
Formation d'apprenti junior

- *Guide pédagogique* -

Avril 2006

Remarque liminaire

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances instaure la formation d'apprenti junior.

Sa mise en œuvre commence dès la rentrée 2006.

Ce « guide de la formation d'apprenti junior » rassemble un ensemble de conseils destinés aux équipes de direction et aux équipes pédagogiques des établissements qui s'engagent dans la mise en œuvre de ce nouveau type de formation.

Un soin tout particulier sera pris à la transformation des actuelles CLIPA et CPA, que la formation d'apprenti junior est appelée à remplacer.

Le « guide de la formation d'apprenti junior » a été rédigé par un groupe de travail coanimé par l'inspection générale de l'éducation nationale et par la direction de l'enseignement scolaire.

Ce groupe a réuni des chefs d'établissement, des inspecteurs territoriaux et des personnalités qualifiées représentant plusieurs grands réseaux particulièrement impliqués dans l'apprentissage : assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI), assemblée permanente des chambres de métiers (APCM), comité central de coordination de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics (CCCA-BTP), confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME).

Le guide sera actualisé pour tenir compte des observations que les établissements seront conduits à effectuer lors de la préparation et de la mise en œuvre des formations d'apprenti junior.

Il est disponible sur le site internet de la direction de l'enseignement scolaire :
<http://eduscol.education.fr/>

PLAN DU GUIDE

I - présentation de la formation d'apprenti junior	p. 4
I-1 les publics visés	
I-2 les objectifs de la formation	
I-3 les caractéristiques de la formation	
II - l'ouverture des formations	p. 6
II-1 dans le cadre défini du PRDFP, un appel à projet conjoint	
II-2 le dossier de candidature	
III - l'accès à la formation	p. 8
III-1 l'information préalable à l'entrée en formation	
III-2 l'identification des élèves demandeurs	
III-3 les élèves issus de SEGPA	
IV - l'organisation du parcours d'initiation aux métiers	p. 10
IV-1 l'élaboration du projet pédagogique personnalisé	
IV-2 les rythmes d'alternance	
IV-3 la répartition des horaires de formation	
V - la stratégie pédagogique du parcours d'initiation aux métiers	p.12
V-1 une démarche pédagogique spécifique	
V-2 construire une stratégie	
V-3 développer un système relationnel permanent	
V-4 mettre en œuvre une méthodologie de découverte des métiers	
VI - la formation à l'issue du parcours d'initiation aux métiers	p. 16
VI-1 l'entrée en apprentissage	
VI-2 la poursuite du parcours d'initiation aux métiers	
VI-3 le retour en collège	

I - PRESENTATION DE LA FORMATION D'APPRENTI JUNIOR

I-1 Les publics visés

La formation d'apprenti junior s'adresse à des élèves âgés de 14 à 16 ans qui en manifestent le désir.

Elle se présente comme **une réponse aux besoins exprimés par trois types de publics** :

- en priorité, le public des jeunes scolaires qui ne trouvent pas, dans l'organisation du collège, le contexte qui leur permettrait de réussir pleinement ; attirés par un enseignement moins abstrait que celui qui leur est souvent proposé, ils désirent apprendre autrement et manifestent de l'intérêt pour un enseignement alternant des temps de formation en établissement et des temps de formation en entreprise ;
- en second lieu, des élèves qui ont un projet personnel et professionnel déterminé et qui souhaitent pouvoir entrer rapidement dans une formation professionnelle par la voie de l'apprentissage ;
- enfin, des élèves de l'enseignement spécialisé qui désirent accéder à une formation par apprentissage.

I-2 Les objectifs de la formation

Une contribution à la diversité de l'offre de formation au cours des deux dernières années de la scolarité obligatoire

La formation d'apprenti junior est une **réponse supplémentaire apportée par le système éducatif** à des demandes de diversification des modes d'accès au socle de connaissances et de compétences et à la formation professionnelle initiale.

Elle vise deux objectifs :

- offrir une modalité différente d'accès au socle commun des connaissances et des compétences tout en permettant de découvrir la formation professionnelle par la voie de l'apprentissage ;
- sécuriser davantage l'exécution de la première partie du contrat d'apprentissage.

Les autres dispositifs de diversification au sein du collège

La formation d'apprenti junior **prend place parmi plusieurs dispositifs** qui ont déjà été mis en place pour que le collège unique devienne vraiment le collège pour tous, permettant d'atteindre des objectifs communs par des chemins différents.

Ces dispositifs sont présentés sur le site <http://eduscol.education.fr/>

I-3 Les caractéristiques de la formation

Une formation en deux étapes

Une première phase sous statut scolaire

Dite « parcours d'initiation aux métiers », elle est accessible à partir de 14 ans et se déroule soit en lycée professionnel soit dans un centre de formation d'apprentis.

Elle vise deux objectifs :

- € l'acquisition des connaissances et des compétences figurant dans le socle commun considérées comme des préalables indispensables à l'entrée en apprentissage,

- € la découverte des métiers et des formations par apprentissage qui y conduisent, notamment par des stages en entreprise.

