



**Direction Générale Enseignement Recherche  
INSPECTION DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE**

## **Rapport d'Expertise**

**N° Production : 1824-EVA1-EXDISP1** (1 762)

Commande : 1 824 - Evaluation CS restauration collective du 12/09/2011

Mission : **1824-EVA1 - Evaluation CS restauration collective**

Demandeur : DGER

Date d'envoi de la Fiche navette :

Objet : Dispositif  
Action : EVALUATION  
Type action : Dispositif de formation ou de certification  
Dispositif : **Dispositif de formation ou de certification**

Mission réalisée par Alain JOSSELIN , JEAN-PIERRE TOSI , DENIS CHATOT

### RESUME DU RAPPORT

Le CS restauration collective mis en place, à titre expérimental, par le ministère chargé de l'Agriculture en partenariat avec le Comité de Coordination des Collectivités (CCC) trouve un écho favorable auprès des publics cibles.

Des délais très courts dans sa mise en œuvre, n'ont pas permis de conduire dans des conditions favorables cette expérimentation. Celle-ci a été mise en place par seulement deux centres dans des conditions précipitées.

Dans ce contexte, les objectifs initiaux n'ont pu être atteints. Ainsi, la formation des formateurs a été accélérée, l'accompagnement des équipes pédagogiques absent, ce qui a entraîné un manque d'appropriation par les équipes pédagogiques des fondamentaux concernant la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance, des référentiels professionnels et de certification mais aussi des principes généraux de l'évaluation en UC.

Au final, les matériaux attendus de ce dispositif expérimental en vue d'une généralisation n'ont pu être produits.

Dans cette situation, il nous paraît nécessaire de prolonger l'expérimentation dans un cadre prévoyant un protocole précis de mise en œuvre, basé sur une formation action.

MINISTERE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'AGROALIMENTAIRE

Direction  
Générale de l'enseignement  
et de la recherche

Inspection de  
l'Enseignement Agricole

1 ter avenue de Lowendal  
75700 Paris 07 SP  
Tél. 01 49 55 52 81  
Fax. 01 49 55 52.16

## Rapport d'expertise

### Évaluation de la mise en place, à titre expérimental, du Certificat de Spécialisation Agricole « restauration collective »

**Juin 2012**

Inspecteurs :

CHATOT Denis

JOSSELIN Alain

TOSI Jean-Pierre

Le certificat de spécialisation « restauration collective » a été mis en place par le ministère chargé de l'Agriculture par arrêté du 8 juillet 2011 (JORF n°0177 du 2 août 2011). Il est créé à titre expérimental, préparé uniquement par la voie de l'apprentissage et délivré selon la modalité des unités capitalisables.

La formation s'appuie sur le référentiel du brevet professionnel agricole option « transformations alimentaires » et elle est accessible aux candidats titulaires :

- du brevet professionnel agricole (BPA) option « transformations alimentaires » ;
- du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) « cuisine » créé par l'arrêté du 6 juillet 2004 ;
- ou, sur décision du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, 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.

Les annexes comportent le référentiel professionnel, le référentiel de certification rédigé en termes de capacités et la liste des établissements autorisés à dispenser cette formation :

- Le CFA de la Vienne, EPLEFPA de Poitiers-Venours ;
- Le CFA Poligny, EPLEFPA de Poligny ;
- Le CFA de la Loire-Atlantique, EPLEFPA de Saint-Herblain ;
- Le CRFA Rhône-Alpes, EPLEFPA de La Roche-sur-Foron.

La mise en place de ce dispositif s'inscrit dans les engagements figurant dans la convention de partenariat signée le 15 décembre 2011 entre le Comité de Coordination des Collectivités (CCC) et le ministère chargé de l'agriculture et dont l'objet est de « *définir la mise en œuvre d'un partenariat... afin d'instaurer des relations d'échanges et de travail constructives et pérennes dans le cadre la promotion de la formation en restauration collective en gestion directe au sein de l'enseignement technique... les deux parties s'engagent à définir, formaliser et réaliser des actions concrètes, en planifier l'exécution et en mesurer les effets. Une annexe jointe à la convention définit la participation des deux partenaires...* ».

