

## FICHE PRATIQUE N°

REGION ACADEMIQUE  
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

INFORMATION - CONTROLE &amp; ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

## APPRENTISSAGE : une méthode de construction d'un TSF

Mise à jour 2 février 2023

La Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a inmanquablement permis un développement massif de l'apprentissage. En région SUD, enquêtes et contrôles montrent que des marges de progrès sur un plan pédagogique existent pour nombre de CFA, et en particulier sur les éléments suivants :

- Une ingénierie de formation centrée « compétence ».
- Une individualisation plus marquée de la formation par un emploi du temps plus modulaire et un positionnement pédagogique de tous les apprentis.
- Une logique d'alternance dite « intégrative » (cf la fiche ressource spécifique « [Formation en situation de travail en apprentissage](#) » et la grille modèle d'[analyse d'une situation professionnelle](#)).
- Une meilleure traçabilité et mesure de la performance des apprenants tout au long de la formation.

Le document se veut être une aide méthodologique pour construire un tableau stratégique de formation orienté « compétences ».

**Un enjeu clef :** rompre avec une vision et un format trop empreints d'un modèle unique de formation à dominante « scolaire ».

### Objectif : Faire évoluer les tableaux stratégiques de formation (TSF)

*Une ingénierie de formation centrée « compétence » et adaptée à l'alternance - la proposition d'un modèle opérationnel (par étapes clefs).*

Les éléments qui suivent peuvent constituer une trame modèle de construction collective d'une ingénierie par compétences. Un tableau stratégique de formation dans une version revisitée peut en être le support.

Le tableau stratégique de formation devient dès lors la vitrine des compétences qui seront clairement identifiées, et positionnées :

- par alternance, donc par lieu de formation
- par période de formation
- dans une approche interdisciplinaire.

Les étapes suivantes suivent un ordre en étape logique. D'autres ordonnancements sont toutefois possibles.

### Postulat de base : ancrer l'alternance au cœur de l'ingénierie

Quel que soit le statut de l'apprenant (scolaire, apprenti, stagiaire de la formation continue), l'alternance reste consubstantielle de la formation professionnelle.

La note de service du 18 mars 2019 mentionne en introduction :

« L'organisation générale de la voie professionnelle scolaire est fondée sur l'alternance entre temps de formation en classe et temps de formation en milieu professionnel »<sup>1</sup>.

L'ingénierie pédagogique à construire vaudra donc pour tous les alternants, quel que soit leur statut. Elle est au-delà un levier du développement de la mixité des publics.

Avant de suivre toutes les étapes, les CFA trouveront dans le document excel ([en cliquant ici](#)) un modèle pour construire le tableau stratégique.

### Étape n°1 : Décomposer le cycle de formation en périodes d'apprentissage

Ces périodes permettront de coordonner tous les acteurs de la formation sur des objectifs communs d'apprentissage (par compétence) à des fins d'optimisation de la formation.

Si la formation sera concentrée dans ces périodes, le développement des compétences ne sera pas limité à ces

périodes spécifiques. En effet, il sera poursuivi dans différents contextes professionnels et avec des niveaux de responsabilité et d'autonomie croissants.

Les différentes expérimentations ont pu montrer la valeur ajoutée des périodes bimensuelles (environ de 6 à 8 semaines). Elles peuvent coïncider pour les scolaires, aux périodes entre chaque vacance. Pour autant, les durées de ces périodes peuvent varier au cours du cycle, et restent fortement dépendantes du contexte. Leurs durées relèvent de l'entière autonomie de chaque établissement.

Certains OF (notamment proposant une mixité de public scolaires / apprentis) font le choix de séquencer les périodes en fonction des vacances scolaires.

*Exemple pour 2022-2023 :*

- du 01/09 au 06/11
- du 07/11 au 02/01
- du 03/01 au 26/02
- du 27/02 au 01/05
- du 02/05 au 30/06

### Étape n°2 : Reporter dans le document modèle, les blocs de compétences ou à défaut les compétences

Les référentiels récemment rénovés sont construits par blocs de compétences. Il s'agira de reprendre ces blocs ainsi que les activités professionnelles de référence correspondantes (sans chercher l'exhaustivité, et en ciblant des termes communs aux entreprises, type activités emblématiques du métier extraites des référentiels d'activités professionnelles. Dans le cas contraire, il est possible de regrouper les compétences en blocs, au sens d'un ensemble homogène et cohérent de compétences.

