



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE LA JEUNESSE, DES SPORTS
ET DES JEUX OLYMPIQUES
ET PARALYMPIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LYCÉES PROFESSIONNELS, BUREAUX DES ENTREPRISES : COMMENT MIEUX COOPÉRER AVEC LES ENTREPRISES ?

De la découverte des métiers à la transformation des formations :
une nouvelle alliance entre le lycée
professionnel et l'entreprise

Janvier 2024



Scannez ce code pour pouvoir
interagir durant le séminaire

Sommaire

→ Proposer aux entreprises une nouvelle réponse locale de formation . . . 2	
1. La formation secondaire de spécialisation professionnelle 4	
2. La formation complémentaire d’initiative locale (FCIL) 4	
3. La coloration de diplôme professionnel 5	
→ Proposer aux entreprises de renforcer l’attractivité de leurs métiers et de s’impliquer dans la formation initiale des jeunes 6	
4. La découverte des métiers au collège 7	
5. L’accueil des stagiaires ou des apprentis 8	
6. Le mentorat pour les lycéens professionnels 9	
→ Proposer aux entreprises de contribuer à la formation des enseignants ou à la constitution d’un vivier d’intervenants 11	
7. La formation continue des professeurs de lycée professionnel 12	
8. Les professeurs associés 13	
→ Proposer aux entreprises de former leurs salariés au sein du lycée professionnel 14	
9. L’action en groupement d’établissements - Greta 14	
Les leviers d’un travail conjoint école-entreprise 15	
• Les Campus des métiers et des qualifications 15	
• Les Lycées des métiers 16	
• La taxe d’apprentissage 17	

→ Proposer aux entreprises une nouvelle réponse locale de formation

La carte des formations professionnelles évolue constamment et le rythme de cette transformation s'accélère, pour mieux répondre aux besoins de l'économie et favoriser l'accès des jeunes à l'emploi.

Les entreprises peuvent vous faire part de leurs besoins et témoigner de leurs difficultés à recruter des collaborateurs. Ces informations sont prises en compte dans le processus pluriannuel d'élaboration de la carte des formations, coordonné par les rectorats, les régions académiques et le conseil régional, qui conduit à des ouvertures et fermetures de certaines formations diplômantes.

Les entreprises ou filières professionnelles peuvent ainsi vous solliciter dès lors que :

- elles rencontrent des **difficultés à recruter**, faute de vivier ou parce que les candidats n'ont pas encore la maîtrise technique ou la maturité attendue ;
- leurs **activités professionnelles ont particulièrement évolué** et exigent une spécialisation professionnelle en adéquation ;
- elles souhaitent **accompagner les jeunes** dans leur démarche d'accès à l'emploi.

Vous pouvez alors proposer à l'entreprise un partenariat avec votre établissement pour une adaptation de l'offre et des parcours de formation proposés :

- ouvrir une formation secondaire de spécialisation professionnelle ;
- ouvrir une formation complémentaire d'initiative locale ;
- ou mettre en place une coloration.

Cette formation peut être proposée sous statut scolaire, d'apprenti ou de stagiaire de la formation professionnelle continue.

Votre rôle

Accompagner les entreprises à identifier l'offre de formation qui répondra au mieux à leurs besoins en compétences.

Pour bien comprendre

Les formations secondaires de spécialisation professionnelle sont en large partie inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Au-delà des formations certifiantes, la **coloration** des diplômes et les **formations complémentaires d'initiative locale (FCIL)** sont des leviers pour faire évoluer la carte des formations en l'adaptant aux besoins d'un territoire. Ces deux types de formation participent à l'attractivité de la voie professionnelle et à une insertion professionnelle réussie.

Il est donc possible de proposer à l'entreprise ou à la filière professionnelle la création de l'une de ces deux formations. En lien avec les acteurs éducatifs, un diagnostic d'opportunité est alors à poser : compétences techniques, compétences transversales, périmètre du bassin d'emploi, quantification et caractérisation des besoins immédiats, à moyen terme, à long terme, etc.

Pour anticiper les demandes

- **Assurer une veille active** sur l'activité économique de votre territoire et plus spécifiquement sur l'évolution des filières professionnelles dont les formations sont assurées dans votre établissement.
- **Contactez les entreprises** concernées pour établir avec elles leur diagnostic, pour recueillir leurs besoins en termes d'emploi, d'apprentissage et de formation.
- **Engager collectivement** le processus de création et de transformation des formations.

Bon à savoir

L'ensemble de ces démarches s'inscrit dans une approche d'adaptation de l'offre de formation intégrée à la stratégie de région académique en matière de carte des formations professionnelles et associe les services académiques et de région académique à la formation professionnelle initiale et continue et les corps d'inspection.

