



Mise en place du certificat de spécialisation restauration collective : outil d'appui pour les travaux d'ingénierie

1- Création du certificat de spécialisation (CS)

2- Outil d'appui pour la mise en place du CS

Document élaboré par Agrosup-Dijon-EDUTER dans le cadre du SNA

Création du Certificat de spécialisation Restauration collective

Dans le cadre du programme national de l'alimentation (PNA) et suite à la demande du réseau Restau'co¹, le Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) a souhaité apporter une réponse à ce secteur économique porteur d'emplois en créant une formation spécifique s'intégrant dans la cartographie des diplômes du ministère.

Porté par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), un certificat de spécialisation (CS) « restauration collective », approprié aux besoins de la restauration collective, a donc été créé par arrêté du 8 juillet 2011 à titre expérimental et fixant ses conditions de délivrance par la voie de l'apprentissage et selon la modalité des unités capitalisables (UC).

Dans le dispositif de formation professionnelle du MAAF, le CS « restauration collective » vient en complément d'un diplôme existant, de niveau V, le brevet professionnel agricole (BPA) option « transformation », diplôme du ministère chargé de l'agriculture ou le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) option « cuisine », diplôme délivré par le ministère chargé de l'éducation nationale.

Afin de permettre aux centres de formation d'apprentis (CFA), une appropriation et une mise en œuvre concrète des principes relatifs aux UC et à l'évaluation en situation, un soutien sur site aux équipes pédagogiques, élaboré et animé par AgroSup-Dijon-Eduter, a été organisé aux fins d'appuyer les centres par rapport à leur contexte local, leur organisation propre et leurs choix pédagogiques.

Après quatre années scolaires, l'arrêté du 23 février 2015 a mis fin à l'expérimentation à compter de la rentrée 2015. Dans la continuité, le référentiel du CS « restauration collective » a été publié par arrêté du 10 juin 2015. En conséquence, le CS est accessible par les deux voies de formation c'est à dire par apprentissage et en formation professionnelle continue, ainsi que par la validation des acquis de l'expérience.

La DGER a demandé à Agrosup-Dijon-Eduter que l'expérience acquise par les centres de formation d'apprentis lors de cette expérimentation soit mutualisée en élaborant un document d'appui aux CFA et aux organismes de formations souhaitant mettre en place le CS restauration collective.

Ce travail de capitalisation de l'expérimentation s'inscrit dans les travaux du système national d'appui (SNA).

¹ Restau'Co, précédemment CCC (comité de coordination des collectivités), est l'association de restauration collective en gestion directe.

Outil d'appui pour la mise en place du Certificat de spécialisation « Restauration collective »

Préambule

Ce document a été construit en capitalisant sur quatre années de mise en œuvre expérimentale du certificat de spécialisation (CS) « Restauration collective » par la voie de l'apprentissage dans 9 centres de formation d'apprentis relevant de l'enseignement agricole. Cette expérimentation a été conduite en collaboration avec le réseau Restau'co. Ce document ne comporte que des préconisations, il ne s'agit pas d'un guide pédagogique.

L'idée directrice du certificat porte sur la combinaison de deux savoir-faire nécessaires pour le cuisinier en restauration collective : la pratique culinaire et la logique de process.

Rappel des fondamentaux sur le certificat de spécialisation et sur la certification en unités capitalisables

L'arrêté de création du CS « Restauration collective » précise qu'il est accessible aux candidats titulaires :

- du brevet professionnel agricole (BPA) option « transformations alimentaires »
- du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) « cuisine » ou, sur décision du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), aux candidats titulaires d'un diplôme ou titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), de niveau au moins équivalent et de spécialité voisine aux diplômes listés au premier alinéa, ou d'une attestation de suivi de formations reconnues dans les conventions collectives (*arrêté du 23 février 2015 NOR : AGRE1504437A et arrêté du 10 juin 2015 NOR : AGRE1513346A*).