<sup>1</sup> Notons toutefois que cette position n'est pas partagée par la Recherche. « Si une pédagogie de l'alternance en formation est définie, en général, comme l'articulation de deux lieux d'apprentissage différents, sa véritable force tient au fait qu'ils soient complémentaires (Tilman, 2012) et que leur

fréquentation se fasse de manière rythmée, au fil de va-et-vient réguliers (Durand, 2012) qui lui donnent tout son sens. Ainsi, le simple ajout de stages professionnels au milieu et/ou en fin de formation ne fait pas de cette dernière un cursus de formation en alternance, ni office de pédagogie de

l'alternance » (Extrait du Guide pratique de la pédagogie de l'alternance », Observatoire national de la métallurgie & Opcop 2i, novembre 2022).

### Étape n°3 : Identifier pour chaque bloc de compétences, les articulations avec les compétences et programmes des enseignements généraux

**Actualité :** Courrier de la DGESCO aux recteurs daté du 26 juillet 2022

Extrait :

« *Objet : Préparation de la co-intervention en lycée professionnel*

*Les actions et mesures de la transformation de la voie professionnelle s'inscrivent pleinement dans le cadre fixé par la circulaire de rentrée 2022 d'une école engagé pour l'excellence, l'égalité et le bien-être.*

*Afin d'offrir à tous les lycées professionnels les conditions d'un parcours d'excellence, la mise en œuvre des avancées pédagogiques que représentent les familles de métiers en classe de seconde professionnelle, la co-intervention, la réalisation du chef d'œuvre, et les modules de préparation à l'insertion professionnelle ou à la poursuite d'études doit être poursuivie et accompagnée, dans la continuité de ce qui a été engagé depuis la rentrée 2019. S'agissant plus particulièrement de la co-intervention entre enseignement général et enseignement professionnel, il est important que les professeurs identifient collectivement, en amont de leur enseignement, les situations, les activités et les supports les plus pertinents à leurs interventions. C'est pourquoi, comme le prévoit la note de service n°2019-023 du 18-03-2019, les heures de co-intervention des deux premières semaines de l'année scolaire (soit 8 heures professeurs) pourront être dédiées à la concertation des professeurs co-intervenant dans ce cadre ».*

D'une part, cette identification se fera sur la base des situations d'évaluations spécifiées dans la partie certification. En effet, certaines de ces situations indiquent, de manière claire, les disciplines articulées avec l'enseignement professionnel et, dans certains cas, les parties de compétences et de programmes cibles.

D'autre part, les listes de savoirs associés et/ou les programmes des enseignements généraux peuvent également mentionner les liens à construire avec des parties identifiées de compétences professionnelles.

Enfin, pour ce qui relève spécifiquement des disciplines de français et de mathématiques en voie professionnelle (objet des co-interventions), l'analyse croisée du référentiel d'activités professionnelles et des compétences et programmes disciplinaires permettra de

cibler les liens à prioriser dans le document modèle.

*Par exemple, en CAP cuisine, la compétence « Communiquer en fonction du contexte professionnel et en respectant les usages de la profession » trouve un écho dans les compétences du programme : « entrer dans l'échange oral et dans l'échange écrit », et dans l'objet d'étude « Dire le métier » par exemple.*

Ce travail de croisement peut être initié même partiellement à ce stade et être affiné par la suite.

### Étape n°4 : Positionner dans le calendrier, les périodes cibles de certification

Cette étape vaut pour les organismes de formation habilités au contrôle en cours de formation. La partie certification du référentiel du diplôme identifie pour chaque unité de certification (et donc pour chaque bloc de compétences), les périodes réglementaires de certification. Ces périodes fixent donc des limites en matière de formation. Au-delà, les compétences ne feront plus l'objet de formation, hormis dans le cas de remédiation ou de renforcements spécifiques.