Les principaux axes de la participation du CCC sont basés sur un appui à l'ingénierie pédagogique, une animation de l'opération par le biais de la diffusion d'informations, la recherche et professionnalisation dans sa fonction tutorale des maîtres d'apprentissage et un appui au recrutement, à l'accueil et à la formation de l'apprenti en entreprise.

La période de lancement de cette expérimentation a été dense. Elle a mobilisé les acteurs à divers échelons mais suite à des contraintes de délais les premières formations mises en œuvre par apprentissage ont démarré courant novembre 2011, à titre expérimental, dans deux régions :

- Poitou Charentes sur le site de l'EPLFPA de Kyoto, antenne du CFA de la Vienne dont l'organisme gestionnaire est l'EPLFPA de Venours ;
- Pays de la Loire au CFA de la Loire Atlantique dont l'organisme gestionnaire est l'EPLFPA de Saint Herblain.

Par lettre de commande en date du 10 octobre 2011, madame la Directrice Générale a sollicité l'Inspection de l'Enseignement Agricole afin de procéder à une évaluation de l'expérimentation dont l'objet est « d'apprécier les conditions de réussite de cette formation au caractère inédit lié à la conjugaison de la pratique culinaire et de la maîtrise de process alimentaire. Afin que les deux premières promotions d'apprentis rencontrent le succès au regard de l'originalité pédagogique et de bonnes conditions d'apprentissage en entreprise, un accent tout particulier a été mis sur l'accompagnement des équipes pédagogiques pour l'élaboration d'un produit de formation harmonisé. La présente évaluation est aussi l'occasion de mesurer le bénéfice de cette opération ».

Le doyen de l'inspection a désigné pour mener cette évaluation, monsieur Denis Chatot inspecteur pédagogique dans le secteur du génie alimentaire, messieurs Alain Josselin et Jean Pierre Tosi inspecteurs à compétence formation continue et apprentissage. Une rencontre avec les différents acteurs des deux centres de formation a eu lieu les 12 et 13 mars 2012. Ensuite, nous avons eu un entretien avec madame Sylvie Deblay et madame Valérie Pernot d'EDUTER à AgroSup-Dijon, chargées du dossier.

Ainsi, l'équipe d'inspecteurs a pu rencontrer sur le site de Kyoto :

- Le directeur de l'EPLEFPA de Kyoto, monsieur Zenou Alain
- La directrice adjointe de l'EPLEFPA de Kyoto, madame Duffourg Catherine
- Le directeur du CFA de la Vienne, monsieur Vilchange Jean Jacques
- Le directeur adjoint de l'EPL de Venours organisme gestionnaire du CFA, monsieur Fourest Philippe
- Le responsable pédagogique coordonnateur de la formation, monsieur Noël Jérôme
- La secrétaire du CFA de la Vienne, madame Helias Vanessa
- Le Chargé de formation continue au SRFD de Poitou Charentes, monsieur Auguste Leguenec
- Une partie de l'équipe pédagogique
- Madame Delphine Georgelet diététicienne/formatrice
- Monsieur Bruno Teulé enseignant
- L'ensemble des apprentis en formation
- Deux maîtres d'apprentissage
- Madame Nathalie Cibard pour la mairie d'Angoulême
- Monsieur Alan Guilbot pour la maison de retraite de St Martin les Melles

Sur le site du CFA de la Loire atlantique nous avons eu des entretiens avec :

