

**MINISTÈRE DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA RECHERCHE**

GUIDE

**A L'INTENTION DES MEMBRES DES
COMMISSIONS PROFESSIONNELLES
CONSULTATIVES**

DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

**BUREAU DU PARTENARIAT AVEC LE MONDE PROFESSIONNEL ET DES
COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CONSULTATIVES
(SECRETARIAT GÉNÉRAL DES CPC)**

Février 2004

AVANT-PROPOS

Plus de 800 personnes – représentants des employeurs, des salariés, des pouvoirs publics, personnes qualifiées – sont membres des commissions professionnelles consultatives (CPC) du ministère chargé de l'éducation nationale et de leurs sous-commissions.

Aucun des 650 diplômes de l'enseignement technologique et professionnel (744 si l'on considère toutes les options et spécialités) ne peut être créé ou modifié sans l'avis de ces commissions, dont les membres sont renouvelés tous les quatre ans.

Ce mémento a pour objectif d'aider les nouveaux membres de CPC à être le plus rapidement possible opérationnels dans leurs fonctions, essentielles pour la qualité des diplômes professionnels et technologiques.



Jean-Paul de GAUDEMAR

Directeur de l'enseignement scolaire
Ministère de la jeunesse,
de l'éducation nationale
et de la recherche

Sommaire

I	Le rôle des CPC	5
II	Composition et activités des CPC, des sous-commissions, des groupes de travail	5
	1. Composition des CPC	
	2. Les sous-commissions « Etudes générales »	
	3. Les sous-commissions spécialisées	
	4. Les groupes de travail	
	5. Le comité interprofessionnel consultatif	
III	Les intervenants et leurs fonctions	7
	1. Les membres de CPC	
	2. Les membres de groupes de travail	
	3. Le secrétariat général des CPC	
	4. Les corps d'inspection	
	5. Les autres services de l'administration	
IV	Création et actualisation des diplômes	9
	1. La phase d'opportunité	
	1.1 La réalisation de la phase d'opportunité	
	1.2 De la phase d'opportunité à l'élaboration du diplôme	
	2. L'élaboration du référentiel des activités professionnelles	
	3. L'élaboration du référentiel de certification du diplôme professionnel	
	4. La définition des modalités de validation et la mise en conformité réglementaire	
	5. L'avis de la CPC et la publication officielle	
V	Les diplômes professionnels et technologiques	12
	1. Finalité et caractéristiques des diplômes professionnels	
	- Les certificats d'aptitude professionnelle	
	- Les brevets d'études professionnelles	
	- Les mentions complémentaires	
	- Les brevets professionnels	
	- Les brevets de technicien supérieur	
	- Les formations des métiers d'art et les diplômes spécifiques	
	2. Finalité et caractéristiques des baccalauréats technologiques	
	3. L'enseignement général dans les diplômes professionnels et technologiques	
VI	Les formations de l'enseignement professionnel et leur certification	18
	1. Les itinéraires de formation	
	2. L'évaluation et la certification	
	3. Les périodes de formation en entreprise	
VII	Information des membres des CPC	27
VIII	Annexes	28

I Le rôle des CPC

Les diplômes technologiques et professionnels - CAP, BEP, mentions complémentaires, baccalauréats technologiques, baccalauréats professionnels, brevets professionnels, brevets des métiers d'art, brevets de technicien supérieur, diplômes des métiers d'art, soit environ 650 diplômes, sont élaborés au sein de commissions professionnelles consultatives (CPC) qui associent l'ensemble des partenaires sociaux à la création et à l'évolution des différentes formations.

Elles sont un lieu de consultation obligatoire des partenaires sociaux pour tous les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel. Ce rôle est renforcé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Tous les ministères ayant des compétences en matière de formation sont invités à constituer des commissions professionnelles consultatives, selon un schéma de répartition possible en vingt grands champs d'activité économique, déterminés par le décret n° 72-607 du 4 juillet 1972 portant création des commissions professionnelles consultatives. A ce jour, quatre ministères ont constitué des commissions professionnelles consultatives :

- au ministère de l'Agriculture, une CPC ;
- au ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, six CPC : gestion et traitement de l'information - informatique et télécommunication - métallurgie - bâtiment et travaux publics - transports, commerce et services - autres industries ;
- au ministère des Sports, une CPC des métiers du sport et de l'animation ;
- au ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, dix-sept CPC (cf. annexes : liste des CPC, arrêté du 18 juillet 1983).

II Composition et activités des CPC, sous-commissions, groupes de travail

1. Composition des CPC

Chaque CPC est composée de quatre collèges :

□ un collège des employeurs

Comportant dix sièges, il regroupe des représentants des organisations professionnelles les plus directement concernées par les spécialités relevant de la CPC. Les sièges sont attribués sur décision du ministre, leurs titulaires étant ensuite proposés par les organisations attributaires des sièges.

À titre d'exemple, les sièges du collège des employeurs de la CPC de la Chimie sont actuellement répartis de la manière suivante :

- Union des industries chimiques : cinq sièges ;
- Confédération des industries céramiques de France : un siège ;
- Syndicat national des industries pharmaceutiques : un siège ;
- Association nationale des industries agroalimentaires : un siège ;
- Fédération de la plasturgie : un siège ;
- Syndicat national du caoutchouc et des polymères : un siège.

□ un collège des salariés

Il comporte également dix sièges :

- un siège est accordé à chacun des cinq syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFTC, CGC, CFDT, CGT, FO) ;
- les autres sièges sont attribués à des représentants des mêmes syndicats à partir de l'analyse de leur représentativité dans le secteur considéré et en fonction des résultats aux élections prud'homales, ces élections permettant de faire apparaître le poids de chaque organisation par secteur d'activité économique.

□ un collège des pouvoirs publics

Il est composé de représentants des ministères compétents pour les secteurs d'activité concernés, par exemple des représentants du ministère des Transports pour la CPC *Transports et manutention*.

Y siègent également un ou deux inspecteurs généraux de l'Education nationale, appartenant le plus souvent aux groupes « *sciences et techniques industrielles et économie et gestion* ». Enfin, un représentant du centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) et, pour les CPC dont il partage le champ de compétence, un représentant du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, sont également membres de droit ;

□ un collège de personnes qualifiées

Il est composé de la manière suivante :

- un représentant de chacune des six organisations syndicales d'enseignants représentatives au plan national ;
- un représentant de chacune des deux principales associations de parents d'élèves ;
- un représentant de l'Assemblée Française des chambres de commerce et d'industrie (AFCCI)
- un représentant de l'Assemblée permanente des chambres des métiers (APCM) ;
- un représentant des conseillers de l'enseignement technologique.

Par ailleurs et en fonction de l'ordre du jour, des représentants d'organisations, non représentées à la CPC mais concernées par les problèmes traités, peuvent être invités à participer aux réunions.

Le mandat des membres de CPC est de quatre ans. La présidence de chaque CPC est assurée alternativement tous les deux ans par un représentant du collège des employeurs et un représentant du collège des salariés, la vice-présidence revenant à l'autre collège. Le président et le vice-président sont désignés par les collèges correspondants.

Chaque CPC se réunit en formation plénière d'une à trois fois par an.

2. Les sous-commissions « Études générales »

Deux CPC, dont les champs d'activités sont les plus vastes, comportent une sous-commission *Études générales*. Il s'agit de la troisième CPC - *Métallurgie*, et de la cinquième CPC - *Bâtiment et travaux publics*.

Constituée de douze à vingt membres, émanant de la CPC plénière, cette sous-commission prépare et assure le suivi du programme de travail de la CPC et établit l'ordre du jour des réunions plénières. Elle est également une instance de réflexion qui permet d'approfondir un sujet en vue de le présenter en CPC plénière.

Sa composition est fixée par la CPC plénière.

3. Les sous-commissions spécialisées

De même, ces CPC, qui couvrent des champs d'activités économiques particulièrement étendus, sont organisées en sous-commissions spécialisées : neuf sous-commissions dans la CPC de la *Métallurgie* et quatre sous-commissions dans la CPC du *Bâtiment et travaux publics*.

Dans ce type d'organisation, les diplômés sont affectés à la sous commission compétente qui donne un avis technique sur les dossiers, la CPC plénière assurant alors un rôle de suivi général, en particulier en ce qui concerne l'opportunité de créer de nouveaux diplômés.

Les sous-commissions spécialisées sont composées d'une vingtaine de membres selon les mêmes principes de parité que ceux appliqués à la CPC plénière.

4. Les groupes de travail

Les travaux engagés sur un diplôme ou un groupe de diplômes font l'objet de la mise en place de groupes de travail *ad hoc*.

Ceux-ci sont constitués de personnes compétentes dans le domaine considéré (experts professionnels, enseignants, membres ou non de la CPC...) et animés par un chef de projet représentant de corps d'inspection, désigné par le directeur de l'enseignement scolaire.

