

# Brèves AFDET

Association française pour le développement de l'enseignement technique Reconnue d'utilité publique – O.N.G. auprès des Nations Unies

Octobre 2021

BREVE AFDET 2021 – 02

L'AFDET - Association française pour le développement de l'enseignement technique, reconnue d'utilité publique, a le plaisir de vous informer régulièrement sur l'actualité des questions d'orientation, de formation, de certification et d'insertion professionnelles.

\*\*\*

Vous ne souhaitez plus recevoir la Brève ?

[Cliquer ici](#) :

Votre application de courrier va vous proposer d'envoyer un mail à [information@afdnet.org](mailto:information@afdnet.org) comportant en objet la mention : « Je souhaite que mon adresse soit retirée du fichier des destinataires de la BREVE »

Il vous suffira de cliquer sur



178 Rue du Temple  
75003 PARIS  
01 42 74 00 64  
[information@afdnet.org](mailto:information@afdnet.org)

Consultez notre site  
[www.afdnet.org](http://www.afdnet.org)

Les brèves AFDET reviennent vers vous après une interruption qui a été mise à profit pour préciser les publics à qui elles s'adressent, mais aussi la place de cet organe au sein des différents outils et supports de communication de notre association. Son objet principal était de vous signaler des articles portant sur de nouvelles dispositions réglementaires, et sur les conséquences immédiates ou prévisibles pour les publics concernés.

À l'origine, elle avait le caractère d'une revue de presse agrémentée de commentaires susceptibles d'alerter les adhérents de l'association, qui en étaient les seuls destinataires.

Nous avons d'abord ouvert cette année la diffusion des brèves à d'autres destinataires n'ayant pas encore adhéré à notre association mais avec qui nous avons, au niveau national ou par nos sections, déjà créé des contacts et des actions communes.

Les brèves ont donc vocation à être des déclencheurs,

– de réflexion au sein de votre établissement ou de votre entreprise,

– de partage d'informations et de points de vue sur la situation de la formation professionnelle telle qu'elle est vécue par les jeunes qui s'y engagent ou qui restent en marge.

– D'informations sur les applications des divers dispositifs créés par la loi de 2018 qui peuvent vous être utiles

- en tant qu'individu pour trouver un emploi, ou actualiser constamment votre capital de compétences.

- en tant que responsable d'entreprise pour actualiser en permanence le capital collectif de compétences de celle-ci.

*Parmi nos sources d'information les plus fréquentes :*



*vous avez accès au sites officiels en cliquant sur le titre de chaque établissement*

*Nous en profitons pour remercier ces organismes et leurs responsables de nous donner accès à leurs informations.*

## Fest ou Afest ?

Le 15 octobre dernier, la revue Education permanente a organisé au CNAM un débat sur le thème : « L'AFEST : cadrages et débordements ». Elle a également à cette occasion publié un dossier sur le même thème auquel nous ferons référence plus bas.

La « Fest » – formation situation de travail – est une pratique considérée comme finalement banale.

« En effet ce qu'on entend le plus souvent quand on présente l'Afest à des opérationnels, c'est : « on le fait déjà depuis longtemps ! » Reste donc à s'entendre sur ce que l'Afest apporterait de différent. 1 »

Si la formation en situation de travail est bien connue des entreprises – elle constitue l'un des deux piliers des formations en alternance –, elle n'était pas reconnue jusqu'ici en tant que telle comme une action de formation au sens du code du travail.

C'est le nouveau cadre législatif et réglementaire de 2018 qui a élevé cette pratique au rang d'action de formation :

### Article D6313-3-2 (Création Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 - art. 1

*La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend :*

*1° L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;*

*2° La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;*

*3° La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;*

Sandra Enlart, dans le même article du dossier conçu par l'Education permanente met en évidence un certain nombre de difficultés d'application sous le titre « **une question vive : la notion de compétence** »

« Concrètement, la méthodologie de l'Afest consiste à développer une ou plusieurs compétences chez un apprenant en situation de travail. Dès le départ, il faut donc identifier et évaluer cette compétence, préciser le rôle de la hiérarchie à ce stade, affirmer la nécessité d'une autoévaluation. C'est cette même compétence qui sera, à nouveau, inévitablement évaluée par le responsable hiérarchique, en sa qualité d'employeur cette fois, à la fin de la formation. Tout cela semble limpide. Néanmoins, plusieurs points posent problème sur le terrain... »

L'objectif de maintien, de renforcement et d'adaptation des compétences, ou encore l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des technologies, des organisations, des marchés est à la base du dispositif législatif et réglementaire de 2018, aussi bien pour les individus que pour les compétences collectives des entreprises.

