

Circulaire n° 2001-129 du 11 juillet 2001

(Modifiée par la note du 18 octobre 2001)

(Education nationale : bureau DESCO A7)

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie.

Mise en œuvre des formations dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

NOR : MENE0101503C

Référence : Circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17 octobre 2000 : Réduction du temps de travail et alternance.

Les dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail seront appliquées aux apprentis comme aux salariés de l'ensemble des entreprises à compter du 1^{er} janvier 2002.

La circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17 octobre 2000 du ministère de l'emploi et de la solidarité précise les modalités d'application de la loi aux jeunes titulaires d'un contrat de travail en alternance et l'adaptation de certaines règles générales d'organisation de l'apprentissage rendues indispensables par l'application de cette loi.

En complément de cette circulaire, le texte ci-après définit les orientations pédagogiques relatives à l'organisation et à la mise en œuvre des formations par la voie de l'apprentissage dans le nouveau contexte législatif.

En conséquence, la présente circulaire a pour objet d'apporter aux directeurs des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage, aux équipes pédagogiques œuvrant en apprentissage et aux membres des services académiques de l'inspection de l'apprentissage (SAIA), des précisions concernant les modalités pédagogiques qu'il conviendra d'adopter ou de développer dans la part de la formation qui est assurée en établissement, en complément de la formation dispensée dans les entreprises.

I - Organisation temporelle de la formation

1.1 La durée du contrat d'apprentissage

Le principe d'une durée de deux ans du contrat d'apprentissage est maintenu. Toutefois, comme précédemment, cela n'exclut ni la possibilité d'adapter la durée du contrat pour tenir compte du niveau initial de compétence du jeune ni l'organisation de parcours de formation personnalisés, notamment :

- formation spécifique préalable à la signature d'un contrat d'apprentissage, à la durée variable selon le cadre retenu (classe d'initiation préprofessionnelle par alternance - CLIPA -, classe préparatoire à l'apprentissage - CPA -...),
- durée adaptée du contrat d'apprentissage (réduite ou allongée) en fonction du niveau de connaissances constaté chez l'apprenti (code du travail art. L 115-2 al.2),
- prolongation de la durée, en cas d'échec à l'examen (code du travail art L 117-9),
- signature d'un deuxième contrat d'un an en vue de l'acquisition d'une qualification différente (code du travail art. L 115-2 al.2).

Ce cadre juridique offre des conditions souples et variées permettant à chaque jeune de trouver la solution qui lui sera la mieux adaptée compte tenu du contexte de la branche professionnelle dans laquelle il souhaite se former.

1.2 Les durées de formation en centre de formation

La durée minimale de la formation dispensée dans les centres de formation, fixée par le code du travail, est maintenue à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

1.2.1 Pour les formations de niveau V

Dans toute la mesure du possible, on veillera à ce que les formations qui sont actuellement préparées en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage (SA) en moins de 455 heures annuelles, conservent, dans le cadre de l'application de la loi sur la réduction négociée du temps de travail, ce temps de formation. En effet, les besoins des jeunes accueillis dans les formations de niveau V, tels qu'ils sont le plus souvent diagnostiqués lors de leur entrée au CFA ou dans la SA, justifient de préserver ce temps consacré aux acquisitions théoriques et pratiques complémentaires à celles obtenues en entreprise.

1.2.2 Pour les formations de niveau IV

Les brevets professionnels

L'application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ne doit pas entraîner de réduction notable de la durée de la formation en centre. Une durée annuelle de l'ordre de 500 heures de formation au minimum en centre s'avère souhaitable compte tenu du niveau de formation visé qui nécessite de solides acquisitions théoriques.

Les baccalauréats professionnels

Un projet de décret visant à modifier le décret n° 95-663 du 9 mai 1995 portant règlement général du baccalauréat professionnel est actuellement soumis aux diverses instances consultatives. Il prévoit, pour la préparation au baccalauréat professionnel par la voie de l'apprentissage, une durée minimale du cycle de formation de 1350 heures en centre. Cet horaire de formation en CFA/SA reste conséquent et, de ce fait, compatible avec le maintien des actuels référentiels de certification, dès lors qu'est mise en place une véritable pédagogie de l'alternance s'appuyant sur les activités de l'entreprise.