Dans la plupart des cas, les groupes de travail sont constitués d'un noyau stable d'une dizaine de personnes, auquel s'adjoignent des participants n'intervenant que dans certaines phases d'élaboration, comme par exemple des professionnels pour la réalisation du référentiel des activités professionnelles, des enseignants pour celle du

référentiel de certification, des cadres administratifs dans la phase réglementaire.

Dans le cas des diplômes dont l'enjeu est particulièrement sensible, un groupe de pilotage, composé de membres de la CPC compétente ainsi que d'experts, peut être mis en place parallèlement au groupe de travail proprement dit.

Selon les priorités, d'une cinquantaine à une centaine de groupes de travail sont opérationnels en permanence. Ils sont réunis en moyenne une journée par mois pendant l'année scolaire.

5. Le Comité Interprofessionnel Consultatif (CIC)

Présidée par le ministre ou son représentant et réunie à son initiative, cette instance traite de questions transversales intéressant l'ensemble des commissions professionnelles consultatives et propose des mesures propres à coordonner leur activité.

Il est composé de soixante-dix membres environ, au premier rang desquels les présidents et vice présidents des différentes CPC, les autres sièges étant, à l'image de la composition des CPC, répartis entre représentants des pouvoirs publics, des organisations professionnelles d'employeurs, d'artisans, de salariés, des représentants des chambres consulaires, des organisations syndicales d'enseignants, des associations de parents d'élèves.

Il est réuni au moins une fois par an sur convocation du ministre.

Il donne des avis sur toutes les questions d'intérêt général, relatives notamment à l'enseignement général dans les diplômes professionnels, à la coordination des formations initiales et des formations continues, à la prise en compte des aspects régionaux et européens dans la politique nationale relative aux diplômes professionnels et technologiques.

III Les intervenants et leurs fonctions

1. Les membres de CPC

Les membres de CPC doivent se prononcer à deux reprises sur les diplômes :

- initialement, sur l'opportunité de leur suppression, rénovation ou création, étant entendu qu'ils peuvent être eux-mêmes à l'origine de la demande ;
- à terme, sur le contenu des projets élaborés.

Il ne leur est pas demandé d'émettre en priorité un avis technique sur les dossiers - celui-ci relève davantage des sous-commissions et des groupes de travail -, mais plutôt un avis sur la conception d'ensemble du diplôme au regard de la réalité des emplois et des qualifications visés.

Les fonctions de membre de CPC, du CIC, de sous-commission, comme de participant à un groupe de travail, sont bénévoles.

Toutefois, elles donnent lieu pour les salariés au maintien de la rémunération pendant le temps nécessaire pour participer aux réunions et, d'une façon générale, au remboursement des frais de déplacement (cf. tableau figurant en annexe).

2. Les membres des groupes de travail

Ils sont choisis en fonction de leur compétence dans le domaine considéré. Ils peuvent être membres de CPC ou de sous-commissions, mais ce n'est pas une obligation.

Les groupes de travail n'obéissent pas à une règle de représentativité. La durée de vie d'un groupe de travail varie habituellement de six à dix-huit mois.

Les groupes de travail sont animés par un chef de projet et suivis par le représentant du secrétariat général des CPC responsable du dossier.

3. Le secrétariat général des CPC

Le secrétariat général des CPC est composé du secrétaire général des CPC et d'une équipe d'une quinzaine de personnes. Il fait partie de la direction de l'enseignement scolaire - sous-direction des formations professionnelles, bureau du partenariat avec le monde professionnel et des commissions professionnelles consultatives (DESCO A5).

Le secrétariat général des CPC remplit quatre grandes fonctions :

- la coordination des travaux des commissions, sous-commissions et groupes de travail et la vérification de leur cohérence au regard des objectifs définis par le ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche ; un programme de travail pluriannuel des CPC est élaboré et permet à tous les membres des CPC d'être informés sur la rénovation, la création ou la suppression des diplômes.
- la liaison avec le monde professionnel et les partenaires institutionnels en vue de l'exploration et de l'analyse des évolutions économiques et professionnelles déterminantes pour l'emploi, les qualifications et les formations ;
- l'entretien, dans cette même perspective, de relations suivies avec des organismes d'études. Ces études sont soit celles que commande la Desco, soit celles qui émanent d'institutions traitant de problèmes liés à la relation formation-emploi : travaux du Céreq, du Plan, de la DARES, de l'INSEE, contrats d'études prospectives -CEP- (ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité), Observatoires de l'emploi (Assemblée permanente des chambres de métiers), études d'équipes universitaires...
- le fonctionnement général des CPC, l'organisation et l'exploitation des réunions. À ce titre, il revient au secrétariat général des CPC de gérer en permanence jusqu'à une centaine de groupes de travail pouvant donner lieu à plus de sept cents réunions par an.

4. Les corps d'inspection

Les inspecteurs jouent un rôle important dans le processus d'élaboration des diplômes.

Il peut s'agir :

- d'inspecteurs généraux (IGEN), fonctionnaires rattachés directement au ministre, chargés de remplir les missions que celui-ci leur confie ;
- d'inspecteurs pédagogiques régionaux (IA - IPR) qui suivent les formations assurées dans les lycées d'enseignement général et technologique ;
- d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), qui suivent les formations assurées dans les lycées professionnels et en apprentissage.

Les inspecteurs qui interviennent dans l'activité des CPC, le plus souvent comme chefs de projet, sont rattachés majoritairement à deux groupes d'inspection :

- celui des sciences et techniques industrielles ;
- celui d'économie/gestion pour les sciences et techniques tertiaires.

Par ailleurs les inspecteurs généraux en charge des disciplines générales sont souvent sollicités.

5. Les autres services de l'administration

Plusieurs bureaux, relevant de la direction de l'enseignement scolaire, ainsi que de la direction de l'enseignement supérieur, interviennent dans l'activité des CPC. Il s'agit, pour les diplômes allant jusqu'aux baccalauréats technologiques et aux baccalauréats professionnels inclus, de :

- DESCO A3, bureau des lycées ;
- DESCO A4, bureau du contenu des enseignements ;
- DESCO A6, bureau de la réglementation des diplômes professionnels ;
- DESCO A7, bureau de la formation professionnelle initiale, de l'apprentissage et de l'insertion ;

- DESCO A8, bureau de la formation continue des adultes ;
- DES A8, bureau des formations courtes professionnalisées, (il s'agit, pour les diplômés faisant suite aux baccalauréats et présentés devant les CPC, des BTS, DMA et DSAA).

En ce qui concerne les diplômés, leurs missions consistent en particulier à :

- assurer la conformité réglementaire et administrative des diplômés ;
- vérifier la faisabilité et le coût des examens, certains de ces bureaux pilotant le déroulement des examens correspondant aux diplômés dont ils ont la charge ;
- veiller à la prise en compte des différents publics concernés par le diplôme et préparer la mise en œuvre de la formation dans les établissements qui la dispensent.

IV Création et actualisation de diplômés

Le processus de création ou de rénovation d'un diplôme est décrit dans deux brochures spécifiques : L'élaboration du dossier d'opportunité (CPC document 96-2)¹ et Documents méthodologiques pour l'élaboration des diplômés : référentiel des activités professionnelles et référentiel de certification du domaine professionnel (CPC document 93-1)¹.

Ce processus peut être décomposé en cinq phases.

1. La phase d'opportunité

Cette étape a pour but d'apprécier l'intérêt de créer ou non un nouveau diplôme ou de rénover un diplôme ou un ensemble de diplômés.

La demande de création ou de rénovation de diplôme peut avoir des origines très variées - soit externes au système éducatif - émanant des organisations professionnelles, des professions et/ou de grandes entreprises... - soit internes : administration, corps d'inspection, demandes académiques ou provenant d'établissements...

Une cinquantaine de demandes de diplômés nationaux parviennent en moyenne au secrétariat général des CPC chaque année.

1.1 La réalisation de la phase d'opportunité

Le travail de réflexion sur l'opportunité de rénovation des créations de diplômés consiste à mettre en évidence les compétences attendues par les diverses professions composant les secteurs d'activité économique et à évaluer leur besoins quantitatifs, en faisant notamment porter l'analyse sur :

- ***l'examen des modes de recrutement du ou des secteurs concernés.*** Il est manifeste, par exemple, qu'on ne recrute pas de la même façon dans la chimie et dans le bâtiment. En outre, le marché du travail ne fonctionne pas seulement à partir des sortants de formation initiale : en effet, ceux-ci ne représentent qu'environ 10 % des recrutements annuels - chiffrés par l'INSEE entre 2,5 et 3,5 millions selon les années. Par ailleurs, tous les secteurs qui le peuvent ont tendance à privilégier le recrutement de salariés ayant déjà une expérience professionnelle, diplômés ou non ;
- ***le contenu professionnel de la demande.*** La teneur des savoirs professionnels est en effet différente suivant le type d'emploi visé et les emplois du tourisme ne font à l'évidence pas appel à la même professionnalité que ceux de la réparation automobile ;
- ***les aspects quantitatifs.*** Quel type de développement connaîtra à moyen terme le diplôme à travers les différentes voies possibles de préparation - voie scolaire publique et privée, apprentissage, formation continue, validation des acquis de l'expérience ? Et s'il s'agit d'une formation attractive mais avec des débouchés faibles ou hypothétiques, ne risque-t-on pas d'attirer des jeunes vers des formations où les débouchés sont aléatoires ?