Certains esprits - malintentionnés sans doute – pourraient laisser entendre que l'intégration de la formation en situation de travail dans le corpus réglementaire est une sorte de cadeau aux entreprises dans la mesure où les conditions de son application et sa prise en compte au plan financier ne sont pas clairement définis.

Paul Santelmann<sup>2</sup> apporte un bémol à cette interprétation :

<sup>1</sup> citation de Sandra Enlart extraite de son article « la situation de travail : antidote aux écueils de la compétence » dans le dossier publié par éducation permanente

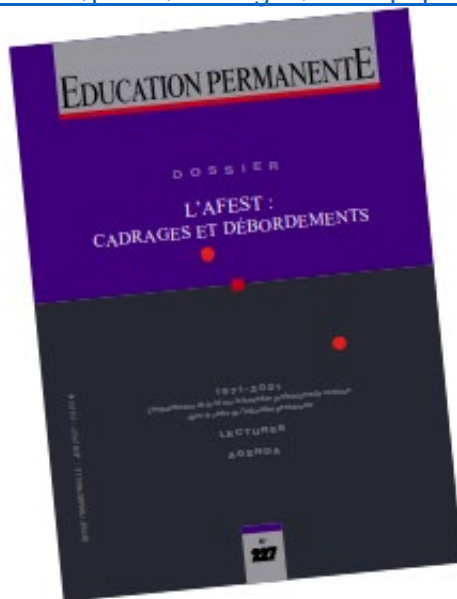
<sup>2</sup> In Education permanente n°227 page 128.



« [...] L'ambition des Afest est de développer une compétence collective nouvelle dans le fonctionnement de l'entreprise, consistant à organiser le travail pour qu'il puisse intégrer une dimension apprenante compatible avec la performance économique et la reconnaissance sociale des salariés. Pour beaucoup, cela tient du paradoxe. En réalité, il s'agit de promouvoir un collectif de travail « intelligent », adepte du travail « bien fait »[...]

Voilà en tout cas un thème de réflexions et d'échanges possibles entre adhérents de l'Afdet et représentants d'entreprises ayant reçu pour la première fois cette « BREVE »

- Pour télécharger (Ctrl+clic) [le programme de la journée du 15 octobre au CNAM](#)
- Pour acquérir le numéro 227 de la revue en téléchargement Pdf ou en version papier aller à : [http://www.education-permanente.fr/public/catalogue/detail.php?no\\_item=1559](http://www.education-permanente.fr/public/catalogue/detail.php?no_item=1559)



## Deux chantiers de coopération entre adhérents de l'Afdet et les entreprises de leur environnement immédiat

### 1. Un jeune, un mentor

- *L'AFDET parmi les lauréats du second appel à projets 2021*

Le 1er mars dernier, le président de la République annonçait le lancement du dispositif « 1 jeune, 1 mentor », dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » et de l'agenda « égalité des chances », avec un investissement de 30 millions d'euros visant à accélérer le développement du mentorat en France, et ainsi soutenir financièrement des associations qui interviennent dans ce domaine. [Pour en savoir plus](#)

### 2. Appel à projets "Jeunes et Éco-engagés"

Soucieux de favoriser et de valoriser l'engagement des jeunes en faveur de la transition écologique et solidaire, le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports entend soutenir des projets susceptibles d'apporter des réponses concrètes et durables aux enjeux environnementaux et aux défis du développement durable. L'appel à projets « jeunes et éco-engagés » a été lancé le vendredi 15 octobre 2021 et sera ouvert jusqu'au 30 novembre 2021. [Pour en savoir plus](#)

## Le PIC, ce pilier mal connu de la politique emploi/formation

« Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) vise à former 1 million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et 1 million de jeunes éloignés du marché du travail. Son lancement en 2018 a tout de suite été accompagné de la mise en place d'un comité scientifique indépendant, afin de mener des évaluations des différentes actions et programmes conduits dans ce cadre. [...] »

>>> [Pour en savoir plus sur l'impact de « Prépa Compétences »](#) sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi



[...] Le PIC vise à former les demandeurs d'emploi et les jeunes en difficulté – principalement les moins qualifiés d'entre eux – dans l'espoir que cette étape de formation soit décisive pour leur parcours d'insertion dans l'emploi. C'est un très vaste programme qui engage beaucoup de ressources, et une multitude d'actions, d'acteurs, de partenaires, d'outils de financements.... Pour rappel, la formation professionnelle est de la compétence des régions – une grande partie du programme consiste donc en une contractualisation entre l'État et les régions, le premier abondant le budget de formation des régions, et les secondes s'engageant en contrepartie à mettre en œuvre une série d'actions. Cela passe par la mise en place des « pactes régionaux d'investissement dans les compétences », des contrats entre les régions et l'État.[...] (interview de Marc Gurgand, Professeur d'économie à l'École d'économie de Paris,

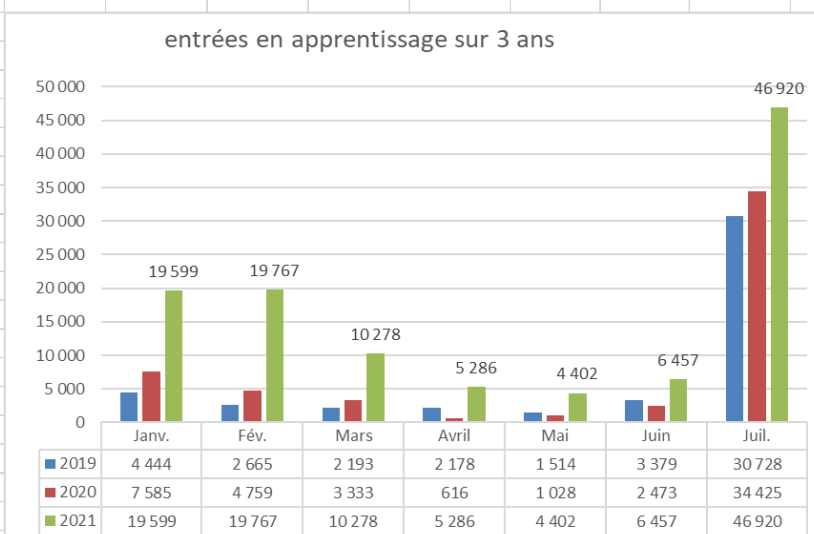
## Où en est l'apprentissage au cours des trois dernières années ?

Données brutes	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2021	19 599	19 767	10 278	5 286	4 402	6 457	46 920	-	-	-	-	-
2020	7 585	4 759	3 333	616	1 028	2 473	34 425	70 916	263 891	74 479	29 880	16 915
2019	4 444	2 665	2 193	2 178	1 514	3 379	30 728	43 627	198 415	37 732	17 421	10 072

Glissement annuel	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2021	158,40%	315,40%	208,40%	758,10%	328,20%	161,10%	36,30%	-	-	-	-	-
2020	70,70%	78,60%	52,00%	-71,70%	-32,10%	-26,80%	12,00%	62,60%	33,00%	97,40%	71,50%	67,90%
2019	5,50%	22,00%	23,30%	37,40%	29,20%	11,80%	1,10%	4,20%	22,60%	12,00%	21,10%	3,30%

Source : Dares



Pour consulter [le site de la DARES](#)

Les entrées en apprentissage dans le secteur privé ont considérablement augmenté en 2020

« En 2020, le nombre d'entrées en apprentissage est estimé à 525 600 [...] et augmente fortement par rapport à l'année précédente (+42 %). Cette hausse est presque entièrement portée par le secteur privé (+44 %), les embauches dans le secteur public n'augmentant que de 5 % »

Les entrées en apprentissage privé pendant cette période se caractérisent par une double augmentation

- du niveau de diplôme visé
- et de l'âge des apprentis

au détriment de l'entrée des mineurs et des premiers niveaux de qualification



L'une des raisons d'être de l'Afdet, sinon la première, est d'œuvrer au rapprochement de l'école de l'entreprise. Dans les années 70 la direction des lycées avait organisé des stages d'enseignants en entreprise. .RTS promotion avait alors consacré un magazine télévisé à cette initiative et avait par exemple montré une professeure agrégée de lettres dans les fonctions provisoires de chef de rayon haute couture dans un grand magasin. Cette initiative proprement dite n'a pas été prolongée telle qu'elle, mais pourtant l'objectif n'a pas été abandonné. Il est aujourd'hui repris et approfondi dans les formations « Cefpep »

## Le centre d'études et de formation en partenariat avec les entreprises et les professions

« Le centre d'études et de formation en partenariat avec les entreprises et les professions (CEFPEP), implanté au sein de la Direction Générale de l'Enseignement Scolaire (DGESCO), propose depuis plus de 65 ans des actions de formation continue en immersion dans un milieu professionnel et destinées aux personnels de l'éducation :

- personnels de direction,
- personnels d'inspection,
- psychologues de l'éducation nationale et conseillers principaux d'éducation.