Dès lors que la demande formulée concerne la création d'un diplôme professionnel, une fédération professionnelle peut être sollicitée par les entreprises pour relayer leurs préoccupations en **commission professionnelle consultative** (CPC), instance nationale chargée d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplôme.

Une **note d'opportunité** caractérisant le besoin est établie : descriptif du diplôme à créer ou à rénover, origine de la demande, contexte économique, main-d'œuvre, activités du titulaire du diplôme, cible d'emplois, etc. Une fois le besoin validé, un **groupe de travail** est installé, composé d'acteurs économiques et de l'éducation nationale.

Le groupe de travail a pour objectif **l'élaboration d'un référentiel de diplôme professionnel**. Ce travail d'élaboration, d'une durée variable (de 12 à 18 mois), suit différentes phases jusqu'à la publication finale du référentiel et la mise en œuvre du diplôme dans les lycées professionnels.

RESSOURCES	ACTEURS
<ul style="list-style-type: none">• https://eduscol.education.fr/774/les-diplomes-professionnels• https://eduscol.education.fr/1903/la-mention-complementaire-de-niveau-4• https://agriculture.gouv.fr/le-certificat-de-specialisation-agricole• https://eduscol.education.fr/3637/la-coloration-des-diplomes-et-les-formations-complementaires-d-initiative-locale-fcil• https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/article/certificat-de-qualification-professionnelle-cqp• https://www.intercariforef.org/• https://statistiques.pole-emploi.org/bmo	<ul style="list-style-type: none">• Établissements : chefs d'établissement, directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT), responsables de bureau des entreprises, enseignants• Collèges d'inspecteurs• Services académiques et de région académique à la formation professionnelle initiale et continue (Drafpic)• Organisation locale de la relation école-entreprise (comités locaux école-entreprise - CLEE notamment)• Campus des métiers et des qualifications• Filières, fédérations et branches professionnelles• Chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat• Direction départementale et régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités• Agence territoriale de Pôle emploi• Groupements d'établissements (Greta) et centres de formation des apprentis (CFA) de l'éducation nationale

1. La formation secondaire de spécialisation professionnelle

Il s'agit d'une **formation certifiante** d'un an maximum et orientée vers l'emploi. Elle se déroule toujours **en alternance**, soit sous statut scolaire, avec 50 % de stage, soit sous statut d'apprenti.

Ce peut être :

- une **mention complémentaire** proposée par l'éducation nationale, qui prendra à partir du 1^{er} janvier 2025 le nom de certificat de spécialisation, pour mieux exprimer son utilité ;
- un **certificat de spécialisation agricole**, dans ce secteur économique spécifique ;
- un **titre professionnel** proposé par le ministère du Travail ;
- un **autre diplôme de l'État**, notamment dans le champ des sports (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport), de la santé (aide-soignant), etc. ;
- un **certificat de qualification professionnelle** proposé par une branche, qui sera alors préparé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- et pourquoi pas un **CAP** ou bien d'autres possibilités.

2. La formation complémentaire d'initiative locale (FCIL)

La formation complémentaire d'initiative locale est créée pour répondre à des besoins exprimés par des milieux économiques d'un territoire à l'issue d'un premier niveau de qualification acquis et attesté par l'obtention d'un diplôme professionnel. C'est un **dispositif souple, construit exclusivement sur la base des besoins conjoncturels en emploi d'un territoire**. Elle n'est pas certifiante.

Répondant à un besoin conjoncturel en emploi, la **FCIL s'inscrit dans un process d'évaluation avant une possible reconduction** :

- si le besoin conjoncturel s'avère pérenne, sa transformation en une **certification professionnelle** inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peut être décidée ;
- si le besoin est présent sur le territoire national, cette certification peut prendre la forme d'un **diplôme professionnel**, dont l'opportunité est alors étudiée par une commission professionnelle consultative.

3. La coloration de diplôme professionnel

La coloration d'un diplôme professionnel s'inscrit obligatoirement dans le référentiel et les programmes d'enseignement de ce diplôme et **visent à répondre à un besoin en compétences spécifique à une entreprise, une filière professionnelle ou un territoire.**

Dans la continuité de la finalité du diplôme professionnel, la coloration vient renforcer l'employabilité de la personne formée : elle permet l'acquisition de compétences ou de connaissances spécifiques au contexte dans lequel l'activité sera réalisée, **dans la perspective d'une insertion professionnelle directe ou possiblement différée à l'issue d'une poursuite d'études.**

Comme elle vient répondre à un besoin en compétences défini avec les partenaires professionnels, la coloration vient apporter des réponses « formation » spécifiques, véritable fil rouge de la professionnalisation proposée dans le cadre du diplôme professionnel.

Quelle mise en œuvre ?