(1) Disponible en s'adressant à la DESCO, bureau du partenariat avec le monde professionnel et des commissions professionnelles consultatives - 142, rue du Bac - PARIS 7^e.

- **la nature des diplômes et les formes de préparation les mieux adaptées ;**
- **la pertinence de la demande par rapport aux diplômes existants.** Il est souvent possible, par exemple, de répondre à la demande formulée par la rénovation d'un ou plusieurs diplômes existants, alors que celle-ci porte sur la création d'un nouveau diplôme.

1.2 De la phase d'opportunité à l'élaboration du diplôme

Cette étude d'opportunité est réalisée sous la responsabilité du secrétariat général des CPC qui peut, si nécessaire, s'entourer d'avis extérieurs, notamment à l'aide d'études complémentaires. Le dossier, une fois prêt, est soumis à la CPC concernée qui décide de la suite à donner.

Si cette décision est positive, un chef de projet est désigné et constitue avec la DESCO le groupe de travail qualifié pour mener à bien les travaux. Le chef de projet et les membres du groupe de travail sont uniquement choisis en fonction de leur compétence eu égard au projet.

2. L'élaboration du référentiel des activités professionnelles

Le référentiel des activités professionnelles est une analyse qui se veut prospective à cinq ans des grandes activités, supposées maîtrisées après le temps moyen d'adaptation nécessaire d'au moins deux ans, que recouvrent les emplois susceptibles d'être occupés par les futurs titulaires du diplôme.

Cette phase est fondamentale car elle est celle des choix entre les différentes fonctions possibles et leur pondération. Le rôle des professionnels y est tout à fait déterminant puisque c'est là que se construit l'identité du diplôme.

3. L'élaboration du référentiel de certification du diplôme professionnel

Il s'agit, dans cette étape, de traduire l'analyse des activités professionnelles en termes de compétences à acquérir, définies par des savoir-faire et des savoirs associés. Cette phase d'élaboration est d'ordre beaucoup plus pédagogique et repose donc davantage sur les enseignants, auxquels on fait alors appel pour contribuer à l'élaboration du projet.

4. La définition des modalités de validation et la mise en conformité réglementaire

La dernière phase porte sur la définition des modalités de validation et sur la mise en conformité réglementaire du projet, qui sont de nature différente selon le type de diplôme et le type de candidat - élève, apprenti ou salarié.

A cette phase sont associés les représentants des bureaux de réglementation du ministère, compétents pour le diplôme considéré.

A partir des règlements généraux des examens, le groupe de travail élabore les épreuves - contenus, durées et coefficients.

Plusieurs modes d'évaluation et formes d'examen sont possibles : combinaison d'épreuves ponctuelles et d'épreuves en contrôle en cours de formation (CCF) ; épreuves ponctuelles, sous forme globale ou sous forme progressive.

Cette phase, avec tous ses aspects réglementaires - règlement d'examen, condition d'accès au diplôme, horaires d'enseignement... -, est placée sous la responsabilité des bureaux de la réglementation des diplômes professionnels.

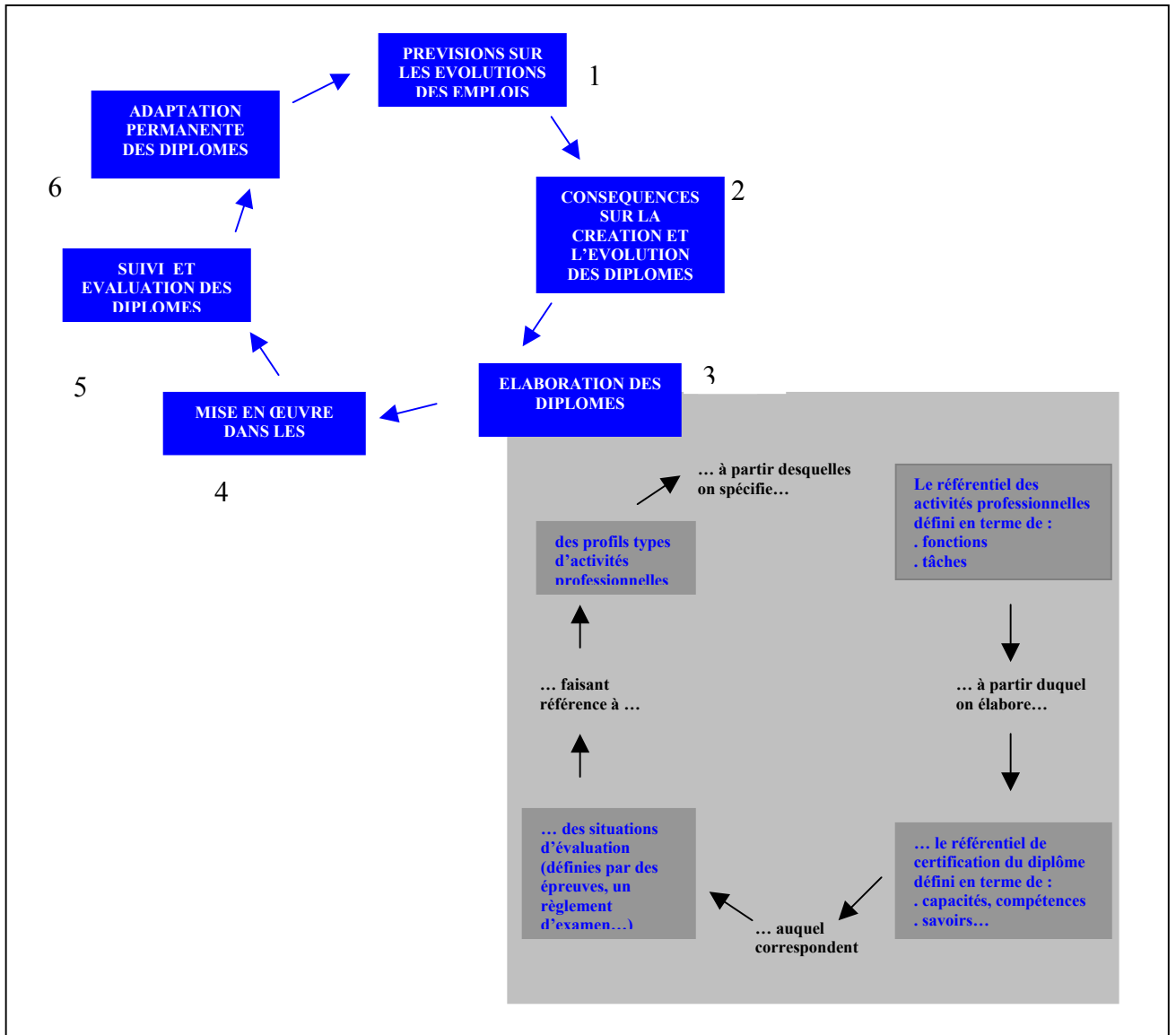
5. L'avis de la CPC et la publication officielle

Lorsque les travaux sont terminés, le projet est soumis pour avis à la CPC réunie en assemblée plénière. Une fois l'avis favorable recueilli, le projet est transmis au bureau de la réglementation chargé d'en assurer le suivi - comportant la présentation au Conseil Supérieur de l'Education et/ou au Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche - jusqu'à la parution de l'arrêté au Journal Officiel, puis au Bulletin Officiel de l'Education Nationale.

L'avis de la CPC est recueilli à l'issue de débats qui aboutissent le plus souvent à un consensus. Dans les rares cas où des positions demeurent opposées, il est procédé à un vote.

L'ÉLABORATION DES DIPLOMES

CYCLE DE CRÉATION ET D'ACTUALISATION



V Les diplômes professionnels et technologiques

L'enseignement professionnel du second degré prépare à des diplômes professionnels nationaux de niveau V (certificat d'aptitude professionnelle, brevet d'études professionnelles) et IV (baccalauréat professionnel) ainsi qu'à des mentions complémentaires classées au niveau du diplôme auquel elles font suite. Ces diplômes ont une double fonction : ils attestent d'un certain niveau de culture générale et de la maîtrise de compétences et de savoir-faire professionnels reconnus.

Les brevets de technicien supérieur relèvent de la direction de l'enseignement supérieur mais leur création ou rénovation ainsi que leur mise en œuvre dépend de la direction de l'enseignement scolaire.

