



CONTRIBUTION DU SN2D-UNSA AUX PROPOSITIONS DES GROUPES DE TRAVAIL SUR LA REFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

Suite aux éléments transmis par les GT ministériels, le SN2D-UNSA-Éducation, de par son expertise dans l'enseignement et la formation professionnels, soumet l'analyse et les propositions décrites ci-dessous.

Le SN2D-UNSA-Éducation, seul syndicat des Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques (DDFPT) existe depuis 1970 et est affilié à l'UNSA-Éducation depuis 2016.

Le SN2D-UNSA-Éducation représente 650 DDFPT adhérents, répartis sur l'ensemble du territoire. Ses actions consistent à défendre le métier de DDFPT, lui donner une visibilité et une reconnaissance, tout en promouvant des valeurs de diversité, d'inclusion, de laïcité et de tolérance.

Le SN2D-UNSA-Éducation a participé à 2 GT Ministériels, avec la présence de 2 représentants, dans le GT3 et GT4.

Pour l'ensemble des points abordés, le SN2D-UNSA-Éducation s'est appuyé sur l'analyse d'un sondage envoyé en novembre 2022 à l'ensemble des DDFPT en exercice. Le nombre de réponses a été suffisamment significatif pour obtenir une photographie globale de l'enseignement professionnel en France.

Thèmes abordés :

- Mise en œuvre de la TVP, impact des dispositifs introduits (AP, Chef d'œuvre, co-intervention, famille de métiers...)
- Leviers et freins pour l'insertion professionnelle et la poursuite d'études réussies,
- Développement de l'apprentissage en EPLE,
- Méthodes d'accompagnement pédagogique des PFMP,
- Propositions libres pour une mise en œuvre de réforme suite aux annonces faites par Mme la ministre Carole Grandjean.

Contribution : « accompagnement pédagogique et formation des enseignants »

Constat 1 :

Les DDFPT ont pu constater les difficultés rencontrées par la plupart des enseignants, pour dispenser une pédagogie différenciée dans le cadre de la TVP (co-intervention, chef d'œuvre) mais aussi et surtout dans la mise en place de l'apprentissage (mixité de publics). La qualité de la formation initiale (scolaire ou par apprentissage) au sein des EPLE doit être l'objectif premier.

Nous constatons souvent que les enseignants rencontrent des difficultés pour gérer des publics avec des parcours différents, mais cela est également vrai pour les groupes scolaires (hétérogénéité).

Proposition 1 :

La première formation à mettre en place devrait être celle donnant les codes de la pédagogie différenciée permettant d'accueillir plusieurs types de publics au sein d'un même groupe.



Les formateurs GRETA par exemple, qui sont des personnes rompues à la pédagogie différenciée seraient une ressource précieuse.

Des dispositifs complémentaires pourraient être mis en place (SAS), conjointement animés par des enseignants volontaires et des formateurs GRETA, pour travailler en innovant pédagogiquement avec des élèves décrocheurs, des apprentis parfois en décalage avec le reste du groupe classe, des adultes, ... Le financement pourrait être mutualisé entre l'EPL, les CFA et les GRETA.

Constat 2 :

Au-delà des formations sur la pédagogie évoquées précédemment, les professeurs d'enseignement professionnel doivent se tenir à jour des évolutions permanentes des métiers, des compétences recherchées en entreprises ainsi que des moyens techniques ou technologiques utilisés en milieu professionnel.

Les temps de formation proposés actuellement, sur temps de vacances ou sur temps scolaire mais en annulant les cours pour les élèves ne sont pas satisfaisants et n'incitent pas les enseignants à s'inscrire en formation.

Le besoin de formation continue des personnels par l'institution, comme peuvent le faire les entreprises privées, est nécessaire et à amplifier.

Proposition 2 :

La formation des enseignants, d'un point de vue plus général, mérite que l'on y consacre des moyens, peut-être plus importants mais surtout plus efficaces.

Les DDFPT demandent que ces formations soient en priorité dispensées par des professionnels, au fait des évolutions technologiques et capables de répondre aux besoins des enseignants. On ne peut plus accepter de demander aux enseignants de s'auto former sur des domaines de plus en plus pointus et qui nécessitent encore une fois, des compétences élevées.

