

LES PÉRIODES  
DE FORMATION



**PRATIQUES**

**D' ENCADREMENT**

**DES LYCÉENS**

EN

ENTREPRISE

*Le rôle fondamental des **Périodes de Formation en Entreprise** dans le cadre des formations diplômantes sous statut scolaire s'affirme de plus en plus.*

*Il s'agit bien de renforcer la motivation des élèves pour leur formation professionnelle, de leur faire prendre conscience de l'intérêt mais aussi des contraintes qui caractérisent le métier qu'ils ont choisi, de favoriser le passage des savoirs et savoir-faire scolaires aux compétences et savoir-être professionnels. Il s'agit aussi de les mettre en situation d'investir en entreprise, les fruits du travail pédagogique réalisé à l'école, et à l'école les découvertes réalisées en entreprise.*

*L'efficacité de ces **Périodes de Formation en Entreprise** dépend de multiples facteurs qui font l'objet de l'enquête qui a été réalisée par le cabinet AMNYOS dans le cadre d'un large partenariat regroupant l'Éducation nationale (les deux académies de Rhône-Alpes), les Chambres consulaires, les représentants des entreprises et le Conseil régional.*

*Les résultats de cette enquête et les recommandations qui lui sont associées présentent un très grand intérêt pour ceux qui sont déterminés, dans les établissements scolaires comme dans les entreprises, à faire en sorte que ces **Périodes de Formation en Entreprise** soient plus profitables, d'abord aux élèves, en renforçant l'efficacité pédagogique de la formation et en les préparant mieux à la vie professionnelle, ensuite aux entreprises qui verront arriver sur le marché de l'emploi des jeunes plus déterminés et dont le professionnalisme se développera plus rapidement.*

*Chacun aura compris que cette enquête mérite une lecture très attentive et que chaque acteur de la formation, du système éducatif ou de l'entreprise, s'y trouvera interpellé, qu'il y trouvera des réponses aux questions qu'il se pose et des propositions pertinentes visant à l'amélioration de l'efficacité de ces **Périodes de Formation en Entreprise**.*

Enquête commanditée dans le cadre du projet :

**“Valorisation du tutorat en entreprise”**

démarré en mai 2001 dans la Région Rhône-Alpes et piloté par :

**Education Nationale**

Délégation Académique aux Enseignements Technologiques,  
Académie de LYON (DAET), Mission Ecole-Entreprise

Délégation Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue,  
Académie de GRENOBLE (DAFPIC), Mission Ecole-Entreprise

**Professionnels associés**

Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie

Chambre Régionale de Métiers

MEDEF Rhône-Alpes

CGPME Rhône-Alpes

UPA Rhône-Alpes

**Région**

Conseil Régional Rhône-Alpes,

L'étude a été financée par tous les partenaires ainsi que par l'Europe  
(Fond Social Européen).

Le cabinet AMNYOS a été choisi par le comité de pilotage  
pour réaliser cette étude.

La supervision a été assurée par  
les Missions Ecole-Entreprise de Lyon et de Grenoble.

Cette enquête a été réalisée par le cabinet AMNYOS en 2002 par deux méthodes d'investigation complémentaires :

1. Interrogation par questionnaire des acteurs de 260 stages (Professeurs, stagiaires et tuteurs) sélectionnés sur les deux académies.
2. Interviews approfondis sur le terrain des acteurs pendant le déroulement de 30 stages.

Les résultats font apparaître une situation contrastée :

### **Le déroulement de la période de stage proprement dite est dans l'ensemble considéré comme satisfaisant par les acteurs :**

- Les élèves sont globalement contents de leur stage : Ils estiment avoir été bien suivis par leur tuteur et leur professeur référent. Ils sont une majorité à souhaiter pouvoir être embauché dans leur entreprise d'accueil.
- Un contact entre professeur référent et tuteur s'effectue pour le plus grand nombre à la satisfaction des 2 parties.

Par contre, l'avant et l'après stage font apparaître des dysfonctionnements importants :

- **La préparation du stage par le professeur référent et le tuteur est notoirement insuffisante.** Plus de 50 % des conventions ne comportent pas d'annexes pédagogiques décrivant les missions et tâches effectivement confiées à l'élève. Il n'est pas rare que celles-ci soient définies après son arrivée dans l'entreprise.
- Les lycéens ne disposent pas de suffisamment d'outils de préparation et de recherche de stage.
- L'évaluation du stagiaire est trop peu partagée entre entreprise et lycée.
- La restitution des vécus dans le lycée et la capitalisation de la relation avec l'entreprise sont peu pratiqués

Le "guide du tutorat", considéré par les acteurs comme un bon outil, est encore sous utilisé et son articulation avec les autres documents (convention, livret de suivi ...) mal comprise.

En conclusion le cabinet AMNYOS dégage plusieurs axes d'amélioration notamment :

1. Enrichir les stades de recherche-préparation et d'évaluation-valorisation de la PFE : **"passer d'une logique de placement à une logique de continuité pédagogique" grâce à une relation renforcée entre le professeur et le tuteur.**
2. Mieux utiliser le guide du tutorat et les outils d'encadrement des PFE.
3. Renforcer la relation Ecole-Entreprise à l'occasion des stages.

**AMNYOS**

**LES PÉRIODES  
DE FORMATION DES LYCEENS  
EN ENTREPRISE :**

**PRATIQUES D'ENCADREMENT  
DANS LA RÉGION RHÔNE-ALPES**

**ENQUÊTE ET RECOMMANDATIONS**

5, VILLA DE LOURCINE 75014 PARIS  
TEL (33) 1 43 13 26 66

10, RUE BASSE-COMBALOT 69007 LYON  
TEL (33) 4 72 72 01 30

E.mail : [info@amnyos.com](mailto:info@amnyos.com) - Site Web : <http://www.amnyos.com>

## INTRODUCTION

**Définition**

**Encadrement réglementaire**

**Le projet "Valorisation du tutorat"**

## LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

### LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

**La phase d'enquête par voie postale**

**La phase d'enquête de terrain**

1. Le suivi des stages
2. L'analyse des dispositifs d'accueil et de tutorat de quatre grandes entreprises.

**Limites méthodologiques inhérentes à la structure des échantillons d'enquête**

## LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**L'analyse des pratiques tutorales aux différentes étapes du processus de la PFE**

1. Recherche d'une entreprise d'accueil
2. Préparation
3. Accueil et déroulement
4. Evaluation
5. Capitalisation des acquis

**L'instrumentation des stages**

**L'impact du guide du tutorat**

## LES AXES D'AMÉLIORATION

**Renforcer la recherche-préparation et l'évaluation-valorisation de la PFE**

**Mieux utiliser le guide du tutorat et les outils d'encadrement des PFE**

**Améliorer la relation lycée - entreprise**

## INTRODUCTION

**Définition** La présente étude a pour objet les périodes réalisées par les lycéens en entreprise au cours de leur scolarité en lycées techniques (Lycée Généraux et Technologiques, Lycée Professionnel).

Ces périodes en entreprise ont diverses appellations selon les niveaux d'étude et les modes d'évaluation :

- L'appellation "stage" s'applique généralement pour les CAP non encore renouvelés, pour la majorité des BEP et pour les BTS.
- L'appellation "Période de Formation en Entreprise" (PFE) et "Période de Formation en Milieu Professionnel" (PFMP) s'applique pour certains CAP et BEP et pour les Bacs Professionnels.

Nous utiliserons indifféremment dans ce rapport la terminologie "stage" et "PFE" sans que cela implique un niveau d'étude ou un mode d'évaluation spécifique.

### Encadrement réglementaire

La mise en œuvre de Périodes de Formation en Entreprises a été initiée par la Loi d'orientation sur l'éducation (Loi n° 89-486 du 10 juillet 1989). Dans son article 7, elle précise ainsi que " la scolarité peut comporter, à l'initiative des établissements scolaires et sous leur responsabilité, des périodes de formation dans des entreprises, des associations, des administrations ou des collectivités territoriales en France ou à l'étranger. Ces périodes sont conçues en fonction de l'enseignement organisé par l'établissement qui dispense la formation. Elles sont obligatoires dans les enseignements conduisant à un diplôme technologique ou professionnel".

La Circulaire du 26-6-2000 a rappelé les principes d'encadrement et défini les modalités d'accompagnement pédagogique des élèves.

Les principes peuvent être énoncés comme suit :

- Les activités d'encadrement concernent tous les enseignants participant à une formation. L'équipe éducative participe au développement de la relation école-entreprise, laquelle constitue un préalable permettant de faciliter la recherche des entreprises d'accueil et l'organisation des périodes en entreprise.
- L'encadrement inclut nécessairement la réalisation de visites sur les lieux de travail dans lesquels se déroulent les périodes en entreprise.
- L'encadrement pédagogique d'un élève est comptabilisé dans le service du professeur pour deux heures par semaine, dans la limite de trois semaines par séquence de stage ou par séquence de formation en entreprise. La séquence correspond à tout ou partie de la période globale en entreprise prévue dans l'arrêté relatif au diplôme.

Le nombre de séquences pour les différents diplômes varie ainsi selon la durée de la période en entreprise.

L'encadrement des élèves lié à la période en entreprise doit être entendu au sens large d'accompagnement pédagogique de l'élève dans les différentes étapes de préparation, de déroulement et d'exploitation de cette période.

