser l'apprentissage, le changement de représentation des apprenants. Faire travailler les formateurs de CFA sur la dynamique des groupes et les former à cette gestion pédagogique est une piste à explorer pour rendre cet élément plus performant qu'actuellement où le groupe peut encore être appréhendé comme une « classe » et traité comme tel.

Dans les CFA accueillant des publics de niveau II et I, la notion de « classe » est d'ailleurs abandonnée au profit de la notion de « promotion » (sur un principe utilisé rappelons-le par les grandes écoles) ce qui permet de mieux ancrer une identité collective de formation.

- **De travailler « la pédagogie différenciée »**

« Cette modalité consiste, sans changer la structure du groupe, à faire varier les activités pédagogiques (démarche inductive, déductive – activités de renforcement ou d'approfondissement, guidance plus ou moins importante, niveaux d'exigence modulés, ressources différenciées, etc.) et/ou les modalités (petits groupes, travail personnel...). » d'après Philippe Mérieu.

« La pédagogie différenciée est une pratique qui vise, au sein d'un groupe permanent de jeunes, à faire varier les modalités d'apprentissage pour prendre en compte leurs différences (sur le plan des connaissances, du vécu en entreprise, des modes de raisonnement, ...). Elle se veut une réponse à l'hétérogénéité des publics en proposant un large éventail de démarches, de chemins afin que tous s'approprient les mêmes savoirs. » *Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes*

La différenciation semble une piste à explorer pour permettre de généraliser cette forme d'individualisation de la formation à tous les apprentis.

- **De créer les conditions nécessaires dans le CFA pour que le groupe puisse se constituer comme un facteur autonome d'apprentissage à part entière**

Il est important que le groupe des apprentis prenne en charge une partie de ses apprentissages ; il convient donc de progressivement déléguer une part de l'apprentissage aux apprentis en dehors des temps de formation « formelle ».

Ceci suppose de la part du CFA d'avoir réfléchi à :

- l'organisation des lieux : il importe que le groupe de formation puisse disposer de lieux ouverts qui soient utilisables en dehors des temps de formation : salles de formation qui restent disponibles après les heures de cours, Centres de Ressources,
- les temps d'appropriation et les temps d'ouverture des locaux, ce qui suppose d'avoir un CFA ouvert sur d'autres temps que le simple temps de formation : salles de formation, centre de ressources : quels sont les horaires qui permettent ce travail « en plus » ?
- les personnes ressources qui peuvent accompagner ces apprentissages : formateurs ou autres personnes ressources dans le CFA.

Dans les autres formes de groupes : groupes de besoin, groupes de niveaux, groupes de projet, ateliers...

Le groupe permanent n'est bien sur pas la seule modalité collective de formation : quelques CFA réfléchissent aussi à la constitution de différents groupes sur une base plus méthodique : groupes de niveaux en langues ou en enseignement général par exemple, groupe-projet sur certaines thématiques...

L'introduction du mixage (apprentis/scolaires) dans les formations au niveau III permet aussi de développer des groupes dont la composition évolue en fonction des besoins.

En conclusion

Les éléments décrits ci-dessus tendent à montrer que les pratiques à développer sont plus proches de celles de la formation pour adultes que du modèle scolaire qui est encore dans sa grande majorité celui des CFA au niveau III (surtout lorsqu'institutionnellement et géographiquement ces CFA sont inclus dans des lycées ou des organisations intervenant au niveau V et IV).

2. Utiliser une modalité privilégiée : le soutien

Définition du soutien :

« Les pratiques de soutien relèvent d'une aide pédagogique apportée le plus souvent aux jeunes en difficultés. Qu'il s'exerce en groupe ou pour une personne, de façon ponctuelle ou permanente, le soutien vise à renforcer des apprentissages disciplinaires, en donnant des explications complémentaires, en proposant des exercices supplémentaires, en prenant en compte les rythmes individuels et collectifs. Le soutien se situe dans le champ de la didactique. » *Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes*

Les CFA au niveau III plébiscitent le soutien comme réponse à l'hétérogénéité :

Les objectifs du soutien proposé

Optimiser le taux de réussite en essayant de combler les lacunes des apprentis

Représenter le dynamisme et la réactivité du CFA en adéquation avec les besoins des apprentis