Le référentiel du CS « Restauration collective » comporte un référentiel de certification avec la liste des capacités à valider pour l'obtention du titre. Celles-ci sont évaluées en situation professionnelle. Comme toutes les certifications en unités capitalisables du Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF), le référentiel du CS ne comporte pas de référentiel de formation.

Le référentiel du CS « Restauration collective » est consultable en ligne :

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/certificats-de-specialisation.html>

La formation a pour finalité l'acquisition des capacités du référentiel, autrement dit elle vise le développement et la construction de ces capacités, c'est-à-dire la possibilité pour le futur professionnel d'agir dans des situations professionnelles. Chaque organisme de formation construit la formation en fonction de son contexte local. Cette formation s'appuie sur les situations de travail rencontrées en entreprise.

Le dispositif de formation selon la modalité en UC n'a pas vocation à être homogène au niveau national. Ainsi, il n'existe pas de recommandation concernant la répartition des heures d'enseignement. Cette répartition horaire s'effectue à la fin de la construction du dispositif, elle est une conséquence de cette construction.

Il y a donc, certes, une liberté de construction du dispositif mais aussi un engagement auprès de l'autorité académique, la DRAAF, à laquelle l'organisme de formation adresse un dossier de demande d'habilitation à la mise en œuvre des unités capitalisables (UC), conformément à la note de service DGER/SDPFE/2014-109 du 13 février 2014. Suite à l'obtention de l'habilitation, l'organisme de formation respecte les engagements pris au travers de ce dossier.

L'élaboration du dispositif, intégrant celui du dossier d'habilitation, implique l'ensemble de l'équipe pédagogique. En effet, tous les membres de l'équipe contribuent au développement des capacités des futurs salariés de la restauration collective.

Par ailleurs, les caractéristiques générales de la mise en œuvre des certifications en UC renouvelées, à laquelle appartient le CS Restauration collective, sont définies et explicitées dans une note de service à paraître à la rentrée 2015.

Les formateurs qui interviennent dans les formations UC suivent des formations spécifiques en vue de leur préparation à la construction du dispositif de formation et d'évaluation en UC. Ces formations sont dispensées dans le cadre du plan national de formation de la DGER (PNF, www.safo.chlorofil.fr/) ou peuvent être organisées au niveau régional à la demande des DRAAF-SRFD.

La mise en place du CS Restauration collective dans un organisme de formation (Actions spécifiques)

Le CS « Restauration collective » est une certification métier. Pour ce faire, la formation préparatoire nécessite un travail en collaboration avec les professionnels, la préparation de l'équipe pédagogique, un travail spécifique sur le recrutement des apprenants (apprentis et stagiaires) et l'élaboration d'une stratégie de formation pertinente.

- **Construction d'un réseau professionnel sur cette filière**

Cette formation basée sur l'alternance des lieux de formation implique un travail collaboratif entre l'équipe pédagogique et les professionnels. Cela passe par :

- un partenariat privilégié avec le réseau Restau'co,
- un partenariat avec d'autres acteurs de la restauration, de l'alimentation, de l'agroalimentaire et de la prévention santé.

Cette démarche partenariale est indispensable pour le montage du dispositif. Le partenariat installé durablement aura de multiples répercussions positives sur le dispositif dans son ensemble :

- l'organisation de visites facilitées,
- la mobilisation d'intervenants professionnels dans la formation,
- l'identification et la participation à des manifestations nationales et locales,
- l'implication des professionnels dans le recrutement,
- la participation active des professionnels à l'évaluation des apprenants.

Ce partenariat vise en premier lieu une insertion professionnelle réussie pour tous les titulaires du CS.