- Le directeur de l'EPLEFPA de Saint Herblain monsieur Daniel Greiner
- Le directeur du CFA monsieur Yves Blin
- La responsable pédagogique coordinatrice de la formation madame Viviane Hermon
- Monsieur Yves Dreillard chef des travaux au lycée Bougainville
- Le DRIF de Pays de la Loire monsieur Martial Loiret
- Madame Nelly Jouannin responsable des dossiers d'habilitation et des examens au SRFD
- Une grande partie de l'équipe pédagogique
- Monsieur Beaumont : formateur en Français/ Education Socio Culturelle
- Madame Caron : formatrice en Sciences Alimentaires
- Madame Guillou : formatrice en sciences Alimentaires
- Madame Hermon : formatrice en Génie Alimentaire
- Madame Hervy : formatrice en Français / Education Socio Culturelle
- Madame Laurette : formatrice en Sciences Alimentaires

- Monsieur Onno : formateur en Génie Industriel
- Madame Urvoy-Nuaud : formatrice en Economie
- Monsieur Yvon : formateur EPS, Ergonomie
- L'ensemble des apprentis en formation
- Un maître d'apprentissage

## **1) Constat Général**

Lorsque l'on observe le déroulement global de la mise en place de l'action, on constate que :

- Le temps écoulé entre le moment de la formulation de la demande, l'appel d'offre et la parution du décret, a été de six mois à peine.
- Le temps entre le moment de formation des formateurs et l'ouverture des formations, a été d'environ 4 mois.
- Le temps laissé aux établissements pour négocier l'ouverture de la formation auprès des Conseils régionaux, pour mettre en œuvre le recrutement, pour concevoir l'organisation a duré à peine quatre mois.

C'est donc bien, dans des conditions quelque peu précipitées, que le dispositif a pris corps. Ce qui explique en partie, pourquoi seulement deux promotions ont pu démarrer.

Cette période de lancement de l'expérimentation a été dense, elle a mobilisé de nombreux acteurs à divers échelons :

- au niveau national, EDUTER pour le volet formation ou le CCC pour mettre en place le recrutement des apprentis,
- au niveau régional, la DRAAF/SRFD pour l'instruction des dossiers et la négociation auprès des services des Conseils régionaux de l'autorisation d'ouverture de la formation et de son financement hors délais de la procédure prévue pour le dépôt des demandes d'ouverture de nouvelles formations.
- Enfin, au niveau local, les deux établissements concernés. Les CFA devaient constituer une équipe pédagogique, planifier la formation et créer des outils de liaison pour communiquer avec les maîtres d'apprentissage. Parallèlement, les EPLEFPA organismes gestionnaires, devaient mettre en place les partenariats nécessaires avec l'éducation nationale afin de conduire cette formation dans les meilleures conditions.

Au-delà du facteur temps qui a eu des répercussions sur un certain nombre de points de fonctionnement que nous évoquerons plus loin. L'équipe d'inspecteurs s'est attachée d'abord, à essayer de cerner les conditions générales de réussite de la mise en œuvre du dispositif avant de s'attacher plus loin à porter un regard plus approfondi sur le pilotage pédagogique de la formation. Pour ce faire, la mission d'inspection a mis un éclairage particulier sur quatre points qui paraissent essentiels :

- La formation dispensée par EDUTER aux formateurs avant le commencement de la formation dans le cadre de l'habilitation à former dans des diplômes délivrés selon la modalité des unités capitalisables et l'accompagnement à la mise en place d'une nouvelle formation, dans un cadre expérimental,
- La constitution de l'équipe de formateurs,
- Le travail de communication et de « recrutement des apprentis »,
- Le dossier d'habilitation, document miroir du projet présenté.

### **a) Une formation accélérée, un accompagnement absent.**

La formation proposée en juillet puis en septembre par EDUTER s'est adressée aux quatre centres susceptibles de mettre en place le CS. Les travaux en commun ont permis d'élaborer des documents et des outils à caractère pédagogique et des situations d'évaluation.