Le soutien s'exerce de multiples façons :

- à partir de l'évaluation des pré-requis en entrée pour pallier des manques repérés
- tout au long de l'année lorsque des difficultés surviennent
- pour permettre un retour sur des bases non acquises dans le cursus antérieur
- pour travailler sur la dimension méthodologique (organisation, gestion du temps....) de l'apprentissage

Les acteurs concernés

- le responsable pédagogique (sur l'organisation et l'incitation à participer)
- les formateurs (sur une base de volontariat)
- les apprentis
- les entreprises pour :
 - accepter des retours au CFA sur le temps de l'entreprise
 - assurer la formation sur certains points non traités au CFA
 - valoriser la nécessité de travailler sur ses lacunes, sur la nécessité de préparer le diplôme
- l'administration pour la gestion des plannings

La mise en œuvre

Deux possibilités s'offrent au CFA :

Hors temps de travail (35 h CFA) :

- sur la base du volontariat (public motivé)
- sur des horaires en dehors des heures de formation CFA
- sur une base ponctuelle voire à la demande (en entrées/sorties permanentes)

Point de vigilance : l'on se situe en dehors du temps légal de formation.

Dans le temps de travail (dans les 35 h CFA) :

- sur la base d'une obligation permanente tout au long de l'année
- sur des heures mutualisées, banalisées, du temps d'atelier

Point de vigilance : il faut pouvoir proposer d'autres activités à ceux qui n'ont pas de soutien. (individualisation des emplois du temps)

- sur un programme hors référentiel (ou sur les pré-requis)
- avec des groupes restreints (pas plus de 5/6 personnes)
- avec une pédagogie différente de celle pratiquée pendant les heures de formation (outils utilisés, méthodes pédagogiques, relation différente formateur/apprenti).

Des exemples d'outils à utiliser pour le soutien :

Ces outils se situent en complément de ce qui est traité en formation :

- outils de FOAD (plate forme de formation),
- outils pédagogiques spécifiques créés pour les travaux de soutien,
- outils présents dans les Centres de Ressources

Deux éléments à encourager :

- La prise en charge d'un travail collectif par les apprentis eux mêmes (souvent en 2^{ème} année),
- Un « soutien » réalisé par les plus apprentis les plus « avancés » en direction de ceux qui en ont besoin (tutorat ?).

Ce travail collectif peut être encouragé par le CFA (en proposant par exemple une salle ouverte après les cours, en mettant des outils à disposition, en favorisant une dynamique de groupe positive).

Les points de vigilance

Pour le soutien proposé sur la base du volontariat, la question principale peut être formulée ainsi : comment inciter les apprentis (ceci renvoie au travail à effectuer par le responsable pédagogique ou les formateurs référents auprès des apprentis) ?

Pour le soutien obligatoire, elle devient : comment motiver les apprentis ?

Sur le plan pédagogique : le soutien se veut un temps spécifique où l'on apprend différemment. Attention à ne pas reproduire ce qui se fait en cours, voire à utiliser ce temps comme un temps de cours complémentaire.

Il faut veiller à l'implication des formateurs dans ces temps de travail particulier : la mobilisation des équipes pédagogiques est déterminante.

La mesure d'efficacité :

- sur le plan quantitatif : les taux de réussite / taux de rupture sont généraux et ne mesurent pas précisément la part dévolue au soutien dans la réussite ou l'échec

- sur le plan qualitatif : les outils de mesure manquent ; il n'existe pas d'enquête sur la satisfaction des apprentis en soutien par exemple.

Le management d'équipe : il paraît intéressant de construire des binômes de formateurs (formateur qui intervient auprès du groupe /formateur qui intervient en soutien).

Enfin, en dehors du soutien proprement dit, une aide individualisée peut être proposée sur d'autres aspects : le projet professionnel par exemple...

3. Développer l'individualisation des apprentissages

« *L'individualisation des situations d'apprentissage* » est la seconde modalité de l'individualisation. Elle consiste à organiser pour chacun des apprentis une progression pédagogique spécifique ainsi que des apprentissages en autoformation, assistée ou non. Le travail en Centre de Ressources relève de ce second cas.