À chacune des trois phases de la PFE, la circulaire prévoit des modalités spécifiques d'encadrement et de suivi des élèves afin d'atteindre les objectifs pédagogiques fixés pour la formation. Il appartient ainsi aux enseignants d'élaborer la stratégie pédagogique adéquate.

**La préparation de la période en entreprise** implique :

- **L'accompagnement de l'élève à la recherche des entreprises d'accueil** ("L'établissement doit trouver pour chaque élève un lieu d'accueil pour les périodes en entreprise").
- **La préparation pédagogique du séjour en entreprise.** Toute l'équipe pédagogique aide l'élève à acquérir les savoirs et les savoir-faire nécessaires à une bonne intégration dans le milieu professionnel et elle élabore les différents documents supports de la formation et de l'évaluation en entreprise.
- **L'élaboration de la convention de stage entre l'établissement, l'entreprise et l'élève.** La convention et ses annexes concrétisent les engagements des acteurs concernant les objectifs et les modalités de réalisation de la période en entreprise.

**L'accompagnement de la période en entreprise** se traduit nécessairement par une visite au moins réalisée par un membre de l'équipe pédagogique.

Celle-ci peut être :

- Soit une visite de suivi.
- Soit une visite d'évaluation (simple évaluation ou évaluation certificative).

Enfin, **l'exploitation pédagogique des périodes en entreprise** doit permettre aux élèves, à leur retour des Périodes de Formation en Entreprise, d'échanger, comparer, s'enrichir réciproquement de l'expérience des autres. "Ce partage contribue au développement de leurs compétences générales (par exemple en matière de communication orale, d'analyse et de synthèse des expériences) et à l'acquisition d'une véritable culture professionnelle".

La réforme de l'enseignement professionnel a renforcé le rôle des périodes de stage en entreprise. L'instauration d'un enseignant référent<sup>(1)</sup> vient accroître l'importance que l'on reconnaît aux périodes en entreprise dans le processus éducatif et le tuteur de l'entreprise d'accueil devient un acteur essentiel du dispositif des PFE pour l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Ce renforcement des pratiques tutorales est similaire à celui constaté depuis une dizaine d'années dans les contrats de travail en alternance : contrats d'insertion et contrats d'apprentissage.

(1) Cet enseignant accompagne la période de stage et bénéficie d'une décharge horaire pour cette mission.



## **Le projet "Valorisation du tutorat"**

Le tutorat questionne sur plusieurs points :

- De quelle façon donner un sens véritable à ces périodes en entreprise, de durées variables, de façon à les intégrer comme un élément constitutif du processus global de formation ?
- Quels objectifs pédagogiques assigner aux périodes en entreprise et quels moyens se donner pour atteindre ces objectifs ?
- Comment permettre à l'entreprise de **devenir un véritable lieu d'acquisition de connaissances et non un simple lieu d'accueil et de "découverte du monde du travail" ?**

Pour tenter d'y répondre, les deux académies de la région Rhône-Alpes (Lyon et Grenoble), en partenariat avec les organisations interprofessionnelles et consulaires régionales (MEDEF, CGPME, UPA, CRCI et CRM) et avec le soutien du Conseil régional Rhône-Alpes et du FSE, ont engagé un projet dénommé **"Valorisation du tutorat"** dont les enjeux sont les suivants :

- Traduire dans la pratique les objectifs de la réforme de l'enseignement professionnel.
- Participer à la qualification des objectifs pédagogiques définis dans les stages professionnels selon les niveaux et la variété des stages.
- Développer les liens école - entreprise.
- Permettre à l'entreprise de contribuer efficacement à l'effort de formation des jeunes.
- Permettre à l'entreprise d'anticiper ses besoins en recrutement.
- Développer l'approche "gestion des compétences" des entreprises.

Cette démarche s'est concrétisée dans un premier temps par la formalisation et l'édition d'un **guide du tutorat**.

Ce guide veut fédérer les efforts de chacune des deux parties, école et entreprise, au moyen d'un outil commun dont le but est de :

- Sensibiliser tous les acteurs concernés aux enjeux de la PFE dans le parcours du jeune en formation professionnelle.
- Engager de façon conjointe une démarche de suivi de la qualité de l'encadrement de chaque PFE.

Sur le plan opérationnel, le guide du tutorat vise à instrumenter la mise en œuvre des Périodes de Formation en Entreprise de façon à :

- Définir et valoriser le rôle respectif de chaque acteur (tuteur d'entreprise - lycéen - équipe pédagogique et professeur référent).
- Renforcer l'opérationnalité de la fonction tutorale pour atteindre les objectifs pédagogiques fixés.
- Renforcer le lien école à l'occasion des stages grâce à l'utilisation d'un document commun.

Pour ce faire, le guide du tutorat est constitué des éléments suivants : (voir le détail en annexe)

### **La “Charte régionale d’accueil”**

Elle constitue un engagement pris conjointement par l’entreprise d’accueil et par le lycée d’origine du stagiaire quant à la qualité du suivi apporté au lycéen dans les différentes étapes de sa Période de Formation en Entreprise (préparation, déroulement et valorisation de la PFE).

Cette charte met notamment en évidence le lien étroit qui doit s’établir entre le tuteur de l’entreprise et le professeur référent dans l’accompagnement du stagiaire en déclinant pour chacune de ces trois phases les objectifs opérationnels communs à atteindre.

- **La préparation de la PFE :**
  - Professionnaliser la recherche du stage,
  - Connaître ses partenaires,
  - Définir en commun les objectifs et les activités confiés au stagiaire,
  - Préparer l’intégration de l’élève en entreprise.
- **Le déroulement de la PFE :**
  - Accueillir l’élève dans l’entreprise,
  - Assurer le suivi des activités définies,
  - Évaluer conjointement l’élève.
- **La valorisation de la PFE :**
  - Capitaliser les acquis du stage.

### **Des fiches d’aide et de conseils**

Elles sont destinées à chacun des acteurs :

- Tuteur de l’entreprise,
- Lycéen,
- Equipe pédagogique et professeur référent.

Chacune de ces fiches décrit de façon spécifique les activités concrètes dévolues à chaque acteur pour l’atteinte des objectifs opérationnels.

Ainsi, le guide du tutorat vise à aider les acteurs de la PFE à œuvrer, selon leur rôle respectif, pour l’atteinte des objectifs pédagogiques, dans le cadre d’une organisation commune et partagée.

Il représente ainsi un outil complémentaire qui s’articule avec :

- **La convention de stage** qui définit de manière contractuelle les modalités pratiques de déroulement de la PFE, spécifiques à chaque stagiaire.
- **Les livrets de suivi de stage** spécifiques à chaque formation qui déterminent les objectifs pédagogiques et les modalités d’évaluation de la PFE.

Le guide du tutorat est remis à l’entreprise par le lycée lors de la signature de la Convention de stage ou directement par le stagiaire.

Avant d’aller plus loin dans l’élaboration de nouveaux outils, le comité de pilotage du projet a souhaité faire une enquête de manière à :

- Évaluer les pratiques actuelles d’encadrement des lycéens stagiaires dans la région Rhône-Alpes.
- Réaliser une première évaluation de l’impact du guide du tutorat six mois après sa première mise en service.

## LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

Le cahier des charges de notre étude a défini les objectifs suivants :

- Évaluer les pratiques courantes du processus de PFE : recherche, préparation, pratiques de choix des entreprises, intégration du lycéen dans l'entreprise, relation école entreprise, pratiques d'évaluation des acquis...
- Repérer les dysfonctionnements existants dans l'encadrement de la PFE.
- Identifier les attentes des acteurs.
- Évaluer les différents modes d'utilisation du Guide du tutorat.
- Repérer l'impact du Guide du tutorat sur l'amélioration de l'encadrement de la PFE, c'est-à-dire :
  - son influence sur les pratiques des acteurs au cours des 3 phases du stage,
  - sa contribution à l'optimisation de l'accueil, de l'intégration du stagiaire et de la qualité de la relation entre les acteurs,
  - définir les modes d'articulation et d'utilisation avec les outils existants.
- Déterminer les autres outils à développer pour répondre aux besoins des acteurs.

Elle s'est décomposée en deux grandes phases :

- **Une phase d'enquête par voie postale** destinée à effectuer un premier constat quant aux pratiques existantes, aux principaux dysfonctionnements et aux pistes d'amélioration à creuser.
- **Une phase d'enquête de terrain** visant à valider et à approfondir la première analyse issue de l'enquête postale.

### **La phase d'enquête par voie postale**

Cette première phase d'enquête par questionnaire a concerné pour chaque PFE, les trois acteurs : tuteur de l'entreprise, lycéen, équipe pédagogique et professeur référent (appelé "trinôme").

Pour ce faire, avec l'appui du comité de pilotage du projet "valorisation du tutorat", nous avons constitué un échantillon d'enquête à partir des critères suivants :

- Le niveau de formation réparti selon trois catégories (BEP-CAP / Bac professionnel / BTS).
- Le secteur d'activité de l'entreprise d'accueil distinguant deux domaines (industriel ou tertiaire).
- La taille de l'entreprise d'accueil selon trois types d'entreprises (TPE-TPI de moins de 20 salariés, PME-PMI et grandes entreprises c'est-à-dire les entreprises comptant plus de 20 salariés et enfin les administrations).