Pour rappel : les modifications horaires éventuellement apportées aux formations devront faire l'objet d'un accord des conseils régionaux. Il conviendra donc de veiller à ce que les conventions de création des CFA/SA soient modifiées par avenant.

1.3 Le rythme d'alternance

1.3.1 Pour les formations de niveau V

Dans le cas de formations dont la durée en centre de formation est au maximum de 455 heures par année de formation, le rythme d'alternance peut s'organiser à raison d'une semaine en centre et de deux semaines en entreprise. Dans cette hypothèse, l'alternance s'organise sur la base de treize cycles par année de formation.

À titre d'exemple, une formation de 455 heures par an peut s'organiser de la façon suivante en tenant compte des 5 semaines de congés payés :

- le temps de formation de 455 heures en centre de formation peut résulter de :
 - . 13 semaines passées en centre de formation à raison de 35 heures hebdomadaires soit : $13s \times 35h = 455h$.
- le temps de formation en entreprise est alors de 1 145 h annuelles maximum.

Pour les formations de niveau V dont la durée annuelle en centre est actuellement de 500 heures, voire davantage, lorsque les capacités matérielles d'accueil ne permettent pas d'envisager au moins 15 semaines en centre de formation en raison des plages d'ouverture des établissements d'accueil, il conviendra :

- de diminuer ce nombre de semaines en CFA/SA en maintenant autant que faire se peut un minimum de treize semaines en centre ;
- et, si possible, d'étudier avec les organismes gestionnaires et les entreprises d'accueil des apprentis la possibilité de réserver un temps de formation en entreprise, sur le temps habituel de travail, hors contraintes de production, comme le prévoit l'article R 116-14-1 du code du travail.

1.3.2 Pour les baccalauréats professionnels

Pour la préparation à ces diplômes, si la durée minimale du cycle de formation en centre est ramenée de 1500 heures à 1350 heures, le calendrier des différentes périodes peut s'inscrire dans le schéma suivant :

- le temps passé en centre de formation peut varier de 700 à 665 heures d'une année sur l'autre et se décomposer de la manière suivante :
 - . 20 semaines en centre la première année soit : $20s \times 35h = 700h$;
 - . 19 semaines en centre la deuxième année de formation soit : $19s \times 35h = 665h$.
- le temps de formation en entreprise est alors de 900 h maximum et 935 h maximum respectivement en première et deuxième année.

Il ne s'agit là que d'exemples qui ne sauraient être considérés comme des modèles, d'autres rythmes d'alternance pouvant être choisis en fonction des particularités (notamment géographiques et professionnelles) des formations.

Dans l'hypothèse où la durée minimale du cycle de formation en centre serait ramenée à 1350 heures, la réduction des horaires portera prioritairement sur la partie de la formation consacrée à la pratique professionnelle. Il ne s'agira plus de transposer les horaires des formations sous statut scolaire au CFA ou à la SA, mais de mettre en pratique une véritable pédagogie de l'alternance s'appuyant plus systématiquement sur la formation reçue en entreprise.

II - Organisation pédagogique de la formation

La pédagogie de l'alternance est la modalité de formation spécifique à l'apprentissage dont le principe repose sur deux temps de formation, l'un en entreprise, l'autre en CFA/SA. L'articulation entre ces deux pôles de formation est essentielle. Dans le contexte de la réduction du temps de travail, elle est plus que jamais incontournable si l'on veut viser les mêmes objectifs dans un volume horaire redéfini ou dans un volume horaire réduit.

2.1 Le renforcement de la pédagogie de l'alternance

La réduction de la formation en centre de formation est l'occasion de redonner tout son sens à l'alternance et de repenser la pédagogie des formations par apprentissage. Elle offre l'opportunité d'engager de nouvelles réflexions dans le cadre d'un travail d'équipe de l'ensemble des formateurs.

Avec l'appui des SAIA, les équipes pédagogiques doivent procéder à la remise à plat de l'organisation pédagogique de la formation. Elles sont invitées à associer des représentants des professions pour élaborer une formalisation simple mais précise des modalités :

- d'organisation des formations ;
- de suivi des formations ;
- d'évaluation des formations.