Ce dispositif de formation et d'accompagnement avait comme ambition de permettre aux formateurs de s'approprier le référentiel CS, de réfléchir aux contenus et aux méthodes de formation ainsi qu'à la mise en œuvre des évaluations dans le cadre de diplômes délivrés selon les modalités des unités capitalisables. Compte tenu que les référentiels étaient en cours d'écriture, la première session de formation a porté sur les concepts généraux. Une fois les référentiels écrits, la seconde session a porté sur une réflexion des référentiels et sur l'appropriation de ces derniers par les participants.

A ce stade, il faut constater que s'il y a bien eu une concertation et des échanges de groupe, ce travail n'a été réinvesti que par deux centres. Par ailleurs pour ces deux CFA, le nombre de formateurs ayant suivi ces sessions de formation a été limité, l'un comptait deux stagiaires et l'autre un seul. Compte tenu du caractère particulier de cette action, il aurait été intéressant que plus de formateurs puissent participer aux stages.

Au vu de la diversité des documents et des concepts nouveaux pour les deux centres, la démultiplication obligatoire au niveau local mais surtout l'appropriation des outils conçus et l'adaptation locale nécessaire, constituaient un enjeu important et délicat. Faire reposer la maîtrise du déploiement du dispositif sur un ou deux formateurs semblait un pari périlleux. Le travail réalisé, compte tenu de la période, n'a pas pu être réellement approprié par une équipe inexistante au moment des temps de formation. Le cadre théorique développé n'a pu être transféré dans les centres de façon efficace.

Ce moment, pourtant crucial pour la réussite de la mise en œuvre de la formation, aurait pu dans ce contexte particulier trouver une solution par la mise en place d'un suivi individualisé des centres après le démarrage des formations. En effet, seuls deux centres ayant pu mettre en place cette formation, un accompagnement sur site aurait permis de réguler et d'aider les formateurs qui n'avaient pas participé au stage. Il aurait fait également le lien entre les deux centres et ainsi aider à jouer le rôle d'harmonisateur et de régulateur qui a manqué tout au long du dispositif.

### **b) Une grande diversité au niveau de l'équipe des formateurs**

Les conditions de mise en œuvre de cette formation sont très hétérogènes d'un centre à l'autre, notamment dans la constitution contrastée des équipes.

D'un côté, sur le site de Kyoto, nous avons une antenne de CFA qui, de par la configuration du site de l'établissement, se trouve dans un lycée, entre autre hôtelier, mais qui n'a pas de formateurs dédiés. Tous les intervenants sont des enseignants de formation initiale scolaire qui dispensent des cours rémunérés à la vacation. Ils n'ont eu aucune réunion d'information générale ; tout s'est réglé de manière informelle, au cas par cas. Les enseignants rencontrés font l'aveu de difficultés rencontrées, dues au manque de connaissance du public apprentis, de l'ignorance de l'existence d'outils pédagogiques créés lors des stages et de la manière dont l'évaluation finale va être conçue. Le coordinateur présent deux jours par semaine est le seul formateur ayant suivi la formation EDUTER. Il a de réelles difficultés, compte tenu de ses contraintes à communiquer avec le reste des enseignants. L'animation globale est quasiment

absente. Le seul lien réel est opéré par la secrétaire du CFA qui est sur place. Si les cuisines pédagogiques du lycée hôtelier apparaissent tout à fait adaptées comme support à cette formation, elles sont en fait très peu utilisées et ne constituent pas pour l'instant un plus pour mener cette formation. Il ne semble pas y avoir une véritable collaboration entre le CFA et le lycée.

Dans l'autre site de formation, au CFA de St Herblain, une équipe du CFA est constituée autour d'une responsable dédiée, qui a suivi la formation EDUTER et qui est fortement présente. Cependant, s'il y a bien une équipe de formateurs, celle-ci apparaît avec un nombre pléthorique de personnes. En effet, la formation tardive de l'équipe a obligé la direction à atomiser les interventions afin d'une part de ne pas chambouler les formations déjà en cours et de veiller d'autre part à l'équilibre financier. Un partenariat avec l'éducation nationale existe et s'est mis en place lentement. L'enseignant qui intervient dans la formation est rémunéré lui aussi à la vacation en sus de son obligation horaire. Malgré un bon relationnel avec le chef des travaux de ce lycée, l'enseignant est peu au fait de l'origine des apprentis d'où des difficultés de communication en particulier sur les contenus professionnels à dispenser.