Les CMQ pourraient être des organismes pouvant recenser les besoins de formation (émanant des lycées, des corps d'inspection), assurer la mise en relation entre les prestataires et les lycées et faire le lien avec les EAFC pour la partie administrative. Les demandes de formation doivent pouvoir être validées rapidement afin que le lycée, le GRETA répondent aux besoins des entreprises (par exemple sur des colorations de diplômes).

La formation des enseignants et la mise à jour de leurs connaissances pourraient également se faire en entreprise, par le biais de transferts de compétences. Cela permettrait également de connaître les évolutions des technologies et du marché de l'emploi et ainsi mieux anticiper les besoins de formation des apprenants (formation initiale et continue).

Le SN2D propose que des formations systématiques puissent être proposées aux enseignants du domaine professionnel tout au long de leurs carrières, et que celles-ci soient prises en compte dans le cadre de leur avancement.

Ces formations ou immersions doivent se dérouler sur le temps de travail. Cela implique que les rectorats prévoient des moyens, notamment par la mise à disposition de remplaçants dans le cadre des formations de courtes durées.



Contribution : « mise en œuvre de la TVP, impact des dispositifs introduits. »

Constat 3 :

Comme nous avons pu le constater dans les retours au sondage, certains dispositifs de la TVP sont perçus positivement par nos collègues.

Au quotidien cependant, les DDFPT déplorent un manque de temps de concertation des enseignants pour préparer, planifier et mettre en place les dispositifs tels que la co-intervention et le chef d'œuvre. La banalisation de séquences en début et fin de trimestres est insuffisante. La pluridisciplinarité est un axe d'enseignement qui fait consensus mais elle demande du temps, si on la veut efficace, pour que les enseignants concernés travaillent ensemble.

Proposition 3 :

Pour que la TVP soit assimilée et réellement prise en main par les équipes pédagogiques, les contenus de ces dispositifs doivent être travaillés en amont de chaque période voire dès la rentrée scolaire pour qu'ils soient clairement identifiés, partagés et valorisés par la communauté éducative.

Ces temps de concertation doivent être institutionnalisés, affichés dans les emplois du temps des enseignants.

Contribution : « méthodes d'accompagnement opérationnel et pédagogique des PFMP »

Constat 4 :

Les référentiels de formation définissent le nombre de semaines de PFMP pour chaque formation, le nombre de périodes annuelles et leur durée minimum. Selon les obligations des établissements, un grand volume d'élèves se retrouve simultanément en recherche de lieux de stage sur un même territoire. De plus, en fonction du parcours de chaque élève, ces PFMP dans leur forme cadrée sont plus ou moins pertinentes dans l'acquisition de compétences et le projet personnel de l'élève.

Proposition 4 :

Le SN2D demande une plus grande autonomie dans le calendrier et le volume des PFMP. La répartition des PFMP par année de formation doit pouvoir être gérée en local en fonction du tissu économique, des transports-hébergements, des contraintes de l'établissement.

Le nombre de PFMP nécessaire pour valider un diplôme doit être défini en laissant la possibilité à l'EPL de proposer à un élève, de découvrir des activités durant 2 ou 3 semaines qui correspondent à une poursuite d'études (ex : immersion dans un bureau d'études pour mieux comprendre les activités professionnelles des techniciens supérieurs) ou de suivre des modules spécifiques.

Constat 5 :

Les entreprises, selon les secteurs d'activité et les territoires, sont sollicitées à la fois par des élèves désireux de signer un contrat d'apprentissage mais également par des élèves en recherche de lieu d'accueil pour leur PFMP. Les deux modes de formation, bien que complémentaires, se retrouvent ainsi en concurrence au sein des entreprises.

L'accueil d'apprentis salariés, étant accompagné par une prime financière de l'État, les élèves de voie professionnelle scolaire se voient refuser l'accès à de nombreuses entreprises, réticentes par ailleurs, à accueillir de jeunes mineurs.



Proposition 5 :

Le SN2D valide totalement l'idée d'accompagnement des entreprises en mettant en place des formations pour les tuteurs accueillant des élèves en PFMP, au même titre que cela peut être fait au profit des maîtres d'apprentissage.

La valorisation des personnes investies dans le suivi des élèves doit pouvoir être reconnue au sein des entreprises par une VAE et/ou une reconnaissance financière.

