

**TRANSFORMER
LE LYCÉE
PROFESSIONNEL**

Former les talents aux métiers de demain

**VADE-MECUM
DEVELOPPER
L'APPRENTISSAGE
à l'éducation
nationale**

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**



SOMMAIRE

Introduction	4
Nouveau cadre législatif de l'apprentissage et ses impacts sur la formation professionnelle.....	5
1.1 Les nouvelles modalités.....	5
1.2 Le financement.....	6
1.3 Les principaux impacts	6
Les formes de mixité.....	7
Mixer les parcours, une organisation qui offre de nombreux avantages	7
Penser et organiser les mixités	9
1.4 Piloter au niveau académique, accompagner la mixité et renforcer les partenariats	9
1.5 Piloter au niveau de l'EPL, mettre en place l'alternance et les mixités... 9	
1.6 Développer une démarche d'ingénierie de formation.....	10
La pédagogie de l'alternance	11
1.7 L'enjeu majeur de l'alternance.....	11
1.7.1 L'individualisation.....	11
1.7.2 La différenciation pédagogique (ou pédagogie différenciée)	12
1.7.3 La modularisation.....	12
1.8 La mise en œuvre de l'alternance dans le cadre de la mixité de publics.13	
1.8.1 Conception du calendrier annuel et organisation de l'alternance :.....	13
1.8.2 Organisation pédagogique :.....	15
1.8.3 Modalités pédagogiques pour un accueil en cours de cycle	15
1.8.4 Points de vigilance	15
1.9 Organisation pédagogique pour mettre en œuvre la mixité de parcours	16
1.9.1 Conditions préalables à la mise en œuvre	16
1.9.2 Organisation pédagogique.....	17
FICHE 1 - Le livret de l'apprenant	18
FICHE 2 - Le support du dialogue	19
FICHE 3 - La visite en entreprise.....	21
FICHE 4 - L'exploitation pédagogique des visites en entreprises.....	23
FICHE 5 - La différenciation pédagogique.....	24
➤ Pour poursuivre la réflexion.....	28

Introduction

La transformation de la voie professionnelle qui sera en vigueur à la rentrée 2019 porte l'ambition de renforcer la complémentarité entre apprentissage et voie scolaire. La mise en œuvre de parcours d'élèves/d'apprentis plus personnalisés prend en compte de son côté les évolutions portées par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Ces deux processus de transformation de la formation placent l'apprenant au centre du système en pensant la formation professionnelle, en formation continue comme en formation initiale, dans une logique de parcours de réussite. Cette transformation amène à s'interroger sur :

- l'orientation des apprenants,
- les modalités d'apprentissage,
- la certification par blocs de compétences.

Dans la logique du « parcours avenir », elle renforce l'acculturation du jeune au monde économique et vise à mieux former aux métiers de demain.

Concrètement, il s'agit d'offrir aux jeunes la possibilité d'adopter différents statuts tout au long de leur formation : scolaire, apprenti, voire stagiaire de la formation professionnelle. Il s'agit alors pour les établissements scolaires de répondre à ce défi en offrant aux élèves la possibilité de se former par ces différentes voies, tout en sécurisant le parcours et les transitions entre ces différentes modalités de formation. La question qui se pose est donc la manière dont les établissements peuvent accueillir des jeunes sous des statuts différents et ce, dans un temps long, celui de la formation diplômante : comment concevoir les formations dans un contexte de mixité de publics et de parcours ?

Le présent document est structuré en trois parties présentant :

1. les évolutions les plus importantes du cadre législatif et leurs implications sur la formation initiale,
2. les enjeux de la mise en place des mixités tant d'un point de vue institutionnel que d'un point de vue pédagogique,
3. les conditions pour réussir la mise en place des mixités.

Nouveau cadre législatif de l'apprentissage et ses impacts sur la formation professionnelle

1.1 Les nouvelles modalités

- **Tous les organismes qui proposent ou souhaitent réaliser des actions de formation par apprentissage (publics et privés) doivent se déclarer en qualité d'organismes de formation en préfecture au plus tard le 31 décembre 2020 et inscrire dans leur objet l'activité de formation des apprentis.** À ce titre, ils seront autorisés à utiliser le nom de centre de formation d'apprentis (CFA) et seront soumis à la législation et à la réglementation applicables aux organismes de formation, ainsi qu'aux dispositions spécifiques applicables aux CFA contenues dans le Code du travail.
- Tous les **CFA** devront être **certifiés qualité** au plus tard le 31 décembre 2020 pour les CFA créés après la loi du 5 septembre 2018. Ceux créés avant la loi disposent d'un délai supplémentaire d'un an (au plus tard le 31 décembre 2021).
- **Les EPLE peuvent créer une unité de formation par apprentissage (UFA)** par convention avec un CFA sans consultation obligatoire de leur conseil d'administration. La responsabilité pédagogique des formations est assurée par les UFA. Dans ce cas, c'est le CFA qui est certifié qualité.
- Les sections d'apprentissage et les conventions de prestations de services sont supprimées. Elles sont remplacées par **un régime de conventionnement unique** entre le CFA et un établissement d'enseignement, un organisme de formation ou une entreprise. Dans le cadre de cette convention, la responsabilité pédagogique, administrative et financière incombe au CFA. Ainsi, les EPLE peuvent **réaliser des actions de formation par apprentissage sans mettre en place d'UFA.**
- Le CFA est tenu de mettre en place une comptabilité analytique.
- Les conseils régionaux ne détiennent plus la compétence de l'offre de formation par apprentissage ; **la carte des formations par apprentissage est désormais établie par le recteur pour ce qui concerne l'apprentissage organisé dans les établissements de l'éducation nationale CFA en EPLE ou en GRETA.** Néanmoins, **les conseils régionaux peuvent majorer le coût des formations sous contrat d'apprentissage au regard des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique.** Ils peuvent

également **verser des subventions aux CFA pour leurs dépenses d'investissement.**

- **France Compétences** anime le champ de la formation professionnelle au travers des financements et des certifications ; il réunit désormais toutes les instances relatives à la formation professionnelle : Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP), Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CNEFOP), Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation professionnelle (COPANEF).