Ces différents diplômes sont tous conçus dans le cadre des commissions professionnelles consultatives dans lesquelles les secteurs professionnels concernés sont représentés et font valoir leurs besoins. Enfin, il est fait appel à des professionnels en exercice lors de la constitution des jurys d'examen pour la délivrance de ces diplômes.

1. Finalité et caractéristiques des diplômes professionnels

Nota : les différents chiffres indiqués correspondent aux données concernant exclusivement la France métropolitaine.

L'enseignement technologique et professionnel concerne plus de 50% d'une classe d'âge (et près de 60% si l'on ajoute les effectifs de l'apprentissage).

En effet, sur environ 800 000 élèves issus de troisième, plus de 505 600 sont en seconde générale et technologique de détermination et 215 000 environ se trouvent en seconde professionnelle (première année de formation en BEP pour la France métropolitaine).

Les autres sont soit en première année de formation de CAP, soit en apprentissage.

LES CERTIFICATS D'APTITUDE PROFESSIONNELLE (CAP – niveau V de formation)

Créé dès 1911, le CAP demeure, dans de nombreux secteurs économiques, un diplôme efficace en termes d'emploi, reconnu et recherché. Il existait 217 spécialités à la rentrée 2002.

Le CAP comme le baccalauréat professionnel est un diplôme d'insertion professionnelle. Il constitue le diplôme d'insertion de niveau V et correspond à la maîtrise des compétences donnant accès à un métier. Il donne à son titulaire une qualification d'employé ou d'ouvrier qualifié. Il certifie une qualification de base et s'intègre le plus souvent dans une filière professionnelle.

Le titulaire du CAP s'insère directement dans l'emploi, il peut également se spécialiser par l'intermédiaire d'une mention complémentaire. Il peut poursuivre dans la filière en préparant un brevet professionnel ou éventuellement un baccalauréat professionnel.

Il maîtrise donc soit les compétences spécifiques liées à un métier déterminé, notamment dans les secteurs de l'artisanat, soit les compétences polyfonctionnelles liées à l'évolution de l'emploi d'ouvrier, notamment dans les secteurs des services ou de l'industrie.

À ces blocs de compétences, sont associées des compétences générales nécessaires pour appréhender les évolutions du travail, pour être susceptible d'avoir une mobilité professionnelle ou pour s'engager dans une progression professionnelle.

Une profonde rénovation du CAP a eu lieu en 2002 : le décret n° 2002 du 4 avril 2002 portant règlement général du CAP présente un diplôme organisé désormais en unités comme tous les autres diplômes professionnels. Il prévoit une durée de la période de formation en entreprise de douze à seize semaines, trois modes d'évaluation, le maintien du système de la double moyenne et la mise en place d'une session de remplacement. De plus, un arrêté fixe les horaires de formation pour les candidats préparant un CAP sous statut scolaire et les enseignements généraux ont été profondément rénovés.

A la session d'examen 2002, 219 615 candidats se sont présentés au CAP et 162 664 ont été admis, soit un taux de réussite de 74 %.

LES BREVETS D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (BEP – niveau V de formation)

Le BEP a été créé en 1966. 27% environ des élèves de troisième (soit 215 000) poursuivent leurs études dans un lycée professionnel pour y préparer un BEP en deux ans. A la session 2002, 248 111 candidats se sont présentés au BEP, 180 535 ont été admis, soit un taux de réussite de 74%.

Ce diplôme comprend 38 spécialités, les 16 plus importantes étant choisies par plus de 90% des élèves. Ces 16 spécialités sont les suivantes, par ordre décroissant :

- métiers de la comptabilité	16 %
- métiers du secrétariat	13 %
- vente action marchande	10 %
- métiers de l'électronique	9 %
- carrières sanitaires et sociales	8 %
- hôtellerie-restauration	5 %
- maintenance des systèmes mécaniques automatisés	5 %
- métiers de la productique mécanique Informatisée	4 %
- maintenance des véhicules automobiles	4 %
- métiers de la mode	3 %
- métiers de l'électronique	3 %
- bois et matériaux associés	3 %
- bio-services	3 %
- structures métalliques	2 %
- équipement technique énergie	2 %
- construction et topographie	1 %

La reconfiguration en cours des BEP vise à prendre en compte deux paramètres essentiels :

- le maintien d'un caractère professionnel à ce diplôme, tout en en faisant un diplôme ouvert, plus centré sur la notion de champ professionnel que sur celle de métier ;
- la facilitation des possibilités de poursuite d'études pour les titulaires des BEP aussi bien vers les baccalauréats technologiques que vers les baccalauréats professionnels. C'est sans aucun doute l'évolution la plus importante intervenue ces dernières années. Jusqu'à la création du baccalauréat professionnel, un élève orienté vers une formation de type CAP ou BEP n'avait que très peu de possibilités pour poursuivre des études. Aujourd'hui, quatre titulaires de BEP sur cinq poursuivent leurs études au delà de ce diplôme : vers le baccalauréat professionnel pour les deux tiers d'entre eux et vers le baccalauréat technologique pour le tiers restant.

Le BEP peut également être préparé par la voie de l'apprentissage (45 000 apprentis en 2001).

C'est le décret n° 87-851 du 17 octobre 1987 modifié qui porte règlement général du BEP.

LES MENTIONS COMPLÉMENTAIRES (MC – niveaux V ou IV de formation)

La mention complémentaire est un diplôme national qui est une spécialisation prenant appui sur des compétences déjà acquises, par le biais d'un diplôme ou de l'expérience professionnelle. Elle permet donc une meilleure adaptation à l'emploi en ajoutant une spécialisation à une qualification de base.

Chaque spécialité de mention complémentaire est classée par le ministre de l'Éducation nationale, au niveau V ou au niveau IV de la nomenclature des niveaux de formation, selon qu'elle est préparée après un CAP / BEP ou après un baccalauréat général, technologique ou professionnel, voire après un brevet professionnel (ex : mention complémentaire Peinture décoration).

Le référentiel de certification du diplôme est organisé en unités, ces unités étant de même nature que celles prévues par les règlements généraux du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du BTS. Chaque unité, qui doit donc constituer un ensemble cohérent de compétences et de savoirs associés, est évaluée à l'examen.

Ces unités sont uniquement professionnelles. Il n'existe pas d'unités d'enseignement général comme pour les autres diplômes professionnels. Toutefois, certaines mentions complémentaires comprennent des savoirs en langue vivante, ces savoirs étant évalués au travers d'une épreuve professionnelle.

La mention complémentaire, comme le CAP, le BEP ou le baccalauréat professionnel, peut être préparée en lycée, en CFA ou en établissement de formation professionnelle continue ainsi que par l'enseignement à distance. À la session d'examen 2002, 12 302 candidats se sont présentés à ce type de diplôme.

LES BACCALAURÉATS PROFESSIONNELS (niveau IV de formation)

Depuis quinze ans, l'enseignement professionnel a connu de profondes transformations qui témoignent notamment des relations nouvelles entre l'école et l'entreprise dans un environnement économique et social lui-même en mutation.

La création du baccalauréat professionnel en 1985, et son développement rapide depuis lors, illustrent parfaitement la volonté du système éducatif de prendre en compte ces mutations et d'y apporter des réponses adaptées.

À la session 2002 du baccalauréat, hors baccalauréats agricoles, 590 309 candidats se sont présentés : 311 171 aux baccalauréats généraux, 171 055 aux baccalauréats technologiques et 108 083 aux baccalauréats professionnels, soit 18% des candidats.

Depuis 1985, la proportion des bacheliers par génération a plus que doublé, en passant de moins de 30% d'une génération à plus de 62%. Or, pour un tiers environ, ce gain est dû à la création du baccalauréat professionnel.

Alors qu'en juin 1988, environ 8 700 candidats se présentaient à la première session du baccalauréat professionnel qui comportait alors onze spécialités, douze ans plus tard, ils ont été plus de 110 000 à s'inscrire à cet examen.

En 2002, 77 % des candidats qui se sont présentés au baccalauréat professionnel ont été admis.

La création de ce diplôme a permis de répondre aux demandes des entreprises en vue d'embaucher des salariés qualifiés de niveau IV, jusqu'alors peu nombreux sur le marché du travail. Elle a aussi offert une possibilité accrue de poursuite d'études valorisantes pour les titulaires de BEP ou de CAP. Le baccalauréat professionnel se présente donc avant tout comme un diplôme d'insertion professionnelle, même s'il permet également la poursuite d'études supérieures.

L'aspect novateur de ce diplôme s'est manifesté dès sa création par :

- les liens étroits établis avec les professionnels du secteur concerné dans le cadre des commissions professionnelles consultatives, qui élaborent les diplômes professionnels ;
- des périodes obligatoires de formation en milieu professionnel (de seize à dix huit semaines selon les spécialités), évaluées pour l'obtention du diplôme ;
- un nouveau mode d'évaluation, le contrôle en cours de formation, situé durant la période de formation et non lors de l'examen terminal, qui a été étendu par la suite aux autres examens professionnels ;
- la possibilité de conserver certaines notes pendant cinq ans et par conséquent d'accéder progressivement au diplôme ;
- un juste équilibre entre formation générale et formation professionnelle, qui permet d'acquérir à la fois des compétences professionnelles très spécifiques mais aussi des compétences plus transversales facilitant les adaptations futures.