Un projet pédagogique personnalisé est élaboré en début de formation par l'équipe pédagogique de l'établissement d'accueil, avec la participation du professeur de collège référent et, éventuellement, d'autres experts (médecin, psychologue, conseiller d'orientation...) : sur la base d'un positionnement initial, l'équipe organise les stages en entreprise et détermine les contenus et la durée des enseignements théoriques et pratiques.

Une seconde phase sous statut d'apprenti

Accessible à partir de 15 ans, elle se déroule en entreprise et dans un centre de formation d'apprentis. Cette phase correspond à la première partie du déroulement d'un contrat d'apprentissage « standard » qui vise, au terme de deux ou trois ans de contrat, à l'obtention d'un diplôme professionnel.

Cette phase sous contrat d'apprentissage est accessible à trois conditions :

- € que l'élève ait 15 ans,
- € qu'un bilan en fin de première phase ait montré qu'il est apte à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences par la voie de l'apprentissage par la voie de l'apprentissage,
- € qu'il ait l'accord de son représentant légal.

Un parcours sécurisé

La formation d'apprenti junior est un parcours :

- **choisi** : la demande d'admission en formation est une démarche volontaire de l'élève, la décision appartient au jeune et à sa famille, pas au conseil de classe ;
- **adapté aux besoins du jeune** : le projet pédagogique personnalisé élaboré en début de formation par l'équipe pédagogique doit permettre de moduler l'organisation de la formation en fonction des besoins détectés lors du diagnostic pédagogique initial ;
- **réversible** : l'apprenti junior peut, à sa demande, reprendre sa formation en collège à tout moment, de préférence, cependant, à l'issue de chacune des périodes de formation prévues dans le projet pédagogique personnalisé;
- **accompagné** : un tuteur est désigné au sein de l'équipe pédagogique pour suivre le jeune tout au long de la formation.

II - L'OUVERTURE DES FORMATIONS

II-1 Dans le cadre défini du plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP), un appel à projet conjoint du conseil régional et du rectorat

Les ouvertures de formations s'effectuent en lycée professionnel et /ou en centre de formation d'apprentis. Il serait souhaitable qu'un appel à projet conjoint du recteur et du président du conseil régional puisse être réalisé. Il permettrait de mobiliser les établissements, de mener la réflexion par bassin et d'harmoniser l'offre de formation.

A- L'appel à projet doit s'intégrer dans le dispositif régional des formations professionnelles et pourrait, en préalable, rappeler :

- **les objectifs de la formation, sa place parmi les autres dispositifs :**

La formation apprenti junior est une réponse supplémentaire apportée par le système éducatif à des demandes de diversification des solutions proposées aux jeunes collégiens au cours de leurs deux dernières années de la scolarité obligatoire telles que définies dans l'article L 131-1 du code de l'éducation:

Le dispositif apprenti junior remplacera les classes d'initiation préprofessionnelle en alternance (CLIPA) et les classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) qui seront supprimées.

- **les grands axes du PRDFP**, concernant notamment:

- o les mesures prévues pour éviter les sorties sans qualifications,
- o les métiers en tension,
- o les axes de développement de l'apprentissage, dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens.

B- Il précise la stratégie régionale et académique d'implantation des formations d'apprenti junior, et pourrait, par exemple, contenir :

- les modalités d'ouvertures des sections (procédure, calendrier) ;
- les objectifs régionaux et académiques (objectifs quantitatifs, les champs professionnels privilégiés, les zones géographiques prioritaires..) ;
- un rappel des modalités de mise en œuvre, en particulier les modalités pédagogiques :
 - ↳ la nécessité de travailler en réseaux d'établissements (collèges référents, CFA et LP associés pour l'approche de divers champs professionnels),
 - ↳ le partenariat avec les entreprises pour la découverte de divers champs professionnels,
 - ↳ les modalités d'affectation et de suivi des jeunes,
 - ↳ les deux étapes de la formation et leur articulation,
 - ↳ les exigences au regard de l'acquisition du socle commun de connaissances ;
- les modalités de financement des formations, selon qu'elles seront implantées en CFA ou en lycée professionnel.

II-2 Le dossier de candidature

Il est conseillé de proposer un dossier-type à renseigner par les établissements candidats, permettant de présenter notamment les éléments suivants :

- formations dispensées par apprentissage en CAP dans l'établissement et champs professionnels susceptibles d'être proposés aux apprentis juniors,
- expériences dans l'accueil de jeunes se préparant à entrer en apprentissage (CPA, CLIPA ...),
- réseaux d'établissements du bassin impliqués dans le projet (collèges, CFA ou LP susceptibles de compléter les champs professionnels),
- moyens (acteurs et modalités de liaison) du partenariat avec le collège référent du bassin, pour préparer l'éventualité d'un retour souhaité par le jeune,
- mobilisation d'un réseau d'entreprises autour du projet et nature du partenariat,
- ressources humaines et infrastructures (encadrement des équipes et suivi des jeunes, internat, équipements particuliers ...),
- le projet pédagogique et l'organisation de la formation :
 - ↳ identification des différents acteurs et modalités de concertation,
 - ↳ modalités d'information des entreprises sur la spécificité des modalités d'accueil des jeunes,
 - ↳ modalités de liaison avec l'entreprise, et outils proposés,
 - ↳ modalités de mise en œuvre d'une découverte des métiers la plus large possible
 - ↳ modalités de suivi et d'évaluation des jeunes (évaluation diagnostique, bilans intermédiaires, terminaux, tutorat),
 - ↳ modalités d'information et de liaison avec les familles,
 - ↳ organisation de la formation en temps partagé (mise en cohérence des temps en établissement et en entreprise, organisation de la formation générale pour l'acquisition du socle commun, modalités de formalisation du projet pédagogique personnalisé...),
 - ↳ formation des acteurs (enseignants et équipe éducative),
- coût prévisionnel de la formation et modalités de financement (en particulier pour les CFA).