Située entre les pratiques de différenciation et la construction de véritables parcours individualisés, cette modalité peut s'activer :

- avec des outils adaptés (plate forme) qui se développent actuellement,
- sur des temps personnels (FOAD) que ce soit au CFA ou au domicile de l'apprenti.

Le développement au niveau III des Centres de Ressources déjà utilisés pour les niveaux V devrait permettre de favoriser ce travail pédagogique. Pour l'instant, ce n'est pas encore le cas :

- par manque de ressources adaptées au niveau III,
- par manque de transfert de l'expérience acquise au niveau V (cet état de fait renvoie à une forme de cloisonnement des pratiques déjà repérées dans les CFA).

L'individualisation des situations d'apprentissage peut aussi s'activer lors d'une remise à niveau prévue par certains CFA dès le démarrage de la formation. Cette remise à niveau (d'une durée d'une à trois semaines) permet à partir d'un positionnement et de l'origine scolaire de proposer des heures complémentaires de formation en vue d'amener l'ensemble des apprentis à un niveau de départ voisin.

Cette remise à niveau est institutionnalisée en partie dans les CFA de niveau

Et des pistes de travail ont été explorées :

Le groupe a identifié trois pistes de travail qui sont complémentaires et qui peuvent être mises en œuvre simultanément.

1. Optimiser le rôle de l'entreprise

L'étude réalisée en avril 2009 a permis de repérer qu'une collaboration plus étroite existe au niveau III entre les entreprises et le CFA, favorisée par le référentiel de BTS qui recommande qu'un projet soit construit avec l'entreprise.

L'entreprise est donc déjà sollicitée, pour contribuer spécifiquement au parcours de formation de l'apprenti. Il apparaît de plus que celle qui poursuit en BTS avec un apprenti ou celle qui engage des apprentis issus d'un bac général, construisent des itinéraires de travail personnalisés avec ou sans l'aide du CFA.

Une partie de l'hétérogénéité de cursus liée à l'expérience professionnelle est de ce fait déjà prise en charge par l'entreprise.

Dans le développement de la co-construction avec l'entreprise, il s'agira donc d'encourager et de formaliser ces pratiques dont les CFA peuvent s'emparer pour en faire un véritable levier de formation individualisée.

2. Etablir des passerelles avec le cycle de formation en amont (au niveau IV)

La question de l'hétérogénéité peut donc en partie se gérer en amont en repérant dès le niveau IV les apprentis désireux de poursuivre au-delà du Bac Pro. Il y aura donc (en particulier pour les CFA qui ont des formations allant du Bac Pro au BTS) à travailler des « passerelles ».

Qu'est ce qu'une passerelle ?

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

La notion de passerelle vise à permettre la poursuite des parcours de formation, en aménageant une préparation au sein du cursus premier, en vue de faciliter l'intégration dans le deuxième cursus.

Pourquoi aménager des passerelles ? Parce que celles-ci sont distinctes de ce que l'on peut appeler la filière de formation. En effet, l'on peut distinguer dans les parcours la filière de formation qui permet d'enchaîner des certifications qui se suivent et qui sont construites pour que naturellement l'une constitue la suite logique de formation de l'autre. Ainsi les BEP-Bac Pro constituent une filière de formation, de la même façon que le Bac ST et le BTS peuvent en constituer une autre.

Dans cette configuration, il n'est pas nécessaire de préparer le passage de l'une à l'autre, puisque le parcours le prévoit déjà.

Or, la notion de « filière » est de plus en plus battue en brèche parce que les apprentis en possession d'une certification conçue pour déboucher sur le marché du travail désirent poursuivre vers une autre certification qui ne constitue pas la suite logique de leur parcours (i.e. ne constitue pas une filière). C'est déjà le cas des Bac Pro qui désirent poursuivre en BTS lorsque ce BTS ne leur a pas été destiné ; ce sera le cas des CAP désirant poursuivre en Bac Pro dans la voie professionnelle rénovée.

De plus, au-delà de l'acquisition d'un diplôme, le parcours de formation se construit de plus en plus autour d'un projet personnel et professionnel qui lui donne sens mais qui ne fait que rarement l'objet d'un accompagnement du CFA.