La principale originalité du baccalauréat professionnel provient cependant de la place importante accordée à la formation acquise en situation réelle de travail et en « vraie grandeur », dans une entreprise (de seize à dix huit semaines sur les deux ans de scolarité).

Cette période en entreprise constitue un atout supplémentaire pour l'acquisition des compétences correspondant à la future activité professionnelle des jeunes en formation.

La rénovation permanente des différentes spécialités de baccalauréats professionnels, la prise en compte des exigences introduites par la loi sur la validation des acquis de l'expérience en 2002, l'articulation accrue avec les autres diplômes du système éducatif font du baccalauréat professionnel un diplôme accessible aux jeunes scolaires ou apprentis, mais aussi aux adultes, selon des modalités variées. Il symbolise ainsi la nécessaire adaptation de l'enseignement professionnel à son environnement.

À la rentrée 2003, il existe 63 spécialités de baccalauréats professionnels (options comprises).

LES BREVETS PROFESSIONNELS (BP - niveau IV de formation)

Le brevet professionnel est un diplôme de niveau IV qui se préparait traditionnellement par la voie de la formation continue puisqu'il fallait justifier au minimum de deux ans d'expérience professionnelle pour s'y présenter.

Le brevet professionnel connaît depuis quelques années une évolution importante avec la possibilité offerte de le préparer par la voie de l'apprentissage immédiatement après l'obtention du CAP ou du BEP.

Il existe 64 spécialités de brevets professionnels. À la session 2002, 26 919 candidats, dont 54 % d'apprentis, se sont présentés à la session 2002 et 17 945 ont été admis. Trois spécialités (Coiffure, Banque et Préparateur en pharmacie) correspondent à elles seules à plus de 50% des reçus.

LES BREVETS DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR (BTS - niveau III de formation)

Le brevet de technicien supérieur est un diplôme national de l'enseignement supérieur.

C'est un diplôme spécialisé qui confère à son titulaire une qualification lui permettant d'exercer des responsabilités plus étendues que celles du technicien, et d'assurer des tâches d'encadrement.

Le technicien supérieur est le collaborateur d'un ingénieur ou d'un chef de service. Dans les services administratifs ou commerciaux les techniciens supérieurs ont la responsabilité de leurs dossiers, d'un bureau ou d'une partie d'un service. Dans l'industrie, techniciens et techniciens supérieurs peuvent occuper les mêmes fonctions (mise au point, réglage, diagnostic ou lancement de la production), mais les techniciens supérieurs bénéficient d'un degré plus élevé d'autonomie.

On recense actuellement plus d'une centaine de spécialités de BTS réparties dans cinq secteurs : industriel, tertiaire, santé-paramédical, arts appliqués et agriculture.

L'objectif essentiel de ce diplôme reste l'insertion professionnelle, même si la poursuite d'études est parfois envisageable et de plus en plus fréquente (40 % des diplômés poursuivent leurs études). A la session 2002, 155 647 candidats se sont présentés avec un taux de réussite de 64 %.

Les BTS sont élaborés dans le cadre des CPC, à la différence des DUT et des DEUST qui ne relèvent pas de leur compétence.

Le nombre des candidats à ce diplôme est passé de 33 684 candidats en 1981 à 155 647 en 2002.

Il existe 113 spécialités de BTS à la rentrée 2003 (options comprises).

LES FORMATIONS DES MÉTIERS D'ART ET LES DIPLÔMES SPÉCIFIQUES

Une échelle de formations relevant des arts appliqués et des métiers d'art s'est progressivement mise en place avec les brevets des métiers d'art (BMA) au niveau IV, les diplômes des métiers d'art (DMA) au niveau III, et les diplômes supérieurs d'art appliqué (DSAA) au niveau II.

Ces différents diplômes permettent de prendre en compte les exigences particulières de ce secteur, notamment le besoin d'habileté et de précision manuelle allié à celui de la maîtrise et de la conservation de savoir-faire originaux faisant appel à des applications concrètes de la culture et de la sensibilité artistique.

Les flux sont restreints: en 2000, on comptait 305 candidats aux brevets des métiers d'art, 284 aux diplômes des métiers d'art et 182 aux diplômes supérieurs d'art appliqué.

2. Finalité et caractéristiques des baccalauréats technologiques

Les formations technologiques au lycée s'organisent en quatre séries principales :

- la série sciences et technologies industrielles (avec 7 options, dont l'une - Génie mécanique - est elle-même subdivisée en 6 spécialités),
- la série sciences et technologies tertiaires (avec 4 options et également le baccalauréat Hôtellerie, très spécifique, mais rattaché à cette série),
- la série sciences médico-sociales,
- la série sciences et technologies de laboratoire (avec 3 options).

À ces quatre grandes séries, il convient d'ajouter les baccalauréats de la Musique, de la Danse, le baccalauréat Arts appliqués et les deux baccalauréats technologiques qui relèvent du ministère de l'Agriculture (STA et STPA).

Le « poids », en termes d'effectifs, de chacune de ces séries peut être présenté de la façon suivante :

SERIES	Effectifs de bacheliers en 2003 et % du total de bacheliers technologiques*
Série sciences et technologies tertiaires	72 781 soit 55%
Série sciences et technologies industrielles	34 185 soit 26%
Série sciences médico-sociales	17 207 soit 13 %
Série sciences et technologies de laboratoire	5 661 soit 4,3%
Hôtellerie	2 403 soit 1,8%
Autres séries technologiques	305 soit 0,2%
<i>Nombre de bacheliers</i>	130 139 (100%)

* Hors séries agricoles

C'est dans la poursuite d'études, en BTS et DUT notamment, que réside la finalité des baccalauréats technologiques.

3. L'enseignement général dans les diplômes professionnels et technologiques

Pour tous les diplômes professionnels de l'Éducation nationale sont définies des compétences générales et professionnelles exigées par l'exercice d'un métier et pour une insertion sociale et professionnelle.

Il est donc légitime que les commissions professionnelles consultatives (CPC) et le comité interprofessionnel consultatif (CIC) soient au cœur du dispositif institutionnel chargé de l'élaboration des programmes des enseignements généraux des diplômes professionnels, sous l'autorité du conseil national des programmes (CNP).

La préoccupation des CPC et du CIC relative à la définition des programmes des enseignements généraux est inscrite dans l'arrêté du 18 juillet 1983, qui les définit.

Les enjeux liés à la présence de l'enseignement général dans les diplômes professionnels sont de plusieurs ordres :

- un ordre économique et professionnel : la formation générale est considérée comme le moyen de développer des compétences professionnelles et de favoriser l'adaptabilité, la mobilité et la possibilité de suivre avec profit une formation continue, attentes très explicites des milieux professionnels ;
- un ordre social et culturel : plus de 50% d'une classe d'âge suit la voie professionnelle, dont tous les acteurs de la société revendiquent l'égalité de dignité avec les autres voies de formation. Les jeunes qui suivent cette voie ont donc les mêmes droits à une formation de citoyens, c'est-à-dire à « l'exercice de l'analyse et des jugements qui permet à chacun de comprendre et de juger », comme l'exprimait Danièle Blondel dans son rapport sur l'enseignement général ;
- enfin un ordre institutionnel : le diplôme, qui signale une aptitude et atteste les compétences permettant l'accès à une qualification, offre en outre des garanties, comme sa neutralité (il est délivré par la puissance publique), mais aussi le respect d'un seuil d'exigence en matière de culture générale et de contenu professionnel propre à faciliter les évolutions futures.

Au moment où le répertoire national des certifications professionnelles se construit, il est de première importance d'afficher ces caractéristiques. Ni les titres du ministère de l'Emploi, ni les certificats de qualification professionnelle ne certifient les compétences dans les matières d'enseignement général, tant réclamées par les milieux professionnels et qui constituent donc un atout décisif, non seulement pour les jeunes en formation initiale sous statut scolaire ou en apprentissage, mais aussi pour tous les candidats salariés ou en recherche d'emploi qui souhaitent progresser, se réinsérer ou se reconvertir.

Les responsables des CPC incitent les groupes de travail à faire participer de plus en plus les experts des disciplines d'enseignement général à des temps forts de la construction du diplôme. Ainsi, dès la fin de l'élaboration du référentiel des activités professionnelles (RAP), il est demandé d'associer les représentants des différentes disciplines pour définir l'architecture générale de l'ensemble du référentiel de certification et non pas de la seule partie professionnelle. C'est alors que sont réparties les compétences et savoirs entre les différentes disciplines et qu'une réelle articulation entre enseignement professionnel et enseignement général est mise au point.