1.2 Le financement

- Les organismes paritaires collecteurs (OPCA et OCTA) ont été remplacés par des **opérateurs de compétences** (OPCO) depuis le 1^{er} avril 2019. Ces derniers ont notamment pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'actions de formation continue.
- Les modalités de versement de ce financement font l'objet d'une **convention** entre le CFA et l'OPCO.
- **Les niveaux de prise en charge par les OPCO sont désormais fixés par les branches professionnelles (Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage).** Ce niveau diffère selon le domaine d'activités du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et peut, le cas échéant, être modifié à la hausse ou à la baisse par France Compétence. En l'absence d'accord ou de branches professionnelles, France Compétence fixe le niveau de prise en charge. Le conseil régional, quant à lui, peut dans certains cas majorer cette prise en charge.

1.3 Les principaux impacts

Le développement de l'apprentissage dans un plus grand nombre d'établissements au bénéfice d'un plus grand nombre de jeunes contribue à :

- **offrir aux jeunes des parcours diversifiés et sécurisés** répondant à leurs besoins, à leurs envies et à la diversité de leurs profils ;
- **renforcer la place de l'Éducation nationale dans l'apprentissage**, en particulier auprès des futurs apprentis qui pourront demain choisir leur organisme de formation tout comme leur entreprise ;
- **améliorer les prestations de services par l'inscription dans une démarche qualité certifiée, notamment par le label EDUFORM** dont les exigences intègrent celles du ministère du Travail tout en respectant les spécificités de l'Éducation nationale ;
- **renforcer la coopération** entre les équipes de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle continue pour créer de véritables synergies de développement.

Les formes de mixité

En formation professionnelle, on distingue deux formes de mixité :

- **La mixité des parcours** : il s'agit, pour les jeunes, au cours d'un même cursus, de changer de statut entre celui de scolaire, celui d'apprenti et celui de stagiaire de la formation continue.

Pour ce qui concerne la mixité statut scolaire-apprenti, cette formule est couramment désignée par les parcours « 1+1 », « 1+2 » ou « 2+1 ». Le premier chiffre indique la durée du cursus sous statut scolaire, le second la durée sous statut d'apprenti soit la 1^{re} année sous statut scolaire en CAP et la seconde en apprentissage ; une seconde professionnelle sous statut scolaire puis les 1^{res} et terminale en apprentissage ; les seconde et 1^{re} professionnelles en scolaire puis la terminale en apprentissage.

La mixité de parcours concerne aussi le retour en cours d'année vers le statut scolaire après une rupture de contrat.

- **La mixité de publics** : il s'agit d'accueillir simultanément des apprenants de différents statuts au sein d'un même groupe et sur des temps communs de formation.

Mixer les parcours, une organisation qui offre de nombreux avantages

La mixité de parcours permet une sécurisation du parcours du jeune en offrant la possibilité de passer d'une modalité à l'autre en cours de formation sans changer d'établissement lorsque celui-ci propose les deux voies de formation. Ces parcours mixtes peuvent aussi se construire entre un EPLE et un CFA (privé ou public). Cet atout indéniable se conjugue également avec d'autres avantages :

- permettre, soit pour des publics identifiés (élèves de SEGPA...) soit pour des formations nécessitant des prérequis importants d'atteindre un niveau d'autonomie ou de connaissance nécessaire à la qualification par apprentissage ;
- permettre à des jeunes de confirmer en classe de seconde leur orientation et le choix de la voie de formation ;
- permettre aux jeunes d'atteindre l'âge et la maturité nécessaires pour entrer en formation par apprentissage ;
- maintenir la pratique du contrat d'une durée de deux ans bien ressenti par les entreprises pour les apprentis préparant un baccalauréat professionnel ;
- aider les employeurs à identifier des profils adaptés afin de limiter les risques de rupture de contrat d'apprentissage.

Le développement des mixités de parcours ou de publics permet aux apprenants et à l'ensemble des parties prenantes de se saisir et d'exploiter de nombreuses opportunités d'ordre pédagogique et didactique.

Pour les apprenants :

- La mixité de parcours permet, par la souplesse du passage d'un statut à l'autre, de sécuriser le parcours lui-même dans son ensemble.

- La mixité de public s'avère stimulante, valorisante, chacun pouvant devenir ressources pour les autres : les apprentis et stagiaires de formation continue de par leur plus grande expérience de l'entreprise, les élèves et étudiants de par leur plus grande expérience du système scolaire.

Pour les enseignants :

- Les mixités permettent d'avoir un nouveau regard sur les méthodes pédagogiques avec la mise en place d'une véritable pédagogie de l'alternance et d'une diversité de modalités pour répondre à une plus grande variété d'apprenants.
- Elles renforcent l'exploitation pédagogique des périodes en entreprise et des situations professionnelles vécues.

Pour l'EPLÉ :

- Les mixités permettent la diversification de l'offre de formation, le maintien de formations à faible flux pour des métiers en tension et contribuent à améliorer les relations avec le monde professionnel (qui peut se concrétiser par l'apport de la taxe d'apprentissage). Elles permettent une rationalisation de l'usage des plateaux techniques.

Pour l'EPLÉ et le monde de l'entreprise :

- Le maillage territorial des établissements de l'éducation nationale permet d'adapter les modalités de formation à la demande des entreprises, des jeunes et des familles d'un point de vue local.
- Les mixités permettent le développement de la formation professionnelle, sous toutes ses formes dans une perspective de formation tout au long de la vie et de valorisation des formations et des parcours en vue des réussites du public accueilli. Les lycées des métiers et les campus des métiers et des qualifications y contribuent en apportant une meilleure lisibilité et une diversité des formations.

Pour les apprenants et les familles :

- Les mixités permettent le développement de la formation professionnelle, sous toutes ses formes dans une perspective de formation tout au long de la vie et de valorisation en vue des réussites du public accueilli. Les « lycées des métiers » et les « campus des métiers et des qualifications » contribuent à ces mixités grâce à leur organisation en réseau permettant de couvrir un champ important de parcours et formations offerts et d'en apporter une meilleure lisibilité.
- Le maillage territorial des EPLÉ contribue à atténuer les effets liés à l'éloignement entre le centre de formation, le lieu de travail et le domicile qui peut être un obstacle en termes d'hébergement, de déplacements et de moyens financiers.

