

FICHE RESSOURCE N°

ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE 2019-2020

MISSION CONTROLE PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE CONDUISANT A UN DIPLOME

LEXIQUE

Loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et transformation de la voie professionnelle
OCTOBRE 2019

Le document se donne comme objectif de référencer les principales notions au cœur de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et de la transformation de la voie professionnelle.

A comme action de formation

L'action de formation est désormais entendue au sens de « *parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, pouvant être réalisée en tout ou partie à distance et/ou en situation de travail (...)* L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel (...)

L'action de formation fait l'objet de modalités d'apprentissage identifiées pouvant comprendre des séquences de positionnement pédagogique, de formation et d'accompagnement de la personne qui suit l'action, dont les acquis sont évalués ».

AFEST comme action de formation en situation de travail

L'AFEST vise le développement de compétences en formation

au plus près des réalités professionnelles (en entreprise). Elle n'est pas une certification, mais une nouvelle modalité d'action de formation instaurée par la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». L'AFEST est un type d'action de formation qui n'a pas vocation à se substituer aux autres actions de formation mais à enrichir la palette des modalités disponibles. Elle peut ainsi s'articuler avec d'autres modalités pédagogiques dans un parcours hybride, multimodal. C'est un levier pour accroître l'accès à la formation et son efficacité au regard des besoins de compétences à satisfaire,

B comme bloc de compétences

Les blocs de compétences se définissent comme des **éléments identifiés d'une certification professionnelle** s'entendant comme un **ensemble homogène et cohérent de compétences**.

Ces compétences doivent être **évaluées, validées et tracées**. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle. Le bloc de compétences s'apparente à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle. Les blocs de compétences, partie intégrante d'une certification professionnelle peuvent être :

- **communs** à plusieurs certifications professionnelles,

- **ou spécifiques** à une certification particulière ». La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ajoute : « **chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation (...)** Le certificateur doit préciser l'articulation entre le ou les blocs de compétences acquis et l'obtention de la totalité de la certification, leurs modalités d'accès et de capitalisation ». **Les blocs de compétences sont accessibles depuis la loi du 5 septembre 2018 en formation initiale et continue.**

C comme conseil en évolution professionnelle et compte personnel de formation

La Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réaffirme l'enjeu de la formation continue tout au long de la vie dans une société de la compétence. Conseil en évolution professionnelle et compte personnel de formation sont dès lors des outils à la disposition des salariés pour accompagner ce développement.

- Le conseil en évolution professionnelle est accessible à toute personne tout au long de sa vie professionnelle. Son objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel ;

- Le compte personnel de formation devient un outil de renforcement et d'accompagnement de la

liberté des individus dans le choix de leur formation.

C comme compétence

La Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) définit la compétence à partir d'un triptyque savoirs / savoir-faire / autonomie-responsabilité.

« Une compétence est une capacité à réaliser une action donnée selon des critères d'efficacité et de qualité ; elle renvoie à un savoir – agir qui mobilise des savoirs et des savoirs faire sur la base de comportements. Cette compétence s'appuie sur des ressources apportées par la personne et par l'organisation dans laquelle la compétence s'exerce ».

Des fondamentaux sur la compétence sont posées :

- toutes les compétences sont toujours situées, mises en relation avec une situation ou une activité professionnelle décrite en termes de données, de contraintes, de ressources mises à disposition et de résultats attendus,
- elles sont « mobilisées », donc rattachées à une activité,
- elles visent l'atteinte d'un objectif,
- elles sont globales (savoirs – savoir-être et savoir-faire totalement imbriqués).

C comme CPRDFOP

Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)

constitue désormais le seul document de référence régional. Le CPRDFOP de la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur met l'accent sur la mixité (public / parcours), la modularisation de la formation, les approches par compétences, etc. (Cf annexe CPRDFOP).

Le centre de formation doit pouvoir s'appuyer sur ce document pour construire sa stratégie et son offre de formation.

D comme développement

professionnel

Extraits de ressources mises à disposition par Didier Michel, IGEN économie gestion

Le développement professionnel est un « processus de développement global, tout à la fois cognitif, émotionnel, comportemental, moral, sans que l'on puisse distinguer ce qui relève d'une simple maturation neuro-psychologique ou davantage de démarches d'apprentissage, intentionnelles ».

Se développer professionnellement, c'est acquérir et transformer des compétences. Celles-ci sont systématiquement « situées », c'est-à-dire mobilisées dans un contexte professionnel, et donc rattachées à une situation, à une activité, un but.

F comme formation

professionnelle

« La formation professionnelle couvre désormais les actions concourant au développement des compétences, au nombre de quatre :

- les actions de formation
- les bilans de compétences et mobilités

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- les actions de formation par apprentissage

La formation professionnelle poursuit l'objectif d'une augmentation sensible des certifications et attestations. S'agissant des actions de formation, elles visent explicitement les montées en qualification des personnes et le soutien aux mobilités professionnelles ».

F comme formation certifiante

Les formations certifiantes regroupent désormais :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP
- les certifications enregistrées au répertoire spécifique
- l'acquisition d'un bloc de compétences

Les formations non certifiantes pourront faire l'objet d'une attestation.