Parfois, lorsque la spécificité du diplôme le veut, un représentant d'une discipline générale particulière peut être amené, comme ce fut par exemple le cas d'un physicien lors de l'élaboration du BTS Traitement des matériaux, à suivre l'intégralité des travaux afin de veiller à l'équilibre et à la cohérence des enseignements.

Cette préoccupation de l'articulation entre les enseignements généraux et professionnels, dès la conception du diplôme, se poursuit à travers l'élaboration de documents d'accompagnement (recommandations pédagogiques, repères pour la formation), puis par des pratiques pédagogiques spécifiques lors de la mise en œuvre de la formation, comme le projet pluridisciplinaire à caractère professionnel, la co-animation de séquences pédagogiques ou encore la préparation et le suivi des périodes en entreprise.

C'est donc bien le contenu dans son ensemble qui doit être envisagé lors de la conception du diplôme et présider à son élaboration. La nouvelle organisation des groupes disciplinaires ou de ceux mandatés par les CPC devrait contribuer à la réalisation de cet objectif.

VI Les formations de l'enseignement professionnel et leur certification

1. Les itinéraires de formation

Les principales voies de formation sont :

◆ la voie de la formation initiale

□ la voie scolaire

Les élèves suivent une formation en lycée professionnel public ou privé.

La formation générale et professionnelle se déroule en lycée, avec une formation en entreprise qui est constituée de :

- stages et de quelques périodes de formation en entreprise (PFE) pour les BEP,
- périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) pour les CAP, les BAC PRO et les MC,
- stages en entreprises pour les BTS.

□ la voie de l'apprentissage

Les apprentis ont un contrat de travail et suivent une formation, en centre de formation d'apprentis public ou privé ou en section d'apprentissage d'établissement public local d'enseignement.

L'alternance est caractérisée par une formation dispensée par le centre de formation d'apprentis et l'entreprise de l'apprenti :

- la formation professionnelle pratique est apportée en entreprise, avec l'aide d'un maître d'apprentissage,
- la formation générale et professionnelle théorique ainsi que des compléments de formation pratiques sont acquis en centre de formation d'apprentis.

◆ la voie de la formation continue

Elle concerne :

□ des adultes qui suivent une formation professionnelle continue dispensée par un organisme agréé ou habilité, tout en exerçant une activité professionnelle (salariée ou non),

□ des jeunes ou adultes sortis du système éducatif sans qualification, ou sans diplôme, et qui suivent une formation qualifiante ou diplômante dispensée par un organisme agréé ou habilité financé sur fonds publics ou par les branches professionnelles.

Il convient également de citer l'enseignement à distance, notamment dispensé par le CNED.

Il est également possible d'accéder à un diplôme (ou à une partie de diplôme) :

□ par la validation des acquis de l'expérience

La loi du 17 juillet 2002 reprend certains principes fondamentaux de la loi du 20 juillet 1992 sur la validation des acquis professionnels et introduit des nouvelles dispositions.

Désormais, toute personne ayant une durée d'activité de trois ans peut s'engager dans une demande de reconnaissance de son expérience par un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

□ en faisant acte de candidature individuellement (en temps que candidat libre).

Pour certains diplômes, il faut néanmoins justifier de trois années d'activité dans le secteur professionnel concerné. Selon que les candidats appartiennent à l'une ou l'autre de ces catégories, et selon les diplômes, les modalités d'évaluation et de validation peuvent être différentes.

LES DIFFÉRENTES FORMATIONS : DÉFINITIONS, PRÉPARATIONS ET MODALITÉS DE VALIDATION

Le tableau ci-dessous indique la finalité de chaque diplôme, son mode de préparation, et les modalités de délivrance, qui peuvent avoir des formes variées et parfois complexes selon l'origine des candidats et variables selon les spécialités.

	DEFINITION	PREPARATION	MODALITES DE VALIDATION
Niveau V	CAP Donne à son titulaire une qualification d'employé ou d'ouvrier qualifié dans un métier déterminé	Par la voie scolaire Par la voie de l'apprentissage Par la formation continue	<input type="checkbox"/> Examen comportant sept épreuves au maximum sous différentes formes : . forme globale et forme progressive Evaluation . ponctuelle . CCF . CCF + Ponctuelle <input type="checkbox"/> Validation des acquis de l'expérience
	BEP Donne à son titulaire une qualification d'employé ou d'ouvrier qualifié, pour un ensemble d'activités d'un secteur professionnel	Par la voie scolaire Par la voie de l'apprentissage Par la formation continue	<input type="checkbox"/> Examen comportant huit épreuves au maximum dont plusieurs par un contrôle en cours de formation <input type="checkbox"/> Unités capitalisables si le règlement d'examen le prévoit <input type="checkbox"/> Validation des acquis de l'expérience
Niveau V et IV	MC Donne à son titulaire une qualification spécialisée	Par la formation continue Par la voie de l'apprentissage Par la voie scolaire	<input type="checkbox"/> Examen comportant trois épreuves professionnelles Evaluation . ponctuelle . CCF <input type="checkbox"/> Validation des acquis de l'expérience
Niveau IV	BP Donne à son titulaire une aptitude à exercer une activité hautement qualifiée	Par la voie de l'apprentissage Par la formation continue	<input type="checkbox"/> Examen comportant six épreuves obligatoires sous différentes formes : . forme globale et forme progressive Evaluation . ponctuelle . CCF <input type="checkbox"/> Validation des acquis de l'expérience
	BAC PRO Donne à son titulaire une aptitude à exercer une activité hautement qualifiée	Par la voie scolaire Par la voie de l'apprentissage Par la formation continue	<input type="checkbox"/> Examen comportant six épreuves obligatoires sous différentes formes : . forme globale et forme progressive Evaluation . ponctuelle . CCF <input type="checkbox"/> Validation des acquis de l'expérience
Niveau III	BTS Donne à son titulaire une qualification de technicien supérieur lui permettant d'assurer des tâches d'encadrement.	Par la voie scolaire Par la voie de l'apprentissage Par la formation continue	<input type="checkbox"/> Examen comportant six épreuves obligatoires sous différentes formes : . forme globale et forme progressive Evaluation . ponctuelle . CCF <input type="checkbox"/> Validation des acquis de l'expérience

2. L'évaluation et la certification

LES MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE CERTIFICATION PAR DIPLÔME

Le contrôle en cours de formation (CCF)

L'introduction du contrôle en cours de formation a eu pour objectifs :

- de rapprocher l'évaluation et la formation de la validation par épreuves ponctuelles terminales. S'il permet de bien prendre en compte la diversité des situations, des supports et des lieux de formation, il n'exclut pas les synthèses, indispensables à l'évaluation des candidats. Il permet en outre une réelle prise en compte de la formation reçue en entreprise ;
- de permettre de répartir l'évaluation dans la durée. S'étendant principalement sur la dernière année de formation, par conséquent lorsque les élèves ont déjà des acquis significatifs, le contrôle en cours de formation permet une prise en compte des travaux réalisés et des résultats obtenus. Il est un moyen d'accompagnement de l'acquisition progressive des compétences par les élèves et doit constituer ainsi un élément de motivation ;
- de contribuer à l'allègement nécessaire de l'organisation des examens ponctuels terminaux, dont la lourdeur conduit actuellement à réduire la durée effective de la formation.

Le contrôle en cours de formation doit s'intégrer dans le processus de formation, sans diminuer le temps consacré à la formation.

Ainsi, il ne doit pas être conçu comme une succession de plusieurs examens au cours de l'année. Il prend la forme de une ou deux situations d'évaluation organisées en centre de formation (LP, CFA) et comprend la validation de la période de formation en entreprise dans les examens où elle existe. Les règlements d'examen fixent de manière générale les compétences à valider pour chaque situation d'évaluation, afin de donner les garanties nécessaires tout en préservant de la souplesse.

Les modalités d'évaluation des BEP

Deux modes principaux d'évaluation existent selon le type de candidat et le type d'établissement :

• la combinaison d'épreuves ponctuelles et d'épreuves en contrôle en cours de formation (en général une épreuve du domaine professionnel en CCF) pour :

- les candidats scolaires issus d'un établissement public,
- les candidats scolaires issus d'un établissement privé sous contrat,
- les candidats apprentis issus d'un CFA ou d'une section d'apprentissage habilités à pratiquer le CCF,
- les candidats adultes issus d'un établissement public de formation continue ;

• des épreuves ponctuelles pour :

- les candidats issus d'un établissement privé hors contrat,
- les candidats issus d'un CFA ou d'une section d'apprentissage non habilités,
- les candidats issus de l'enseignement à distance,
- les candidats issus d'un centre de formation continue non habilité à pratiquer le CCF.

Par ailleurs, il existe un contrôle continu pour les seuls CAP dont le règlement d'examen prévoit cette modalité de délivrance :

- pour les candidats issus d'un établissement public de formation continue habilité à pratiquer le contrôle continu,
- pour les candidats issus d'un établissement public ou privé sous contrat habilité à pratiquer le contrôle continu.