### **c) Des difficultés pour conclure des contrats d'apprentissage**

Le partenariat avec le CCC a fonctionné. Ce dernier a essayé de mobiliser ses adhérents afin de conclure des contrats d'apprentissage. Cependant, il s'avère qu'au final l'effectif d'apprentis dans chaque établissement est faible : 7 dans l'un, 8 dans l'autre.

Au regard de l'origine des maîtres d'apprentissage, il s'avère que certains apprentis ont trouvé des MA hors du champ du CCC. Dans une région, il a été accordé des dérogations de diplôme afin de permettre la conclusion de contrats. Dans l'autre région aucune dérogation n'a été donnée alors qu'il y avait des candidats avec d'autres diplômes. Les dérogations ont porté sur des jeunes ayant le CAP restaurant, le CAP agent polyvalent de restauration, le CAP pâtissier et le BAC Pro cuisine.

Une harmonisation ou une régulation serait souhaitable à ce niveau. Lors des échanges, il est ainsi apparu que ce titre CS pourrait intéresser les titulaires du bac pro cuisine ayant un projet professionnel dans le secteur de la restauration collective.

Une communication plus large, où seraient notamment associés les CFA, devrait permettre de mieux faire connaître cette formation aussi bien auprès d'employeurs potentiels qu'auprès des jeunes.

### **d) Des dossiers d'habilitation succincts**

A la lecture des dossiers d'habilitation déposés auprès des DRAAF/SRFD, il apparaît que ces derniers, compte tenu des délais très courts, ont été remplis de façon minimaliste et sont en l'état des documents purement administratifs, qui ne peuvent servir de document de pilotage pédagogique.

Les DRAAF/SRFD n'ont été associées qu'à certaines phases de la mise en place du dispositif, et ont eu des difficultés à cerner leur rôle et leurs prérogatives dans son déploiement. De ce fait, les services régionaux se sont peu investis dans le suivi et la régulation de cette action.

Cette carence, à ce niveau, nuit à la mise en œuvre d'une formation de qualité, conforme aux finalités visées avant le démarrage de la formation. Un temps de réflexion suffisant de la part des équipes pédagogiques pour élaborer ce dossier d'habilitation, ainsi qu'un dialogue avec

l'autorité académique auraient été le moyen de répondre aux attentes des formateurs, qui auraient trouvé dans cette démarche des réponses à leurs questionnements en matière de formation.

## **2) Un pilotage pédagogique défaillant**

A côté de l'organisation administrative de la formation une autre composante de réussite de cette formation réside dans le fait, pour les centres, de proposer une formation de qualité. Il convient donc de mettre en place un pilotage pédagogique spécifique en tenant compte à la fois du public accueilli, du système de formation mis en œuvre, ici l'apprentissage, et des modalités particulière de délivrance de diplôme, ici les unités capitalisables.

### **a) Décalage entre les objectifs visés dans le référentiel et les contenus de formation, des enseignements trop théoriques**

Après expertise des documents présentés, de l'organisation proposée et au regard des contenus et objectifs du référentiel, la mission d'inspecteurs a perçu un fort décalage entre la conception de la formation, de type CS à fort caractère professionnel, et la formation réellement dispensée.

Ainsi, les emplois du temps prévoient de façon plus ou moins importante selon les centres des temps d'enseignement de mathématiques et de français (de 2h à 4h hebdomadaires par discipline, lors de la présence au CFA). Les apports technologiques et pratiques restent faibles.