Les inspecteurs veilleront donc à la mise en place d'outils adaptés à la pédagogie de l'alternance. Ils apporteront aux équipes pédagogiques aide et conseils pour l'élaboration des trois types de documents, différents et complémentaires, nécessaires au bon déroulement des formations préparées par la voie de l'apprentissage :

- les documents d'organisation de la formation :

. à l'usage de l'équipe pédagogique, il s'agit des documents qui précisent la répartition des objectifs de formation entre l'entreprise et le centre de formation. Sous leur forme la plus élaborée, ces documents définissent les objectifs de formation pour chacun des domaines constitutifs de la formation ainsi que les compétences à construire par l'apprenti,

. à l'usage des maîtres d'apprentissage, le document de répartition des objectifs est synthétisé en vue de sa diffusion aux entreprises. Il sert de base à la concertation entre le centre de formation et l'entreprise : le document de liaison entreprise/CFA ou SA est ainsi élaboré. Il résume les objectifs de formation qui doivent être atteints dans chacun des pôles de formation et qui prennent en compte les particularités de l'entreprise et du parcours personnalisé du jeune,

. à l'usage des apprentis, des documents de mise en projet d'activités et de collecte d'informations (ou fiches-navettes) sont réalisés à partir du document de répartition des objectifs ;

- les documents de suivi de la formation, à l'usage de l'équipe pédagogique, des maîtres d'apprentissage et des apprentis : il s'agit essentiellement du livret d'apprentissage qui informe les différents acteurs sur le déroulement de la formation dans l'un et l'autre des lieux où elle s'effectue. Ce document, témoignant des activités, des acquisitions, des progrès et des éventuelles difficultés de l'apprenti, permet la mise en œuvre d'évaluations formatives ;

- les documents d'évaluation des formations : voir paragraphe 2.2 ci-après.

Afin de favoriser la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance, il peut être organisé, dans le cadre du plan académique de formation, des actions à l'intention des formateurs des apprentis, pour lesquelles il est possible de faire appel aux ressources humaines et documentaires du centre national de ressources pour l'alternance en apprentissage (CNRAA). En particulier, pourront être proposées des formations aux techniques d'analyse du travail qui permettent d'optimiser l'exploitation des activités réalisées en entreprise.

Il convient de rappeler aux équipes pédagogiques des CFA et des SA qu'elles peuvent consulter le site web du CNRAA (<http://www.ac-nancy-metz.fr/cnraa>) ainsi que les publications parues dans les collections « Liaisons pédagogiques » et, à paraître, « Apprentissage » (« Liaisons pédagogiques » n° 11, 12 et 14 - Guide méthodologique, « Apprentissage »).

2.2 Le recours au contrôle en cours de formation

Le contrôle en cours de formation (CCF) améliore sensiblement la qualité de la formation car sa mise en œuvre passe notamment par un renforcement des relations entre les formateurs du CFA ou de la SA et les maîtres d'apprentissage. Le CCF permet une réelle prise en compte de la formation reçue en entreprise. Il est un moyen d'accompagnement de l'acquisition des compétences des apprentis. Il permet, enfin, de rapprocher l'évaluation et la formation en prenant en compte la diversité des situations, des supports et des lieux de formation.

Pour toutes ces raisons et parce que, dans le contexte de la réduction du temps de travail, le CCF permet de mieux utiliser les différents temps de l'alternance, il convient de développer la mise en œuvre du contrôle en cours de formation, comme outil de mise en cohérence de la formation et de l'évaluation. Les inspecteurs veilleront à l'élaboration concertée des documents permettant de garantir la conformité, la validité et l'équité des évaluations réalisées dans ce cadre. Ces documents doivent aider les évaluateurs à mettre en œuvre des évaluations certificatives.

Ces documents sont de trois types :

- des fiches d'évaluation et d'aide à la notation, élaborées ou adaptées au niveau académique par les corps d'inspection en collaboration avec les conseillers de l'enseignement technologique (CET) et des formateurs, en conformité avec les recommandations nationales.

Ces fiches présentent, pour des activités-types correspondant aux diplômes concernés, une description de la situation d'évaluation :

- . activité proposée,
- . support,
- . conditions de réalisation,
- . performance attendue,
- . compétences évaluables,
- . critères retenus, et permettent d'enregistrer l'atteinte du niveau d'exigence pour chaque critère.

Elles permettent également, par application d'un barème, de traduire les évaluations en note.