Le choix du lieu d'implantation de ces formations devrait permettre :

- ↳ une réponse de proximité pour des jeunes peu mobiles, qui peuvent à tout moment souhaiter un retour au collège,
- ↳ la diversité des champs professionnels proposés,
- ↳ la mise en œuvre de la deuxième étape de la formation d'apprenti junior en favorisant l'accès au CAP par apprentissage.

III - L'ENTREE EN FORMATION

III-1 L'information des élèves et des familles

Une information nécessaire dès l'entrée en collège

La demande volontaire de l'élève et de sa famille pour une entrée en formation d'apprenti junior suppose en amont une information claire sur les caractéristiques de cette formation, notamment sa réversibilité.

Ceci implique que l'information des familles sur les différents modes de formation au collège soit parfaitement menée par le chef d'établissement. A ceux qui en sont les relais naturels auprès des familles (professeurs, notamment professeurs principaux, conseillers d'orientation-psychologues), il conviendra de montrer combien est décisive leur action dans le processus de représentation que s'en feront les élèves et leurs parents.

Plus particulièrement, au collège, en mars (période des choix), tous les élèves qui auront 14 ans dans l'année bénéficieront d'une information sur la formation d'apprenti junior, assurée notamment par des représentants des CFA et des LP dispensant ce type de formation.

III-2 L'identification des élèves demandeurs

L'identification des élèves demandeurs est une phase délicate puisqu'il ne s'agit en aucun cas de diriger les élèves non demandeurs vers la formation d'apprenti junior. Le repérage des demandes est confié à l'équipe pédagogique du collège, en particulier au professeur principal : il s'agit de détecter les demandes d'élèves âgés d'au moins 14 ans, qui s'expriment notamment à l'occasion des activités d'éducation à l'orientation en classe de 5ème ou de 4ème.

Les élèves demandeurs seront clairement informés des caractéristiques du dispositif (en particulier du droit à la reprise de formation en collège) et accompagnés pour l'inscription dans un établissement de formation assurant la première phase du parcours.

L'avis du conseil de classe

Il n'appartient pas au conseil de classe de proposer une entrée en formation d'apprenti junior au cours du cycle central du collège : l'élève et sa famille sont seuls habilités à en faire la demande auprès du chef d'établissement.

Toutefois, il revient au conseil de classe de donner un avis sur cette demande en prenant en compte le projet de l'élève et celui de sa famille ainsi que ses résultats scolaires, ses aptitudes et sa motivation, telles qu'elles ont pu se manifester notamment dans la vie de la classe et lors des activités d'éducation à l'orientation.

III-3 Les élèves issus de SEGPA

L'entrée en formation d'apprenti junior des élèves de SEGPA est soumise à une procédure particulière figurant à l'article 4 de l'arrêté du 7/12/05 publié au BOEN n° 1 du 5 janvier 2006.

Cet article dispose que « Les directeurs adjoints de SEGPA et les directeurs d'EREA veillent à la réalisation d'un bilan annuel pour chacun des élèves. Ce bilan est communiqué aux parents ou au représentant légal. Il est transmis à la commission si une révision d'orientation est souhaitée par les parents ou par l'établissement scolaire.

Au vu de l'avis de la commission, l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, prend toute décision susceptible de modifier l'orientation des élèves. »

Il convient donc que le représentant légal de l'élève de SEGPA volontaire pour accéder à la formation d'apprenti junior en fasse la demande auprès de la commission départementale d'orientation vers les enseignements adaptés du second degré. La commission communiquera son avis à l'inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'éducation nationale, chargé de prendre la décision.

IV - L'ORGANISATION DU PARCOURS D'INITIATION AUX METIERS

IV-1 L'élaboration du projet pédagogique personnalisé

Le projet pédagogique personnalisé est élaboré par l'équipe pédagogique de l'établissement d'accueil avec la participation, si possible, d'un professeur référent du collège d'origine, d'un conseiller d'orientation-psychologue ou d'un médecin scolaire.

Le projet pédagogique personnalisé prend appui sur une évaluation diagnostique qui prend en compte l'évaluation des connaissances de l'élève et vise à appréhender ses compétences. Cette évaluation précise ce que l'élève maîtrise et non ce qu'il ne sait pas.

Dans l'intérêt de l'apprenti junior, on veillera, dans toute la mesure du possible, à ce que le changement d'entreprise ou le retour dans le collège se fasse à l'issue d'une période de durée suffisante. Le projet pédagogique personnalisé doit donc faire mention des périodes de formation à l'issue desquelles un bilan d'étape est réalisé. En cas de demande de retour au collège, l'avis de l'équipe pédagogique s'appuiera sur ce bilan. Ces périodes pourraient avoir une durée de six à sept semaines, temps nécessaire pour une organisation modulaire des formations.