### Étape n°5 : Positionner dans le calendrier les périodes d'alternance

Les alternances en entreprise doivent être complètement intégrées à l'organisation pédagogique de la formation ; Ce sont des modes d'apprentissage par l'activité. En apprentissage, l'entreprise est même considérée comme le premier lieu de formation de l'apprenti(e) : Le site de formation assure la complémentarité de la formation pour répondre aux besoins de l'apprenti(e).

Le rythme d'alternance sera arrêté en concertation avec les entreprises partenaires, en fonction des spécificités métiers mais également des volumes horaires min. d'enseignement en CFA à respecter par diplôme (en journées et/ou en semaine : 15J/15J - 3 semaines/3 semaines - 2j/3j ...).

Les alternances (en organisme de formation et en entreprise) seront positionnées dans le calendrier en suivant la recommandation suivante : les apprentis seront prioritairement en entreprise pendant les PFMP des élèves et durant les vacances scolaires.

Il s'agira d'intégrer également dans le calendrier les jours fériés et les activités « exceptionnelles » de l'établissement (Journées portes ouvertes, sorties pédagogiques, etc.).

### Étape n°6 : Organiser en équipe large la répartition des compétences dans l'espace (entre l'entreprise et/ou l'organisme de formation)

Cette répartition sera concertée entre l'équipe pédagogique au sens large et des représentants du monde économique et professionnel du territoire. Elle prendra appui sur les réalités professionnelles, sur des éléments de contexte (liés à l'environnement ou au calendrier) ou encore sur les attentes fortes exprimées par les partenaires professionnels. Lors des visites en entreprise, et notamment lors des entretiens d'évaluation (obligatoire dans les deux premiers mois après la date d'exécution du contrat), l'analyse du potentiel de chaque entreprise pourra être conduite pour individualiser si besoin la formation.

*Par exemple, pour les activités emblématiques du diplôme, l'entreprise les met-elle en œuvre : souvent / rarement / jamais.*

### Étape n°7 : Lisser les blocs de compétences sur l'ensemble de la durée du cycle de formation

Les expérimentations passées montrent que la maîtrise des compétences est d'autant plus grande que le contenu de formation est concentré sur un temps donné et surtout, partagé par l'ensemble des responsables de la formation, dont en entreprise.

Pour atteindre ce niveau de performance chez les apprenants, il faut réduire la charge de compétences sur l'ensemble du cycle. Parmi les blocs de compétences ou selon le cas les compétences, il faudra distinguer :

- ceux/celles qui font référence au cœur de l'activité professionnelle du métier visé, et qui seront mises en œuvre tout le long du cycle avec un niveau de progressivité dans les apprentissages et une démarche spiralaire dans l'assimilation des connaissances au service de la maîtrise des compétences ;
- de ceux/celles qui pourront être positionnés à un moment donné du cycle, soit de manière logique (par niveau de complexité par exemple, par niveau de maturité des apprenants ou encore selon les niveaux d'attente des entreprises au cours du cycle), ou le cas échéant de manière arbitraire.

Il s'agira par conséquent de privilégier autant que faire ce peut, un positionnement concentré et non segmenté dans le temps.

Pour illustrer les propos, s'agissant par exemple du Brevet professionnel Arts de la cuisine,

- le bloc « Maitriser les techniques culinaires » sera positionné durant tout le cycle de formation, avec une progression dans les apprentissages des techniques culinaires
- le bloc « Agir avec un comportement responsable dans le cadre de son activité professionnelle » sera positionné en toute logique dès la première période de formation, pour installer les pratiques responsables en matière d'hygiène et de sécurité dès l'entrée en formation
- le bloc « Participer à l'animation de personnel(s) au sein d'une équipe » sera positionné aux deux tiers du cycle de formation compte tenu du degré de maturité professionnelle qu'il nécessite, et ainsi de suite.

Ce travail de répartition des blocs de compétences doit aboutir à lisser la charge de formation sur l'ensemble du cycle, et obtenir ainsi un nombre limité ou raisonnable (au sens de réalisable) de compétences à travailler pour chaque période identifiée.

Un contrôle à ce stade du nombre équilibré de blocs / compétences par période pourra conduire à des ajustements si nécessaires.