Il convient de rappeler qu'il ne s'agit pas de mettre les jeunes en situation d'examen ni d'évaluer de manière exhaustive toutes les composantes des référentiels, mais de valider certaines compétences dans un cadre fixé par les règlements d'examen. Aussi les fiches d'évaluation et d'aide à la notation doivent-elles être élaborées avec rigueur et en conformité avec les règlements d'examen, tout en utilisant un vocabulaire accessible à tous les acteurs de la formation.

- un guide pour la mise en œuvre des évaluations explicitant les modalités et procédures à appliquer pour :
 - . élaborer et mettre en œuvre une situation d'évaluation,
 - . évaluer en utilisant des critères,
 - . traduire des évaluations en note.
- un dossier de certification par centre de formation et par diplôme à destination du jury et comprenant :
 - . un tableau de synthèse par centre de formation, présentant les notes proposées pour chaque candidat,
 - . un dossier de certification pour chaque candidat, comportant les fiches d'évaluation et d'aide à la notation utilisées en centre de formation et en entreprise.

Le CNRAA va très prochainement publier un guide intitulé « la mise en œuvre du contrôle en cours de formation en apprentissage » dont l'objectif est de permettre de développer cette modalité de certification pour les formations en apprentissage et d'en garantir la qualité.

2.3 Le développement de pratiques pédagogiques diversifiées

L'application de la loi sur la réduction négociée du temps de travail doit aussi offrir l'opportunité aux équipes pédagogiques d'engager une réflexion la plus large possible, notamment sur l'accueil des apprentis et sur les pratiques pédagogiques innovantes à développer dans le cadre de leur enseignement.

2.3.1 L'évaluation diagnostique

L'utilisation d'outils d'évaluation diagnostique devra se développer, non pas dans une perspective de sélection des jeunes mais principalement d'aide aux formateurs afin qu'ils puissent recourir à des méthodologies diversifiées et adaptées à l'acquisition des savoirs et savoir-faire.

Le travail réalisé sur ce thème (disponible au CNRAA) dans le cadre du réseau opérationnel de proximité composé des académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers et Toulouse (ROP 6), peut, par exemple, apporter une aide utile aux formateurs des centres de formation. Il en est de même pour l'évaluation en français, qui a fait l'objet d'un document réalisé par une équipe de formateurs et d'inspecteurs impliqués dans l'apprentissage et publié par le centre départemental de documentation pédagogique (CDDP) de la Manche. Cette évaluation, qui a pour objectif d'adapter les méthodes pédagogiques en fonction de l'origine des difficultés rencontrées par les apprentis à l'entrée au niveau V, peut également être un outil précieux pour les équipes pédagogiques. Elle a donné lieu à un outil de remédiation destiné aux formateurs, également disponible au CDDP de la Manche.

2.3.2 La gestion de l'hétérogénéité et la personnalisation des parcours

La diversité des parcours et des compétences acquises par les jeunes avant leur entrée en CFA et la nouvelle organisation temporelle de la formation en centre liée à l'application de la loi sur la réduction négociée du temps de travail rendent plus que jamais nécessaire le recours à une pédagogie adaptée aux besoins de chacun. Il sera possible de mettre en place :

- des travaux autonomes dirigés :
 - . outil pour l'aide et le soutien au travail de l'apprenti, qu'il s'agisse d'organiser son travail personnel ou d'apprendre à se documenter et à utiliser des ressources diverses,
 - . constitution de bases de données consultables par les apprentis sur les questions les plus fréquemment posées, soit transversalement, soit par discipline,

- des pratiques pédagogiques diversifiées :

- . diversification des modes d'expression et de communication des apprentis à travers la création multimédia,
- . développement de la pédagogie de projet facilitant chez l'apprenti, par la motivation qu'elle suscite, l'acquisition de méthodes de travail et la socialisation (travail en autonomie, projet personnel/appartenance à un groupe, travail collectif),

- . développement des actions transversales au sein des centres de formation : rapprochement des disciplines pour une meilleure cohérence et une meilleure unité des apprentissages, utilisation du centre de ressources du CFA ou de la SA,

- des dispositifs de consolidation :