Penser et organiser les mixités

Le développement des mixités demande un engagement des acteurs dans une démarche de projet développant une ingénierie de formation autour de l'alternance. Elle nécessite en effet de mettre en place des organisations pédagogiques différentes de celles existant habituellement dans les formations uniquement sous statut scolaire, sous statut d'apprentissage ou en formation continue. Ce développement doit prendre en compte un certain nombre d'incontournables.

1.4 Piloter au niveau académique, accompagner la mixité et renforcer les partenariats

- Un pilotage au niveau académique s'avère indispensable avec une inscription dans l'un des axes du projet académique.
- Un accompagnement des établissements est indispensable pour entraîner et suivre les équipes, il vise les personnels enseignants, avec l'appui :
 - de modules de professionnalisation au cours de la formation initiale,
 - de l'élaboration d'un plan académique de formation continue,
 - d'une mobilisation des corps d'inspection (d'un point de vue disciplinaire mais aussi transversal).
- Un renforcement des liens et des collaborations avec des partenaires économiques complète le dispositif et lui apporte des atouts. Les partenariats potentiels et actifs offrent :
 - une meilleure réponse en termes de proximité,
 - le maintien possible d'une filière dans les métiers en tension,
 - un maillage territorial accru.

1.5 Piloter au niveau de l'EPL, mettre en place l'alternance et les mixités

- Le conseil pédagogique fait des propositions sur la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance dans l'établissement même s'il n'existe pas de formation par apprentissage à l'heure actuelle.
- L'équipe de direction, le DDFPT définissent la politique générale de mise en place des mixités dans le cadre de la politique académique, avec inscription au projet d'établissement, organisent la politique de formation des enseignants et prévoient l'évaluation du dispositif (Qualeduc).
- Une équipe de projet doit être constituée pour chaque section concernée par la mixité. Elle est composée de l'équipe de direction, du DDFPT, d'enseignants des disciplines générales et professionnelles de la classe, du coordonnateur du CFA ou de l'UFA, de conseillers formation continue, de partenaires extérieurs avec l'appui des corps d'inspection.

1.6 Développer une démarche d'ingénierie de formation

La mise en place de toute formation en alternance oblige à une indispensable mise en œuvre d'une ingénierie spécifique, propre à l'alternance mais aussi aux mixités. Il s'agit d'articuler les différents temps de formation (en établissement, en entreprise). Pour les mixités, il s'agit aussi de prendre en compte les différentes temporalités en respectant les contraintes horaires de chaque voie de formation. La réalisation d'un cahier des charges intégrant les différentes étapes et les aspects pédagogiques de la mixité s'avère indispensable, et doit être débattue au sein du conseil pédagogique.

L'organisation de la mixité permet à chaque catégorie de recevoir une formation d'égale qualité pour un même diplôme.

Points de vigilance dans le cas de la mixité de publics :

- Valider le principe d'une architecture organisationnelle et pédagogique nouvelle et différente (ne pas s'engager sur l'idée d'un « copier-coller » du statut scolaire). Un modèle pédagogique à repenser : tous les apprenants sont des alternants.
- Informer et former sur l'apprentissage les acteurs de l'établissement engagés dans l'action en mixité.
- Développer la capacité à expliciter les organisations pédagogiques et à les communiquer à l'externe (jeunes, familles, entreprises).
- Réaffirmer l'importance du travail d'équipe : s'appuyer sur les expériences réussies. La réflexion que doit engager un établissement doit être le fruit d'un travail d'équipe comprenant des personnels d'encadrement mais également des enseignants des disciplines professionnelles et générales afin que le cheminement, les choix opérés et les compromis adoptés soient le résultat d'une discussion et d'un échange des différents acteurs impliqués dans le projet.
- Anticiper : le projet doit démarrer bien avant le début de la mise en place de la mixité afin d'évoquer l'ensemble des questions soulevées et trouver les réponses organisationnelles et pédagogiques les mieux adaptées en dehors de toute urgence.
- Stabiliser, autant que possible, sur trois années, les équipes pédagogiques qui interviennent dans ces formations.

La pédagogie de l'alternance

1.7 L'enjeu majeur de l'alternance

On oppose souvent la formation en centre de formation et celle en entreprise. De manière caricaturale, on pourrait dire qu'en centre de formation, tout se passe comme si l'apprenant sortait avec une gigantesque boîte à outils sans savoir ni quand ni comment les utiliser, alors qu'en entreprise, le seul objectif est de réussir à résoudre les seuls problèmes rencontrés. Le plus souvent l'alternance se doit d'être « interactive » par transfert des acquis d'un lieu à un autre, d'une situation à une autre.

Pour qu'un apprentissage soit réussi, la personne formée doit être capable de le mettre en œuvre dans des tâches et des contextes différents de ceux rencontrés en situation de formation. L'alternance répond donc à un enjeu pédagogique fondamental : le transfert en continu des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être, c'est à dire des compétences, de la situation de "formation" à la situation de "production" et inversement.

L'action fondamentale de tout formateur est donc de mettre en place une formation qui alterne des phases de contextualisation et de décontextualisation pour permettre à l'apprenant de mobiliser dans des situations professionnelles futures ses acquis à bon escient et à sa propre initiative.

La construction d'un tel parcours qui comprend des phases forcément à caractère individuel (au moins les périodes en entreprises) peut s'appuyer sur des modalités pédagogiques parmi lesquelles on peut citer l'individualisation, la différenciation pédagogique et la modularisation.

1.7.1 L'individualisation

L'Afnor définit ainsi ce concept :

« L'individualisation de la formation est un mode d'organisation de la formation visant la mise en œuvre d'une démarche personnalisée de formation. Elle met à la disposition de l'apprenant (élève, étudiant, stagiaire, apprenti...) l'ensemble des ressources et des moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte ses acquis, ses objectifs, son rythme. »¹

« C'est considérer que l'apprenant est unique en lui proposant un environnement et un contexte de formation (outils, contenu, mode d'apprentissage, calendrier, etc.) qui s'adapte à son niveau, ses besoins et éventuellement à ses préférences. »²

L'individualisation nécessite un travail de création de supports d'apprentissage pouvant aller du simple livret papier à des outils plus sophistiqués notamment numériques, de la part de l'enseignant. Cette démarche est une réponse bien adaptée à un besoin ponctuel de (re)mise à niveau de l'apprenant où l'enseignant adopte alors le rôle de personne-ressource. Elle ne peut être mobilisée comme unique mode de développement des compétences dans un cadre où les programmes et les référentiels réclament une mise en œuvre renforcée de projets collaboratifs.