Par ailleurs, nous avons élaboré trois types de questionnaires d'enquête, un par acteur de la PFE, en suivant une trame commune prenant en compte les trois phases du déroulement de la PFE

Nous les avons construits en nous appuyant sur **deux séances de travail associant des élèves, des professeurs ainsi que des chefs de travaux de plusieurs lycées représentant deux filières de formations (industrielle et tertiaire) et les trois niveaux de formation analysés.**

Ces séances de travail ont permis d'analyser les étapes du processus de stage, les pratiques courantes, les modes de gestion, les moments clés, les dysfonctionnements repérés par les acteurs.

De cette façon, nous avons pu prendre en compte, pour chaque type de stages, le point de vue de chacun des trois acteurs dans les étapes essentielles du processus de stage.

Le questionnaire a été expédié, par voie postale, à un panel des 260 trinômes (soit 780 questionnaires envoyé au total).

Au final, 264 questionnaires (soit un tiers de l'envoi) nous ont été retournés. Ces retours nous ont permis de reconstituer environ 50 trinômes.

La répartition des répondants se présente comme suit :

#### Niveau de formation des PFE

	Lycéens	Professeurs référents	Tuteurs en entreprise
BEP	31,4 %	48,6 %	25,6 %
CAP	14,9 %	14,4 %	11,6 %
Bac professionnel	37,3 %	27,9 %	43,6 %
BTS	16,4 %	9 %	19,2 %

#### Durée de la PFE

	Lycéens	Professeurs référents	Tuteurs en entreprise
une semaine			1,2 %
de 2 ou 3 semaines	34,3 %	43,2 %	29,7 %
de 4 à 6 semaines	46,3 %	47,7 %	40,7 %
plus de 6 semaines	19,4 %	9 %	28,4 %

Au sein des entreprises concernées par l'enquête postale, les tuteurs de stage exercent très majoritairement des fonctions de direction ou d'encadrement (37 % d'encadrement intermédiaire et 28 % de direction d'entreprise ou d'établissement).

## La phase d'enquête de terrain

Cette seconde phase, complémentaire à la première, a comporté deux types d'investigations :

- Le suivi de 30 stages réalisés en octobre 2002.
- L'analyse des dispositifs d'accueil et de tutorat de quatre grandes entreprises industrielles et de services de la région Rhône-Alpes.

### 1. Le suivi des stages

Ce suivi s'est traduit par la rencontre des trois acteurs des PFE analysées : les lycéens, les tuteurs d'entreprise et les professeurs référents et une partie de l'équipe pédagogique. Dans certains cas, nous avons également pu rencontrer le proviseur du lycée ou le chef d'entreprise.

Notre investigation qui s'est déroulée à la fin et après la PFE, a été menée selon le schéma suivant :

- Rencontre des professeurs référents et des équipes pédagogiques au sein du lycée.
- Rencontre collective des lycéens au lycée.
- Entretien sur site ou téléphonique avec le tuteur du lycéen.
- Nouvelle rencontre des professeurs et de l'équipe pédagogique lorsque cela a été possible.

Au total, nos investigations ont concerné :

- **8 lycées** (4 lycées dans chacune des deux académies).
- **12 formations** (BEP, CAP, Bac Pro de 1<sup>re</sup> et seconde année. Au moment de l'enquête, il n'y avait pas de PFE qui se déroulait dans le cadre de BTS). Ces formations touchent **des domaines de métiers très divers** (services, vente-commerce, électricité, ébénisterie, bijouterie, maroquinerie chaussure, restauration, hygiène-environnement...).
- **27 entreprises**. Les entreprises concernées relèvent d'**une grande diversité de secteurs d'activité** (concessionnaire automobile, production de produits de la maroquinerie, hôpital, agence bancaire, grande surface, hôtellerie-restauration, maintenance industrielle...).

L'ensemble des entretiens menés, nous a permis d'atteindre les objectifs suivants :

- Analyser le déroulement de chaque stage (les différents temps, les modalités de suivi, les procédures et outils utilisés...).
- Repérer les dysfonctionnements dans le déroulement du stage et les modes de régulation mis en œuvre.
- Identifier le rôle de chacun dans le déroulement du stage et les modes de relation existants.
- Repérer les modalités d'utilisation du guide du tutorat.

## 2. L'analyse des dispositifs d'accueil et de tutorat de quatre grandes entreprises

Parallèlement à l'analyse des stages, quatre entretiens avec des responsables des stages ou R.H./Formation de grandes entreprises ont été réalisés.

Elles appartiennent au secteurs d'activités suivants : télécommunications, industries pharmaceutiques, technologies de l'électricité de l'automatisation et de la communication.

Ces investigations complémentaires nous ont permis d'enrichir notre analyse sur les points suivants :

- les dispositifs tutoraux élaborés,
- les modalités pratiques de gestion des stages du recrutement jusqu'à l'évaluation des acquis,
- les outils élaborés pour l'accueil et le suivi des jeunes accueillis,
- les pratiques mises en œuvre selon le niveau de formation du jeune accueilli (de lycée professionnel mais aussi de l'enseignement général notamment de l'enseignement supérieur).

### **Limites méthodologiques inhérentes à la structure des échantillons d'enquête**

Dans les deux enquêtes, la sélection des établissements et des trinômes a été effectuée parmi des acteurs volontaires et motivés. Même si nous avons tenté de limiter au maximum ce biais méthodologique en déterminant les critères d'échantillonnage, le choix des personnes interrogées n'a pas été aléatoire. Dès lors, les résultats présentés traduisent sans doute une vision quelque peu améliorée de la réalité.

Nous présentons conjointement les résultats des deux enquêtes, les résultats de l'enquête postale étant enrichis des entretiens qualitatifs réalisés directement auprès des acteurs.

### L'analyse des pratiques tutorales aux différentes étapes du processus de la PFE.

#### 1. Recherche d'une entreprise d'accueil

La recherche d'un terrain de stage est une démarche qui semble portée par le lycéen (47 % des cas) ou réalisée avec l'aide de son réseau de relations personnelles ou familiales (dans 23 % des cas).

Pour effectuer cette recherche, **57 % des lycéens se disent accompagnés par leurs enseignants (le professeur référent dans 59 %, les professeurs de spécialité dans 39 % des cas).**

Cet accompagnement est différent selon le niveau de formation. **Plus le niveau de formation est élevé et plus les lycéens affirment bénéficier d'un appui à la recherche de leur stage.** En effet, 41 % des lycéens en BEP/CAP estiment bénéficier d'un appui contre 63 % de ceux en Bac professionnel et 82 % en BTS.

**Au total, 38 % des lycéens considèrent que l'appui apporté par le lycée dans leur recherche de stage demeure insuffisant.**

**L'enquête de terrain nous indique que peu de lycées préparent réellement cette recherche de stage.** Au mieux, les enseignants présentent aux élèves les outils de communication et les documents légaux dont ils doivent se servir (livret de stage, convention de stage...) et mettent à leur disposition un listing d'entreprises (dans 16 % des cas).

De leur côté, les élèves mettent en œuvre des stratégies complémentaires de recherche : échange d'adresses d'entreprises entre élèves, recherche par Internet ou utilisation de l'annuaire, exploitation des relations personnelles.

En définitive, seules certaines équipes pédagogiques mettent en œuvre de véritables dispositifs de préparation à la recherche et à la négociation de PFE. Dans ce cas, les enseignants instrumentent les élèves en mobilisant diverses ressources disponibles (exemple : outils de l'ANPE pour la recherche d'emploi) et leurs présentent les objectifs et les enjeux de la PFE de façon concrète.

Ils vont parfois également adresser des courriers aux entreprises en début d'année scolaire afin de les solliciter pour accueillir un élève.

Enfin, on observe que les pratiques d'accompagnement mises en œuvre par les équipes pédagogiques au sein d'un lycée sont spécifiques à chacune des formations existantes dans l'établissement.

**En effet, peu d'équipes mutualisent leurs pratiques et leurs instrumentations. D'une manière générale, les équipes pédagogiques rencontrées demeurent très cloisonnées dans leurs pratiques d'accompagnement de leurs élèves.**

Dans les rares cas où une certaine mutualisation des pratiques s'opère, elle est liée à l'implication des professeurs d'enseignement général. Leur intervention auprès des différentes équipes pédagogiques du lycée semble créer du lien entre les différentes pratiques et permet une mutualisation informelle des pratiques.

### *Typologie de scénarios de recherche de PFE*

De façon schématique, les pratiques de recherche de stage repérées sur le terrain s'appuient sur trois types de démarches. Chaque type répond à des situations spécifiques.

Les démarches	Les situations
1 L'élève recherche seul son entreprise d'accueil	<ul style="list-style-type: none"><li>• La recherche personnelle est un élément clé de la pédagogie (ex. filière vente)</li><li>• Les entreprises accueillent facilement des stagiaires (ex. certaines filières industrielles).</li><li>• L'élève a un grand niveau d'autonomie.</li></ul>
2 Les enseignants appuient l'élève	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'offre de lieu de stage est insuffisante.</li><li>• L'autonomie de l'élève est insuffisante.</li></ul>
3 Les enseignants effectuent le placement des élèves en entreprise.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Temps de recherche de stage insuffisant pour que l'élève puisse trouver.</li><li>• Elève en grande difficulté.</li><li>• Problème de discrimination au recrutement.</li></ul>

### **Exemples de situation rencontrée sur le terrain :**

Cas n° 2 - Nous avons pu analyser trois PFE qui se sont déroulées dans le cadre d'une formation nouvellement créée pour laquelle le réseau d'entreprises demeure encore insuffisant (ce phénomène étant également lié aux caractéristiques du bassin d'emploi qui disposent d'un nombre d'entreprises susceptibles d'accueillir des élèves insuffisant). Pour faire face à cette situation, le choix de l'équipe pédagogique a été de fortement instrumenter la recherche de stage. Les enseignants ont ainsi mis en place des séances de préparation à la recherche de stage et ont construit ou intégrés des outils favorisant l'aide à la recherche et à la préparation du stage.