La mise en place d'une labellisation d'entreprise "accueillante" nous paraît également aller dans le sens d'un rapprochement école/entreprise et d'une meilleure reconnaissance.

Une incitation financière telle qu'une baisse des charges, permettrait aux entreprises de mieux s'engager dans l'accueil d'élèves en PFMP.

En contrepartie, il serait possible d'exiger des entreprises qu'elles prennent toute leur place dans la formation des jeunes que ce soit par apprentissage ou en scolaire, par un conventionnement avec les EPLE (y compris pour l'accueil d'élèves à besoins particuliers).

Il faut également réfléchir à mieux adapter le code du travail durant les PFMP.

Il n'est pas question pour nous de rendre vulnérables ou de faire travailler plus nos jeunes élèves, mais il faut néanmoins prendre en compte les freins inhérents à la jeunesse de notre public (métiers du spectacle, de bouche,...) où les horaires pourraient être très ponctuellement adaptés avec des temps de récupération significatifs sans avoir de démarches trop lourdes à faire auprès de l'inspection du travail par exemple).

La gratification des PFMP annoncée pour la rentrée scolaire 2023, bien que positive pour nos élèves, va induire des contreparties et des obligations de gestion. A ce jour nous ne connaissons pas les modalités de mise en place de cette gratification, mais en aucun cas, les DDFPT n'accepteront d'en avoir la gestion (ni pour la comptabilisation des jours de présence, ni pour leur mise en paiement)

Constat 6 :

L'accompagnement pédagogique des élèves pour leur PFMP ne répond parfois pas aux besoins et aux attentes des élèves. Les entreprises quant à elles, dénoncent un manque de clarté dans les attendus du stage, les tâches à confier aux élèves, et les méthodes d'évaluation des PFMP.

Proposition 6 :

En ce qui concerne l'accompagnement des élèves par le lycée, en amont, pendant et en aval de la PFMP, les DDFPT, plutôt que suggérer de nouvelles circulaires, proposent d'asseoir celles existantes sur cette thématique, en premier lieu, la circulaire n° 2016-053 du 29-3-2016.

Le rôle du professeur référent y est clairement défini. Ce référent doit être LA personne identifiée par l'élève durant son année ou sur la durée de son CAP ou BAC PRO.

La circulaire décrit les missions du référent pour les PFMP mais ces dernières pourraient être étendues à d'autres aspects de la scolarité, pour mieux accompagner les jeunes dans leurs cursus.

Attention, il ne s'agit pas pour le SN2D d'ajouter de nouvelles missions à celles déjà nombreuses des enseignants mais au contraire, de recentrer leurs activités autour de la pédagogie et du parcours de l'élève.



En complément, il semble nécessaire de redéfinir les activités de l'ensemble des acteurs lors des PFMP notamment les professeurs principaux et l'ensemble de l'équipe pédagogique (par exemple préciser comment s'effectue le suivi des élèves en PFMP, les visites, et surtout les visites certificatives).

Un suivi des élèves plus efficace durant ces semaines nous paraît indispensable. Un levier pourrait être d'imposer un nombre de visites minimum en définissant qui est en charge de ces visites et à quelle période elles doivent être réalisées.

Un document à destination des maîtres de stage synthétique, décrivant les activités pouvant être confiées aux élèves en PFMP, pourrait lever les réticences des entreprises qui ne trouvent pas toujours leurs repères tant dans les titres des diplômes qui évoluent régulièrement, que dans les énoncés de compétences.

Une simplification des grilles d'évaluation est indispensable.

Trop souvent les tuteurs en entreprise butent sur la compréhension d'acronymes ou de termes didactiques et renoncent à une évaluation rigoureuse. Pour preuve, les notes parfois proches de la perfection, qui ne reflètent en rien les acquisitions réelles de compétences demandées.

Constat 7 :

En Bac professionnel, plus de 60% des heures « d'enseignement professionnel » se déroulent en entreprise. Malheureusement, cette expérience professionnelle et, l'acquisition de compétences métier (hard skills) et compétences transversales (soft skills), ne sont pas valorisées au cours de la scolarité.