¹ Afnor, norme NF X50-750 et NF X50-751

² <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/glossaire.php>

1.7.2 La différenciation pédagogique (ou pédagogie différenciée)

Différentes définitions de la différenciation sont disponibles dans la littérature.

« Démarche qui consiste à mettre en œuvre un ensemble diversifié de moyens et de procédures d'enseignement et d'apprentissage afin de permettre à des élèves d'âges, d'aptitudes, de compétences et de savoir-faire hétérogènes d'atteindre par des voies différentes des objectifs communs et, ultimement, la réussite éducative. »³

Les spécificités des formations en alternance réclament un recours à la différenciation. L'hétérogénéité des apprenants (sur les plans cognitif, socio-culturel, psychologique et affectif) ou des situations de production vécues lors des moments en entreprise justifient le recours à cette démarche pédagogique spécifique. Cette alternance école/entreprise permet d'ailleurs aux apprenants d'apprendre par des formes "détournées" et non conventionnelles. En se constituant un capital de connaissances et de compétences qui échappe partiellement à l'école et dont, souvent, ils revendiquent la valeur comme fondement de leur différence, les apprenants développent une estime de soi positive qu'il conviendra d'exploiter en formation.

La mixité de statuts engendrant une autre hétérogénéité au niveau des temps et rythmes d'apprentissage que ne connaît pas la classe traditionnelle accueillant une catégorie unique d'apprenants renforce encore la nécessité de recourir à la différenciation pédagogique.

1.7.3 La modularisation

La vocation première de la modularisation est de faciliter l'individualisation des parcours de formation (et non l'individualisation de la formation) rendue nécessaire par l'hétérogénéité des publics.

Le module définit un objectif de formation, en général, une compétence globale ou professionnelle à atteindre, indique les prérequis, énumère les différentes séquences, fixe une durée indicative globale. Les séquences sont organisées en progression pédagogique.

La modularisation de la formation correspond à une organisation du cursus de formation autour d'unités de formation ou de modules identifiés correspondant à des « briques de compétences » ou « morceaux de métiers » et non plus à un découpage disciplinaire.

Basé sur un référentiel d'activités professionnelles, le module constitue un tout cohérent. Il vise le développement de compétences articulées en savoirs organisés, finalisés et contextualisés dans une activité professionnelle.

Structurer une formation en modules demande un changement de logique. Il s'agit en effet de passer d'une formation longue, découpée disciplinairement, qui conduit, à son terme, à l'obtention d'un diplôme, à une formation modularisée, dans laquelle chaque module a pour objectif d'attester la maîtrise d'une compétence ou d'un domaine de compétences. Chaque module constitue alors une entité propre, qui se réalise sur une durée identifiée.

Leurs combinaisons permettent de proposer aux apprenants des parcours répondant à leurs besoins ; cependant, cette architecture doit garder en perspective l'objectif final d'obtention du diplôme et l'ensemble des évaluations certificatives qui en découlent.

³ CSE, 2001 dans Caron, 2003

1.8 La mise en œuvre de l’alternance dans le cadre de la mixité de publics

Le développement des mixités de publics nécessite de mettre en place des organisations pédagogiques différentes de celles des formations à public homogène pour permettre à chaque catégorie de recevoir une formation d’égale qualité pour un même diplôme.

Il est nécessaire de prendre en compte les différentes temporalités en respectant les contraintes horaires de chaque voie de formation. La réalisation d’un cahier des charges intégrant les différentes étapes et les aspects pédagogiques de la mixité s’avère indispensable.

La mise en œuvre de la mixité demande une nouvelle approche dans la construction des emplois du temps qui doivent permettre le regroupement des apprentis et des élèves sur la totalité des semaines de cours des apprentis en privilégiant sur ces périodes les cours d’enseignements généraux. Pour les enseignements professionnels, les domaines dans lesquels l’entreprise apportera aux apprentis les savoir-faire et savoir-être seront définis afin d’assurer la complémentarité. Les apprentis devront être en entreprise durant les périodes de formation en milieu professionnel et les vacances scolaires des élèves. Une certaine flexibilité des services sera à prévoir.

1.8.1 Conception du calendrier annuel et organisation de l’alternance :

Les séquences professionnelles en 1^{re} année (statut scolaire) doivent permettre la découverte de l’entreprise dans l’éventualité de la signature d’un contrat d’apprentissage c’est pourquoi il convient d’effectuer un choix judicieux du lieu de PFMP.

La conception d’un calendrier de l’alternance est un facteur clef du bon fonctionnement de la formation. Le calendrier doit être facilitateur pour les apprenants et les enseignants. Il apparait alors judicieux :

- de repenser les emplois du temps des apprenants en adéquation avec les périodes de formation en milieu professionnel des élèves/étudiants, des vacances scolaires des scolaires/étudiants et les périodes d’examens.
- de réfléchir au choix des temps pendant lesquels les apprentis seront en entreprise et à l’organisation des PMFP et/ou stages eu égard aux contraintes des différents référentiels (les PFMP et/ou stages décalés constituent un levier à exploiter pour concilier ces différents rythmes).

Dès lors, il apparait souhaitable de regrouper les apprentis avec les élèves/étudiants en centre sur la totalité des semaines de cours : en général 20 semaines pour les apprentis et 28 semaines en moyenne par année pour les élèves de baccalauréat professionnel.

Plusieurs exigences sont cependant à respecter. Elles sont de l’ordre du réglementaire ou relèvent du bon sens en matière de management ou d’organisation pédagogique.