Cas n° 3 - Nous avons s'observé particulièrement ce cas dans les PFE démarrant en début d'année scolaire ou lorsque la préparation au sein du lycée a été lancée tardivement. Le temps nécessaire à la recherche d'entreprises d'accueil est alors insuffisant. (ex. : CAP restauration).

On le retrouve également de façon fréquente et récurrente pour les élèves victimes de discrimination due à leur origine, leur lieu d'habitation ou leur sexe mais aussi pour les lycéens rencontrant des difficultés sociales ou comportementales.

Dans ces situations, certains professeurs de spécialité (qui disposent souvent d'une expérience professionnelle dans le domaine de métier) mobilisent leur réseau d'entreprises pour permettre l'accueil de leurs élèves.



## Les pratiques des entreprises dans le recrutement des lycéens

Les constats suivants ont été relevés :

- **Les grandes entreprises** tendent à gérer le recrutement des élèves comme un recrutement traditionnel. Cela implique l'utilisation de procédures davantage formalisées (envoi de CV, lettre de motivation, entretien préalable...).
- A l'inverse, **les plus petites entreprises** (TPE-TPI, PME-PMI ou établissement autonome d'un grand groupe...) privilégient des modes de recrutement plus informels et plus directs (porte à porte, téléphone direct...).
- Dans certaines filières, notamment dans le domaine industriel, les entreprises semblent plus enclines à accepter de recruter un élève en PFE (les besoins y sont importants).
- L'enquête postale indique que les entreprises recrutent les élèves principalement selon **leur motivation (42 %)** et leur niveau de formation ou leur attitude et comportement (30 % environ).

Nota : comme on avait pu le mettre en avant lors de l'étude relative au calendrier de stage, le système repose plutôt sur une surabondance de demandes des lycéens. Le lycéen (seul ou avec plus ou moins d'appui de l'équipe pédagogique) doit donc être en mesure de convaincre l'entreprise de l'accueillir.

## 2. La préparation de la PFE

Selon la majorité des acteurs interrogés par questionnaire (de 65 % des lycéens à 79 % des entreprises interrogées), les stages ont donné lieu à un échange préalable de préparation entre le stagiaire et l'entreprise.

Cependant, l'analyse montre que les modalités et le contenu de cette préparation présentent des insuffisances notables.

### a/ Les modalités de la préparation

Nos investigations montrent que **peu de PFE donnent lieu à un véritable entretien de préparation** (2 PFE sur les 30 étudiées). Cette situation n'étant pas particulière aux PFE analysées car les lycéens nous ont confirmé ce constat pour les autres PFE, qu'ils ont pu effectuer à d'autres périodes de l'année.

Plus précisément, **la préparation de PFE se confond souvent avec la recherche de stage**. Le premier entretien (souvent très court) entre le lycée et l'entreprise, qu'il se déroule en face à face ou par téléphone, constitue souvent le seul moment d'échange sur les conditions de réalisation de la PFE.

Dans certains cas, un échange préalable ne peut être organisé. En effet, lorsque le temps disponible entre le moment de la recherche de la PFE et le moment de son démarrage est trop court, le premier jour dans l'entreprise donne alors lieu à un entretien qui permet de préparer au minimum la PFE.

Pour répondre à cette contrainte, certaines équipes ont favorisé l'anticipation de la recherche de PFE d'une année sur l'autre (pour les élèves en deuxième année). La circulaire du 26 juin 2000 encourage d'ailleurs à anticiper la recherche d'entreprises d'accueil. Cela semble d'autant plus important que des logiques concurrentielles peuvent exister entre les lycées pour le placement des élèves dans les entreprises d'un bassin d'emploi.

Lorsqu'un échange de préparation est effectivement réalisé (à l'occasion de la recherche de l'entreprise ou lors d'un entretien de recrutement), les lycéens et les entreprises indiquent **qu'ils n'associent pas les enseignants dans plus de 90 % des cas**. (Alors que les enseignants estiment être associés à plus de 60 %).

Ces résultats indiquent que beaucoup d'enseignants ne distinguent pas dans leurs pratiques la recherche du lieu du stage et la préparation du stage.

Au regard des réponses des lycéens, **la préparation est plus faible dans le cas des niveaux de formation les moins élevés**.

Une rencontre s'est ainsi déroulée pour environ 70 % des BTS et Bac professionnel contre 58 % des BEP/CAP. Ce constat est d'ailleurs **confirmé par les tuteurs des entreprises**. En effet, d'après eux, la préparation du stage donne lieu à une rencontre avec le lycéen ou le professeur pour 93 % des BTS, 65 % des Bac professionnel et 55 % des CAP/BEP.

En définitive, l'effectivité d'un temps de préparation de la PFE semble beaucoup reposer sur l'initiative de l'entreprise.

Dans une minorité de cas, l'entreprise va exiger de rencontrer l'élève parce qu'elle a conscience de l'enjeu de la préparation de la PFE soit dans son intérêt (organisation interne, utiliser au mieux les compétences du lycéen...) soit dans l'intérêt de l'élève (intégration dans l'entreprise, lui permettre d'atteindre ses objectifs...).

Par exemple, le tuteur d'un concessionnaire automobile a exigé de rencontrer le lycéen avant le démarrage de sa PFE en raison du métier pour lequel il était formé (vendeur) et afin de repérer les aspirations réelles du jeune.

Dans les autres cas, l'entreprise ne va pas systématiquement proposer à l'élève d'envisager un temps spécifique de préparation. Une fois l'accord donné pour accueillir le lycéen, ces entreprises attendent bien souvent le démarrage de la PFE pour traiter de son contenu (souvent dans la continuité de la phase de recrutement de l'élève). Dans ce cas de figure, ni le lycéen, ni un membre de l'équipe pédagogique ne va réellement prendre l'initiative pour envisager ce temps de préparation.

Or, on constate que **l'entreprise ne l'aurait pas forcément refusé si l'élève lui avait demandé**. Dès lors, on peut penser qu'une prise d'initiative du lycéen (préparé à cela par les professeurs) aurait sans doute permis de mieux préparer la période en entreprise.

Face à ces constats, **les professeurs** disent qu'ils rencontrent des difficultés lors de la préparation du stage en raison du **manque de disponibilité des entreprises** (51 %) et de **leur propre manque de disponibilité** (36 %).

Quant aux lycéens rencontrés, ils affirment ne pas vouloir ou ne pas pouvoir imposer de contraintes aux entreprises. Leur objectif étant avant tout de trouver une entreprise d'accueil, la préparation de la PFE est laissée à l'initiative de l'entreprise.

## b/ Le contenu de la préparation

Selon les répondants de l'enquête postale, les questions abordées lors de la rencontre de préparation avec l'entreprise portent sur les 4 points suivants :

- les objectifs du stage,
- l'entreprise (présentation et fonctionnement),
- la formation et ses objectifs
- le lycéen (son niveau de connaissances et ses compétences).

Cependant tous les points évoqués ci-dessus ne sont pas systématiquement abordés lors de la phase de préparation.

En effet, **la présentation de l'entreprise** est souvent succincte et les échanges sont souvent centrés sur le volet administratif de la PFE (convention de stage...).

Concernant les objectifs de la PFE et les attentes de l'élève, ils sont peu abordés à l'occasion de ces échanges. Très souvent d'ailleurs, ces objectifs ne sont définis qu'au fur et à mesure du déroulement de la PFE (selon la moitié des lycéens).

Par ailleurs, plus le niveau de formation est faible et moins les objectifs de stage semblent définis (100 % des BTS contre 87 % des BEP/CAP d'après les entreprises).

### Les résultats de l'enquête font apparaître un déficit de préparation à plusieurs niveaux :

#### • Utilisation de la convention de stage :

La convention de stage est le document contractuel qui lie les trois parties de la PFE :

- Le lycée représenté par son proviseur,
- Le lycéen (représenté par ses parents lorsqu'il est mineur),
- L'entreprise représentée par son dirigeant.

Ce document comprend des articles régissant les aspects administratifs et juridiques de la PFE (lieu, durée, assurance, etc.) ainsi que des annexes pédagogiques qui définissent les missions et tâches confiées à l'élève.

Par conséquent, chaque convention est spécifique à chaque stage et consigne de manière formelle l'accord passé entre :

- Le lycée qui demande à l'entreprise l'accueil du lycéen pour remplir une mission conforme au référentiel du diplôme,
- L'entreprise qui propose au lycée une mission compatible avec son activité.

Sa rédaction doit donc faire partie intégrante de la préparation du stage.

Dans la pratique, les résultats montrent que si 100 % des PFE ont donné lieu à une convention de stage et si 96 % des tuteurs ont ainsi pris connaissance de la convention de stage, **seuls 50 % des conventions<sup>(2)</sup>, contiennent des annexes pédagogiques décrivant les missions et tâches confiés à l'élève.**

Il est important de noter qu'il existe un véritable décalage entre la perception des entreprises et des équipes pédagogiques et la réalité de leur pratique sur la qualité de la préparation de la PFE. En effet, 93 % des professeurs et 92 % des tuteurs d'entreprises estiment que les objectifs de stage sont clairement définis préalablement au démarrage du stage.