De plus, d'une manière générale la formation apparaît très théorique et peu professionnalisante au sein du CFA. Le lien entre les savoirs acquis en entreprise et ceux dispensés au CFA n'existe quasiment pas. Compte tenu de l'origine hétérogène des publics une individualisation de parcours aurait dû se mettre en place afin de permettre à tous d'acquérir dans les meilleures conditions les connaissances et compétences nécessaires. Ceci n'a pas été fait.

Le CS est une formation complémentaire adossée à des formations d'un niveau donné. Ce lien de complémentarité n'a pas été cerné par les équipes de formateurs. En outre, il ressort un fort décalage entre les recommandations et les concepts abordés, lors des sessions de formation organisées par EDUTER, et l'organisation de la formation mise en place par les deux centres.

Ce constat doit interpeller sur les conditions d'accompagnement à mettre en place lors d'une action expérimentale tant au niveau des méthodes, du contenu, des outils qu'au niveau de la fonction de régulation.

### **b) Une faible implication des maîtres d'apprentissage dans la formation**

Si des outils de liaison existent entre l'entreprise et le CFA, une réelle pédagogie de l'alternance n'est pas mise en œuvre. Les maîtres d'apprentissage sont peu impliqués dans la formation. Par contre, au travers des échanges que nous avons eus avec eux, ils sont demandeurs d'informations sur les contenus et les savoirs à transmettre à leur apprenti. Ils s'interrogent également sur la manière dont sera évalué leur apprenti et le rôle qu'ils tiendront dans cette phase.



Quelle que soit la qualité des outils élaborés par les centres et quel que soit le centre, il s'avère qu'il existe pour cette formation un réel déficit de communication entre les acteurs de la formation. Les apprentis eux-mêmes perçoivent le manque de cohérence qui s'est installé dans la formation. Ainsi, ils nous ont signalé qu'à plusieurs reprises des maîtres d'apprentissage ont demandé à leur apprenti ce qu'ils devaient leur apprendre afin de les préparer à l'examen.

De même, les modalités d'évaluation de ce diplôme en UC n'ont pas été suffisamment explicitées. Les maîtres d'apprentissage ne savent pas que l'évaluation certificative va se dérouler chez eux ! A l'évidence, la phase de formation et d'accompagnement des formateurs aurait justifié un temps de réflexion sur la relation entreprise/CFA débouchant sur la formalisation de recommandations et d'outils plus élaborés.

### **c) Un dispositif d'évaluation sur-dimensionné**

#### **- Un décalage observé entre les objectifs de formation, les méthodes d'enseignement au CFA et les situations d'évaluation**

Les situations d'évaluation élaborées durant le stage de formation devaient être appropriées par les centres et les équipes pédagogiques. Ce point est loin d'être abouti. En effet, dans un centre, les enseignants n'ont jamais entendu parler des modalités de délivrance du titre. Au regard des situations proposées, il y a un très fort décalage entre la formation dispensée et les situations d'évaluation prévues. En effet, les situations d'évaluations ne mettent en œuvre que des compétences vues en entreprise et évaluées en entreprise. Il n'y a donc aucun lien direct entre les cours dispensés au CFA et l'évaluation.

Il apparaît que les apprentis ne seront pas en mesure de faire de relation entre l'enseignement dispensé en centre et les capacités qui seront validées lors des évaluations.

D'autre part, la formulation du référentiel de certification ne reflète pas la totalité des attentes du référentiel professionnel. C'est notamment le cas, de la connaissance des produits, des circuits courts et plus globalement de l'approche du développement durable.