- **Accompagner l'équipe pédagogique dans la création de cette nouvelle filière au sein de l'organisme de formation**

La mise en place d'une nouvelle formation et en particulier celle-ci, à visée d'insertion professionnelle immédiate, peut entraîner des évolutions au sein d'une équipe pédagogique par :

- une adaptation, une évolution des compétences,

– un recrutement, une intégration de nouveaux formateurs dans l'équipe pédagogique afin d'adapter les compétences et les expertises à ce nouveau diplôme,
– une construction collective d'une culture du métier pour l'ensemble de l'équipe pédagogique pouvant impliquer les experts du métier. (*Cf. le paragraphe précédent : le réseau Restau'Co peut mettre en lien les organismes de formation avec des cuisiniers de collectivité formateurs.*)

La première étape de la construction d'un nouveau dispositif de formation est l'appropriation du référentiel dans son intégralité : référentiel professionnel, fiches descriptives d'activités, fiches de compétences et référentiel de certification.

Pour se construire une connaissance du métier, Il est conseillé de mettre en place des rencontres avec des professionnels. Chaque rencontre sera l'occasion pour l'équipe pédagogique d'enrichir sa culture du métier, et de renforcer son réseau partenarial. Un des objectifs de ces rencontres de professionnels est de mieux connaître leur travail. Pour cela, des entretiens d'explicitation seront conduits. Les formateurs pourront ainsi mieux appréhender ce à quoi ils forment et comment, et ce sur quoi ils évaluent et comment. Ces rencontres permettront d'identifier les contraintes de l'activité, comme la saisonnalité par exemple, afin de construire un calendrier d'alternance pertinent. Le calendrier d'alternance défini, il sera confronté au contexte de l'organisme de formation et à son organisation.

Enfin, l'équipe pourra définir la ou les entrées du dispositif de formation. C'est aussi l'occasion de repérer les spécificités locales du métier, afin d'adapter la formation et de favoriser l'insertion professionnelle des apprenants. Une fois tous ces éléments partagés par l'équipe et formalisés, l'organisme de formation peut travailler à sa stratégie de formation (*Cf le paragraphe ci-dessous intitulé « construire une stratégie de formation »*).

- **Travailler spécifiquement autour du recrutement des apprenants**

En plus des interlocuteurs habituels permettant de recruter des apprenants, le réseau Restau'co propose une charte d'engagement aux centres de formation d'apprentis (CFA).

Le Réseau Restau'co représente 10 000 restaurants de collectivités de tous les secteurs (santé, social, scolaire, universitaire et entreprise) en gestion directe. Huit associations sont membres du réseau et qui travaillent également en partenariat avec le SNRC (syndicat national de la restauration collective concédée).

Le réseau Restau'co fournit un accompagnement au recrutement des apprenants au travers :

- du site : cuisinier2collectivite.fr qui permettra de mettre en relation les apprenants avec des professionnels en recherche de contrats d'alternance et la mobilisation de son réseau de professionnels,
- de divers outils de communication mis à disposition tels que la plaquette de communication du CS Restauration collective, un film « Métier cuisinier »...,
- d'un appui pour la stratégie de recrutement auprès des lycées hôteliers avec intervention de professionnels et kit d'intervention,
- de la possibilité d'avoir un « parrain » parmi les partenaires professionnels pour communiquer sur l'établissement, faciliter la mise en relation avec d'autres professionnels et proposer des modules d'intervention (module viande, module fruits et légumes et des modules restauration collective),
- de l'événementiel : concours du Gargantua, salon de la santé et de l'autonomie, la journée nationale de l'alimentation à l'hôpital et divers salons régionaux,
- d'un catalogue de formation et d'intervenants à disposition du CFA ou de l'organisme de formation et des outils logiciels en ligne (Menu-co, Mon Restau Durable...),
- et pour chaque apprenant : presse professionnelle offerte, accès aux outils du réseau.

- **Construire une stratégie de formation**

- ✗ L'importance du choix de l'entrée adéquate pour le dispositif de formation (thématique, événementiel...).