#### **Étape n°8 (Facultatif) : Donner une « identité » / une « coloration » à chaque période (une thématique, un objectif professionnel mesurable)**

Cette identification permettra de baliser le cycle de formation au-delà du jargon pédagogique des compétences et de constituer ainsi des repères professionnels explicites et compréhensibles par tous. Ce peut être un thème, un centre d'intérêts, une problématique ou mieux la référence à une situation professionnelle emblématique du métier.

Cela peut donner lieu pour les apprenants en CAP et en baccalauréat professionnel à l'aboutissement d'un projet conduisant à un « chef d'œuvre » tel que promu par la transformation de la voie professionnelle.

De la même façon, il s'agira d'assortir chacune de ces périodes d'un objectif en terme de résultats d'apprentissage (ou acquis d'apprentissage), selon l'expression « learning outcomes » pour désigner les effets de l'apprentissage au niveau des élèves / étudiants / apprentis / stagiaires. Ces « learning outcomes » désignent ce qu'un apprenant, sait, comprend et/ou peut démontrer à la fin d'un processus d'apprentissage sur un plan cognitif, affectif et/ou psychomoteur. Il s'agira de s'appuyer sur les référentiels et les indicateurs de performance attendus pour chaque bloc de compétences pour identifier ces attendus.

#### **Étape n°9 : Développer la multimodalité dans les dispositifs de formation**

Le concept de multimodalité en formation consiste à proposer une variété de modalités pédagogiques propices à la différenciation pédagogique.

Elles peuvent comprendre :

- du présentiel et/ou du distanciel,
- de l'auto-formation accompagnée présenteielle et/ou distancielle,
- du travail collaboratif présentiel et/ou distanciel,
- de la mise en situation professionnelle réelle et/ou simulée voire virtuelle.

Ce concept s'appuie sur une variabilité :

- des lieux (centre de formation, entreprise, hors centre : domicile, tiers-lieux, ...dans le cas de formation à distance par exemple).  
*A noter : le CFA peut déléguer une partie de la formation à un autre CFA, à l'entreprise, à d'autres partenaires.*
- des temps (communication synchrone ou asynchrone)
- des acteurs (seul, en groupe, maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise, accompagnateur technique, référent du parcours, accompagnateur méthodologique, formateur ...),
- des activités (travail en initiative autonome, travail prescrit, réception des connaissances, production de

savoirs – savoir-faire, échanges collaboratifs).

*Cf. annexe « Développer la multimodalité dans les dispositifs modulaires de formation – Fiches conseils », Région Pays de la Loire (octobre 2016).*

Dès l'instant où l'établissement aura à faire face à une mixité de publics, et pour une même ingénierie de formation, il suffira de jouer sur cette multimodalité pour atteindre les mêmes objectifs en terme de compétences à atteindre. Ainsi, pour une compétence donnée ou un objectif professionnel à atteindre, les modalités pour y parvenir pourront varier en fonction du statut de l'apprenant et des modalités de formation qui lui seront propres.

Pour autant, la multimodalité ne suffira pas à compenser les différences dans les parcours des apprenants, et il conviendra de programmer des compléments d'heures spécifiquement dédiés à chaque statut d'apprenant dès leur retour d'alternance.

- Une illustration de l'impact de la construction d'un tableau stratégique de formation « par compétences » sur le livret d'apprentissage
- ➔ plus court en nombre de pages (une moyenne de 10 pages recto-verso),
  - ➔ plus interactif entre le triptyque « apprenti, maître d'apprentissage & formateurs en CFA » (y compris formateurs de l'enseignement général si et seulement si des parties de ces disciplines ont été articulées avec des compétences à atteindre, et notamment dans le cadre des dispositifs de co-intervention en CAP et en bac pro et de co-enseignement en BTS),
  - ➔ plus opérationnel pour toutes les parties prenantes, avec des objectifs en terme de compétences à cibler par périodes de formation.