La question des passerelles : une réflexion nouvelle pour les CFA

Cette réflexion sur les passerelles est nouvelle dans les CFA : ceux-ci se consacrent prioritairement à l'acquisition d'un diplôme sur un niveau de formation précis balisé par un référentiel. Intégrer une réflexion sur un parcours de formation intégrant plusieurs niveaux de diplôme à la suite, travailler une organisation afin de préparer le passage au niveau supérieur ne font pour l'instant pas toujours partie de la mission du CFA, telle que celui-ci l'envisage.

Les conséquences pour le CFA

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

Se poser la question de l'établissement d'une passerelle suppose :

- de travailler en amont sur le projet des apprentis, l'aide à l'orientation, le positionnement
- de mettre en place une organisation qui permette le renforcement de certaines matières, sur une base individualisée (enseignement général en particulier).

3. Travailler d'autres paramètres que le champ disciplinaire

De plus en plus dans les entreprises, les compétences dites « transversales » ou « clés » sont attendues.

Au niveau III, la possibilité pour les apprentis de travailler, au-delà d'une logique strictement disciplinaire, à développer leurs compétences à s'organiser, à apprendre à apprendre, à prendre des initiatives, à faire preuve d'autonomie est une piste de réflexion à explorer.

Le travail sur ces compétences permettrait également de sortir sans doute d'une vision strictement disciplinaire des niveaux et des contenus.

CONCLUSION

A. Quelles évolutions prévoir ?

1. Les conséquences de la réforme de la voie professionnelle, ainsi que d'autres réformes en cours

Il est envisagé que la rénovation de la voie professionnelle du Bac Pro réalisé en 3 ans ait comme conséquence une demande renforcée de poursuite d'études des nouveaux bacheliers professionnels.

Cette poursuite d'études vers le niveau III (BTS aujourd'hui) entraînera un afflux de bacheliers plus jeunes qu'actuellement et considérés comme faibles en enseignement général (d'autant plus qu'ils auront une année de formation de moins) et peu préparés aux exigences des diplômes du supérieur.

D'autres réformes en cours (celle des lycées généraux et technologiques) auront certainement des conséquences sur le niveau post bac.

De plus, l'alignement de la formation supérieure sur le modèle LMD (licence, master, doctorat) n'a pas fini de produire ses effets : l'allongement de la durée des parcours de formation en sera la conséquence, la demande de licence pro en étant l'expression dans la voie professionnelle.

De ce fait les parcours de formation dans le supérieur ne peuvent que se complexifier.

2. Des publics qui vont évoluer vers plus d'hétérogénéité

La rénovation va accentuer la réalisation de parcours multiples et diversifiés : la notion de filière (Bac ST voie d'accès aux BTS) déjà bousculée risque de s'amenuiser encore. Des réorientations seront possibles à tous niveaux (y compris, ce qui est déjà le cas pour une infime minorité actuellement, une possible réorientation vers la voie professionnelle pour des jeunes qui ont choisi l'université).

Ces différents éléments convergent pour renforcer l'hétérogénéité actuelle, augmentant les différences déjà perceptibles de niveaux, d'âges, de parcours antérieurs et de projets.

B. Quelles conséquences pour la gestion actuelle de l'hétérogénéité ?

Le modèle pratiqué et valorisé par les acteurs actuellement d'une gestion de l'hétérogénéité dans et par le groupe de formation ne risque-t-il pas d'atteindre ses limites ? L'hétérogénéité est aujourd'hui vécue comme positive : un plus grand écart de quadrant des apprentis accueillis sera susceptible de mettre en cause les pratiques actuelles.

Une évolution forte de l'hétérogénéité telle que celle qui se dessine à la suite de la rénovation de la voie professionnelle et de l'évolution des parcours de formation va sans doute conduire à développer l'individualisation sous toutes ses formes, y compris celles qui ne sont que peu utilisées dans les niveaux supérieurs :

- les parcours de formation individualisés avec la mise en place de passerelles pour favoriser le passage d'un niveau de formation à l'autre,
- les Centres de Ressources et les situations individuelles d'apprentissage,
- l'accompagnement pédagogique (que ce soit celui des parcours ou des apprentissages) autour de l'orientation, des projets des apprentis.