IV-2 Les rythmes d'alternance

Pendant le parcours d'initiation aux métiers, l'alternance est bien différente de celle des jeunes apprentis sous contrat de travail compte tenu à la fois des difficultés d'accueil en entreprise et de la faible maturité des jeunes.

Les stages devront se dérouler dans deux entreprises au moins et permettre de découvrir deux métiers au minimum.

La place de l'alternance et la durée des stages en entreprise peuvent varier au fur et à mesure du parcours de l'apprenti junior.

Elles prennent également en compte le type de public (cf partie I) auquel l'apprenti junior appartient. On peut en effet considérer que pour des jeunes ayant déjà un projet personnel et professionnel déterminé, les stages en entreprise pourront être plus longs et la pédagogie mise en œuvre, plus proche de celle de l'apprentissage.

Il est proposé que les stages en entreprise aient une durée annuelle de 8 à 16 semaines.

La mise en œuvre des stages doit se concevoir comme l'aboutissement d'une phase de préparation théorique, pratique et « comportementale » réalisée en établissement de formation. Les stages sont donc chronologiquement seconds, même si, au retour, ils devront être exploités pour nourrir la pédagogie mise en place.

Cette pédagogie doit donc être bien distinguée de la pédagogie de l'alternance spécifique à l'apprentissage. En effet, dans l'apprentissage, la formation dispensée en CFA prend appui sur les activités en entreprise ; et les activités en entreprise sont, le plus souvent, premières en termes de chronologie et de logique d'apprentissage.

IV-3 La répartition des horaires de formation

Il convient de déterminer un « noyau dur » d'heures d'enseignement général, selon des pédagogies actives et innovantes (petits groupes participatifs...), et bâtir autour de ce noyau des modules spécifiques qui font prendre conscience aux apprentis juniors des compétences à maîtriser selon les métiers. Ces modules, incluent, de manière plus ou moins importante, des périodes d'immersion en entreprise.

A titre indicatif, la répartition des volumes horaires pourrait être la suivante :

A- Volume annuel

	8 semaines de stages, 28 semaines en établissement	12 semaines de stages, 24 semaines en établissement	16 semaines de stages, 20 semaines en établissement
volume horaire global en établissement	840 h	720 h	600 h
enseignements généraux (environ 50 %)	420 h	360 h (ou de 360 à 408 h)	300 h (ou de 300 à 340 h)
enseignements technologiques (environ 30 %)	252 h	216 h (ou 216 à 240)	180 h (ou de 180 à 210 h)
activités personnalisées (environ 10 %)	84 h	72 h (ou 48 à 72)	60 h (ou de 40 à 60 h)
découverte des métiers (environ 10 %)	84 h	72 h (ou 48 à 72)	60 h (ou de 40 à 60 h)

B- Volume hebdomadaire

- 50 % (environ 15 h) consacrés aux disciplines générales (français, histoire-géographie, mathématiques-sciences, langue vivante, EPS) ;
- 30 % (environ 9 h) consacrés aux enseignements technologiques (incluant notamment éléments de sécurité et de droit du travail) et aux activités pratiques à caractère professionnel ;
- 10 % (environ 3 h) aux activités individualisées (informatique, recherches, renforcement disciplinaire, activités artistiques ...) ;
- 10 % (environ 3 h) aux activités de découverte des métiers et à l'élaboration du projet professionnel.

V - LA STRATEGIE PEDAGOGIQUE DU PARCOURS D'INITIATION AUX METIERS

V-1 Une démarche pédagogique spécifique

Des éléments incontournables

- La mise en place de partenariats forts :
 - € avec les entreprises : recherche d'entreprises, définition des activités des élèves, suivi et évaluation des périodes en entreprise par des tuteurs dont on s'est assuré de la maîtrise du projet envisagé... ;
 - € avec d'autres établissements (collèges, lycées professionnels, CFA) susceptibles d'élargir le potentiel de découverte et d'initiation aux métiers et/ou de prendre en charge une partie de la formation générale ;
 - € avec le collège de référence, avec lequel des contacts réguliers sont établis (deux fois par trimestre, notamment à l'occasion des conseils de classe) et qui pourrait être associé à l'évaluation des connaissances générales du noyau dur défini.
- L'utilisation d'outils de liaison entre l'établissement et le(s) entreprise(s) : tableau des objectifs de formation en entreprise, fiches d'observation guidée...
- La tenue du « livret d'apprenti junior » dans lequel figurent les activités réalisées en entreprise et en établissement de formation ainsi que les compétences et connaissances acquises et maîtrisées : compétences « professionnelles en devenir » (modestes), « scolaires » (socle commun) et « comportementales » (savoir-être), dans l'optique de pouvoir accéder au contrat d'apprentissage (contrat de travail) à l'issue du parcours d'initiation aux métiers.

Un parcours individualisé

Le parcours d'initiation aux métiers, qui se déroule le plus souvent entre quatorze et quinze ans, revêt une importance primordiale pour que l'apprenti junior puisse découvrir la réalité professionnelle des métiers et qu'il puisse se préparer à devenir apprenti en toute connaissance de cause ou, le cas échéant, reprendre sa formation en collège.