Proposition 7 :

Il nous semble important de mieux valoriser les PFMP tant au retour en formation, que pour la poursuite d'études. Il est indispensable que les enseignants travaillent plus sur les acquis (compétences métier et soft skills) après chaque PFMP. Cet investissement serait également pris en compte sur PARCOURS SUP.

Une autre piste de valorisation de parcours pourrait aussi prendre la forme d'un oral de rapport de stage noté, mais cela implique qu'il faudrait à nouveau le rendre obligatoire dans tous les référentiels. Dans le même temps, l'élève/apprenti pourrait présenter son oral de chef d'œuvre.

Constat 8 :

Les élèves de la voie professionnelle sont réticents à se déplacer dès que l'éloignement de leur lieu de stage les oblige à prendre les transports en commun ou à être hébergés ailleurs que dans leurs familles.

Les transports en communs et les hébergements sont souvent inexistantes dès lors que l'on souhaite aller dans des entreprises un peu éloignées des villes, ce qui est une vraie problématique pour les EPLE qui ne peuvent offrir de lieu de stage sur un périmètre trop restreint.

Proposition 8 :

Pour faciliter l'entrée dans l'entreprise et favoriser la mixité, il faut améliorer la mobilité du jeune tant par un maillage plus fin des réseaux de transports en commun, que d'une adaptation des horaires et des tarifs pour les plus jeunes.

Il semble indispensable également que le ministère accompagne les établissements scolaires en contribuant davantage à la prise en charge des frais de stage des élèves et des frais de déplacement des enseignants. Trop souvent c'est le solde de taxe d'apprentissage des établissements qui permet les



remboursements de ces frais dont les montants peuvent être très importants. Au vu du contexte actuel, ces remboursements mettent encore plus en difficulté les lycées.

Constat 9 :

Chaque EPLE gère les conventions (administratives et financières) des PFMP, comme il le peut. Certains ont acheté des logiciels privés, d'autres utilisent des bases de données, des tableurs. La très grande majorité de ces logiciels ne permet pas une gestion optimale des PFMP et sont souvent très chronophage.

Proposition 9 :

Le SN2D demande à ce qu'une application gratuite soit offerte à tous les EPLE via les ENT pour la gestion des PFMP. Cette application serait naturellement produite en fonction d'un cahier des charges réalisés par des DDFPT, gestionnaires-comptables et permettrait ainsi d'optimiser le temps de chacun.

Constat 10 :

L'ensemble des DDFPT a pu constater une évolution de son quotidien professionnel. Les missions du DDFPT, définies par la circulaire 2016-137 du 11-10-2016 sont principalement de nature pédagogique. Or, dans les faits, la gestion administrative des stages, trop souvent attribuée à tort aux DDFPT quand il n'a pas d'assistance, s'avère chronophage et très dommageable pour les missions d'accompagnement pédagogique.

Proposition 10 :

Le SN2D demande à ce qu'un bureau des stages soit mis en place dans les EPLE. Il serait sous la responsabilité du DDFPT et serait composé d'un assistant et d'une personne nommée sur un poste identifié, qui aurait la charge de participer à la recherche des stages pour les élèves en lien avec leurs référents et leurs familles.

Cette personne devrait également avoir la charge de la gestion administrative et financière des conventions. Encore une fois, cela permettrait de décharger les référents de cette lourde charge sans leur enlever la responsabilité.

En complément, ce bureau des stages serait chargé de la collecte de la taxe d'apprentissage. Ces moyens alloués, permettraient une vraie prospection et un suivi plus fin des entreprises sollicitées.

Contribution : « Faire écosystème »

Constat 11 :

Chaque année, les établissements scolaires ont la possibilité d'initier individuellement des actions pour améliorer la lisibilité des formations ou l'insertion professionnelle des élèves.

L'information en amont, l'accompagnement des collègues sur des projets, des informations sur les métiers nous paraissent incontournables et vitales pour nos structures.

Toutefois ces initiatives peuvent avoir un résultat contrasté en raison de nombreux freins : manque de personnels disponibles, redondance des actions sur un territoire ciblé s'il comporte de nombreux établissements scolaires, concurrence des formations entre elles, manque de ressources...