- Respecter la réglementation des temps de formation, à savoir :
 - **Pour les apprentis :**

- assurer 35 heures de cours hebdomadaires et 8 heures maxi par jour de formation en CFA⁴
 - respecter les durées minimales de formation par cycle conformément à la réglementation du diplôme, soit 1 850 heures de formation sur 3 ans pour le bac pro, 800 heures pour le CAP.
- **Pour les scolaires :**
- l'horaire maximal est fixé à 35 heures hebdomadaires, avec une limite de 8 heures par jour de formation en EPLE⁵
- Pour l'organisation des emplois du temps.:
- décider du rythme d'alternance en concertation avec les organisations et contraintes des entreprises et des contextes locaux ;
 - utiliser prioritairement les semaines ou les périodes pendant lesquelles les élèves/étudiants sont seuls pour assurer l'enseignement professionnel ;
 - déterminer en amont les activités que l'entreprise pourra confier aux stagiaires ou apprentis, activités permettant de développer des savoir-faire et/ou savoir-être et/ou connaissances, afin de construire une progression dans laquelle celles-ci seront repérées (Tableau Stratégique de Formation). Pour cela, un travail d'analyse des activités en entreprise doit être mené simultanément à une explicitation du référentiel auprès des employeurs ;
 - Définir collectivement le suivi des apprenants en prenant en compte :
 - la spécificité de la formation ;
 - les objectifs assignés à la visite en entreprise ;
 - le choix de la personne qui effectuera la visite en entreprise en veillant à ce que ce soit un formateur du domaine professionnel et/ou un formateur du domaine général et du domaine professionnel ;
 - Intégrer les séquences de retour d'expérience en entreprise et l'exploitation pédagogique possible par l'équipe pédagogique en présence de tous les apprenants et des formateurs qui le souhaitent ;
 - Proposer un outil d'échange et de suivi à distance de l'apprenti lorsque celui-ci est en entreprise⁶ ;

⁴ Le temps consacré à la formation est compris dans l'horaire de travail. L'article L3162-1 du code du travail fixe l'horaire de travail hebdomadaire. Il prévoit des dérogations pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État

⁵ Arrêtés du 21 novembre 2018 relatif à l'organisation et aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au certificat d'aptitude professionnelle et au baccalauréat professionnel - NOR: MENE1831833A et MENE1831834A

⁶ Outil de gestion de projet intégrant une gestion des tâches (pouvant être des compétences à travailler) par messagerie instantanée par exemple

Formaliser l'organisation pédagogique de l'alternance dans la perspective de la certification qualité du CFA.

1.8.2 Organisation pédagogique :

La progression pédagogique sera construite pour être compatible avec les deux statuts (apprenti et scolaire). Elle sera organisée et élaborée dans la cadre d'une personnalisation des parcours et d'une différenciation pédagogique (voir fiche 5). Les activités en entreprise devront s'articuler avec la progression pédagogique ; ainsi l'expérience professionnelle se transformera en compétence évaluable.

Les répartitions horaires dans les disciplines doivent permettre le renforcement dans les domaines généraux pour les apprentis, mais aussi d'anticiper la mixité de parcours dès la 1^{re} année en prévoyant les enseignements et les progressions pédagogiques pour une suite de parcours en apprentissage.

1.8.3 Modalités pédagogiques pour un accueil en cours de cycle

Compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises⁷, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. La durée de formation en centre, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

En cas d'accueil d'un jeune en cours de cycle, l'équipe pédagogique doit faire :

- un positionnement sur les compétences professionnelles du jeune. Ce positionnement doit permettre d'adapter la formation du jeune en centre et de négocier les apports de l'entreprise pour permettre la remise à niveau du jeune ;
- un positionnement sur les compétences à maîtriser en enseignement général pour adapter le parcours en centre ;
- un aménagement du calendrier de l'alternance en fonction des positionnements sur un temps à déterminer puis reprise du calendrier initial.

1.8.4 Points de vigilance

Les formations de niveau 3⁸ (CAP) sont les plus complexes à mettre en place car l'écart de temps de présence en centre entre les apprentis et les élèves est important. La moindre autonomie des jeunes fréquentant ce type de formation accentue également cette complexité. Les temps de présence des apprentis doivent donc être pris en compte dans l'élaboration des progressions pédagogiques. Les rythmes d'apprentissage sont forcément différents, compte tenu des situations d'apprentissage variées selon les entreprises d'accueil. Les progressions sont donc à exprimer de façon personnalisée, en acquisition de compétences.

⁷ Le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire, L6211-2 et L6222-7-1 du code du travail

⁸ Nouveau niveau de qualification défini dans le Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles, anciennement niveau V

1.9 Organisation pédagogique pour mettre en œuvre la mixité de parcours

1.9.1 Conditions préalables à la mise en œuvre

Une communication sur cette forme de parcours en direction des jeunes, de leur famille, des entreprises et des équipes pédagogiques est essentielle. Cette démarche d'explicitation doit permettre à l'établissement d'accueil de détailler sa stratégie d'accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle.

Pour garantir au jeune une expérience professionnelle réussie en apprentissage, il est important de veiller en amont à la bonne adéquation entre le profil du jeune et l'entreprise⁹. Le travail mené en amont sur l'acquisition de savoir-être et l'appropriation de postures professionnelles facilitera la reconnaissance par l'entreprise des compétences professionnelles déjà maîtrisées par le jeune. Ce travail présenté par l'équipe pédagogique aux cadres de l'entreprise et futurs maîtres d'apprentissage facilitera la prise d'engagement à accueillir des apprentis dans les effectifs de l'entreprise. Cette pratique peut être renforcée par la conception, pendant la période de formation en voie scolaire, de séquences permettant la découverte de l'entreprise dans l'éventualité de la signature d'un contrat d'apprentissage. Les lieux de PFMP seront également choisis dans cette perspective.

La mixité induit des changements dans le fonctionnement et l'évolution des structures (CFA, EPLE) qu'il convient d'anticiper :

- des éventuelles augmentations de capacité d'accueil en première année de cycle peuvent, par exemple, être envisagées pour anticiper les départs en apprentissage sur les autres années du cycle. Aussi, une réflexion de politique globale au niveau de l'EPLE s'impose en cohérence avec le projet d'établissement ;
- lorsque la mixité de parcours s'effectue entre un EPLE et un CFA, une concertation entre les équipes pédagogiques des deux structures pour co-construire le parcours et un partenariat formalisé entre les établissements de formation sont nécessaires ;
- la mixité induit également la capacité à répondre avec souplesse à des modifications de constitution des groupes élèves /étudiants – apprentis ;
- une formation des enseignants à la pédagogie de l'alternance est à initier. Proposer un module de formation proposé au plan de formation des CFA Éducation nationale apparaît judicieux ;
- un croisement des pratiques et des approches pédagogiques entre les équipes pédagogiques de chaque niveau de formation concerné est également nécessaire.