Des aménagements de parcours sont indispensables. Ils s'inscrivent de plein droit dans le cadre dérogatoire aux horaires et aux programmes comme le prévoit le décret du 25 mai 1996 relatif à l'organisation de la formation du premier cycle.

Il s'agit avant tout d'une démarche d'individualisation de la formation engagée. L'accumulation de retards et de lacunes ou la perte de tout intérêt pour la poursuite d'un enseignement dans une classe de collège imposent une prise en charge spécifique destinée à changer le regard négatif que ces jeunes portent souvent sur eux-mêmes. Ce principe d'individualisation suppose la souplesse de l'organisation des périodes en établissement et en entreprise dans le cadre des limites fixées. Cette souplesse impose qu'on tienne compte des données spécifiques du bilan des compétences du jeune.

V-2 Construire une stratégie de découverte des métiers et de poursuite des acquisitions du socle commun de connaissances et de compétences

Il est impératif que l'équipe pédagogique de l'établissement de formation et les tuteurs de stages au sein des entreprises aient élaboré conjointement un éventail de pratiques qui correspondent aux objectifs assignés par la loi.

Il ne s'agit pas d'enseignement professionnel, ni de formation d'apprentis. Très souvent ces jeunes élèves qui ont fait la démarche de s'engager dans ce nouveau dispositif n'ont aucune idée du métier qu'ils souhaitent exercer. Une stratégie globale de formation s'impose donc.

Les résultats de l'évaluation diagnostique doivent permettre, pour chaque junior apprenti, de déterminer quelles sont les priorités d'approche à privilégier et quelle progression définir : immersion dans une ou plusieurs entreprises successivement (dans le respect des durées établies) pour faire prendre conscience d'attitudes comportementales et sociales à maîtriser pour être accepté dans un milieu socioprofessionnel défini (civilité, maintien, présentation, respects des horaires ...). Il s'agira ensuite de poursuivre en une double démarche : le CFA ou le lycée professionnel devenant le « prestataire de service » de l'entreprise et inversement, tuteurs et formateurs agissant alors conjointement. Les professionnels devront être choisis parmi les plus expérimentés et les plus qualifiés, capables de raisonner en termes d'attitudes, de compétences et de tâches.

L'articulation des différentes activités (enseignements généraux, enseignements technologiques et pratiques, stages en milieu professionnel) **est indispensable** pour prétendre atteindre le double objectif de découverte des métiers et de poursuite des acquisitions du socle de connaissances. Elle permet de stimuler, par l'organisation d'activités de réalisation et d'immersion en lien avec le monde professionnel, l'envie d'apprendre à la fois dans le domaine spécifique aux métiers mais aussi, et peut-être surtout, dans celui des compétences et connaissances générales. Elle s'inscrit dans un projet de formation qui formalise des situations d'apprentissage qui permettent à l'élève :

- de maîtriser les savoirs indispensables à une poursuite de la formation,
- de transférer les savoirs et les savoirs faire entre les différentes composantes du parcours de formation,
- d'établir un lien entre les enseignements généraux et technologiques d'une part et les activités en milieu professionnel d'autre part,
- de s'intégrer dans une structure en respectant les membres qui la composent et les règles qui la régissent.

En amont du stage en entreprise :

Les objectifs du stage de l'élève (définis conjointement par les tuteurs en entreprise et les enseignants) sont de trois ordres :

1. la découverte du ou des métiers exercés dans l'entreprise,
2. la participation à des activités professionnelles : enseignants et tuteurs en entreprise définissent ensemble, pour chaque activité les objectifs et les résultats attendus ; les tuteurs identifient les méthodes et les matériels appropriés,
3. la mise en œuvre de compétences, notamment comportementales. Les tuteurs et les enseignants listent les connaissances (disciplines générales et technologies simples du métier considéré) et définissent les modalités d'évaluation.

Pendant le stage en entreprise :

Le tuteur de l'entreprise :

- € permet la découverte de l'entreprise et du métier en favorisant l'observation et les échanges,
- € choisit les activités auxquelles le jeune est associé et lui confie des travaux autorisés par le code du travail et le décret n° 2003-812 du 26-8-2003,
- € repère et évalue les compétences mises en œuvre au cours du stage.

Au retour au CFAILP restitution et exploitation du stage :

- € l'élève est mis en situation de restituer ce qu'il a appris : cette situation doit être valorisante pour lui et pour la classe dans une interaction servant l'information et la formation de tous,

- € l'élève doit pouvoir présenter un métier en identifiant les principales tâches, l'activité du professionnel, les moyens utilisés...,
- € les enseignants veillent à utiliser dans les disciplines les compétences mises en œuvre en entreprise.

V-3 Développer un système relationnel permanent

La tenue du livret d'apprenti junior dans lequel figurent, les activités réalisées en entreprise et en établissement de formation ainsi que les compétences et connaissances acquises et maîtrisées constitue un point essentiel du dispositif. Il est donc nécessaire d'installer et de faire fonctionner un système relationnel entre :

- les partenaires des deux entités de formation,
- les enseignants au sein de l'équipe,
- l'apprenti junior et son tuteur,
- l'apprenti junior et les enseignants.

Dans la mesure du possible, les parents de l'apprenti junior sont également partie prenante du dispositif, et ce, dès l'étude de sa candidature.