#### • Préparation par les lycéens :

**Les lycéens éprouvent des difficultés liées à la fois à la détermination des objectifs de stage (43 % des stagiaires ont des difficultés à exprimer leurs attentes, 37 % d'entre eux n'identifient pas clairement les objectifs de leur stage) et à leurs relations avec l'en-**

(2) 52 % selon les lycéens, 47 % selon les tuteurs et 43 % selon les professeurs.

**treprise** (manque de documentation à présenter à l'entreprise et déficit d'information sur l'entreprise pour respectivement 26 % et 23 % des lycéens).

**Ainsi, les besoins des lycéens en la matière ne sont pas considérés comme une nécessité par les entreprises et les équipes pédagogiques avant le démarrage du stage.**

**L'analyse des pratiques des entreprises et des équipes pédagogiques confirme bien ce déficit.**

On peut ainsi caractériser ces pratiques de la façon suivante :

- Les entreprises semblent préparer indépendamment du lycéen le démarrage de sa PFE et son accueil (qu'il y ait entretien préalable ou non avec lui). Ainsi, elles déterminent seules les activités confiées au lycéen selon leur propre organisation. Si bien que selon les activités confiées à l'élève, les conditions d'atteinte des objectifs de sa formation seront plus ou moins réunies.

Les entretiens menés avec les tuteurs nous donnent quelques explications à ces pratiques. On observe, en effet, que certaines entreprises éprouvent des difficultés pour identifier clairement quels peuvent être les apports du lycéen pour répondre à leurs besoins (en compétences notamment) mais aussi à programmer, même sur une courte période de PFE, les activités qui seront confiées au lycéen. Il est vrai que certaines entreprises sont soumises aux aléas de leur activité (dans les TPE-TPI notamment) ce qui ne leur permet pas toujours d'avoir toute la lisibilité souhaitée sur l'évolution de leurs activités.

Au final, on a le sentiment que la majorité des entreprises n'a pas totalement intégré les enjeux et le sens de la PFE. Cette dernière est davantage perçue comme une période stage de "découverte du monde du travail" plutôt que comme une période constitutive du processus global de formation du lycéen (l'entreprise comme véritable lieu d'acquisition de connaissances).

- **Les équipes pédagogiques :**

- gèrent en priorité la recherche de PFE et le placement des élèves au détriment de sa préparation,
- organisent leur accompagnement de façon globale sans tenir compte de l'hétérogénéité du niveau d'autonomie des élèves. Aucun lycée n'a réellement prévu une individualisation de la réponse apportée aux élèves. Celle-ci n'existe réellement qu'à la marge lorsque l'élève n'a pas trouvé son terrain de PFE.

Cependant, il faut tenir compte du fait que les équipes pédagogiques doivent gérer un volume important de lycéens. Or, au sein de chaque équipe pédagogique, **tous les enseignants ne participent pas à ce travail d'accompagnement des élèves** à la recherche et à la préparation de la PFE. En conséquence, les ressources mobilisées ne sont pas toujours suffisantes pour approfondir ce travail d'accompagnement du lycéen. En effet, ce sont surtout les professeurs de spécialité technique qui effectuent ce travail. Les enseignants de matières générales (mathématiques, français...) partagent leur temps entre l'ensemble des formations dispensées au sein du lycée ce qui peut limiter leur disponibilité auprès des élèves car ils ne dispensent qu'un nombre d'heures d'enseignement limité dans le planning des élèves.

Une organisation globale de la préparation des élèves à la PFE au niveau d'un lycée permettrait sans doute de réduire cette contrainte.

En conclusion, on observe que les pratiques se situent **davantage dans une logique de placement des élèves** que dans une véritable logique d'accompagnement et de préparation des élèves à la recherche et à la négociation des objectifs de leur PFE.

Cette analyse est d'ailleurs globalement partagée par les acteurs eux-mêmes. En effet, le quart des lycéens et des professeurs mais aussi 20 % des entreprises estiment que la préparation du stage demeure insuffisante.

Ce déficit est d'autant plus dommageable que l'on constate que les lycéens bien préparés à leur future PFE par leurs enseignants parviennent non seulement à trouver plus facilement une entreprise d'accueil mais abordent leur stage dans de bien meilleures conditions.

Ainsi, l'investissement pédagogique réalisé au cours de cette phase de préparation s'avère être très "productif" pour le futur stagiaire.

### 3. L'accueil et le déroulement de la PFE

Au cours de la PFE, la formation du lycéen repose à la fois sur le dispositif tutoral mis en œuvre par l'entreprise et le suivi dispensé par l'équipe pédagogique.

#### a/ Les pratiques tutorales de l'entreprise

Les dispositifs tutoraux repérés dans les entreprises sont très variés. Ils peuvent être présentés selon la typologie suivante :

Type d'entreprise	Fonction tutorale partagée par :
1 TPE	<b>Un type de tuteur :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Le chef d'entreprise</i> = le tuteur "légal" ou "administratif" + le tuteur de "proximité" ou "opérationnel"</li></ul>
2 PME - PMI	<b>Deux types de tuteurs :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Le chef de service/d'atelier</i> = le tuteur "légal" ou "administratif"</li><li>• <i>Le salarié opérationnel</i> = le tuteur de "proximité" ou "opérationnel"</li></ul>
3 Grandes entreprises	<b>Trois types de tuteurs :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Le responsable des stages</i> = le tuteur "hiérarchique"</li><li>• <i>Le chef de service/d'atelier</i> = le tuteur "légal" ou "administratif"</li><li>• <i>Le salarié opérationnel</i> = le tuteur de "proximité" ou "opérationnel"</li></ul>

Quelques constats sur **la fonction de tuteur** telle qu'on a pu l'observer :

- Les tuteurs sont souvent désignés par leur hiérarchie. Le choix du tuteur est très souvent lié à son niveau d'expérience professionnelle et sa capacité à exercer des fonctions d'encadrement ou d'organisation. Aussi, lorsque dans l'entreprise ou dans une équipe de travail, il existe ce profil de salarié, il prend naturellement la charge de cette fonction.

- Les tuteurs ne bénéficient le plus souvent d'aucune formation particulière ni d'une reconnaissance particulière (statutaire ou salariale). Les salariés qui exercent la fonction de tuteur se sont formés sur le tas en développant les pratiques tutorales qui leur semblent les plus adaptées.

Sur ce point, on note une différence selon la taille des entreprises. Les plus grandes ont en effet initié des formations de tuteurs visant à améliorer les pratiques de suivi et d'encadrement des stages en entreprise. Cependant, tous les salariés exerçant cette fonction ne sont pas systématiquement formés.

- Les tuteurs ne semblent pas toujours conscients de leur rôle formateur. Ils perçoivent leur fonction comme une fonction d'évaluation en situation de travail d'un "quasi salarié". Ils ne se considèrent pas comme un réel partenaire de l'équipe pédagogique contribuant au processus de formation du lycéen.

Lorsqu'ils appréhendent mieux ce rôle formateur, ils n'en maîtrisent pas toutes les modalités pratiques. Comment mieux organiser la progression pédagogique de l'élève ? Comment mieux évaluer ses acquis ?

Autant de questions pour lesquelles ils ne disposent pas d'une méthodologie particulière. Par ailleurs, les outils proposés par les lycées ne sont pas toujours adaptés à leurs pratiques. Soit ils ne correspondent aux méthodes d'encadrement de l'entreprise, soit ils demeurent trop complexes ou pas assez concrets pour que les tuteurs puissent facilement et rapidement se les approprier et donc les utiliser correctement.

**En définitive, les tuteurs tentent d'accompagner le lycéen comme ils accompagnent l'intégration d'un nouveau salarié.**

Au total, l'enquête postale indique que **98,5 % des lycéens affirment avoir eu un véritable tuteur à l'occasion de leur PFE.**

Quelles que soient les pratiques tutorales mobilisées par les entreprises, la quasi totalité d'entre elles semblent avoir identifié en interne un tuteur responsable de l'accompagnement du lycéen dans l'entreprise.

Plus précisément, les modalités de suivi sont les suivantes :

- Echanges réguliers avec le stagiaire **pendant toute la période en entreprise (63 % selon les lycéens répondants).**
- Echanges réguliers avec le stagiaire **surtout les premiers jours de la PFE (20 % selon les lycéens répondants).**

Les échanges tuteur-lycéen sont essentiellement **informels**. Il n'y a pas de suivi programmé ou organisé car les échanges se réalisent au quotidien lorsque cela est possible (disponibilité) ou nécessaire (à la demande du tuteur principalement).

Les résultats de l'enquête postale indiquent que **le suivi des activités du stagiaire au sein de l'entreprise a été réalisé par le tuteur (87 %), voire un ou plusieurs autres salariés (46 %).** Plus précisément, les autres tuteurs n'interviennent qu'en appui du tuteur opérationnel et de manière ponctuelle pour faire le point sur le déroulement de la PFE.

Dans ce domaine, **les grandes entreprises ont mis en place des procédures plus structurées et plus formalisées d'accueil et d'intégration de l'élève.** Ces démarches étant accompagnées d'outils spécifiques destinées à l'accueil des stagiaires (livrets d'accueil...).