⁹ 47 % des ruptures de contrat d'apprentissage sont dues à un problème dans l'emploi. Source : *enquête de suivi des jeunes entrants dans l'expérimentation « Sécurisation des apprentis » 2010-2012*

1.9.2 Organisation pédagogique

Il convient d'anticiper la mixité de parcours dès la 1^{re} année en intégrant dans les enseignements et les progressions pédagogiques la poursuite du parcours en apprentissage. Pour les apprentis, les répartitions horaires dans les disciplines doivent prendre en compte la nécessité de renforcer les enseignements dans les domaines généraux.

- Le changement de statut s'il conduit à une réduction de la durée de la formation réclame une évaluation du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Ce positionnement n'est plus validé par les services académiques. La durée de la formation dispensée *est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage*¹⁰.
- Un positionnement systématique des jeunes au moment du changement de statut est à faire. Ce positionnement doit conduire à aménager le calendrier de l'alternance pour tenir compte des besoins particuliers du jeune. Le jeune bénéficie alors d'un plan individuel de formation.
- En enseignement professionnel, la progression pédagogique privilégiera l'acquisition de compétences nécessaires à une insertion en entreprise. Pour cela, il est nécessaire de définir en amont les domaines dans lesquels l'entreprise apportera les savoir-faire et (ou) savoir-être et (ou) connaissances.

¹⁰ Article L6222-7-1 du code du travail

FICHE 1

Le livret de l'apprenant



BUT

- initier et entretenir le partenariat pédagogique entre les deux lieux de formation
- mettre en oeuvre l'alternance



OBJECTIFS

- coordonner les actions de formation en entreprise et en établissement en s'appuyant sur le contrat de co-formation (document de liaison)
- organiser la traçabilité de la formation et du suivi de l'apprenant en entreprise et en établissement
- favoriser la communication entre l'apprenti, le maître d'apprentissage ou de stage et l'enseignant



ACTEURS

- responsables de formation
- équipe enseignante
- apprenant
- maître d'apprentissage ou de stage



MODALITES

- récupérer et exploiter les vécus en entreprise
- réaliser le bilan de la période en établissement et préparer la période suivante en entreprise



MOYENS MOBILISES

- temps identifiés pour renseigner le livret d'alternance à chaque alternance
- temps d'accueil et de formation des apprenants
- réunion établissement/maître d'apprentissage ou de stage
- visites en entreprise



DEROULEMENT DE L'ACTION

- en amont, informer les acteurs sur les outils
- prendre connaissance des informations et tenir à jour le livret d'apprentissage ou d'alternance
- renseigner le document de suivi de la période en établissement
- renseigner le document (fiche navette) de suivi de la période en entreprise
- exploiter les informations recueillies et les acquis de l'alternant



INDICATEURS, EVALUATION

- nombre de fiches de suivi renseignées
- nombre de difficultés recensées
- nombre de remédiations individuelles engagées



SUITES A DONNER

- remédiation en cas de difficultés

FICHE 2

Le support du dialogue



BUT

- Contribuer au dialogue permanent entre le CFA et l'entreprise pour permettre l'utilisation d'autres vecteurs que la fiche navette comme les outils numériques de travail collaboratif (Trello par exemple)
- Faire vivre la transférabilité de tâches ou de compétences de la situation de « production » à la situation de « formation » entre les deux lieux de formation



OBJECTIFS

- Exploiter le vécu en entreprise dans toutes les disciplines
- Fédérer autour d'un projet commun, une équipe pédagogique pluridisciplinaire.
- Mettre les apprenants en situation de recherche, d'observation et d'interrogation du vécu en entreprise
- Valoriser les tâches effectuées en entreprise



ACTEURS

- Responsables de formation
- Équipe enseignante
- Apprenant
- Maître d'apprentissage ou de stage



MODALITES

- Proposer à l'entreprise des tâches susceptibles d'être mises en œuvre par l'apprenant
- Récupérer et exploiter les vécus en entreprise
- Exploiter pédagogiquement le vécu en entreprise dans les enseignements disciplinaires



MOYENS MOBILISES

- Analyse des programmes et référentiels (*permutation des moyens mobilisés dans un ordre chronologique*)
- Temps de concertation pour élaborer le tableau stratégique de formation en équipe pédagogique



DEROULEMENT DE L'ACTION

- Avant le départ en entreprise :
 - Préparation des fiches navettes par les professeurs du domaine général et du domaine professionnel : identifier des activités en entreprise basées sur l'observation et l'interrogation du vécu professionnel,
 - Explication aux apprenants afin que chacun connaisse l'objet de son travail de recherche, d'observation et de réflexion dans l'entreprise.
- En entreprise :
 - Mise en œuvre et évaluation des tâches suggérées.
- Au retour de la période en entreprise :
 - Exploitation pédagogique des travaux demandés



INDICATEURS, EVALUATION

- Nombre d'échanges entre le CFA et l'entreprise
- Nombre de tâches mises en œuvre, évaluées et exploitées au retour de la période