Outre le livret d'apprenti junior, les outils classiques d'un tel système relationnel sont des réunions et des visites de suivi au cours desquelles les « restitutions-mises en commun » sont de règle.

Il est important de rappeler que l'apprenti junior ne voit plus de la même manière les enseignants qui viennent à lui lorsqu'il est en stage dans une entreprise. Le rapport psychologique est changé, la relation « formation école-métier » est désormais créée.

V-4 Mettre en œuvre une méthodologie de découverte des métiers

La découverte des métiers ne saurait constituer une discipline en tant que telle. Des approches diversifiées existent, elles sont explicitées notamment dans les documents récents de l'ONISEP (<http://www.onisep.fr>) ou du CERPET (<http://www.education.gouv.fr/cerpet>).

Elle peut être conduite en combinant, en fonction de l'état d'avancement du parcours, les différentes ressources exploitables :

- documents vidéo ou de type multimédia interactif portant sur les métiers,
- interventions de professionnels dans les classes,
- séquences d'observation, stages d'initiation, stages d'application,
- restitutions utilisant les TICE,
- accès à des « plateaux techniques », faisant intervenir des formateurs et / ou des professionnels,
- utilisation de méthodes développées par des organisations professionnelles et les chambres consulaires.

Les stages en entreprise doivent permettre d'organiser des collectes d'informations relatives aux différents métiers par des observations, des participations à des activités diverses, un questionnement guidé. Les bilans qui naturellement en découlent devraient pouvoir donner lieu à des restitutions, des mise en commun en groupe restreint, des discussions, des comparaisons, des structurations, des appropriations de techniques et méthodes simples, des applications et des mises en œuvre pratiques qui permettent de faire prendre conscience qu'on acquiert également des connaissances théoriques et pratiques en dehors d'une classe.

Pour les apprentis juniors ayant un projet personnel et professionnel déterminé, les stages en entreprise ont aussi vocation à participer à la confirmation de ce projet.

Le parcours d'initiation aux métiers doit être organisé en conséquence et on peut restreindre, au moins dans un premier temps, la recherche de stage en entreprise au secteur d'activité choisi par l'apprenti junior.

La diversité des bassins de formation impose, de fait, un inventaire des entreprises, des administrations et des organismes susceptibles d'accueillir des apprentis juniors. Il ne s'agit pas pour autant d'instituer un parcours exhaustif mais de rechercher les complémentarités possibles entre les secteurs professionnels représentés et les parcours de découverte existants dans le bâtiment, les travaux publics, l'hôtellerie restauration ou la distribution par exemple.

Il s'agit de construire une méthodologie d'approche des métiers à partir de ce qui a été effectivement vécu pendant le stage :

- connaissance des métiers sur le schéma : activités, métiers, compétences,
- élaboration de « fiches métiers » adaptables à toute activité,
- repérage de compétences des apprentis juniors par les équipes pédagogiques et les tuteurs.

VI – LA FORMATION A L'ISSUE DU PARCOURS D'INITIATION AUX METIERS

VI-1 L'entrée en apprentissage

Les conditions d'entrée en apprentissage

L'entrée en apprentissage à l'issue du parcours d'initiation aux métiers n'est pas automatique. Elle est soumise à deux conditions :

- avoir 15 ans,
- être jugé apte à poursuivre l'acquisition, par la voie de l'apprentissage, du socle commun de connaissances et de compétences.

Cette aptitude est évaluée par l'équipe pédagogique, à laquelle s'adjoignent des experts (médecin scolaire, COP...), dans le cadre d'un bilan approfondi. Ce bilan prend en compte :

- les compétences et connaissances du socle déjà acquises, telles qu'elles figurent dans le livret de l'apprenti junior,
- les compétences et connaissances acquises pendant les stages en entreprise et qui ne figurent pas dans le socle commun,
- l'aptitude physique de l'élève à pratiquer le métier souhaité compte tenu des conditions d'exercice de celui-ci en entreprise (travail de nuit...),
- la motivation du jeune.

Les modalités d'entrée en apprentissage

L'accès à l'apprentissage et le déroulement du contrat s'effectuent dans les conditions habituelles prévues par le code du travail. Ainsi, l'apprenti junior peut bénéficier à l'entrée en formation de l'adaptation de la durée de son contrat pour tenir compte du niveau de compétences qu'il a atteint. Dans ce cas, l'évaluation des compétences prévue à l'article L 115-2 du code du travail, sur la base de laquelle peut être proposé un allongement ou une réduction de la durée du contrat, est celle qui a été réalisée par l'équipe pédagogique à l'issue du parcours d'initiation aux métiers. Il n'est pas nécessaire de solliciter l'autorisation du SAIA pour entériner la proposition de modification de la durée du contrat.

L'enregistrement du contrat

Une attestation relative à l'aptitude de l'apprenti junior à poursuivre l'acquisition du socle par la voie de l'apprentissage est jointe au contrat d'apprentissage, en vue de l'enregistrement de celui-ci par l'organisme compétent. En revanche, il n'est pas nécessaire qu'une dérogation à l'âge d'entrée en apprentissage soit sollicitée auprès de l'inspecteur d'académie-directeur des services départementaux de l'éducation nationale. La dérogation est en effet réputée acquise, l'attestation apportant la preuve que la signature du contrat fait suite au parcours d'initiation aux métiers de la formation d'apprenti junior.