Le plus souvent, les modalités d'apprentissage proposées par les entreprises comportent des mises en situation de travail bien organisées dans une logique de progression professionnelle, mais cette progression est réalisée de manière "instinctive" sans programmation formalisée des compétences acquises par l'élève.

**Seule, une formalisation des activités réalisées par l'élève en PFE est effectuée à posteriori.** En effet, chaque élève va sur son livret de stage formaliser l'ensemble des activités qui lui ont été confiées pendant sa PFE. Ces données seront exploitées ensuite pour l'évaluation des acquis de la PFE et la rédaction d'un compte rendu de stage.

Dans certains cas, certaines entreprises réservent avant le démarrage de la PFE des activités à confier au lycéen (Cas d'une TPE où de petits chantiers de réparation d'installations électrique sont mis en attente pour le lycéen).

De même, des entreprises tentent dans la mesure de leurs possibilités de faire découvrir aux lycéens accueillis la diversité de leurs métiers. Cela se concrétise par des courtes périodes sur différents postes de travail (Exemple : une PME qui fabrique des articles en cuir place le lycéen sur différents postes à raison d'un ou deux jours par poste).

Par ailleurs, **la complexité de la mise en situation de travail varie selon le niveau de formation des élèves et le niveau de compétences correspondantes.**

Ainsi, pour un élève en première année de BEP (pour lequel la PFE est sa première expérience de l'entreprise) et un lycéen en seconde année de Bac professionnel (qui dispose quant à lui, outre d'une expérience de l'entreprise, d'un niveau de compétences mobilisables rapidement dans l'entreprise) les activités confiées sont différentes :

- Pour le lycéen en BEP, la période en entreprise relève davantage d'une découverte de l'entreprise, de son fonctionnement voire la mise en situation concrète de travail sur des activités de base constitutives du métier pour lequel il est formé.
- Pour le lycéen en Bac professionnel, la PFE doit lui permettre d'acquérir des compétences lui permettant de couvrir l'ensemble des objectifs pédagogiques de sa formation.

Cependant, la pratique tutorale nécessite pour être adaptée que le tuteur puisse également :

- adapter son niveau d'accompagnement selon le niveau d'autonomie du jeune dans la mise en œuvre de ses compétences,
- aider l'élève à appréhender l'entreprise et son fonctionnement, à s'intégrer dans un collectif de travail et à prendre confiance en lui dans un contexte différent du contexte scolaire mais aussi à se mettre en situation d'apprentissage.

Pour ce faire, le tuteur devrait avoir une approche individualisée de l'accompagnement du jeune et tenir compte du niveau d'autonomie de chacun.

Or, on constate que globalement, la diversité des profils des élèves n'est pas réellement prise en compte. Dès lors, les élèves les moins autonomes ou les plus "timides" éprouvent des difficultés pour aborder leur intégration dans l'entreprise et ce indépendamment de son niveau de formation.

**En fait, les tuteurs diversifient davantage leurs pratiques selon les compétences mobilisables par le jeune (la qualification visée par le jeune constitue le principal indicateur de l'entreprise) que selon le niveau d'autonomie de l'élève et sa capacité à se mettre en situation de travail.**

Dès lors, on constate les pratiques suivantes :

- Deux élèves de niveaux de formation différents se voient confier des activités au niveau de complexité différent. Mais, le niveau d'accompagnement et de suivi est comparable alors que les besoins sont différents.

Or, un jeune qui se trouve confronté pour la première fois au monde du travail (1<sup>re</sup> année de BEP) doit être davantage accompagné et pris en charge dans le cadre d'une pratique tutorale adaptée qu'un élève disposant déjà d'une expérience de l'entreprise et de plus de compétences directement mobilisables en situation de travail (Bac professionnel). Ces constats sont d'ailleurs confirmés par les résultats de l'enquête postale. En effet, davantage de lycéens en Bac professionnel jugent le suivi suffisant (96 %) que de lycéens en BEP/CAP (80 % environ).

- Deux élèves d'un même niveau de formation disposent globalement d'un même niveau d'accompagnement alors que leur niveau d'autonomie pour se mettre en situation de travail peut être différent. Dans ce cas de figure, les lycéens rejettent la faute sur l'entreprise qui n'a pas tenu compte de leurs capacités ou n'a pas su leur faire confiance.

Malgré tout, **les lycéens ont une très bonne appréciation de leur stage.**

Ils sont 94 % à juger "bonne" la qualité de leur accueil dans l'entreprise et ils considèrent à 95 % que leur stage a été un bon stage. D'ailleurs, 67 % d'entre eux auraient souhaité être embauché dans leur entreprise d'accueil à l'issue de la PFE.

De même, ils estiment que les pratiques tutorales mises en œuvre par les entreprises sont très positives : 92 % des lycéens jugent que le suivi réalisé par le tuteur était organisé. Pour 94 % des stages, l'accompagnement de leurs activités exercées dans l'entreprise était conforme à leurs attentes. Il s'est d'ailleurs traduit, pour 80 % des stages, par des rencontres régulières pendant toute la durée du stage.

Au final, **les objectifs de stage semblent avoir été atteints selon les lycéens (92 %) et selon les tuteurs (95 %).**

Lorsque les objectifs définis ne sont pas atteints, l'entreprise met en évidence les raisons suivantes :

- soit l'insuffisance des pré-requis du lycéen,
- soit le déficit d'organisation mis en œuvre par l'entreprise elle-même pour atteindre les objectifs du stage.

Selon les lycéens, la PFE n'atteint pas les objectifs escomptés lorsque l'entreprise n'est pas en mesure de leur proposer une réponse individualisée correspondant à leur autonomie et leur capacité à mettre en œuvre ces objectifs.

## **b/ Le suivi réalisé par les équipes pédagogiques**

L'accompagnement du déroulement de la PFE, repose également sur le travail de suivi qui doit être réalisé par l'équipe pédagogique du lycée notamment par des visites.

La circulaire du 26 juin 2000 précise que ces visites de suivi doivent permettre à l'équipe pédagogique de "s'assurer du bon déroulement du séjour, d'affiner ou de rectifier le cas échéant les objectifs de formation, de faire le point sur les activités de l'élève. Ces visites permettent en outre d'appréhender l'élève dans un cadre autre que le cadre scolaire".



Chacune des PFE étudiées a fait l'objet d'une visite (sauf dans un cas où le lycéen a du changer de lieu de PFE). Celle-ci associe l'enseignant, le tuteur "opérationnel" et le tuteur "administratif". Le lycéen n'y est pas toujours associé.

La durée de la visite varie de 5 minutes à environ 1 heure. Elle est effectuée en fin de PFE (souvent la dernière semaine).

Cependant, l'ensemble des équipes pédagogiques rencontrées complètent cette visite par de brefs appels téléphoniques au démarrage de la PFE (lors de la première semaine). Cet appel permet de savoir si le lycéen a commencé sa PFE afin de prévenir les éventuelles absences et si celle-ci se déroule bien.

Les visites en entreprise effectuées par les enseignants visent plusieurs objectifs :

- le contrôle du comportement de l'élève,
- le contrôle des activités réalisées par l'élève,
- les évolutions des activités de l'entreprise, de ses techniques...
- les relations lycée - entreprise lorsque l'entreprise est fortement impliquée dans la vie lycéenne (participation aux jurys d'examen notamment).

En fonction des enseignants, des entreprises et des conditions de réalisation de la PFE, ces différents points ne sont pas tous abordés.

Certaines visites visent à vérifier que les activités confiées aux lycéens correspondent bien aux objectifs de la formation. D'autres visites constituent le moyen d'entretenir de bons rapports avec l'entreprise à travers des échanges basés sur une meilleure connaissance réciproque (mieux connaître les activités de l'entreprise, expliquer la réforme des diplômes...).

Par ailleurs, toutes les équipes pédagogiques ne mobilisent pas l'ensemble des enseignants. Ce sont prioritairement les professeurs de spécialité qui sont chargés de réaliser les visites en entreprise. Une partie des professeurs d'enseignement général y participent également soit de façon autonome soit en collaboration avec un professeur de spécialité (visite en binôme). Cette dernière est exceptionnellement constatée.

Lorsque l'ensemble de l'équipe pédagogique contribue aux visites, la répartition s'effectue au prorata du nombre d'heures d'enseignement dispensées par chacun dans la formation.

Sur ce point, il est important de noter que **les entreprises ne privilégient pas spécialement telle ou telle catégorie d'enseignant (de spécialité ou d'enseignement général)**. Le contenu des échanges entre l'enseignant et le tuteur est de nature différente selon le type de professeur rencontré.

Les lycéens sont associés de façon exceptionnelle à la visite de l'enseignant dans l'entreprise. Souvent, l'enseignant rencontre brièvement le lycéen qui est en train de réaliser une activité confiée par l'entreprise.

Ces visites sont exceptionnellement instrumentées par le biais d'une fiche qui fait office de compte-rendu de visite. Par exemple, dans le cadre d'une formation en Bijouterie, les enseignants utilisent une fiche précisant le temps passé en entreprise ainsi que les éléments d'appréciation du professeur sur la PFE ("compte rendu de l'entretien avec l'entreprise").