Il y a en outre deux formes possibles pour l'examen :

- une forme globale pour les candidats scolaires, apprentis et adultes ;
- une forme progressive lorsque le diplôme est préparé par unités.

Les modalités d'évaluation des CAP, baccalauréats professionnels, BP, et BTS

Ces diplômes ont été découpés en unités, ensembles cohérents de savoirs et de compétences générales et professionnelles, afin qu'elles puissent être obtenues de manière souple et diversifiée.

Même s'il n'obtient pas l'examen dans son entier, un élève, un apprenti, un adulte pourra se voir décerner des unités.

Le candidat pourra, quelle que soit la forme de l'examen, faire valoir des bénéfices d'épreuves obtenues lors des sessions précédentes, ou des acquis au titre de la validation des acquis de l'expérience, ou des dispenses au titre de la possession d'un autre diplôme.

L'évaluation peut s'effectuer soit par combinaison d'épreuves ponctuelles et d'épreuves en contrôle en cours de formation soit par épreuves ponctuelles.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

La validation des acquis professionnels (VAP) a constitué une avancée majeure pour les systèmes de formation et de certification. Elle permettait notamment de valoriser le rôle formateur que peut revêtir l'activité professionnelle, d'éviter de mettre des adultes expérimentés dans des situations d'apprentissage de connaissances et de savoir-faire qu'ils maîtrisent déjà, de diversifier les voies d'accès au diplôme.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a été instituée par la loi du 17 janvier 2002. Celle-ci reprend certains principes fondamentaux de la loi du 20 juillet 1992 sur la VAP en en modifiant très sensiblement certains aspects et inscrit la VAE dans le livre IX code du travail, l'article L. 900-1 instituant un droit à la VAE pour toute personne. La mise en œuvre de la VAE pour les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, inscrite dans le code de l'éducation (partie législative : article L. 335-5), s'appuie principalement sur le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002. Des circulaires d'organisation devront compléter cet ensemble de textes.

L'article L. 335-5 du code de l'éducation modifié portant sur la validation des acquis de l'expérience a introduit les dispositions suivantes :

- la VAE est applicable à tous les diplômes et titres à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, quelle que soit l'autorité qui délivre le diplôme ou le titre (sauf restrictions prévues par décret) ;
- la VAE est un mode d'accès à la certification au même titre que la formation initiale, l'apprentissage ou la formation continue ;
- le diplôme peut être obtenu par la seule validation des acquis de l'expérience ;
- le jury détermine les épreuves complémentaires auxquelles le candidat devra se soumettre dans un délai de cinq ans ;
- la durée d'activité exigible pour prétendre à la validation des acquis de l'expérience passe de cinq à trois ans ;
- est ouverte la possibilité de faire reconnaître des compétences acquises dans des activités sociales ou bénévoles ;
- un congé pour VAE est institué et les dépenses engagées par une entreprise ou un fonds d'assurance formation pour des actions de VAE sont imputables au même titre que les dépenses de formation ;
- les actions de VAE sont inscrites parmi les actions mises en œuvre par les entreprises en direction des salariés menacés de licenciement (article L. 321-4-1 du code du travail) ;
- un dispositif d'information générale des usagers sur la VAE est mis en place dans les régions et s'appuie sur des cellules ressources régionales et sur des points conseils en VAE.

3. Les périodes de formation en entreprise

LEUR INTÉGRATION DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE SOUS STATUT SCOLAIRE

Toutes les formations professionnelles sous statut scolaire comportent aujourd'hui une période de formation en entreprise ou un stage durant la scolarité des élèves, selon des modalités et une ampleur variable en fonction des diplômes concernés.

À LA RENTRÉE SCOLAIRE 2002,
1 228 090 ÉLÈVES*
(DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC ET PRIVÉ)
ÉTAIENT CONCERNÉS PAR CES
PÉRIODES DE FORMATION EN ENTREPRISES.
*(France Métropolitaine – effectifs du CAP au BTS y compris baccalauréats technologiques).

L'importance de la formation en entreprise dans l'enseignement professionnel nécessite un développement particulier.

L'Éducation nationale a introduit des formations obligatoires en entreprises dans tous les diplômes professionnels.

La loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 (article 7) dispose en effet que « *les enseignements conduisant à un diplôme technologique ou professionnel doivent comporter obligatoirement un temps de formation en entreprise* ».

Le système éducatif doit en permanence prendre en compte les besoins de formation des jeunes et les réalités de la vie des entreprises, afin de préparer l'insertion professionnelle des jeunes et leur adaptation aux évolutions qui affectent le monde du travail.

Si ces périodes en entreprise ont des caractéristiques différentes selon la nature, le niveau et la finalité des diplômes préparés, elles sont régies par des dispositions communes en matière administrative et pédagogique.

Ces périodes sont appelées « stages » ou « périodes de formation en entreprise » (PFE) ou « périodes de formation en milieu professionnel » (PFMP) selon l'objectif qu'on leur assigne et selon qu'elles sont évaluées ou non à l'examen.

Les stages

Au niveau V, ils sont obligatoires mais non évalués à l'examen et correspondent à des BEP à finalité principale de poursuite d'études, qui relèvent de secteurs professionnels ne permettant pas d'insertion à ce niveau de formation.

Certains CAP conservent à titre résiduel des stages de durées variables qui sont en instance de transformation en PFMP.

Les stages sont des périodes d'application en entreprise des connaissances acquises au lycée, et de découverte du monde de l'entreprise. Leur durée est plus courte que celles des périodes de formation en entreprise ou en milieu professionnel.

Les périodes de formation en entreprise (PFE) et les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)

Elles sont obligatoires et évaluées à l'examen et correspondent à des diplômes à finalité principale d'insertion : les PFE existent dans certains BEP et les PFMP dans les CAP et les baccalauréats professionnels. Dans ces périodes, l'entreprise a un rôle formateur, car elle devient le lieu d'acquisition de certaines compétences professionnelles définies dans le diplôme qui ne peuvent être obtenues qu'au contact de la réalité professionnelle. C'est pourquoi ces compétences sont co-évaluées par le tuteur et le professeur d'enseignement professionnel dans le cadre du contrôle en cours de formation.

Les durées des périodes en entreprise

Aux niveaux V et IV, les durées des stages et des PFE et PFMP ont été récemment fixées dans les nouveaux arrêtés relatifs à l'organisation et aux horaires des enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant aux CAP, BEP et baccalauréats professionnels. Ces arrêtés ont visé à renforcer le caractère de diplôme de première insertion professionnelle du CAP en augmentant la durée de ses périodes en entreprise (qui était de l'ordre de douze semaines), et à confirmer a contrario le caractère de diplôme de poursuite d'études vers le baccalauréat professionnel du BEP en généralisant (à quelques exceptions près) les stages de courte durée.

Le baccalauréat professionnel conserve quant à lui sa vocation de diplôme d'insertion, avec des périodes en entreprise de durée significative.

Les durées des périodes sont les suivantes :

- En CAP (arrêté du 24 avril 2002) : les durées de PFMP sont de douze, quatorze ou seize semaines selon la grille de rattachement des diplômes.
- En BEP (arrêté du 17 juillet 2001 modifié) : la durée des stages est de trois semaines en fin de seconde professionnelle selon les diplômes (et de cinq semaines dans deux spécialités) ; la durée des PFE varie de cinq à huit semaines selon les diplômes.
- En baccalauréat professionnel (arrêté du 17 juillet 2001 modifié) : la durée des PFMP est comprise entre seize et dix huit semaines selon les diplômes.