L'accompagnement de l'apprenti

Jusqu'à l'âge de 16 ans, l'apprenti conserve la qualité d'apprenti junior. A ce titre, en entrant en apprentissage, il continue de bénéficier d'un accompagnement particulier par le tuteur de l'équipe pédagogique.

Ce tuteur peut ne pas être le même que pendant le parcours d'initiation aux métiers, en particulier si le jeune a changé d'établissement pour entrer en apprentissage. Dans ce cas, le tuteur est le formateur désigné par le directeur du CFA en application de l'article R 116-11 du code du travail. Il lui appartient cependant d'élargir son action, telle que définie dans l'article R 116-11, notamment en entretenant une relation régulière avec le collège de référence auquel l'apprenti continue d'être rattaché jusqu'à la fin de sa scolarité obligatoire.

VI-2 La poursuite du parcours d'initiation aux métiers

A l'issue du parcours d'initiation aux métiers, l'apprenti junior peut rester sous statut scolaire :

- soit parce que, bien qu'en ayant fait la demande, il n'a pas été jugé apte à poursuivre l'acquisition du socle commun par la voie de l'apprentissage,
- soit parce qu'il n'a pas encore trouvé le secteur professionnel qui l'intéresse.

Dans ces deux cas, si l'élève manifeste le désir d'entrer ultérieurement en apprentissage, il est nécessaire d'aménager une poursuite du parcours d'initiation aux métiers.

Cette prolongation ne peut être un simple « redoublement » du parcours d'initiation aux métiers. Le projet pédagogique personnalisé doit être adapté afin de renforcer les disciplines dans lesquelles les compétences et connaissances acquises sont en deçà de celles attendues et d'organiser de nouveaux stages en entreprise.

VI-3 Le retour en collège

La loi autorise l'apprenti junior à reprendre à sa demande une formation en collège. Ce retour doit s'effectuer selon les modalités qui garantissent la réussite de l'élève.

1. Les contraintes au niveau du collège

Il conviendra :

- de prévoir des modalités de retour au collège qui évitent une marginalisation des élèves en retour, quel qu'en soit le niveau,
- d'aménager l'accueil **du point de vue de l'élève** pour lui éviter un sentiment de relégation, de trop grand décalage avec les comportements et les rythmes de vie de collégiens,
- d'encadrer ces enseignements par un pilotage pédagogique.

1-1 Les différentes situations possibles :

Trois profils principaux à l'entrée en formation d'apprenti junior peuvent être envisagés ; il conviendra d'en tenir compte lors du retour en collège :

- Cas d'élèves ayant souhaité entrer après la classe de 5^{ème} dans une formation par alternance pour rompre avec l'enseignement traditionnel, trop abstrait pour eux. Ils ont besoin d'être mieux ancrés dans la vie pratique.
- Cas de l'élève « décrocheur » lors de son premier passage au collège mais qui, à l'occasion d'une formation par alternance, se serait remotivé pour les apprentissages théoriques : une rescolarisation en 3^{ème} DP 6h est envisageable, en vue d'une affectation ensuite en LP, dans la mesure où, après évaluation, les acquis sont estimés suffisants dans les disciplines générales.
- Cas d'élèves qui ont un projet déjà fortement défini (modèle familial d'artisan...) : il s'agit d'élèves qui ne sont pas particulièrement en difficulté dans un enseignement de type traditionnel mais privilégient une approche plus active et plus rapide de la réalisation de leurs choix.

Dans les deux premiers cas, il faudra envisager des modules de remise à niveau personnalisée, après évaluation diagnostique fine (cf infra).

Dans le cas numéro c, la réinsertion sera plus aisée, à l'exception de deux points à anticiper :

- maturité supérieure à celle des collégiens quittés en 5^{ème},
- LV2 non abordée.

1-2 Des difficultés possibles lors du retour au collège :

- dans le cas de l'intégration dans une classe de 3^{ème} DP 6h, un niveau scolaire trop bas pour assimiler les connaissances du socle *commun* du programme de 3^{ème} ;
- dans le cas de l'intégration dans une classe de 4^{ème}, difficultés à pallier d'inévitables lacunes et à se réadapter au rythme du collège ;
- difficulté à respecter les règles du comportement du collégien et tendance à considérer les professeurs et les autres adultes comme des collègues de travail ; les rapports dans l'entreprise, s'ils sont hiérarchisés, ne répondent pas aux mêmes schémas que dans le monde scolaire ;
- retour en collège motivé par le désir de fuir la difficulté du travail en entreprise, l'envie du retour à la vie facile et au statut plus puéril du collégien.

2. les enjeux : la reprise du cursus de collégien

Contraintes et difficultés une fois bien cernées, une équipe compétente saura suivre et conduire à la réussite cette reprise de la classe au quotidien.