Au final, deux dysfonctionnements peuvent être relevés par rapport aux visites de suivi en entreprise :

- **Les résultats des visites sont peu mutualisés entre les enseignants.** Lorsque c'est le cas, c'est effectué de façon informelle.
- Il n'y a pas de trame minimum commune aux enseignants pour la réalisation de la visite. De fait, même s'il existe des documents permettant à l'enseignant de restituer son appréciation de sa rencontre avec l'entreprise, chacun va la réaliser à sa façon sans qu'il y ait de réels objectifs communs attribués à la visite en entreprise.

#### 4. L'évaluation du stage

La circulaire du 26 juin 2000 prévoit la réalisation de visites d'évaluation qui doivent se dérouler "dans la deuxième partie de la séquence de PFE et plus précisément à la fin de la dernière séquence lorsqu'il s'agit de réaliser une partie de l'évaluation certificative de l'élève dans le cadre du contrôle en cours de formation".

Par ailleurs, **toutes les séquences en entreprise doivent faire l'objet d'une évaluation formative.** La circulaire indique que cette évaluation "intéresse les professeurs de toutes les disciplines et peut prendre la forme d'un bilan réalisé avec le tuteur et avec l'élève, précédant l'exploitation pédagogique de la période au retour de l'élève au lycée".

L'enquête postale donne des indications sur le taux de réalisation :

- Pour 94 % des lycéens, le stage a donné lieu à une évaluation organisée.
- Selon 85 % des professeurs, une évaluation de fin de stage a été réalisée.
- Enfin, d'après 83 % des tuteurs d'entreprise, une évaluation a été réalisée.

Plus précisément, on observe des différences en fonction des niveaux de formation repérés. Selon les tuteurs d'entreprise **100 % des BTS, 93 % des Bac pro et 70 % des BEP/CAP donnent lieu à une évaluation.**

L'évaluation est exclusivement réalisée par l'entreprise. **Le tuteur est la personne qui réalise l'évaluation du stagiaire** pendant le stage.

Elle associe le tuteur opérationnel ainsi que le tuteur administratif (c'est également souvent le responsable hiérarchique du tuteur opérationnel).

Les lycéens ne sont pas systématiquement associés à cette évaluation réalisée par l'équipe tutorale au sein de l'entreprise.

Quant aux enseignants, aucun de ceux rencontrés n'y a participé. Ils abordent parfois le sujet au cours de la visite de suivi de manière à préciser si nécessaire et à la demande de l'entreprise les modalités et le contenu de l'évaluation.

**L'évaluation de la PFE ne donne donc pas lieu à une visite spécifique.**

Pour effectuer cette évaluation, l'entreprise utilise les outils d'évaluation du lycée. Cette évaluation porte à la fois sur les comportements et l'intégration au travail de l'élève ainsi que sur les compétences acquises.

Sur ce dernier aspect, les entreprises éprouvent souvent des difficultés à évaluer les acquis des jeunes. Selon nous, la majorité des entreprises n'ont pas développé des pratiques formalisées d'évaluation de leurs salariés.

Dès lors, même si la culture de l'évaluation existe dans l'entreprise (en lien avec la logique de performance économique de l'entreprise), elle demeure peu ou pas instrumentée si bien que son application à la PFE est souvent difficile.

Les tuteurs ont également tendance à surévaluer les prestations du jeune soit parce qu'ils n'ont pas forcément une représentation précise et adaptée des barèmes de notation, soit parce qu'ils n'ont pas l'habitude de le faire, ou bien soit parce que les entreprises souhaitent donner un "coup de pouce" au jeune afin qu'ils obtiennent leur diplôme.

De façon complémentaire, les plus grandes entreprises mettent en œuvre leur propre évaluation formalisée de manière à identifier des potentiels (pour les Bac Pro et les BTS) dans une logique notamment de poursuite d'un parcours de formation par la voie de l'alternance (contrats de qualification ou d'apprentissage) ou de pré-embauche.

Ainsi, la qualité de l'évaluation repose exclusivement sur la capacité de l'entreprise à s'appropriier les méthodes et les outils mis à leur disposition par les lycées et les résultats montrent que des dysfonctionnements subsistent.

## 5. La capitalisation des acquis de la PFE

Les textes de référence précisent que "lors du retour des périodes en entreprise, il est important que les élèves puissent échanger, comparer, s'enrichir réciproquement de l'expérience des autres. Ce partage contribue au développement de leurs compétences générales (par exemple en matière de communication orale, d'analyse et de synthèse des expériences) et à l'acquisition d'une véritable culture professionnelle".

L'enquête postale montre ainsi que les stages ont donné lieu à une capitalisation des acquis à plusieurs niveaux :

- **Au sein de l'équipe pédagogique** par une restitution orale (75 %) ou écrite (52 %) des vécus du stagiaire. Cette phase leur permet de mettre à jour le fichier d'entreprises du lycée (pour 46 % d'entre eux) mais également d'intégrer les expériences de stage dans les enseignements (45 %).
- **pour le stagiaire** par une analyse des impacts du stage par rapport au parcours de formation (65 %) et une préparation de la restitution des vécus du stage (64 %).
- **avec l'entreprise** par des remerciements de sa contribution (91 % des cas) voire par une invitation à la restitution des vécus du stage du stagiaire (24 %).

Mais, une analyse plus précise montre qu'il n'y a pas ou peu (2 formations sur 12) de réelle exploitation des expériences acquises en PFE par les élèves dans le cadre des enseignements scolaires.

Certains enseignants organisent parfois un tour de table rapide permettant à chaque élève de raconter son expérience, mais la plupart des élèves rencontrés n'ont pas pu restituer et échanger avec leurs camarades leurs expériences en entreprise dans le cadre d'un enseignement (difficultés d'intégration dans l'entreprise, leur place et leur rôle dans un collectif de travail, les rapports hiérarchiques...).

La restitution effectuée par le lycéen est essentiellement liée à l'évaluation finale de sa formation (restitution des travaux réalisés dans l'entreprise en lien avec leur objectif de formation).

Les différents échanges que nous avons eu avec les enseignants et les élèves indiquent que **la PFE n'est que très rarement mentionnée lors des conseils de classe.**

**Pour une majorité des élèves, on a le sentiment qu'il existe une véritable coupure entre la période de formation en Entreprise et la période de formation en lycée (au départ comme au retour de la PFE), (déficit d'accompagnement dans les temps de transition).**

## L'instrumentation des stages

Selon les lycéens, une majorité des stages (56 %) a donné lieu à un suivi instrumenté.

On repère deux types d'outils :

- des **outils "institutionnels"** (référentiels d'évaluation, feuilles de présence, livret de stage, convention de stage...)
- des **outils plus "empiriques"** créés soit dans le cadre d'une formation au sein d'un établissement (dans ce cas de figure, il n'y a pas de mutualisation des pratiques avec les autres équipes pédagogiques de l'établissement) ou par un professeur pour le suivi de ses élèves.

Plus précisément, on repère les pratiques suivantes aux différentes phases de la PFE.

### a/ La recherche de l'entreprise d'accueil et de la préparation de la PFE

L'enquête postale indique que dans 16 % des cas, les lycéens ont pu utiliser le listing d'entreprise de leur établissement.

Pour les accompagner, certains enseignants intègrent dans leurs pratiques des méthodes d'aide à la recherche de stage : 17 % d'entre eux proposent aux lycéens des simulations d'entretien et 18 % opèrent un transfert de techniques de recherche d'emploi.

Enfin, en dépit de l'existence d'une instrumentation de la recherche de stage, les lycéens affirment manquer de documentation à présenter à l'entreprise au moment de la préparation du stage. **Cela représente une difficulté pour un quart d'entre eux.**

Afin d'aider les lycéens à mieux communiquer avec les entreprises, certaines équipes pédagogiques ont ainsi créé des documents très aboutis (appelés "carnet de liaison" ou "livret de stage") visant à appuyer les relations entre l'entreprise, le lycée et le lycéen.

Ces documents permettent de :

- **Repérer les acteurs de la PFE** (fiche d'identification de l'élève, fiche d'identification de l'entreprise d'accueil, organigramme du lycée, l'interlocuteur de l'entreprise en cas d'accident, d'absence de l'élève et à tout moment du déroulement de la formation) et leur rôle respectif ("fiche d'identification des différents acteurs et de leurs rôles").
- **Présenter la formation et son organisation** (les temps de la formation, les épreuves de l'examen, le suivi de la formation, les objectifs du diplôme).
- **Instrumenter le suivi de la mise en situation de travail** (compte rendu hebdomadaire des activités) **et l'évaluation en entreprise** (fiche d'évaluation du niveau de maîtrise des capacités pour chaque période en entreprise).

## b/ Le déroulement de la PFE

Pendant le déroulement de la PFE, les lycéens ont utilisé des outils qui sont essentiellement de deux ordres :

- les documents de liaison avec le lycée (32 % des cas),
- les documents répertoriant les objectifs du stage (24 %).

Il s'agit d'outils construits et émanant du système scolaire. Cependant, selon 7 % les lycéens, quelques entreprises semblent utiliser leurs propres outils de suivi du stage.

Plus précisément, on observe que les entreprises rencontrées n'ont pas construit une instrumentation spécifique mais utilisent des outils existants :

- outils de gestion du personnel relatifs à l'organisation des temps de travail et les modalités de suivi des activités (fiches d'activités ou de mission),
- supports techniques et professionnels tels que les manuels et les procédures décrivant les méthodes et les tâches relatives aux activités de l'entreprise (documents d'un fournisseur, fiches descriptives des activités suite à la mise en œuvre d'une démarche qualité par l'entreprise...).