Exemple d'un livret d'apprentissage d'un CFA récemment accompagné

Un livret d'apprentissage découpé en 7 périodes de formation pour une durée de contrat de 2 ans :

- 1<sup>ère</sup> période de septembre à novembre 2022 / 2<sup>ème</sup> période de décembre 2022 à février 2023 / 3<sup>ème</sup> période de mars à mai 2023 /
- 4<sup>ème</sup> période de juin à août 2023 / 5<sup>ème</sup> période de septembre à novembre 2023 / 6<sup>ème</sup> période de décembre 2023 à février 2024 /
- 7<sup>ème</sup> période de mars à juin 2024

Dont deux visites annuelles en entreprise pour des évaluations type « bilan d'étape ».

Une version numérique possible, mais compte tenu du secteur d'activité cible (le secteur automobile) et des difficultés sur le terrain du recours exclusif au numérique à ce stade, une version papier au format livret, avec pour chaque période de formation,

- une partie à gauche du livret « compétences cibles à maîtriser » y compris les indicateurs de performance,
- une partie à droite du livret « évaluation de compétences transversales » (type relationnelles et comportementales) et bilan d'étape entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et les formateurs (avec points forts et axes de progrès pour la période ultérieure),
- l'insertion d'un flash code pour visualiser (sous format photos, vidéos, documentations écrites, etc.) les activités professionnelles réalisées par l'apprenti au cours de chaque période, pour une ré-exploitation directe en CFA par les formateurs. Utile également pour le maître d'apprentissage pour visualiser les activités conduites en CFA.

« Flash » sur mes activités de 1<sup>ère</sup> année



A- PREMIÈRE PÉRIODE (SEPTEMBRE - NOVEMBRE 2022)

Blocs de compétences	Période 1 (de septembre à novembre 2022)							
	Compétences cibles <small>(exemples d'activités associées)</small>	ENT	CFA	N	M	M	T	Indicateurs d'évaluation
Maintenance périodique	C2.1 Localiser sur le véhicule les sous-ensembles, les éléments, les fluides	R	A					
	C2.1 Identifier les étapes de l'intervention. Choisir les équipements et outils. Collecter les pièces C3.1 : Remplacer les sous-ensembles, les éléments, les fluides	A	R					L'accès est identifié. Les différents types de liaisons sont correctement identifiés. Les éléments périphériques et les chaînes d'énergie et d'information sont repérés. La remise en état permet le rétablissement de la fonction
	C3.3 : Effectuer les contrôles, les essais C3.4 : Régler, paramétrer un système	R						Les conditions et les méthodes de contrôles et d'essais sont respectées Les outils d'aide au diagnostic sont correctement utilisés Les réglages sont conformes aux préconisations
Réception restitution du véhicule	C3.5 : Préparer le véhicule pour la réparation	R	A					correctement mises en place La consignation du véhicule est constatée Le positionnement du véhicule est adapté à l'intervention
	C1.1 : Collecter les données nécessaires à son intervention.	R	A					Les données collectées sur l'OR, le véhicule, l'historique de maintenance permettent la réalisation de l'intervention

MON AUTO-ÉVALUATION EN ENTREPRISE ET EN CFA en fin de la 1<sup>ère</sup> période

	Compétences relationnelles et comportementales				Commentaires
	N	M	M	T	
Présentation (courtoisie, tenue, langage)					
Assiduité					
Ponctualité					
Capacité à communiquer					
Volonté de s'intégrer dans l'équipe de travail					
Intérêt et motivation pour le travail confié					
Rendre compte des tâches techniques effectuées					
Autonomie					
Esprit de curiosité, sens de l'observation					
Capacité à prendre des initiatives					

BILAN D'ETAPE ENTRE APPRENTI, MAÎTRE D'APPRENTISSAGE & FORMATEUR

	Période 1 (de septembre à novembre 2022)		
	POINTS FORTS	AXES DE PROGRÈS	DATE & SIGNATURE
APPRENTI			
ENTREPRISE			
CFA			

Et une large place dans chaque période à un principe de positionnement par compétences « partagé »

ENT	CFA	N	M	M	T
R	A				

ENT : Entreprise  
R : Responsable  
A : En accompagnement

- 1<sup>er</sup> temps : Auto-positionnement de l'apprenti.
- 2<sup>ème</sup> temps : Deux co-positionnements maître d'apprentissage – apprenti au cours de la période.
- 3<sup>ème</sup> temps : Un dernier positionnement par la maître d'apprentissage en fin de période.