L'organisation de la période en entreprise dans le cadre de l'enseignement en lycées professionnels et technologiques

TYPE D'ETABLISSEMENT RESPONSABLE DE LA FORMATION	FORMATION SUIVIE ET DIPLÔME PREPARE	TYPE DE PERIODE EN ENTREPRISE	PARTICIPATION DE L' ENTREPRISE A LA VALIDATION	DUREE DE LA FORMATION EN ENTREPRISE
Lycées professionnels	CAP	PFMP	OUI	12 - 14 ou 16 semaines (sur 2 ans)
	BEP	PFE	OUI	de 5 à 8 semaines (sur 2 ans)
		Stages obligatoires	NON	3 semaines (fin 1 ^{ère} année)
	Bac pro	PFMP	OUI	16 à 18 semaines (sur 2 ans)
	MC (post BEP ou bac pro)	PFMP	OUI	12 à 18 semaines (sur 1 an)
Lycées technologiques	BTS	Stages	OUI	12 à 24 semaines (sur 2 ans)
Lycées technologiques Lycées professionnels	FCIL (post CAP - BEP - bac pro - BTS)	PFE	OUI	50 % de la formation au moins

Le rôle et l'engagement des partenaires dans la réussite d'une période en entreprise

	ELEVE	ENTREPRISE	ETABLISSEMENT SCOLAIRE
Formation en lycée professionnel	<ul style="list-style-type: none">• Respecter le règlement intérieur et les règles de sécurité.• Lier les apprentissages scolaires et professionnels.• Effectuer les tâches qui lui sont confiées.• Mettre en œuvre tous les moyens pour atteindre les objectifs définis.• Gérer régulièrement sa progression avec le soutien du tuteur.• Rendre compte au tuteur et aux enseignants des difficultés rencontrées.• Réaliser le rapport de stage, le projet technique ou le mémoire.	<ul style="list-style-type: none">• Désigner le tuteur.• Accueillir et informer le jeune sur les réalités de l'entreprise (devoirs, règles...).• Accompagner le jeune dans sa démarche d'apprentissage ou de projet.• Prendre contact avec le professeur responsable du jeune.• Respecter les objectifs de formation négociés avec le professeur responsable.• Proposer des situations de formation en correspondance avec le cahier des charges spécifiques.• Evaluer la progression par rapport aux objectifs en liaison avec le professeur responsable.• Evaluer les acquis en liaison avec le professeur responsable.• Assurer les liens entre les différents acteurs concernés.	<ul style="list-style-type: none">• Aider le jeune dans sa recherche d'entreprise d'accueil.• Se mettre en relation avec l'entreprise et ses formateurs.• Formaliser par une convention l'ensemble des dispositions.• Expliciter les documents de liaison et d'évaluation.• Définir parfaitement les objectifs à atteindre lors de la mise en œuvre de son projet.• Suivre et accompagner le jeune.• Prendre régulièrement contact avec le tuteur.• S'assurer que la démarche négociée d'apprentissage se déroule normalement.

Les dispositions administratives : la convention de stage

Elle est obligatoire pour toute période en entreprise effectuée par un élève dans le cadre de sa formation. Signée entre le chef d'établissement et le chef d'entreprise, elle comporte des dispositions administratives et des annexes pédagogiques (qui précise les objectifs et les modalités de la période) et financière (sur les modalités de remboursement des frais de stage).

Une convention cadre nationale pour les élèves de lycée professionnel a été élaborée en 1996 (note de service n° 96-241 du 15-10-96). Elle a été actualisée dans ses articles 6 et 7 pour tenir compte de la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et de nouvelles dispositions du code de travail sur la durée de travail des mineurs.

Statut du jeune

Le jeune conserve son statut scolaire. Il reste sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement scolaire. Il doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise. Il ne peut prétendre à aucune rémunération. Une gratification est possible (voir tableau page suivante).

Dérogation de stage

Le non-respect de la durée des périodes en entreprise, lorsqu'elles sont obligatoires, peut entraîner l'ajournement du candidat.

Des circonstances exceptionnelles peuvent conduire le recteur à accorder des dérogations à certaines des obligations réglementaires. Une demande avisée doit, dans tous les cas, lui être présentée.

Les obligations établissement / entreprise relatives aux conditions de travail des stagiaires

NATURE	ETABLISSEMENT SCOLAIRE	ENTREPRISE
Remboursement de frais pour le transport, la nourriture, l'hébergement	A la charge de l'établissement	
Risque accidents du travail – couverture	Prise en charge par l'établissement	
Gratification possible :		
• si inférieure à 30 % du SMIC		• Aucune cotisation sociale à la charge de l'entreprise
• si supérieure à 30 %		• Cotisations dues
Sécurité : utilisation des machines pendant les stages. Dérogation pour utilisation des machines dangereuses par les mineurs		A demander par le chef d'entreprise à l'inspecteur du travail. Donnée par l'inspecteur du travail après avis favorable du médecin scolaire
Machines – mise en conformité		Faire vérifier par l'inspecteur du travail
Risques électriques Habilitation des élèves	Assurer une formation aux risques électriques aux élèves préalablement à leur stage, une fois que seront définis les contenus de formation selon les filières concernées.	A donner par l'entreprise après la formation de l'élève aux risques électriques, préalablement à toute intervention sur des installations ou appareils électriques
Assurance responsabilité civile	A prendre par le chef d'établissement pour les dommages que pourrait causer le stagiaire	A prendre ou avenant à ajouter à la police d'assurances déjà prise en cas de dommages causés au stagiaire

Les dispositions pédagogiques : le rôle des équipes pédagogiques lors des périodes en entreprise

Ce rôle a été rappelé dans la circulaire du 26 juin 2000 (parue au bulletin officiel de l'éducation nationale du 29 juin 2000) relative à l'encadrement des périodes en entreprise dans les formations professionnelles de niveaux V et IV des lycées, qui précise les objectifs et les modalités de cet accompagnement.

Celui-ci recouvre plusieurs phases :

- la préparation de la période : elle comprend la recherche et le choix de l'entreprise d'accueil par l'équipe pédagogique, puis la préparation pédagogique de l'élève nécessaire à sa bonne intégration dans le milieu professionnel ;
- l'accompagnement de la période : il s'effectue par des visites des enseignants sur les lieux de stage pour assurer le suivi et l'évaluation de l'élève en liaison avec le tuteur ;
- l'exploitation pédagogique de la période : c'est une utilisation pédagogique des découvertes et des acquis des élèves en entreprise, en vue de prendre en compte ces expériences dans les enseignements.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE SOUS CONTRAT DE TRAVAIL : APPRENTISSAGE

L'organisation

DIPLOME D'ETAT OU TITRE HOMOLOGUE	DUREE MOYENNE (en règle générale)	RESPONSABLE DE LA FORMATION	DUREE DE PRESENCE AU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)
CAP et BEP	2 ans	Entreprises / CFA	400 heures / an minimum
MC	1 an		400 heures / an
BP	2 ans		400 heures / an minimum
Baccalauréat professionnel	2 ans		1350 heures par cycle de formation minimum
BTS	2 ans		

Le rôle et l'engagement des partenaires

	APPRENTI	ENTREPRISE	CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS OU SECTION D' APPRENTISSAGE (SA)
Formation professionnelle initiale sous contrat de travail	<ul style="list-style-type: none">• Effectuer le travail qui lui est confié par son employeur pendant la durée du contrat, notamment en exécutant des opérations ou travaux conformes à la progression définie entre le CFA ou SA et les représentants des entreprises.• Suivre les enseignements dispensés au CFA ou SA et les formations organisées par l'entreprise.• Se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu au contrat.	<ul style="list-style-type: none">• Assurer à l'apprenti une formation professionnelle méthodique et complète dans le métier prévu au contrat.• Faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques par le centre de formation où il est inscrit.• Accueillir les enseignants du CFA et SA dans le cadre du suivi des apprentis.• Inscrire l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme prévu au contrat.• Verser un salaire progressif à l'apprenti.	<ul style="list-style-type: none">• Dispenser un enseignement général associé à une formation technologique, théorique et pratique, complétant celle reçue en entreprise.• Assurer la coordination entre les enseignements dispensés par le centre et la formation assurée dans les entreprises.• Etablir les progressions conformes aux annexes pédagogiques à la convention de création du centre et aux documents de liaison.

VII Information des membres des CPC

Tous les membres des CPC sont systématiquement destinataires de la publication semestrielle CPC Info, organe d'information des commissions professionnelles consultatives.

Chaque numéro de cette publication est centré sur un thème principal en relation avec des questions intéressant le domaine de l'enseignement technologique et professionnel.

Le site pédagogique de l'Education nationale « Eduscol » peut également contribuer à l'information des membres des CPC, notamment à travers la consultation de la rubrique « Enseignement professionnel » .

Adresse Internet : <http://eduscol.education.fr>

De même, les sites du Céreq, du CNDP et de l'ONISEP peuvent être consultés :

<http://cereq.fr>

<http://cndp.fr>

<http://onisep.fr>

VIII Annexes

- Liste des CPC
- Décret n° 72-607 du 4 juillet 1972
- Arrêté du 18 juillet 1983
- Tableau relatif aux conditions de remboursement des frais de déplacement
- Note de service n° 84-106 du 19 mars 1984

Liste des CPC

CPC n° 2 Industries extractives et matériaux de construction

CPC n° 3 Métallurgie

CPC n° 5 Bâtiment et travaux publics

CPC n° 6 Chimie

CPC n° 7 Alimentation

CPC n° 8 Textile et industries annexes

CPC n° 9 Habillement

CPC n° 10 Bois et dérivés

CPC n° 11 Transport et manutention

CPC n° 12 Techniques audiovisuelles et de communication

CPC n° 13 Arts appliqués

CPC n° 15 Techniques de commercialisation

CPC n° 16 Techniques administratives et de gestion

CPC n° 17 Tourisme – Hôtellerie - Loisirs

CPC n° 18 Autres activités du secteur tertiaire

CPC n° 19 Soins personnels

CPC n° 20 Secteur sanitaire et social