- . outil d'aide et de soutien aux apprentissages des apprentis,

- . support de la pédagogie de projet,

- . développement de la socialisation des apprentis,

- . outil de remédiation tel celui cité au point 2.3.1

2.3.3 L'ouverture des apprentis à la citoyenneté et à la dimension internationale

Il conviendra de développer les pratiques pédagogiques qui favorisent l'insertion des apprentis dans le monde économique et social, national et transnational. En particulier, on visera :

- l'acquisition de compétences réutilisables hors du centre de formation (savoir utiliser des outils qui sont courants dans leurs entreprises, savoir rechercher la documentation et l'information nécessaires quels qu'en soient les supports, savoir travailler en groupe sur des projets communs à présenter à un public),

- une meilleure connaissance de l'environnement de leur entreprise et de leur centre de formation : diffusion d'informations sur leur secteur professionnel aux niveaux départemental, régional ou/et national, constitution d'espaces d'échanges, de réflexion et de création sur leur entreprise et leur secteur professionnel,

- le développement de la communication entre centres de formation au niveau national et international et des échanges avec des entreprises étrangères (dans le cadre de conventions) ; les échanges professionnels, linguistiques et culturels intégrant la dimension européenne dans la formation.

2.3.4 La pluridisciplinarité

Il convient également d'insister sur les bénéfices que les jeunes peuvent retirer de la mise en œuvre de la pluridisciplinarité. Considérée dans un sens large, qui englobe les différentes formes d'interdisciplinarité et de transdisciplinarité, la pluridisciplinarité consiste à faire converger des savoirs et des savoir-faire relevant de différentes disciplines dans la réalisation d'un projet global. Elle suppose une concertation véritable et une coopération entre les disciplines qui contribuent, chacune avec leurs objectifs propres, à la mise en œuvre du projet choisi. Celui-ci constitue, de ce fait, le support commun d'acquisition des savoirs et des savoir-faire spécifiques aux différentes disciplines.

Le décroisement de l'enseignement des différentes disciplines contribue, en effet, à renforcer la cohérence de la formation ; il est un facteur de motivation dans l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques et favorise une meilleure assimilation des savoirs et des savoir-faire par les apprentis.

2.3.5 L'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans l'alternance

Dans tous ces domaines, l'utilisation des produits informatiques et multimédias diversifiés et l'accès des centres de formation au réseau internet permettent un réel enrichissement des pratiques pédagogiques et offrent la possibilité de reconsidérer l'organisation du travail au sein des centres de formation et au sein des classes.

En effet, les technologies de l'information et de la communication (TIC) autorisent une diversification des situations d'apprentissage qui permet de mieux gérer l'hétérogénéité des publics en favorisant le travail en autonomie des apprentis, l'accès à des ressources distantes ou l'échange d'informations (notamment avec le formateur du centre lorsque le jeune est en entreprise ou vice versa), le travail coopératif et la mise en commun de ressources et de compétences entre formateurs (entre centre de formation et entreprise ou également entre différents centres).

Les TIC peuvent, le cas échéant, être utilisés par le jeune lorsqu'il est dans son entreprise pour réaliser des travaux individuels qui lui permettent d'acquérir des compétences et de poursuivre hors temps d'enseignement en centre la formation dispensée par celui-ci. Ces travaux personnels à contenu technologique ou général, dont la mise en place suppose l'adhésion des maîtres d'apprentissage, nécessitent un investissement pédagogique préalable et un temps de récupération et d'évaluation des acquisitions des apprentis par les formateurs du centre de formation.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositions nécessite la mobilisation des cadres, des équipes pédagogiques, des conseils de perfectionnement des centres de formation ainsi que celle des membres des services académiques de l'inspection de l'apprentissage dont les missions d'animation, d'impulsion et de conseil, telles qu'elles sont définies par le code du travail, sont essentielles à la réussite des dispositifs de formation par apprentissage.

Il est également nécessaire que se développent les échanges et la mutualisation des ressources entre les différents réseaux de centres de formation d'apprentis, quel qu'en soit l'organisme gestionnaire, et avec les centres de ressources mis en place par de nombreux conseils régionaux, afin que l'apprentissage confirme sa vocation à offrir une formation de qualité au service des jeunes, leur permettant d'acquérir des éléments de professionnalisation durable, créateurs d'adaptabilité.

(BO n^{os} 29 des 19 juillet 2001 et 39 du 25 octobre 2001)