Ces formations sont conçues en étroite relation avec nos partenaires du monde économique (fédérations, entreprises, associations ainsi que des organismes publics) et se déroulent sur une ou plusieurs journées, afin de leur permettre de :

- découvrir des filières et métiers,
- développer des pistes d'orientation pour les élèves dans un objectif de répondre aux enjeux d'orientation, d'insertion sociale et professionnelle mais aussi de répondre aux enjeux de société,
- approfondir leurs connaissances disciplinaires et transdisciplinaires. »

pour en savoir plus : [Catalogue CEFPEP \(education.fr\)](http://education.fr)

Nous nous sommes mis à la place d'une section de l'Afdet et nous avons consulté la page invitant à consulter la proposition de stage:

### Critères de recherche

Public	<input type="checkbox"/> Personnel enseignant et d'éducation du 2nd degré <input type="checkbox"/> Autres Personnels <input type="checkbox"/> Personnel du 1er degré <input type="checkbox"/> Personnels de direction <input type="checkbox"/> Inspecteurs (IA IPR, IEN...)
Entreprise	Toutes <span>▼</span>
<input type="button" value="Rechercher"/>	



Nous avons fait l'hypothèse que nous cherchions des propositions de stages pour des personnels de direction et d'autres personnels pour tout type d'entreprise.

Nous avons obtenu 173 stages ([Catalogue CEFPEP](#) [education.fr](#)) dont voici quelques exemples

Infrastructures de recharge pour véhicules électriques (IRVE) R9 102	LEGRAND SNC	Du 27/4/2022 au 27/4/2022	21 SCI 2029	De 4 à 4	
Mise en œuvre logiciel de simulation cellule robotisée	FANUC FRANCE SAS	du 02-05-2022 au 04-05-2022	21NSTI2008	de 1 à 3	
Smart City & Domotique via la technologie LoRaWAN ( IOT et M2M	DIDALAB	du 25-04-2022 au 25-04-2022	21NSTI2018	de 4 à 14	
TrouveTaVoie - formation de formateurs	Association Groupe ESSEC	du 05-04-2022 au 05-04-2022	21NIDI1049	de 5 à 20	
Initiation et mise en œuvre des Réseaux Locaux Industriels	SCHNEIDER-ELECTRIC	du 27-06-2022 au 01-07-2022	21NSTI2036	de 5 à 7	

Vous êtes cordialement invités à monter ce type d'opération en collaboration avec vos interlocuteurs locaux ou régionaux. Le mode d'emploi vous est indiqué sur le site du [CEFPEP](#)

« **Pour les formations du catalogue annuel, « inscription GAIA CEFPEP** » ( visite ou immersion en entreprise d'une durée de 1 à 5 jours): utiliser [Gaia-cefpep](#) de votre académie (Noter l'identifiant des formations (3 formations au plus) figurant en haut à gauche de la fiche. Ex : 20 NCER afin de pouvoir le reporter dans l'application...)

**Pour les formations hors catalogue « à inscription directe (NIDI)»** : utiliser le formulaire de la fiche catalogue

**Pour les stages à la carte « à inscription via formulaire Cefpep en ligne »** : vous inscrire sur le formulaire suivant : <https://eduscol.education.fr/inscription-cefpep/alacarte/>

## À vous la parole

N'hésitez pas à nous tenir au courant

- de l'utilité (ou pas...) de ce bulletin de liaison
  - des expériences que vous avez conduites
  - des initiatives que vous avez prises
  - des supports d'information de l'AFDET auxquels vous avez plus souvent recours
- en nous envoyant un courriel à [information@afdet.org](mailto:information@afdet.org) à l'attention de la commission communication

## Table des matières

Fest ou Afest ? .....	2
Deux chantiers de coopération entre adhérents de l'Afdet et les entreprises de leur environnement immédiat.....	3
1. Un jeune, un mentor .....	3
• L'AFDET parmi les lauréats du second appel à projets 2021.....	3
2. Appel à projets "Jeunes et Éco-engagés" .....	3
Le PIC, ce pilier mal connu de la politique emploi/formation .....	4
Où en est l'apprentissage au cours des trois dernières années ? .....	5
Le centre d'études et de formation en partenariat avec les entreprises et les professions .....	6
À vous la parole.....	7