#### **- Une architecture de l'évaluation en disproportion avec le titre proposé, une organisation de l'évaluation difficile à réaliser**

La mise en œuvre pratique de l'évaluation repose sur différentes situations à mettre en place en entreprise. Elle prévoit d'associer le maître d'apprentissage et un formateur voire une autre personne. Pour l'instant, alors que le jury permanent ne s'est pas encore réuni, il est prévu quatre situations d'évaluation. La forme des évaluations associe une pratique et un oral en situation réelle. Ce système implique donc de nombreux déplacements dans les différentes entreprises des apprentis. Il va mobiliser des temps relativement longs à des moments où les maîtres d'apprentissage sont peu disponibles. Les objectifs visés seront ceux qui auront été pratiqués en entreprise avec peu de place laissée aux compétences acquises au CFA.

L'évaluation apparaît comme un élément tabou dont il ne faut divulguer les secrets qu'au dernier moment, ce qui rompt avec tous les concepts prônés par le système UC en particulier. Cette démarche très présente dans un centre s'explique par le fait qu'aucun formateur enseignant ne maîtrise le système et qu'il le découvre. D'ailleurs, ce ne sont pas les formateurs qui seront évaluateurs ! Ce dispositif pour l'instant non annoncé aux maîtres d'apprentissages semble peu réaliste dans sa mise en œuvre.

Une formule plus adaptée au système, pourrait être la mise en place de fiches de tâches confiées au maître d'apprentissage qui pourrait évaluer son apprenti au cours de sa formation. D'un autre côté, l'équipe pédagogique pourrait concevoir une autre situation professionnelle avec un oral, épreuve évaluée par un professionnel et un formateur (Situation moins complexe et plus réaliste dans sa faisabilité).

### **3) Conclusion**

L'expertise conduite par la mission d'inspecteurs amène à formuler quelques remarques et conseils afin de renforcer la qualité de la formation proposée.

Le dispositif initié par le ministère chargé de l'agriculture trouve un écho favorable auprès du public ciblé. Dans les conditions observées, il s'avère qu'il y a un intérêt certain à poursuivre le dispositif en phase expérimentale.

La poursuite de l'expérimentation devra faire l'objet d'un cadrage plus précis concernant les actions et la méthodologie à mettre en place, ainsi que les résultats attendus.

Lors de cette seconde phase de l'expérimentation, un travail devra être engagé en vue de renforcer la cohérence entre le référentiel professionnel, les contenus de formation enseignés et les capacités et compétences évaluées. Sur le plan méthodologique, il est nécessaire d'établir un protocole précis de mise en œuvre du dispositif, basé sur une formation action. Ceci permettrait d'éviter les écueils pointés au travers du présent rapport. En particulier, il est important que l'ensemble des formateurs soit associé à la phase préparatoire de la mise en place de la formation.

Cette phase en amont s'articule sur deux temps :

- En premier lieu, les sessions de formation des formateurs doivent être programmées de façon à donner le temps nécessaire aux participants de s'approprier le système des UC, qui est la bonne solution en matière d'évaluation dans ce type de formation.
- En second lieu, une réflexion sur les contenus de la formation, sur la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance et de la mise en œuvre de l'évaluation doit être menée par l'équipe de formateurs qui adapte ainsi localement la formation en adéquation avec les besoins du territoire.

A l'issue de cette phase de professionnalisation, l'élaboration du dossier d'habilitation devra permettre d'apprécier si les formateurs se sont appropriés les fondamentaux de ce dispositif. L'instruction de ce dossier justifie, dans le contexte expérimental, un regard du niveau national.

Durant le déroulement de la formation au CFA, la mise en place d'un accompagnement des équipes sur site constitue à l'évidence un élément essentiel de la réussite du dispositif. Cet accompagnement doit être un temps d'appui, de régulation et d'ajustement. Ce suivi concerne tous les centres y compris les deux centres déjà intégrés dans le dispositif.

Dans la perspective d'une généralisation, EDUTER devra capitaliser les différentes productions afin de proposer un recueil d'outils et méthodologie à usage des centres candidats à l'ouverture de cette formation.

Enfin, un bilan final en cours d'année 2013/2014 devra permettre d'analyser les conditions de généralisation de ce type de formation en particulier par d'autres voies : formation professionnelle continue, VAE.