- La coloration s'inscrit dans le projet d'établissement et s'appuie sur un travail de l'équipe pédagogique avec les professionnels, le corps d'inspection et le service de la formation initiale et continue de l'académie et de la région académique.
- Elle s'inscrit dans les enseignements en établissement et dans les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP).
- Elle propose des contextualisations des situations d'apprentissage autour d'un secteur professionnel défini, véritable fil conducteur de la formation.
- Elle peut donner lieu à un module de formation complémentaire.
- Elle vise une insertion professionnelle immédiate et/ou à l'issue d'une poursuite d'études.

→ Proposer aux entreprises de renforcer l'attractivité de leurs métiers et de s'impliquer dans la formation initiale des jeunes

Les actions autour de la découverte des métiers au collège, l'accueil de stagiaires ou d'apprentis dans l'entreprise ou encore l'engagement des salariés dans les actions de mentorat des jeunes des lycées professionnels, constituent de véritables leviers pour **mieux articuler parcours de formation et besoins des entreprises**.

Pour les entreprises, c'est un engagement clé qui doit leur permettre d'anticiper leurs propres besoins de recrutement dans les années à venir et donc de préparer l'avenir.

Le bureau des entreprises créé dans chaque lycée professionnel à la rentrée 2023 répond à cet impératif de mieux articuler lycées et partenaires professionnels. Le responsable du bureau des entreprises, par ses actions fédératrices avec le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) et les professeurs référents, doit **faciliter le développement de ces partenariats, tant en nombre qu'en qualité**.

Il agit en lien avec les conseillers en formation professionnelle des groupements d'établissements (Greta) et des groupements d'intérêt public formation continue et insertion professionnelle (GIP FCIP), dès lors que l'action engagée s'appuie sur l'apprentissage.

Le bureau des entreprises est un facilitateur de ces relations et actions.

Votre rôle

Accompagner les entreprises à agir avec les équipes pédagogiques des établissements.

RESSOURCES	ACTEURS
<ul style="list-style-type: none">• https://www.education.gouv.fr/bo/2023/Hebdo21/MENE2312737N• https://eduscol.education.fr/3875/la-decouverte-des-metiers-au-college• https://www.onisep.fr/sites-annexes/avenir-s/equipes-educatives/gros-plan-sur-la-decouverte-des-metiers• https://www.rencontres2e.com/• https://www.onisep.fr/vers-l-emploi/alternance/apprentissage-ou-trouver-des-offres• https://www.1jeune1solution.gouv.fr/apprentissage	<ul style="list-style-type: none">• Établissements : chefs d'établissement des collèges et lycées, DDFPT, professeurs principaux et référents du lycée professionnel et des collèges, responsables de bureau des entreprises, enseignants• Organismes des divers salons à destination des collégiens• Filières, fédérations et branches professionnelles• Chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat• Organisation locale de la relation école- entreprise (CLEE notamment)• Campus des métiers et es qualifications• Service académique et de région académique de l'information et de l'orientation (Draio)• Services académiques et de région académique à la formation professionnelle initiale et continue (Drapic)• CFA de l'éducation nationale : Greta ou GIP FCIP• Réseaux associatifs et chambres consulaires

4. La découverte des métiers au collège

La découverte des métiers fait pleinement partie, dès la classe de 5^e, de la formation des collégiens qui ont besoin de connaître les secteurs d'activité et les métiers pour prendre conscience de leurs envies et concevoir un projet de formation adapté à leurs talents. **Pilier du parcours Avenir**, la découverte des métiers se déploie progressivement dans tous les collèges depuis la rentrée scolaire 2023.

Les enjeux pour les équipes sont multiples :

- **améliorer l'information** des élèves sur la diversité des métiers et des formations en cultivant leur curiosité ;
- **conforter le sens des apprentissages** pour mieux accompagner l'orientation des élèves ;
- **développer les partenariats** avec les acteurs du monde professionnel et déployer des actions au sein et en dehors du collège ;
- **réduire les inégalités sociales** et les déterminismes sociaux et de genre dans les choix d'orientation en travaillant les représentations stéréotypées ;
- **mettre en place une démarche** construite d'éducation à l'orientation par la découverte progressive de la diversité des formes d'activités professionnelles possibles.

Ce que vous pouvez proposer aux collèges et aux entreprises

- **Accueillir des collégiens et des classes de collège**

Exemples d'actions :

- organiser l'accueil collectif des collégiens dans des entreprises partenaires du lycée professionnel ou au sein du lycée pour faire découvrir leurs différents métiers ;
- proposer des immersions ou des stages individuels ou collectifs au lycée professionnel ;
- mobiliser les entreprises partenaires du lycée professionnel pour faciliter le développement des stages de découverte, des immersions et des visites des collégiens.