Proposition 11 :

Le SN2D pense que chaque lycée devrait pouvoir faire partie d'un CMQ. Ceux-ci devraient avoir un rôle fédérateur autour de l'offre de formation et de la communication d'un réseau d'établissements y compris pour les GRETA/CFA.

Le CMQ pourrait/devrait être le premier contact avec les entreprises et ainsi initier des projets ou chefs-d'œuvre, assurer des partenariats pour réserver des places en PFMP dans les entreprises et favoriser l'insertion professionnelle.

Chaque établissement partenaire du CMQ devrait pouvoir bénéficier d'un fonctionnement en plateforme pédagogique, pour mutualiser les ressources.

Le CMQ pourrait rationaliser la communication vers les collèges et les familles pour la découverte de la voie professionnelle. Les supports de communications décrivant l'offre de formation du réseau d'établissement du CMQ pourraient être mutualisés.

Les professionnels appartenant au CMQ pourraient être sollicités pour faire la promotion des métiers dans le cadre de l'orientation des élèves. Les branches professionnelles doivent toutes être impliquées dans l'offre de formation en valorisant également les formations de l'Education nationale et pas seulement leurs CFA.

De la même manière, ce réseau d'établissements/ entreprises permettrait de proposer plus de possibilités de formations didactiques des enseignants et offrirait une possibilité de veille technologique de proximité.

Pour les cartes de formations les CMQ pourraient aider les EPLE à réfléchir et instruire les demandes d'ouvertures ou de coloration de diplômes, en leur apportant leur expertise et en les mettant en relation avec les partenaires industriels et/ou du monde de l'entreprise.

On le constate, il faut donner plus de moyens humains au CMQ pour faire un réel travail de coordination et éviter qu'ils soient concentrés uniquement sur les structures d'accueil (IUT notamment).

Le SN2D attire également l'attention sur la gestion des plateaux techniques en cas d'ouverture à d'autres structures que celle de l'EPLE. Cela n'est pas sans poser de problème quant à la maintenance des matériels et de la gestion globale des plateaux ou des espaces spécifiques type Fablab.

Contribution : « adaptation des parcours »

Constat 12 :

La co-intervention, le chef-d'œuvre et les modules d'accompagnement personnalisés doivent pouvoir relever, pour partie, de l'autonomie des établissements. Les besoins constatés ne sont pas forcément dans les matières imposées par les textes, notamment pour la co-intervention. Il faut proposer plus d'agilité dans le parcours de l'élève et permettre aux équipes de construire un parcours plus individualisé.

Proposition 12 :

Laisser aux établissements sur les niveaux de 1ère et terminale, le choix des matières d'enseignement général, apporterait une vraie plus-value pour l'individualisation des parcours. En revanche, il faut penser qu'en termes d'organisation, de construction d'emplois du temps, ces heures seraient modularisées sur l'année et non hebdomadaires.



Les périodes d'évaluation du chef-d'œuvre doivent être laissées à la seule initiative des EPLE. Le fait de l'évaluer au mois de mai de l'année de terminale n'a parfois pas de sens, si le chef-d'œuvre a été travaillé par les apprenants en classe de 1ère ou si les heures ont été modularisées dans l'année de terminale.

Quant aux modules d'accompagnement, comme nous l'avons signalé précédemment, il faut aussi laisser la possibilité, pour certains élèves, de bénéficier de modules leur permettant d'affiner leur projet personnel et professionnel.

Constat 13 :

Comme la DARES et France Stratégie l'ont démontré lors des GT, la cartographie française des offres d'emploi révèle l'étendue des métiers en tension.

Dans la majorité des cas, on constate que si ces métiers sont en tension, souvent les formations en amont sont elles aussi en difficulté de recrutement. Paradoxalement, on remarque que les formations menant à ces métiers sont peu représentées sur le territoire national.

Certaines formations ne permettent pas une insertion professionnelle après le diplôme, par manque d'expérience ou parce que le niveau de compétence en fin de formation ne correspond pas ou plus aux attentes des professionnels.

Proposition 13 :

Le SN2D demande à ce qu'un vrai travail d'information et de valorisation de la voie professionnelle (pas seulement de l'apprentissage) soit réalisé par le ministère ET les branches professionnelles au niveau national. Le manque d'attractivité des filières sous tension ne doit pas être une fatalité. Un travail conjoint et volontariste doit pouvoir changer le regard des familles sur ces métiers et les lycées professionnels.