C. Quelles propositions pour les CFA accueillant des publics supérieurs au niveau IV ?

Développer l'individualisation sous ses différentes formes suppose de :

1. Mettre en place des actions de formation, de sensibilisation et d'information

Nous avons vu que pour répondre à leurs besoins, les CFA s'intéressent à l'individualisation. Cependant, pour un certain nombre d'entre eux, les concepts restent à préciser et à partager. Pour permettre aux CFA (ou aux équipes des CFA) accueillant des publics post niveau IV de s'emparer de l'individualisation, des actions de formation, de sensibilisation (les actions du programme de formation de formateurs « Livre Vert » de l'apprentissage par exemple, des journées de présentation des guides ou des formations plus spécifiques aux CFA concernés) peuvent être proposées.

Ces actions permettraient aux CFA accueillant ces publics post niveau IV :

- d'éclaircir un certain nombre de concepts (modularisation, Centre de Ressources, positionnements, parcours individualisés...)
- de mieux s'emparer, pour ceux qui n'ont pas travaillé sur l'individualisation dans leur CFA, des outils et des réflexions portés par les expériences régionales en cours dans les CFA pour les transposer sur leurs centres en fonction de leurs besoins.

2. S'approprier l'expérience de l'individualisation acquise dans les niveaux V

Un grand nombre de CFA ont développé au niveau V des outils et des méthodes : du fait d'un cloisonnement déjà repéré dans le fonctionnement des CFA, ces expériences ont du mal à se diffuser en dehors du cercle de ceux qui les ont mis en pratique.

De plus, l'entrée par public adoptée par nombre de CFA (un dispositif = un public) ne facilite pas la diffusion de pratiques pédagogiques plus transversales.

Un travail collectif à l'intérieur de ces CFA devrait permettre de diffuser et d'étendre à d'autres publics les avancées pédagogiques déjà présentes dans le CFA.

2. Réfléchir à l'organisation du CFA pour faire face à ces nouveaux besoins

Nous l'avons vu, surtout au niveau III, l'organisation reste très calquée sur un modèle qui reste celui de la formation initiale : groupe classe, horaires prescrits...

Prendre en compte l'évolution probable des publics, des parcours va nécessiter de faire évoluer conjointement :

- l'organisation autour d'entrées par compétences, de mixage de publics, d'établissement de passerelles. De ce point de vue la réflexion menée autour de la rénovation de la voie professionnelle (Bac Pro en 3 ans) rencontre ces nouveaux besoins et pourra être menée également aux niveaux supérieurs.
- la pédagogie : les questions posées par la gestion de l'hétérogénéité à ces niveaux rencontre les évolutions de la formation des adultes. Il paraît essentiel que ces évolutions fortes puissent être diffusées dans les CFA et prises en compte dans les pratiques : développement et accompagnement des parcours individualisés, mais aussi compétences clés, gestion des groupes à géométrie variable...

Animation régionale « Individualisation dans les CFA »

Questionnaire pour les CFA accueillant des publics supérieurs au niveau IV

A retourner avant le vendredi 6 février 2009 :

au CAFOC de Nantes
3, bd des Martyrs Nantais de la Résistance
44200 NANTES
Fax : 02-40-35-94-11
cafoc@ac-nantes.fr

Nom du CFA :

Personne référente :

Tél Mail :

1. LES BESOINS DU PUBLIC ACCUEILLI AU NIVEAU SUPERIEUR AU NIVEAU IV

Existe-t-il à votre connaissance des besoins en formation non couverts par le dispositif standard ?

Si oui, de quelle nature ?

Nature des besoins	Origine scolaire des apprentis (Bac pro, Bac général...)
acquisition des connaissances, savoir-faire et compétences déterminés par le référentiel de formation : connaissances générales et connaissances et savoir-faire techniques en fonction des parcours antérieurs	
consolidation (soutien dans certaines matières) ou approfondissement	
acquisition des connaissances fondamentales qui permettent l'acquisition des connaissances constituant le corpus des connaissances à acquérir (les pré-requis)	
intégration d'éléments liés à un projet personnel ou professionnel précis	

développement de connaissances et savoir-faire lié à la capacité à organiser son apprentissage et à développer son autonomie (méthodologie, organisation...)	
besoins liés à la sécurité psychologique, sociale et environnementale des apprentis.	
développement de connaissances plus transversales en lien avec les capacités à tirer bénéfice de tout apprentissage (les capacités cognitives : raisonnement logique, mémoire, vision dans l'espace...)	
Autres besoins (modularisation, etc) : à préciser	

Pensez vous que l'individualisation (parcours de formation, individualisation des apprentissages, modularisation...) puisse être une réponse à ces besoins ?