- **Animer des actions au collège**

Exemples d'actions :

- intervenir en classe pour présenter métier et parcours ;
- sensibiliser au monde de l'entreprise et à ses codes ;
- échanger avec les collégiens (témoignages, interviews des professionnels et des apprentis) ;
- participer à des événements (forums des métiers, salons) ;
- promouvoir la mixité et la diversité des métiers, l'égalité entre les femmes et les hommes et le développement de l'inclusion au sein des métiers.

5 bonnes raisons d'intervenir auprès des collégiens pour le lycée professionnel et les entreprises

- Développer les connaissances et les compétences nécessaires aux élèves qui construisent progressivement leur projet d'orientation scolaire et professionnel.
- Donner des représentations plus justes de la réalité d'exercice des métiers et limiter l'autocensure.
- Contribuer à la lutte contre les déterminismes liés au genre, à l'origine sociale ou géographique.
- Valoriser les secteurs qui offrent des débouchés.
- Permettre aux collégiens de découvrir les métiers qui recrutent et les métiers d'avenir.

5. L'accueil des stagiaires ou des apprentis

Le bureau des entreprises est le point d'entrée privilégié dans chacun des lycées professionnels pour les bassins d'emploi.

Il a pour **principales missions** :

- l'appui aux enseignants et formateurs dans les interactions avec le monde professionnel ;
- la mise en place d'actions conjointes entre le lycée, le monde professionnel et les acteurs locaux ;
- le rôle de ressource pour trouver et réussir des stages, périodes de formation en milieu professionnel et alternances de qualité.
- le développement du sentiment d'appartenance au lycée professionnel et d'un réseau des anciens élèves ;
- le suivi des réussites de parcours professionnel et d'insertion de chaque personne formée dans l'établissement.

Repérer les propositions de stages ou de contrats d'apprentissage et mettre en relation élèves et entreprise en lien avec les professeurs référents

Engagé aux côtés des équipes pédagogiques et des entreprises, le bureau des entreprises est le bon interlocuteur pour faire se rencontrer les postulants à la recherche d'une entreprise pour un stage ou un contrat d'apprentissage et les partenaires professionnels.

Vous vous appuyez sur les partenariats existants avec le lycée professionnel, sur les entreprises du bassin économique en lien avec les filières de formation de l'établissement que vous prospectez et sur les dispositifs existants dans votre bassin d'emploi :

- plateformes ou banques de stage développées par les collectivités territoriales ;
- comités locaux école-entreprise (lieu d'animation, d'échanges, de mutualisation) ;
- conseillers en formation professionnelle et chargés des relations entreprises à l'échelle des centres de formation des apprentis (CFA) académiques et des Greta ;
- réseaux associatifs, etc.

Proposer la participation des entreprises aux actions et événements permettant de développer les relations lycée-entreprises

Exemples d'actions :

- stage dating ;
- accueil de professeurs dans les entreprises ;
- participation des salariés à la formation des élèves quelques heures par semaine aux côtés des professeurs ;
- préparation à la poursuite d'études et à l'insertion professionnelle, etc.

6. Le mentorat pour les lycéens professionnels

Le mentorat est un engagement bénévole. Il s'inscrit dans la durée : 2 h/mois minimum, pendant au moins six mois. Le binôme mentor/mentoré est encadré par une structure, le plus souvent une association. Les champs d'action sont variés : accompagnement à la scolarité ; ouverture socio-culturelle ; aide à l'orientation ; valorisation des compétences ; insertion professionnelle ; développement du talent et du potentiel ; confiance en soi. Les modalités d'accompagnement sont à définir en amont de l'engagement : 100 % distanciel, mixte ou 100 % présentiel.

Les avantages du mentorat sont nombreux.

Pour les mentorés, le mentorat est un levier d'inclusion sociale, culturelle et économique qui permet :

- de renforcer sa motivation ;
- d'être accompagné dans son orientation ;
- de trouver d'autres sources d'inspiration ;
- d'être aidé dans son insertion professionnelle et sa recherche de stage ;
- d'acquérir de nouvelles méthodes de travail et prendre confiance en soi.

Pour les entreprises, le mentorat est un outil de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de ressources humaines (RH) concret qui permet :

- de s'engager pour une société plus inclusive et juste ;
- de développer les soft skills de ses collaborateurs ;
- de répondre aux exigences des labels d'entreprises engagées ;
- de fédérer les équipes autour de valeurs communes ;
- de s'ancrer sur les territoires et aller à la rencontre de jeunes talents.

Pour les mentors, le mentorat est une aventure humaine qui permet :

- de s'engager bénévolement, pendant le travail ou en dehors ;
- de transmettre ses connaissances du monde de l'entreprise ;
- d'agir concrètement pour l'égalité des chances ;
- d'acquérir une meilleure compréhension de la réalité des jeunes aujourd'hui ;
- de renforcer le sentiment d'utilité sociale.