Le SN2D se positionne favorablement quant à un allègement des procédures d'ouverture de section et d'évolution des cartes de formation des établissements. L'innovation devrait être permise, soutenue, facilitée.

Les FCIL, mentions complémentaires (MC) semblent répondre à un besoin soit de spécialisation post BAC, soit pour servir de tremplin à une entrée en BAC +2. Leur développement devrait être accentué (en veillant à leur utilité dans l'emploi) mais également reconnu au RNCP, pour une meilleure valorisation du diplôme sur le marché du travail.

De même, chaque établissement devrait pouvoir se rapprocher de son bassin d'emploi, en proposant une coloration des diplômes. L'appartenance à un CMQ semble être une piste essentielle pour la mise en place de cette coloration.

Constat 14 :

Pour certains élèves de CAP mais aussi de BAC PRO, l'insertion professionnelle n'est pas implicite. Leur jeune âge, leur manque d'expérience professionnelle mais aussi et surtout leur manque de maîtrise des softs skills montre qu'un renforcement de formation soutenue serait bénéfique pour une meilleure insertion professionnelle.



Proposition 14 :

Le SN2D est favorable à ce que les EPLE puissent proposer de façon systématique aux élèves, à l'issue de leur baccalauréat professionnel, une formation de type CQP, FCIL ou mention complémentaire.

Les élèves au niveau solide mais pour qui l'inexpérience est un frein à l'insertion professionnelle, doivent pouvoir être accompagnés par l'établissement avec par exemple la possibilité de rester sous statut scolaire pendant un semestre supplémentaire après l'obtention du diplôme, pour bénéficier de stages en entreprises avec une convention signée par le lycée, la MLDS ou pôle emploi.

Constat 15 :

L'analyse des indicateurs sur le taux d'abandon des bacheliers professionnels scolarisés en STS met en avant un défaut de maîtrise des bases en enseignement général et un manque de méthodes.

Proposition 15 :

L'analyse des enseignants de STS sur les difficultés rencontrées par les apprenants issus de BAC PRO, en dehors de l'autonomie dans le travail, montre une distorsion entre les attendus des programmes de BAC PRO et BTS. Par exemple, en culture générale et expression les élèves issus de la voie GT, sont rompus à l'analyse, la synthèse de textes (bac de français, épreuve de philosophie), ce qui n'est pas le cas des jeunes issus de BAC PRO.

Cette difficulté dans la capacité à analyser et à synthétiser est transversale à toutes les matières. L'analyse, la réflexion, la résolution de problèmes, sont indispensables dans la construction citoyenne de nos élèves.

En mathématiques, le programme de Bac Pro insiste fortement sur l'utilisation des TICE sans que les élèves travaillent sur la manipulation de formules pour arriver à une conclusion mathématique. Certes les TICE permettent d'appréhender des problématiques mais ce n'est pas la façon de travailler qui est demandée en BTS.

Ces différences de contenus, de méthodes d'approche pédagogique, mettent en difficulté les élèves issus de Bac Pro.

Il semble préférable de revoir les méthodes d'acquisition dans les programmes plutôt que d'ajouter des modules de mathématiques qui ne pallieront pas totalement aux décalages constatés.

D'une manière générale la question du maintien voire du renforcement des apprentissages rendant les élèves capables d'exprimer des choix éclairés quant à leur avenir professionnel, en tant que citoyens conscients des enjeux de demain, nous apparaît déterminante, avec une place centrale donnée à l'orientation pour que celle-ci soit désormais entrevue d'une manière continue, élargie et transversale.

Le SN2D est favorable à ce que les EPLE puissent proposer de façon systématique, un module d'accompagnement du BAC PRO au BTS aux élèves volontaires qui n'auraient pas le niveau suffisant en enseignement général.

Ce module d'une durée à définir, permettrait une remise à niveau des élèves et assoirait leur maîtrise en méthodologie.



Leur année scolaire pourrait être complétée par une immersion formative en entreprise, sous forme de stages, qui permettrait aux futurs étudiants d'acquérir les compétences transversales et comportementales nécessaires à la réussite en études supérieures.