L'ouverture d'une formation nouvelle nécessite un travail d'équipe. Il est utile de définir ensemble, équipe pédagogique et direction de l'organisme de formation, la stratégie de formation à mettre en place. Ceci en lien avec les valeurs et les intentions de l'équipe pédagogique mais aussi avec le contexte et l'organisation de l'organisme de formation.

Cette formation s'inscrit-elle dans une filière existante ? S'agit-il d'une nouvelle filière ?
Quelle entrée choisir pour le dispositif de formation (thématique, événementielle...) ?

On peut citer par exemple, l'entrée par l'événementiel ou l'entrée thématique produit. Toute entrée est envisageable, charge à chaque équipe de faire ses choix au regard de ce qu'elle se sera, entre autres, appropriée de ses interactions avec les professionnels.

L'entrée par les thématiques permet d'éviter la mise en place d'une formation trop scolaire, basée sur les disciplines. Ces thématiques vont permettre d'alimenter le ruban de formation. A partir d'analyses de situations de travail l'équipe pédagogique va identifier les interventions nécessaires à la construction des capacités. Ceci permettra l'identification des besoins horaires pour chaque formateur et l'élaboration des emplois du temps.

- ✱ La prise en compte de l'hétérogénéité des publics dans la construction d'une stratégie pédagogique et d'une organisation de la formation.

Les organismes de formation sont de plus en plus confrontés à l'hétérogénéité des publics. Les apprenants peuvent être titulaires de diplômes variés : certificat d'aptitude professionnel agricole, baccalauréat professionnel, titres professionnels...

Afin de répondre au mieux aux besoins de chacun, il est nécessaire, au préalable, de passer par une phase de positionnement qui va permettre d'identifier le parcours antérieur, professionnel et scolaire. Le projet de vie et le projet professionnel du candidat, la motivation liée à son orientation vers le métier préparé par la formation mais aussi ses pré-acquis et ses capacités au travers d'une mise en situation professionnelle.

Au vu des résultats de ces deux phases, l'organisme de formation pourra construire un parcours de formation individualisé, avec des aménagements de la durée de parcours, des exemptions d'épreuves si la personne bénéficie de validation d'acquis académiques (VAA), des dispenses de formation dans le cas où des capacités seraient déjà maîtrisées par le candidat.

Tous ces éléments sont formalisés dans le contrat pédagogique qui est signé par l'organisme de formation, l'apprenant et l'employeur et qui pourra éventuellement être renégocié en cours d'année en fonction de la progression de l'apprenant.

Cette individualisation des parcours est une notion différente de celle de l'individualisation ou de la personnalisation des apprentissages. En effet, l'entrée par les situations de travail propres aux certifications en UC et l'utilisation de la pédagogie de l'alternance favorisent la personnalisation des apprentissages.

La mise en place d'une formation UC dans un organisme de formation (Actions non spécifiques)

Pour toutes les formations délivrées selon la voie des unités capitalisables, l'organisme de formation effectue un certain nombre de démarches telles que :

- la construction d'un dossier d'habilitation en équipe en répondant aux diverses dispositions de la NS DGER/SDPFE/2014-109 du 13 février 2014 et notamment celles en lien avec la formation des formateurs intervenants dans le dispositif,
- la constitution du jury par le Service régional de la formation et du développement qui va :
 - arrêter le plan d'évaluation,
 - agréer les épreuves d'évaluation,
 - valider les résultats, proposés par l'équipe pédagogique, aux épreuves passées par les candidats,
 - veiller au bon déroulement du dispositif d'évaluation.
- le suivi des formations au dispositif UC proposées par le Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. (http://www.safo.chlorofil.fr/actions_de_formation.cfm).

Enfin, des éléments complémentaires sont à votre disposition dans le *Guide pédagogique de la formation par apprentissage dans l'enseignement agricole technique* (situation n°9 intitulée « un centre ouvre une nouvelle formation » et tâche n°6 « Participer à l'élaboration de la stratégie de formation »). www.chlorofil.fr/guide-apprentissage