I comme indicateurs

Par la Loi, chaque organisme de formation sera tenu de publier les données relatives à 5 indicateurs :

- le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels
- le taux de poursuite d'études
- le taux d'interruption en cours de formation + taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus
- le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées
- et la valeur ajoutée de l'établissement.

Cette publication sera effective à la rentrée scolaire 2020 dans quelques territoires et pour tous en mars 2021. Elle vise à apporter

tous les renseignements utiles et nécessaires pour choisir en toute connaissance de cause sa structure de formation.

M comme mixité

On entend par « **mixité des publics** », le fait de mélanger dans un même dispositif de formation (séquence d'enseignement, modules de formation, ...), des apprenants sous différents statuts (par exemple, élèves et apprentis). La mixité des publics est de fait une mixité des statuts.

On entend par « **mixité des parcours** » la possibilité offerte à l'apprenant de pouvoir alterner, au cours de son parcours de formation, différents statuts. La transformation de la voie professionnelle promeut des formes de mixité de parcours

- en CAP, de type 1+1, soit une année sous un statut (scolaire ou apprenti) et une année sous un autre statut (voire 1+2 ou 2+1 dans le cas d'un parcours en trois ans),
- et en baccalauréat professionnel de type 1+2 ou 2+1, soit une année sous un statut et deux années sous un autre statut, ou deux années sous un statut et une dernière année sous un autre statut.

Dans la majorité des cas, le statut d'apprenti est privilégié pour les fins de parcours mixtes compte tenu du gain de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle.

Les mixités peuvent se limiter à la formation initiale (scolaire / apprenti), ou s'étendre selon le cas à la formation continue :

- stagiaire de la formation continue,
- salariés,
- demandeurs d'emploi.

Les mixités de publics et les mixités de parcours peuvent

également être articulés entre-elles.

Au-delà, le terme de mixité peut également être utilisé pour encourager toutes les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (mixité de genres). Ce document ne traite que de la mixité de publics et de parcours.

M comme modularisation

La **modularisation** correspond au découpage d'un parcours en modules, correspondant à un ou plusieurs blocs de compétences. Chaque module est une unité de formation autonome qui constitue un tout cohérent et fait partie d'un cursus de formation, il est identifié par ses objectifs, son contenu, sa durée et ses pré-requis. Il est composé d'un ensemble de séquences pédagogiques.

La modularisation permet de glisser du modèle « référentiel de formation » au modèle de « gestion de parcours de formation ».

La modularisation sert à la création de parcours de formation flexibles et facilite la formation tout au long de la vie en permettant des parcours personnalisés.

La modularisation doit faciliter la mise en place de parcours de formation adaptés à la diversité de situation des entrants et aux poursuites d'études envisagées.

P comme pédagogie de l'alternance

La pédagogie de l'alternance est au cœur de la transformation de

la voie professionnelle. Elle est indifféremment déployée dans les formations par alternance, que ce soit en formation initiale sous statut scolaire et par apprentissage, comme en formation continue.

Nota bene : Ce contenu s'appuie sur une ressource de Didier Michel, Inspecteur général de l'éducation nationale groupe économie – gestion.

La pédagogie de l'alternance peut se définir à partir de plusieurs fondamentaux :

- une **ingénierie pédagogique co-construite et partagée** entre tous les acteurs (équipe pluridisciplinaire, maîtres d'apprentissage) ;
- une alternance pensée comme **un processus dynamique de formation** construit autour de situations professionnelles rencontrées par les apprenants, et réinvesties en formation (en soi, une confrontation positive entre formation et travail) ;
- une alternance reposant sur un processus de **contractualisation pédagogique et de co-formation** ;
- un principe impliquant « une intelligence des situations dans un jeu d'acteurs complexe » (cf. conclusions de la conférence de consensus – décembre 2012), nécessitant le **renforcement des relations** entre toutes les parties prenantes et le développement de chacun ;
- une **obligation de penser différemment la formation**, par principe partagé entre deux lieux, des acteurs différents, et la nécessité d'une plus grande porosité pour faciliter ce travail collaboratif.

P comme personnalisation VS individualisation et différenciation

La **personnalisation** renvoie au processus qui prend en compte

la dimension de la personne et de sa singularité

A la différence de **différencier et individualiser** qui **sont des modes d'organisation pédagogique** facilitant la mise en œuvre de cette attention portée à la personne de l'élève, de l'enfant.

Sources : livret Repères
« Personnalisation des parcours et des situations d'apprentissage »,
INRP, 2008

Plus précisément,

- **La différenciation pédagogique** "consiste à mettre en place une organisation du travail et des dispositifs qui placent régulièrement chacun, chacune dans une situation optimale. Cette organisation consiste à utiliser toutes les ressources disponibles, à jouer sur tous les paramètres, pour organiser les activités de telle sorte que chaque apprenant soit constamment ou du moins très souvent confronté aux

situations didactiques les plus fécondes pour lui" (Perrenoud, Ph. (2004). Pédagogie différenciée : des intentions à l'action. Paris : ESF, 3e éd.).

- **L'individualisation** est la possibilité de proposer des parcours différents en fonction du public accueilli. La distribution des modules composant ces parcours sera réalisée à la suite d'un positionnement initial, et réajusté si besoin au fur et à mesure de l'avancement dans le parcours.