Accompagner les entreprises dans la mise en place d'actions de mentorat

Vous pouvez vous appuyer sur une ou plusieurs associations référencées qui accompagnent des jeunes de lycées professionnels : 1jeune1mentor.fr

Les cellules école-entreprise des rectorats disposent également de personnes ressources pouvant accompagner l'établissement dans la mise en place d'actions de mentorat.

Proposer aux entreprises de prendre part au programme P-TECH

Le programme P-TECH s'articule autour de trois types d'intervention :

- du mentorat de projet : les salariés réalisent des interventions ponctuelles ou des activités impliquant les lycéens dans des projets de classe, sur des sujets appartenant aux programmes ;
- du mentorat en immersion : les salariés s'impliquent pour faire découvrir leur entreprise lors de visites ou d'événements coordonnés par les entreprises partenaires ;
- du mentorat de carrière : les salariés motivés aident les élèves à travailler leur confiance en soi, à préparer leur recherche de stage, à travailler leurs compétences sociales, etc. lors de rendez-vous individuels ou en petit groupe (une fois par mois minimum).

Les apports du programme P-TECH sont nombreux.

Pour les élèves, le programme a pour effets :

- une amélioration significative du climat de classe ;
- une diminution de l'absentéisme et du décrochage ;
- le développement des stages (augmentation des propositions, amélioration de la qualité).

Les entreprises trouvent aussi leur compte dans P-TECH :

- les liens école-entreprise sont renforcés, notamment avec les enseignants ;
- les métiers de l'entreprise sont valorisés ;
- les mentors engagés montrent une importante satisfaction sur le long terme et mettent en avant le plaisir ressenti à la transmission de leurs compétences ;
- le programme permet une découverte approfondie de l'entreprise pour les élèves.

Les entreprises volontaires pour s'engager dans P-TECH mettent en œuvre un programme d'accompagnement sur cinq ans (de la 2^{de} professionnelle à la 2^e année de BTS), en lien avec le cursus de formation professionnelle des élèves :

- co-construction avec l'éducation nationale d'un plan de progression qui définit les aménagements nécessaires ;
- interventions de professionnels, visites, activités d'immersion en entreprise, projets collaboratifs ;
- correspondant qui coordonne les activités liées à la contribution de l'entreprise ;
- système de mentorat élève-professionnel ;
- stages en entreprise ou apprentissages selon les besoins ;
- engagement à étudier l'ensemble des candidatures des diplômés P-TECH.

→ Proposer aux entreprises de contribuer à la formation des enseignants ou à la constitution d'un vivier d'intervenants

La prise en compte des évolutions de chaque métier et, en conséquence, des compétences attendues des jeunes formés dans les lycées, constitue un facteur clé de l'insertion professionnelle des jeunes que nous formons.

Ainsi la contribution des entreprises à la formation des professeurs des lycées professionnels est importante. Au carrefour des nouveaux outils, nouveaux process et nouvelles demandes de leurs clients, les partenaires professionnels sont les mieux placés pour transmettre et expliquer ces évolutions.

Les entreprises peuvent ainsi venir soutenir l'effort de formation des enseignants engagé dans la réforme des lycées professionnels et possiblement renforcer les équipes de ces établissements.

Votre rôle

Contribuer à la formation des professeurs en lycée professionnel pour mieux anticiper l'évolution des contextes professionnels, des métiers et des compétences.

RESSOURCES	ACTEURS
<ul style="list-style-type: none">• https://www.education.gouv.fr/professeurs-en-entreprise-9953• https://www.cgenial.org/82-nos-actions/84-professeurs-en-entreprise• https://www.education.gouv.fr/les-campus-des-metiers-et-des-qualifications-5075• https://www.onisep.fr/formation/apres-la-3-la-voie-professionnelle/choisir-la-voie-professionnelle/les-campus-des-metiers-et-des-qualifications• www.education.gouv.fr/les-ecoles-academiques-de-la-formation-continue-eafc-des-formations-au-plus-pres-des-besoins-et-de-l-340541	<ul style="list-style-type: none">• Établissements : chefs d'établissement, DDFPT, responsables de bureau des entreprises, enseignants• Collèges d'inspecteurs• Service RH et personnels des académies• École académique de la formation continue• Services académiques et de région académique à la formation professionnelle initiale et continue (Drafpic)• Organisation locale de la relation école-entreprise (CLEE notamment)• Campus des métiers et des qualifications• Filières, fédérations et branches professionnelles

7. La formation continue des professeurs de lycée professionnel

Proposer des temps de formation ou d'échanges directement en entreprise

La rencontre dans l'entreprise entre professeurs et professionnels est l'occasion d'aborder la question des outils, démarches et process mis en œuvre dans le monde professionnel. Régulièrement installées au travers du suivi des stages et périodes de formation en milieu professionnel, ces rencontres peuvent être organisées à des fins exclusives de formation permettant de professionnaliser les enseignants aux spécificités d'une filière économique, d'un segment professionnel de filière ou d'une entreprise au profit d'une offre de formation en place ou en cours d'installation dans le lycée.