2. LES OUTILS, METHODES ET ORGANISATION DE L'INDIVIDUALISATION DANS VOTRE CFA

Votre CFA a-t-il déjà mis en œuvre une forme d'individualisation ? A destination de quel public (niveau V, niveau IV, niveau III ou plus) ?

Pour le niveau supérieur au niveau IV :

Proposez-vous des parcours de formation aménagés et/ou individualisés sur des durées ou des contenus différents du parcours standard ?

Proposez vous un accompagnement individualisé des apprentis (mise en place de formateur référent, de suivi individualisé des parcours, d'aide à la formation...) ?

Dans votre CFA existe-t-il les outils et les méthodes suivants et les utilisez-vous pour le niveau supérieur au niveau IV ? Si non, expliciter les raisons

- un Centre de Ressources distinct du CDI ?

- des modalités de positionnement à l'entrée en formation ?

- si oui, de quelle nature ? Comprennent-elles un entretien individuel ?

- des contrats pédagogiques de formation individualisés

3. VOTRE ORGANISATION PEDAGOGIQUE

Vous appuyez vous sur une équipe pédagogique permanente ou faites vous appel essentiellement à des intervenants externes (provenant d'autres organismes de formation ou d'entreprises) ?

Existe-t-il d'autres modes de regroupement pédagogique que le groupe classe ?

Merci de votre participation

Annexe 2

Les CFA rencontrés en entretien

ESA (Niveau III et I)	Angers	M. Albert - Directeur
APAM (Niveau III)	UFA Réaumur et St Berthevin	Mme Lévy – Responsable pédagogique CFA APAM Mme Seite – Responsable du CdR M. Papain – UFA Réaumur M. Menessier – proviseur adjoint UFA Réaumur M. Vallier – UFA Réaumur
AFPI Pays de la Loire (Niveau III)	Sites du Mans/Nantes (BTS)	M. Cau - Responsable pédagogique
AFIIG (niveau III)	Nantes	Mme Aboudeine - Directrice Mme Copponnex - Responsable pédagogique
CFA de la CCI du Maine et Loire (niveau III et II)	Angers	Mme Magnac - Directrice
CFA St Jean Baptiste de la Salle (Niveau III)	Nantes	M. Briot - Directeur
CFA Banque Finance (niveau II)	Nantes	M. Alaric - Directeur
Institut ISM EC 53 (niveau II et I)	Laval	M. Perinel - Directeur Mme Darmanin – Responsable pédagogique du BP Libraire
CFA ISTV (niveau I)	La Roche sur Yon	M. Soulard - Directeur
CFA Esfora 85 (Niveau III)	La Roche sur Yon	M. Verne - Directeur
CESI (niveau I)	Saint Nazaire	M. Degres - Directeur

Annexe 3

Un groupe de 12 CFA représentés par :

Nom	Prénom	Structure	Fonctions
BARBIN	Jean-Pierre	CFA CCI FORMATION	Formateur responsable section
BASLY	Nathalie	CFA STE CATHERINE	Responsable UFA
BEAUDOUX	Emmanuelle	CFA CCI 49	Enseignant Responsable BTS RNS
BOINEAU	Philippe	CFA EN 44	Enseignant
CAILLET	François	CFA MONTREUIL BELLAY	Coordinateur individualisation
CHARRIER	Olivier	CFA ESFORA CM 85	Responsable pédagogique
DAVID	Franck	CIFAM	Enseignant
HAGRON	Françoise	CFA STE CATHERINE	Formateur
LECOINTRE	Philippe	CFA EC 49 LA BARONNERIE	Directeur
PAPOUIN	Jacky	CFA des 3 VILLES 53	Enseignant
PICHAVANT	Julien	CFA CCI 49	Enseignant
RAYMOND	Fabien	CFA AFPI PAYS DE LOIRE	Formateur

►► 3 journées de travail collectif en 2009 aux dates suivantes :

28 septembre 2009

20 octobre 2009

17 novembre 2009

Annexe 4

LES CFA ET L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS – RETOUR SUR LES CONCEPTS

Extrait des Guides « Outil d'aide au diagnostic du dispositif organisationnel et pédagogique » et « Repères et outils au service de la mise en œuvre »

Comment peut-on définir la notion de parcours de formation dans un CFA ?