SUITES A DONNER

- Remédiation en cas de difficultés
-

FICHE 3

La visite en entreprise

	BUT	<ul style="list-style-type: none">• assurer le suivi, l'accompagnement et l'évaluation de la formation de l'apprenant
	OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">• organiser l'alternance pédagogique• réguler l'alternance pédagogique• évaluer les compétences de l'apprenant
	MODALITES	<ul style="list-style-type: none">• rendez-vous dans l'entreprise par l'enseignant référent avec le maître d'apprentissage ou de stage
	MOYENS MOBILISES	<ul style="list-style-type: none">• temps identifiés pour les enseignants référents et pour les maîtres d'apprentissage ou de stage pour la préparation, la réalisation et la restitution de la visite• fiche navette
	DEROULEMENT DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none">• préparation de la visite<ul style="list-style-type: none">- prendre rendez-vous suffisamment en amont avec information sur l'objet et les attentes exprimées de manière explicite de la visite- faire le point avec l'apprenant et l'équipe pédagogique sur la période de formation précédant la rencontre• réalisation de la visite<ul style="list-style-type: none">- échanges entre l'enseignant et le maître d'apprentissage ou de stage- échanges entre les deux formateurs et l'apprenant- synthèse par les formateurs• restitution de la visite<ul style="list-style-type: none">- rédaction d'un compte rendu à destination de l'établissement, l'entreprise et l'apprenti- insertion du compte rendu dans le livret de l'alternance
	INDICATEURS, EVALUATION	<ul style="list-style-type: none">• nombre de visites réalisées par apprenant• nombre total de visites réalisées dans l'établissement• nombre de contrats résiliés pour les apprenants



SUITES A DONNER

- exploitation pédagogique des visites
 - retour de l'exploitation à l'entreprise
-

FICHE 4

L'exploitation pédagogique des visites en entreprises



BUT

- utiliser les informations recueillies lors de la visite en entreprise comme un véritable levier du partenariat pédagogique



OBJECTIFS

- préparer, organiser, adapter la formation en tenant compte des informations recueillies en entreprise
- ajuster les contenus de formation en établissement et en entreprise
- répondre à d'éventuelles attentes spécifiques
- échanger au sein de l'équipe sur la progression de chaque apprenant et pas uniquement en cas de situation « problème »



MODALITES

- réunion de synthèse des équipes pédagogiques
- mise à disposition de tous les acteurs des informations recueillies dans l'entreprise sous la forme de compte rendu de visite
- appropriation des éléments recueillis dans l'entreprise par l'ensemble des intervenants et ajustements des supports et des outils



MOYENS MOBILISES

- l'exploitation pédagogique de la visite en entreprise est considérée comme du temps de préparation pédagogique



DEROULEMENT DE L'ACTION

- assurer une exploitation collective au sein de l'équipe pédagogique (temps de restitution collectif, définition d'axes de progrès)
- assurer une exploitation individuelle : l'enseignant reprend à son compte les informations lui permettant d'ajuster les contenus de formation à sa progression pédagogique



INDICATEURS, EVALUATION

- nombre de réunion de synthèse des équipes
- nombre de contrats résiliés pour les apprentis
- nombre de remédiations individuelles engagées

FICHE 5

La différenciation pédagogique

Cette fiche propose des pistes action pour la personnalisation des parcours au sein de la classe et plus particulièrement la différenciation pédagogique.

La construction de parcours personnalisés est facilitée par un travail collectif pour articuler les contenus des programmes et l'entrée par compétences, pour repérer les paliers d'apprentissage et identifier les nœuds de difficultés que les apprenants sont susceptibles de rencontrer. **La différenciation pédagogique** est un mode d'organisation pédagogique permettant la mise en œuvre du processus de personnalisation. Elle nécessite de prendre en compte l'hétérogénéité des acquis, des projets et des besoins des élèves. Le respect de cette exigence s'obtient en adaptant les contenus, les ressources, les aides, les stratégies et processus pédagogiques d'apprentissage, l'organisation de la classe et du travail.

Livret repères : *Personnalisation des parcours et des situations d'apprentissage*, INRP, 2008
<http://centre-alain-savary.ens-lyon.fr/CAS/documents/publications/livrets-individualisation/livret-reperes>

Principes généraux

- ▶ **Agir sur le processus d'apprentissage** pour que chaque élève/apprenti apprenne plus efficacement.
- ▶ **Agir sur les parcours d'apprentissage** pour mieux inscrire chaque élève/apprenti dans la progression commune
- ▶ **Agir sur l'organisation pédagogique** pour créer un cadre approprié à la prise en compte des différences

Mise en œuvre de la personnalisation

<p>Agir sur le processus d'apprentissage</p>	<p>► Améliorer la compréhension, par les élèves/apprentis, des exigences de l'École et mieux structurer l'organisation des apprentissages :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ aider les élèves/apprentis à mieux reconnaître les savoirs sous-tendus par les tâches à réaliser ○ penser l'articulation entre temps collectifs et temps individuels dans la gestion de la classe ○ faire acquérir des méthodes et des outils pour apprendre ○ permettre une auto-évaluation ○ développer la confiance en soi, en aidant l'élève/l'apprenti à identifier ses potentialités
<p>Agir sur le parcours d'apprentissage</p>	<p>► Rendre l'élève/l'apprenti acteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ l'apprenant choisit réellement tout ou partie de son travail personnel ○ il comprend les objectifs d'apprentissage associés aux activités proposées ; il perçoit la place d'une activité dans un programme de formation ; il sait ce que l'enseignant/le formateur attend de lui ○ il utilise des stratégies qui l'aident à comprendre, à faire des liens, à formuler des propositions, à réorganiser l'information ○ il prend conscience de la manière dont il travaille, dont il mémorise, dont il organise sa pensée, dont il peut envisager différentes stratégies ○ il travaille avec les autres pour atteindre un but commun, il est impliqué dans une démarche collaborative ○ il appréhende l'évaluation comme un outil au service de ses apprentissages ○ il prend en compte ses progrès et ses erreurs, il s'autoévalue...
<p>Agir sur l'organisation pédagogique</p>	<p>► Construire et mettre en œuvre des parcours d'apprentissage personnalisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ inscrire ces parcours dans le cadre d'une dynamique collective, les appuyer sur une meilleure connaissance des acquis et des besoins d'apprentissage de chaque élève/apprenti ○ conduire une évaluation diagnostique ○ définir et mettre en place une stratégie permettant à chaque élève, chaque apprenti, mais aussi à l'ensemble de la classe de progresser. Cette stratégie intègre des objectifs individuels et collectifs ○ organiser la continuité des parcours ○ concevoir des progressions offrant des possibilités de parcours en lien avec les acquis et potentialités de chacun, et ce dans le respect d'exigences communes. <p>► Moduler l'organisation pédagogique pour prendre en compte les rythmes ou les processus d'apprentissage des élèves, des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Différents scénarios d'organisation pédagogique sont envisageables à travers diverses modalités de regroupement ou formes de collaboration. La modalité principale est la différenciation pédagogique.