Cela peut viser un ou plusieurs enseignants, être proposé à un ou plusieurs établissements simultanément, de façon continue ou discontinue. L'appui sur les Campus des métiers et des qualifications est conseillé, dès lors que cela est possible.

La démarche peut également viser la production de situations d'apprentissage qui seront, sur la base des données de l'entreprise, exploitées avec les élèves.

Travailler avec l'école académique de la formation continue (EAFC)

Les écoles académiques de la formation continue (EAFC) permettent à tous les personnels de bénéficier d'un parcours de formation dans une démarche :

- centrée « usager », avec des cycles spécifiques dédiés pour chaque catégorie de personnel ;
- au plus près des personnels, avec un déploiement sur tout le territoire ;
- personnalisée, avec des parcours de formation adaptés aux besoins de chacun ;
- transversale, pour la création d'une culture professionnelle commune ;
- qualifiante/diplômante, en lien avec les établissements d'enseignement supérieur et les différents organismes de formation.

Au-delà des formations individuelles à la carte, les EAFC proposent également des formations collectives pour répondre aux besoins des collectifs de travail.

Les EAFC ont pour mission de faciliter et de sécuriser les partenariats entre les académies et les offreurs de formation.

La réforme des lycées professionnels fixe l'objectif que chaque professeur en lycée professionnel puisse se former en entreprise ou dans un Campus des métiers et des qualifications *a minima* une fois tous les trois ans.

Vous pouvez proposer des actions de formation in situ permettant aux professeurs de découvrir une filière, des métiers et leurs évolutions, ou d'approfondir leurs compétences :

- visites d'entreprises ;
- stages d'immersion « sur site » ;
- webinaires thématiques ;
- actions ciblées ou non sur un type de personnel (fonctions spécifiques) ;
- formations collectives ou individuelles.

8. Les professeurs associés

Le professeur associé exerce **un service à temps incomplet** correspondant au maximum à 50 % de la durée d'un service à temps plein (soit 324 heures annuelles d'obligation de service devant les élèves). Il est recruté par le rectorat **en qualité de contractuel**, la rémunération tenant compte de son expérience.

Ce peut être une activité supplémentaire pour un temps donné. Mais, en fonction de l'expérience menée, les professeurs associés peuvent s'insérer dans **un nouveau parcours professionnel** :

- un contrat d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de six ans ;
- une reconversion durable pour ceux qui souhaitent devenir professeurs de lycée professionnel.

Permettre aux professionnels de transmettre des savoirs et savoir-faire

Le recrutement de professeurs associés permet aux lycées professionnels de bénéficier de l'expertise de salariés qui continuent à travailler en entreprise et consacrent une partie de leur temps à transmettre leurs compétences à des jeunes se destinant au métier qu'ils exercent.

Le dispositif concerne des collaborateurs justifiant d'une expérience professionnelle d'une durée de cinq ans au moins, en rapport avec une discipline enseignée en lycée professionnel.

Répondre aux besoins de nouvelles offres de formation

Les professeurs associés peuvent avantageusement appuyer la mise en œuvre d'une formation professionnelle existante ou la mise en place d'une nouvelle offre de formation dans le lycée professionnel : formations certifiantes, dont certificat de spécialisation, coloration ou FCIL.

Enrichir le partenariat avec les entreprises en contribuant à des formations de qualité

Les besoins sont définis par chaque rectorat, en lien avec la carte régionale des formations des lycées, pour répondre à des besoins de recrutement de professionnels « du geste », en prise directe avec la réalité des métiers.

→ Proposer aux entreprises de former leurs salariés au sein du lycée professionnel

9. L'action en groupement d'établissements - Greta

L'adaptation des offres de formation professionnelle s'accompagne d'un effort important des régions pour disposer de plateaux techniques performants répondant aux besoins en emploi et compétences des territoires. L'État, par son appel à manifestation d'intérêt « compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA), vient renforcer les dynamiques installées dans les régions.

C'est la raison pour laquelle **les entreprises peuvent choisir de s'appuyer sur les moyens matériels et humains des lycées professionnels pour faire évoluer les compétences de leurs propres collaborateurs.** Elles peuvent également contribuer à la formation de leurs potentiels futurs salariés formés dans les lycées professionnels, qu'ils soient sous statut scolaire, d'apprenti ou stagiaire de la formation continue, salarié, individuel ou demandeur d'emploi.

Pour répondre à ces enjeux, les lycées professionnels sont organisés en **groupements d'établissements (Greta)** pour proposer une formation professionnelle continue tout au long du parcours professionnel de chacun.