Au delà des définitions générales, la formation d'apprentis en CFA présente plusieurs caractéristiques propres :

La formation est réalisée **en alternance**. L'entreprise constitue un pôle identifié et reconnu de la formation, complémentaire et articulé à la formation réalisée au CFA.

La formation est **certifiante** au sens où l'objectif commun à tous les apprentis est d'obtenir un diplôme.

Le cursus antérieur, les acquis liés à l'obtention d'un diplôme équivalent, mais également l'expérience professionnelle éventuelle et les capacités personnelles des apprentis impliquent que **le contenu** et **la durée** de la formation (notamment de la formation générale) soient modulés. Il s'agit alors, dans le cadre législatif actuel, (emploi du temps défini par la réglementation en vigueur et les contraintes liées à l'alternance) de procéder à des équilibrages.

La notion de **parcours standard** ou de **parcours-type** renvoie à une conception de profils-types (l'individu est défini à travers quelques caractéristiques considérées comme essentielles et suffisantes). La notion de **parcours individualisés** renvoie à la prise en compte de caractéristiques plus nombreuses qui induisent des réponses formation diversifiées.

Construire un parcours individualisé consiste donc à organiser et articuler, dans le temps et dans l'espace, des modalités de formation et des apprentissages et qui peuvent sensiblement varier d'un apprenti à un autre.

Comment peut-on définir l'individualisation dans un CFA ?

L'individualisation peut s'entendre comme une réponse à un ensemble de besoins divers, différents d'un individu à un autre...

Sept grandes familles de besoins pris en compte (plus ou moins en fonction des CFA et de leur offre de service actuelle) peuvent être identifiées :

- acquisition des connaissances, savoir-faire et compétences déterminés par le référentiel de formation : connaissances générales et connaissances et savoir-faire techniques
- consolidation (soutien), approfondissement
- acquisition des connaissances fondamentales qui permettent l'acquisition des connaissances constituant le corpus des connaissances à acquérir (les pré-requis)
- développement de connaissances plus transversales en lien avec les capacités à tirer bénéfice de tout apprentissage (les capacités cognitives : raisonnement logique, mémoire, vision dans l'espace...)
- développement de connaissances et savoir-faire lié à la capacité à organiser son apprentissage et à développer son autonomie (méthodologie, organisation...)
- intégration d'éléments liés à un projet personnel ou professionnel précis
- besoins liés à la sécurité psychologique, sociale et environnementale des apprentis.

Les différentes formes de l'individualisation

... nous pouvons identifier trois grandes modalités de prise en compte des spécificités des apprentis :

1. **La différenciation pédagogique**, c'est-à-dire la variété des activités au sein du groupe. Cette modalité consiste, sans changer la structure du groupe, à faire varier les activités pédagogiques (démarche inductive, déductive – activités de renforcement ou d'approfondissement, guidance plus ou moins importante, niveaux d'exigence modulés, ressources différenciées, etc.) et/ou les modalités (petits groupes, travail personnel...). Ainsi, sur une même plage horaire, diviser un groupe en trois sous-groupes avec des consignes différentes ou confier à chacun des participants un apprentissage à réaliser à partir d'un dossier-ressource relève de cette modalité.

2. **L'individualisation des situations d'apprentissage** est la seconde modalité. Elle consiste à organiser pour chacun des apprentis une progression pédagogique spécifique ainsi que des apprentissages en autoformation, assistée ou non. Le travail en Centre de Ressources relève de ce second cas.

3. **L'individualisation des parcours**, enfin est la modalité la plus délicate à cerner car elle combine souvent des éléments des deux précédentes. Quatre conditions doivent être réunies pour qu'on puisse parler de parcours individualisé :

- l'organisation d'un positionnement pour repérer des besoins particuliers,
- la contractualisation : signature d'un contrat pédagogique,
- une combinaison de modalités constituant le parcours proprement dit, combinaison permettant l'adaptation de la formation aux besoins d'un apprenti. Elle se traduit par un planning spécifique.
- une régulation du parcours.