Ce dispositif pourrait être une alternative pour pallier l'absence de classes passerelles dans certains territoires et si l'on prend en compte que l'éloignement du jeune de son lieu de formation reste un réel frein à la poursuite d'études.

Contribution : « l'apprentissage en EPLE »

Constats 16-17-18-19-20 :

La loi « Avenir professionnel » de septembre 2018 a libéralisé le développement de l'apprentissage.

Malgré le vade-mecum du 4 juillet 2022 « développer l'apprentissage dans l'Éducation nationale », notre sondage montre une grande disparité au niveau de l'organisation administrative et de la mise en œuvre de l'apprentissage sur l'ensemble du territoire national. Une multitude d'organisations sont observables pour le portage du contrat, l'organisation administrative, la partie financière, l'accompagnement pédagogique, l'organisation des enseignements.

Au sein des établissements scolaires, les équipes innovent, inventent des ingénieries pédagogiques au cas par cas, mais cela reste difficile. Le développement de l'apprentissage en EPLE rencontre de nombreux freins et génère l'incompréhension des équipes pédagogiques face à certaines situations - la gestion des apprentis en mixité n'étant pas prévue initialement dans un groupe classe.

Proposition 16 :

Le SN2D promeut la possibilité pour un apprenant de s'inscrire sur toute formation dispensée dans un EPLE, que ce soit par apprentissage ou par le biais de la formation continue.

Proposition 17 :

Nécessité d'une vraie formation de tous les enseignants à la prise en charge de publics ayant des parcours différenciés (cf paragraphe « Contribution : accompagnement pédagogique et formation des enseignants »)

Si l'on veut que ces formations en apprentissage soient intégrées de façon fluide et efficace dans les EPLE, ce paramètre doit OBLIGATOIREMENT être pris en compte.

Proposition 18 :

Un accompagnement de la part des inspecteurs pédagogiques de l'enseignement général notamment, pour l'ingénierie pédagogique de chaque formation est nécessaire. Les établissements sont trop souvent seuls face aux difficultés de mise en place de la mixité de publics.

Le SN2D rappelle le rôle clé des DDFPT dans la mise en place et le suivi de l'apprentissage.



Proposition 19 :

Le SN2D demande à ce que la répartition de la taxe d'apprentissage soit complètement revue en concertation avec les organisations syndicales dont le SN2D-Unsa.

Les sommes déléguées aux lycées sont dérisoires en regard des investissements et frais de fonctionnement des filières telles que celles de l'industrie par exemple.

Nous demandons également que les CFA ou GRETA-CFA contribuent davantage au fonctionnement des EPLE, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Les sommes considérables liées à l'apprentissage doivent revenir pour partie au lycée qui développent ce type de formations.

Proposition 20 :

Le SN2D demande que la gestion de l'apprentissage en EPLE soit similaire d'une académie à une autre. A défaut, la gestion administrative de l'apprentissage ne peut être différente selon les départements d'une même académie (situation observée lorsque la gestion est assurée par des GRETA-CFA)

Conclusion :

Le SN2D-UNSA-Éducation, seul syndicat des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) constate qu'une réforme profonde et ambitieuse de l'enseignement professionnel est nécessaire et est prêt à participer à sa mise en œuvre.

Cette réforme doit permettre d'augmenter l'attractivité et la qualité des enseignements professionnels, tout en améliorant le climat scolaire dans les lycées professionnels et polyvalents.

Elle doit être porteuse de signaux forts en direction des enseignants sur des points particuliers comme par exemple le temps de concertation, la formation continue, l'accompagnement sur des dispositifs particuliers et ce tout en les déchargeant de fonctions plus ou moins éloignées de la pédagogie et qui pourraient être dévolues à des personnels formés et identifiés.

Oubliés dans le bilan présenté lors de la réunion de lancement des GT, les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques ont cependant été en première ligne sur la mise en place de la TVP et seront encore les personnes clés, pour la réussite de cette prochaine réforme.

Il est temps que le ministère reconnaisse la fonction de DDFPT comme essentielle en la revalorisant financièrement et institutionnellement, à hauteur des compétences et responsabilités assumées.

Plus largement le SN2D-UNSA-Education demande à être un interlocuteur reconnu et écouté par le ministère et ses cabinets associés.

Le secrétaire général

D.POUCHAIN