Outre les actions de formation professionnelle par apprentissage ou continue, le réseau de la formation professionnelle de l'éducation nationale propose, par l'intermédiaire notamment des **groupements d'intérêt public formation continue et insertion professionnelle (GIP FCIP)** de chaque académie :

- les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) par son réseau des dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) ;
- les actions « bilan de compétences » par son réseau des dispositifs académiques de bilan mobilité (DABM) ;
- la formation des formateurs, des professionnels de la formation, des tuteurs et maîtres d'apprentissage par son réseau des centres académiques de formation continue (CAFOC) ou départements « ingénierie » présents dans chaque rectorat.

L'ensemble peut être proposé en parcours présentiel, à distance ou mixte.

RESSOURCES	ACTEURS
<ul style="list-style-type: none">• https://www.education.gouv.fr/la-formation-continue-des-adultes-l-education-nationale-3035• https://eduscol.education.fr/397/je-m-informe-sur-la-formation-continue-pour-adultes	<ul style="list-style-type: none">• Greta et GIP FCIP• Conseillers en formation professionnelle (CFC-CFP)• Établissements : chefs d'établissement, DDFPT, responsables de bureau des entreprises, enseignants• Collèges d'inspecteurs• Services académiques et de région académique à la formation professionnelle initiale et continue (Drafpic)

Les leviers d'un travail conjoint école-entreprise

Les Campus des métiers et des qualifications

On compte déjà 110 Campus des métiers et des qualifications (CMQ), pour faire durablement monter en compétences les actuels ou futurs collaborateurs de vos partenaires professionnels.

Repérer toutes les formations d'une même filière, quel que soit l'établissement délivrant la formation

Les Campus des métiers et des qualifications créent un lien durable sur un secteur d'activité entre les lycées professionnels, les CFA, les établissements d'enseignement supérieur, les organismes de formation professionnelle d'une région et les entreprises. Ils tiennent à jour une cartographie des formations disponibles dans la région pour les expertises de vos partenaires professionnels.

De l'industrie 4.0 au bâtiment, des systèmes numériques aux services à la personne, 110 Campus labellisés sur l'ensemble du territoire contribuent à ce jour aux enjeux de réindustrialisation et de souveraineté de la France.

Le Campus n'est pas un organisme de formation, mais un consortium d'acteurs reconnu par son label. Il rend lisible et visible l'ensemble des parcours de formation.

Mettre en place des expériences disruptives afin d'attirer les jeunes ou d'accueillir des salariés en reconversion

Les Campus des métiers et des qualifications associent dès leur création le conseil régional, qui est compétent sur l'information et la découverte des métiers pour les jeunes. En vous engageant dans ce collectif, vous pouvez concevoir des plans de communication qui intègrent des éléments provenant des opérateurs de compétences, des branches professionnelles ou d'autres acteurs comme WorldSkills.

Passer par des Campus pour intégrer une stratégie d'attractivité, c'est l'assurance de capitaliser sur l'ensemble des forces du secteur d'activité, pour atteindre plus efficacement les bonnes cibles en mobilisant les canaux existants.

Mutualiser les pratiques de formation à l'échelle régionale/nationale ou par domaine d'activité

Les Campus sont créés à l'initiative conjointe des entreprises d'une filière, parfois réunies en cluster, du président de région et du recteur de région académique, pour traiter des sujets de formation. Les entreprises sont membres de la gouvernance publique-privée du Campus : un prérequis pour répondre efficacement aux besoins de formation de votre filière à l'échelle de la région ou d'un bassin économique.

Lorsqu'un besoin de formation émergent est partagé par des entreprises/filiales présentes dans plusieurs régions, les Campus du même secteur d'activité s'organisent en réseau pour apporter une réponse concertée d'envergure, si besoin à une échelle nationale.

Les Lycées des métiers

Le label Lycée des métiers permet de fédérer, à l'échelle d'un lycée professionnel, l'ensemble de la communauté éducative et des partenaires professionnels autour d'axes de travail partagé, dont notamment :

- **l'offre de formations professionnelles** de l'établissement ;
- les actions menées avec les **partenaires actifs** du tissu économique local, les organismes de proximité et les établissements partenaires agissant dans les domaines de la formation professionnelle, de l'orientation et de l'insertion ;
- les **réponses pédagogiques** apportés et l'adaptation des parcours de formation proposés.

Il intègre également les réflexions autour de **l'accueil de publics de statuts différents** ; des **actions culturelles** et de **l'ouverture internationale proposées** et de la prévention du décrochage scolaire ; le tout mené avec une communication externe permettant d'afficher et de reconnaître les spécificités de chaque lycée professionnel.

Ainsi, en complément des Campus des métiers et des qualifications, le Lycée des métiers permet, pour un territoire donné, l'identification de pôles de compétences en matière de formation professionnelle, de certification et de coopération avec les entreprises. Une appellation Lycée(s) des métiers en réseau permet de reconnaître le travail mené conjointement en réseau d'établissements lorsque le Campus des métiers et des qualifications n'existe pas au sein de la région académique.