Mise en œuvre de la différenciation pédagogique

	Différencier quoi ?	Exemples proposés
Les contenus	<p>Ce sur quoi la tâche va porter</p> <p>La différenciation des contenus réfère au référentiel de formation, au matériel didactique, aux sujets qui soutiennent l'apprentissage et au niveau de complexité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer des sujets et/ou supports différents liés à la compétence à développer • Fournir des ressources adaptées selon le besoin des élèves et apprentis (documents, livres, images, vidéos, ressources numériques, matériel didactique...) • Proposer des situations de problème différentes • Enseigner ou consolider des concepts de base à la suite de l'évaluation diagnostique • Adapter les travaux personnels, réduire la quantité,
Les processus	<p>C'est intervenir sur le « comment »</p> <p>Le processus correspond à la possibilité qu'ont les élèves de comprendre le contenu par des cheminements différents qui reposent, entre autres, sur les rythmes d'apprentissage et les stratégies</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'enseignement explicite pour les apprentissages et diversifier les consignes (collectives, individuelles, fermées, ouvertes, reformulation...) • Varier les stratégies socioconstructivistes (projet, tutorat, apprentissage coopératif), stratégies interactives (débats et groupes de discussion), stratégies de travail individuel (apprentissage par problèmes et études de cas) • Varier les outils (matériel de manipulation, utilisation des TICE, du numérique pour apprendre...) • Utiliser diverses approches et pratiques pédagogiques (gestion mentale, pratiques accompagnées...) • Offrir un niveau de soutien approprié (par l'adulte ou par les pairs) • Maintenir un rythme d'apprentissage qui permet de garder l'attention des élèves et apprentis • Varier les démarches (inductive / déductive ; abstraite / concrète ; statistique / littéraire ...) • Favoriser les échanges d'idées et d'opinions • Offrir des occasions de travailler en équipe • Exploiter l'interdisciplinarité des notions et des concepts
Les productions	<p>Ce sont les produits ou résultats de la tâche</p> <p>C'est le choix du véhicule de communication pour favoriser l'apprentissage des élèves (débat d'idées, journal de bord, document électronique, blogue, portfolio, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cibler des objectifs précis à atteindre. • Permettre des productions variées à divers niveaux de complexité (affiche, exposé, représentation graphique...) • Offrir la possibilité de montrer sa compréhension et ses apprentissages au moyen de supports variés (par ex., présentation multimédia, croquis au tableau, présentation orale, débat, exposé). • Autoriser les productions individuelles / petits groupes • Utiliser des modalités d'évaluation par gradation des compétences et de types différents (fiche d'auto-évaluation et de co-évaluation, évaluation collective orale, entre pairs...)

<p>Les structures</p>	<p>Ce sont les modalités d'organisation de la tâche</p> <p>On entend par structures la manière dont on organise le déroulement d'une situation d'apprentissage par l'organisation du temps, des lieux, des regroupements d'élèves/apprentis et par le choix des ressources matérielles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser le temps et l'espace, dans une salle de classe flexible (disposition des tables, accessibilité aux ressources), autoriser à se déplacer • Faciliter le travail en groupe, mettre en place un calendrier des activités évolutif et adaptable. • Varier les regroupements d'élèves/apprentis (besoins, niveaux, intérêts, approches, démarches, projets...) • Possibilité de classe inversée, de travail par îlots bonifiés...
------------------------------	---	---

En résumé, la différenciation pédagogique peut porter sur :

<p>Le contenu</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les contenus abordés pour un même objectif ▶ La nature de la production et la nature de l'évaluation. ▶ La difficulté et la graduation du travail autour d'une même notion avec des activités différentes
<p>Le processus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le choix des situations d'apprentissage (situations d'écoute, de recherche, de débat, d'évaluation formative, de production personnelle) ▶ Les démarches d'apprentissage et détours pédagogiques (inductive, déductive...)
<p>Les productions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les consignes données et l'aide disponible ▶ Le degré de guidage et d'aide de l'enseignant ▶ Les consignes données et l'aide disponible ▶ La quantité (plus ou moins) de travail à faire en un même temps ▶ Le temps accordé (plus ou moins) l'autonomie avec un travail aux étapes indiquées ou pas ▶ Les consignes données et l'aide disponible ▶ L'organisation du temps de travail collectif et individuel
<p>Les structures / Le travail en classe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les ressources et/ou le niveau des ressources ▶ Les aides (avec ou sans celles de l'adulte ou des camarades) ▶ Les outils autorisés ou pas (dictionnaire, cahier de leçons, les anciens exercices, les affichages...) ▶ Les supports mobilisés (support oral ou papier, ordinateur, rétroprojecteur, vidéoprojecteur, télévision...) et modes de présentation employés (textes, tableaux, graphiques, schémas, films, vidéo, etc.) ▶ L'organisation de la classe, l'aménagement de l'espace (travailler en classe entière, en groupe de tailles différentes, en groupes d'entraide, de recherche, etc.)

➤ Pour poursuivre la réflexion

- La co-intervention.
- La modulation des effectifs de groupes, des temps inscrits à l'emploi du temps.
- La classe inversée.
- Le travail en îlots bonifiés.
- L'inter et la pluridisciplinarité.

▶ Liens

- <http://veille-et-analyses.ens-lyon.fr/DA-Veille/111-juin-2016.pdf>
Représentation et enjeux du travail personnel de l'élève (dossier de veille de l'Ifé)
- <http://veille-et-analyses.ens-lyon.fr/DA-Veille/113-novembre-2016.pdf>
La Différenciation pédagogique en classe (dossier de l'Ifé)
- <http://www.cnesco.fr/fr/differentiation-pedagogique/> Conférence de consensus
Différenciation pédagogique : comment adapter l'enseignement pour la réussite de tous les élèves ? - Recommandations du jury - Mars 2017
- http://cache.media.education.gouv.fr/file/grands_dossier/02/5/reperes_differentiation-pedagogique_Dijon_579025.pdf
Repères pour la mise en œuvre de la différenciation pédagogique