Le tableau ci-dessous propose à la fois une illustration chronologique des étapes à respecter (une longue pause d'accueil) et une mise en perspective des « incontournables » : ***un bilan, une équipe, un aménagement des approches tout en gardant l'ambition du socle commun.***

ACCUEIL DE L'EQUIPE	ENSEIGNEMENT (CONTENUS, MODALITES)	AMENAGEMENTS SPECIFIQUES
Les trois modalités d'accueil à envisager	Un bilan préalable	Un « sas » de deux semaines au moins
- 1. un collège « référent » (collège de secteur) Mieux vaut une équipe aguerrie et efficace qui regroupe tous les élèves d'un secteur que, au hasard d'affectations non spécifiquement pensées, disperser les élèves au sein d'équipes non préparées. - 2. un accueil en DP 6H A n'envisager que pour quelques élèves, sous réserve de connaissances et de motivation suffisantes, et après un examen au cas par cas effectué en amont. - 3. des modalités de parcours individualisés, à rechercher au cas par cas L'examen des cas pourrait se faire sur dossier ou être confié à une commission. Ces parcours doivent permettre de <u>suivre</u> et d'<u>accompagner</u> l'élève réinséré dans une classe « ordinaire ».	Pour déterminer la meilleure modalité d'accueil et adapter le suivi de l'élève, il est indispensable d'effectuer un bilan de compétences préalable ; bilan de compétences qui sera un réel bilan de « <i>compétences</i> », détectant aussi bien les « <i>aptitudes</i> » et « <i>attitudes</i> » positives que les <i>connaissances</i>, en référence au socle commun. On donnera donc son sens plein au terme « compétences », dans la perspective ouverte par sa récente définition européenne : « un ensemble de savoirs, d'aptitudes et d'attitudes ». De même sera-t-il plus tourné vers les possibilités de poursuivre une formation que vers un bilan de connaissances théoriques. Devant ces revirements de parcours, on ne peut en effet que songer aux axes dégagés comme <u>priorités des systèmes éducatifs</u> par le programme PISA : « <i>les élèves sont-ils préparés aux défis de l'avenir ? Sont-ils capables d'analyser, de raisonner et de communiquer leurs idées efficacement ? Ont-ils les moyens de continuer à apprendre tout au long de leur vie ?</i> »	Un sas de deux semaines ou plus, après bilan de compétences, pour « ré-approvoiser » ces élèves à la vie du collège (leurs camarades sont plus jeunes, moins mûrs), pour leur permettre de s'approprier les démarches et objectifs de l'enseignement qu'ils vont suivre. Il est primordial d'obtenir leur adhésion. Des lacunes pourront le cas échéant être immédiatement compensées. Il sera néanmoins primordial d'éviter autant que possible le retour en cours d'année ou en-dehors de périodes strictement encadrées. Théoriquement possible à tout moment, le retour ne se fera dans des conditions favorables que s'il est organisé. On pourrait prévoir pour chaque fin de module des périodes de « sas » d'entrée réguliers et des systèmes de prise en charge individualisée hors classe.

Les équipes	Les contenus qu'elles sauront privilégier	Une individualisation nécessaire
- une équipe de professeurs volontaires et compétents qui ont mûri une réflexion et un projet ; - une équipe stable et qui a l'habitude de travailler en commun ; - une équipe et un collège familiers des TIC dans la pratique pédagogique de toutes les disciplines : il est primordial de rapprocher le plus possible notre enseignement du contexte de la société actuelle. Ces élèves de « l'entre-deux mondes » (scolaire et professionnel) doivent être d'autant plus sensibilisés et initiés à ces pratiques, pratiques de vie d'un adulte citoyen.	- On conseillera d'adopter un enseignement de type « projet », une approche active (à l'image des pratiques de DP 6h ou de Lycée Professionnel), un enseignement de type concret, expérimental ou en tous cas une démarche inductive et de type non magistral. Ce qui ne signifie pas « priver » de culture générale ces élèves : on veillera à travailler sur un contenu d'enseignement général qui ne soit pas « au rabais » mais ouvert au monde. - On suggèrera aux équipes de rechercher une formule d'évaluation valorisante, qui permette d'éviter l'écueil du DNB et d'avancer dans la perspective d'un « apprentissage au long de la vie » : rendre ces élèves d'abord aptes à apprendre, à se former, les rendre autonomes, curieux, ouverts à la connaissance. - Toutes les disciplines seront enfin sensibilisées aux nouvelles compétences qu'il est nécessaire de développer dans notre société de l'information (« <i>société de la connaissance</i> ») : rechercher et traiter l'information, être apte à comprendre tout support écrit (tableau, schéma), apte à s'exprimer, être à l'aise dans une langue étrangère au moins... C'est ici un point de méthode essentiel pour ces élèves.	Il sera indispensable, selon les besoins des élèves : - de prévoir des heures d'aide individualisée, de travail personnalisé avec les membres de l'équipe pédagogique, - de bâtir un projet personnalisé pour chaque élève, dans toutes les disciplines : une sorte de contrat, de cahier des charges ou de carnet de bord, à la libre initiative de l'équipe. Chacun sachant dans quel domaine et sur quels points il doit progresser, il peut ainsi s'auto-évaluer (comme le B2i en donne un exemple). En conclusion, puisque les élèves ne peuvent être regroupés en classe spécifique, il convient de prévoir différentes modalités de prise en charge : À après une évaluation diagnostique, - proposer un <u>projet personnalisé</u> défini avec l'élève et la famille (selon le modèle du PPRE), - mettre en place des <u>aides individualisées</u>, - organiser un <u>calendrier de rencontres avec un professeur-tuteur</u> de façon à introduire une responsabilité et un engagement de travail de type contrat.