Les dispositions générales du label, modifié en 2023, facilite le travail de chaque établissement : articulation de la labellisation avec l'évaluation de l'établissement, labellisation croisée avec d'autres labels (égalité filles/garçons, développement durable, etc.), rattachement à une filière d'activité de Campus des métiers et des qualifications pour engager une dynamique nationale par filière d'activité.

À la fois outil d'amélioration continue et outil de valorisation de l'offre de formation d'un lycée professionnel, le Lycée des métiers est un levier au service des établissements pour répondre aux enjeux de la formation professionnelle.

Les leviers du label Lycée des métiers pour dynamiser les partenariats du lycée professionnel sont les suivants :

- **définir collectivement une stratégie partenariale avec les professionnels ;**
- **travailler en réseau d'établissements, de filière ou de territoire ;**
- **mettre en visibilité les actions individuelles et collectives du lycée et du bureau des entreprises.**

RESSOURCES	ACTEURS
<ul style="list-style-type: none">• https://www.education.gouv.fr/les-campus-des-metiers-et-des-qualifications-5075• https://www.onisep.fr/formation/apres-la-3-la-voie-professionnelle/choisir-la-voie-professionnelle/les-campus-des-metiers-et-des-qualifications• https://eduscol.education.fr/670/le-label-lycee-des-metiers• https://www.education.gouv.fr/taxe-d-apprentissage-metropole-alsace-moselle-dom-3659• https://www.soltea.education.gouv.fr	<ul style="list-style-type: none">• Établissements : chefs d'établissement, DDFPT, responsables de bureau des entreprises, enseignants• Collèges d'inspecteurs• Campus des métiers et des qualifications• Référents académiques ou de région académique CMQ et Lycée des métiers• Services académiques et de région académique à la formation professionnelle initiale et continue (Drafpic)

La taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage (TA) est due par les entreprises et les associations soumises à l'impôt, qui emploient au moins un salarié et dont le siège social est situé en France. Elle vise et contribue au financement d'actions visant au développement des formations technologiques et professionnelles.

Depuis 2023, le solde disponible est réparti auprès des établissements et formations habilités par l'intermédiaire d'une plateforme nationale : SOLTÉA.

Une dynamique collective doit être engagée au sein de chaque établissement pour permettre à l'établissement d'être clairement identifié par ses partenaires professionnels comme un potentiel bénéficiaire de la taxe d'apprentissage.

Sous l'impulsion de l'équipe de direction et la coordination du directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) et la vôtre, les **actions menées par l'établissement pour percevoir le solde de la taxe d'apprentissage** doivent résulter d'un travail d'équipe et mobiliser l'ensemble de la communauté éducative, notamment enseignants, personnels administratifs et d'éducation.

Des actions peuvent s'engager aux échéances clés fixées par le calendrier de répartition du solde de la taxe d'apprentissage et donner lieu notamment à une communication spécifique auprès des partenaires professionnels de l'établissement pouvant prendre la forme de mailing ou e-mailing.

Mais ces actions devront inévitablement **se construire dans la durée** et donner lieu à une pérennité et continuité de l'action de chaque établissement en lien avec son environnement économique et professionnel :

- constitution d'une base de données des partenaires professionnels de l'établissement, notamment ceux accueillant les publics de l'établissement dans le cadre des stages, périodes de formation en milieu professionnel ou contrats d'apprentissage, considérant direction d'entreprise, services ressources humaines, tuteurs ou encore maîtres d'apprentissage ;
- installation de relations continues avec les partenaires professionnels de l'établissement à l'occasion des événements marquants de l'établissement : diffusion des calendriers de stage/PFMP/alternance, rentrée scolaire, nouvelle année, remise de diplômes, etc. ;
- mise en place de projets pédagogiques, de projets de formation (coloration, formation complémentaire d'initiative locale par exemple) ou de construction de séquences pédagogiques/situations d'apprentissage avec les professionnels ;
- organisation de manifestations au sein de l'établissement en lien direct avec les professionnels : portes ouvertes, forum des métiers, découverte des métiers proposée aux collégiens, petits déjeuners d'information, repas des partenaires, réunion des tuteurs, etc. ;
- création et diffusion de supports de communication portant sur l'établissement, son offre de formation, ses projets pédagogiques, etc., pouvant notamment être diffusés à l'occasion des visites de suivi et d'évaluation des périodes en milieu professionnel ;
- publication de la liste des entreprises partenaires et valorisation des actions co-construites sur le site internet de l'établissement ;
- formalisation d'un bilan des projets et acquisitions financés par l'établissement grâce à la taxe d'apprentissage pour donner à voir du bon usage de la taxe d'apprentissage perçue.

www.education.gouv.fr