Malgré tout, on note que **45 % des PFE n'ont pas engendré l'utilisation de documents de suivi au cours du stage.**

Il apparaît enfin que **ce sont les PFE de niveau Bac professionnel qui sont le mieux instrumentés d'après les lycéens.** 64 % des stages de ce niveau ont bénéficié d'une instrumentation pour leur suivi contre 30 % des stages de BTS et 57 % des stages de BEP.

## c/ L'évaluation de la PFE

Cette phase de la PFE est celle qui semble la plus instrumentée. Elle repose en grande partie sur les grilles d'évaluation intermédiaire et finale du stage.

Les lycéens indiquent que, outre les entretiens d'évaluation, les outils utilisés pour effectuer l'évaluation de leur stage sont les suivants :

- Une grille d'évaluation transmise par le lycée (82 % des cas).
- Un outil d'évaluation propre à l'entreprise (2 %).

Les tuteurs des entreprises estiment utiliser (hormis les entretiens d'évaluation associant professeur, tuteur et lycéen pour 45 %) :

- Une grille d'évaluation du lycée (58 %).
- Une grille d'évaluation de l'entreprise (10 % des répondants).

Malgré un bon niveau d'instrumentation, on repère que certains tuteurs éprouvent des difficultés à bien utiliser les outils d'évaluation proposés par le lycée.

Les grilles d'évaluation leur apparaissent souvent trop complexes à utiliser par rapport aux activités confiées à l'élève ou bien décalées de leurs réalités de travail.

En conclusion, **le niveau d'instrumentation des PFE s'avère très hétérogène.**

En dépit de la qualité des outils de liaison formalisés par certaines équipes pédagogiques, ces documents sont davantage utilisés par le lycéen que par l'entreprise. L'entreprise n'utilisant réellement que les outils relatifs à l'évaluation des acquis car cela constitue une obligation pour elle.

Ils ne constituent pas alors de véritables outils de communication et de médiation mais plutôt des documents permettant au lycéen puis aux professeurs qui l'encadrent d'avoir de la traçabilité sur son parcours dans le cadre de la PFE. Mais cette formalisation n'est pas suffisamment exploitée par la suite afin de valoriser les expériences en entreprise tant pour les élèves que pour les équipes pédagogiques.

Enfin, on observe davantage un déficit d'utilisation et de partage des outils existants qu'un véritable déficit d'outils.

### C. L'impact du guide du tutorat

Au moment de la réalisation des enquêtes (mai - juin 2002 pour l'enquête postale et octobre - novembre 2002 pour les investigations de terrain), la diffusion du guide du tutorat ne couvrait pas encore l'ensemble des établissements.

Les résultats de l'enquête postale le confirment. Et, compte tenu du temps écoulé entre sa diffusion et la réalisation de notre enquête, le niveau d'appropriation du guide du tutorat constaté est relativement faible comme l'indique le tableau suivant :

	Connaît le guide du tutorat	A utilisé le guide du tutorat
Lycéens	30 %	9 %
Professeurs référents	59 %	23 %
Tuteurs en entreprise	12 %	5 %

Le guide du tutorat a été distribué aux équipes pédagogiques. Et, certains enseignants ont pu participer à des réunions de présentation du guide.

Toutefois, malgré ce déficit d'appropriation, les acteurs expriment clairement leur intérêt pour l'outil :

- En effet, les **tuteurs** des entreprises expriment clairement l'intérêt suscité par ce nouvel outil. Sur le total des entreprises concernées par l'enquête (connaissant ou non le guide du tutorat), 77,1 % d'entre elles soit **3 entreprises sur 4 souhaiteraient en être destinataire**.
- Tous les **enseignants** trouvent qu'il s'agit d'un outil pertinent capable de questionner les pratiques existantes. Selon eux, environ 10 % des conventions de stage ont fait référence au guide du tutorat (au moment de l'enquête postale).
- Une majorité des **lycéens** interrogés estiment que le guide peut constituer un réel appui dans le cadre de leur PFE et notamment dans leur relation avec les entreprises au moment de la recherche et de la préparation de leur PFE.

Les apports potentiels du guide du tutorat repérés par les acteurs de la PFE sont alors les suivants :

Le guide du tutorat peut être un bon moyen d'améliorer...

- Selon les lycéens
- La définition du rôle de chaque acteur dans la réalisation du stage ..... 48 %
  - Le suivi et l'évaluation de la progression professionnelle du stagiaire ..... 48 %
  - L'organisation du déroulement du stage ..... 40 %
  - La préparation du stage ..... 40 %

Selon les professeurs

- La définition du rôle de chaque acteur

	dans la réalisation du stage .....	71,8 %
	• La préparation du stage .....	64,1 %
	• L'organisation de leurs rapports avec l'entreprise .....	43,6 %
	• L'accompagnement et le suivi du stagiaire .....	30,8 %
Selon les tuteurs	• La préparation du stage .....	69,2 %
	• L'organisation du déroulement du stage.....	46,2 %
	• La définition du rôle de chaque acteur dans la réalisation du stage.....	38,5 %

L'analyse des pratiques des acteurs ayant utilisé le guide du tutorat permet de repérer d'autres impacts (enquête postale) :

- Au niveau des **enseignants** : 95 % de ceux qui ont utilisé le guide du tutorat ont proposé un accompagnement aux lycéens dans la recherche de leur stage alors que 85 % des professeurs n'ayant pas utilisé le guide ont proposé cette démarche à leurs élèves.
- Au niveau des **tuteurs** des entreprises : des pratiques différentes apparaissent selon que l'entreprise connaît ou non le guide du tutorat. En voici deux exemples :
  - Celles qui connaissent le guide sont : 100 % à organiser un échange de préparation avant le stage, 100 % à trouver suffisante la préparation du stage et 100 % à considérer les objectifs de stage comme atteints.
  - Celles qui ne le connaissent pas sont : 77 % à organiser un échange de préparation avant le stage, 80 % à trouver suffisante la préparation du stage et 85 % à considérer les objectifs de stage comme atteints.

Cependant, ces impacts positifs sont à relativiser par les pratiques observées (4 mois après) dans le cadre du suivi des 30 PFE.

Les équipes pédagogiques rencontrées n'ont pas encore pu se l'approprier et identifier la manière dont il pourrait être utilisé (notamment par rapport aux outils déjà créés).

**Il n'a donc pas encore été utilisé.**

Le guide a été distribué aux élèves sans explication particulière quant à son mode d'utilisation. On demande au lycéen d'inscrire ses coordonnées sur les feuillets libres. Et, celui-ci est communiqué à l'entreprise par le lycéen. **Or, ni l'entreprise et ni le lycéen ne le lisent réellement.**

**Le guide du tutorat** n'a donc pas été utilisé par les professeurs ou les tuteurs interrogés. Les enseignants pensent qu'il s'agit d'un outil pertinent permettant d'interroger les pratiques tutorales mais qu'il est également nécessaire d'engager une réflexion quant à ses modalités d'utilisation.

## LES AXES D'AMÉLIORATION

### **Renforcer la recherche - préparation et l'évaluation - valorisation de la PFE**

Les carences et dysfonctionnement mis en évidence dans les enquêtes concernent principalement l'avant et l'après stage. C'est donc dans ces domaines qu'il faut concentrer les efforts d'amélioration.

#### **Recherche du terrain de stage :**

Beaucoup d'enseignants et de lycéens estiment que des enseignements spécifiques sur ce sujet devraient être dispensés pour :

- Aider le lycéen à sélectionner les entreprises en fonction des obligations de sa formation et de son projet professionnel.
- Instrumenter la prospection effectuée par le stagiaire.  
Simulation d'entretien en face à face, communication téléphonique avec une entreprise, outils d'accompagnement à la recherche de stage, méthodes de gestion des difficultés rencontrées dans l'entreprise, etc.
- Permettre aux élèves mais aussi aux professeurs d'avoir une meilleure connaissance d'un domaine de métier et des entreprises (et "pas simplement une liste extraite de l'annuaire" comme l'exprime un lycéen en Bac Pro 1<sup>re</sup> année).
- Aider l'élève à "vaincre sa timidité" pour entamer un dialogue avec l'entreprise.

#### **Préparation de la PFE :**

Les questions s'expriment principalement comme suit :

- Comment fixer des objectifs de stage partagés par tous et leur concrétisation en terme d'activités concrètes à confier au lycéen ?
- Comment organiser de façon systématique **une rencontre préalable de préparation du stage** permettant **la définition des objectifs du stage et l'organisation du déroulement du stage** ? Sur ce second point, les acteurs pourraient déterminer pour chaque stage des modalités de suivi et d'évaluation en fonction de leurs contraintes (disponibilité principalement) et des particularités de la formation (durée du stage, niveau de la formation, objectifs à atteindre...). **L'enquête montre que lorsque qu'une rencontre de préparation préalable au stage a lieu 95 % des stages ont des objectifs définis contre 78,3 % des stages pour lesquels aucune rencontre de préparation n'a eu lieu.**

Nous suggérons la création d'un "module d'enseignement", intégré dans leur cursus de formation, visant à accompagner les élèves dans leur recherche et leur préparation de la PFE.

Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- Permettre à l'élève d'être acteur de sa PFE.
- Renforcer l'individualisation de la réponse apportée à chaque élève selon ses problématiques.
- Préparer sa future vie d'actif du marché du travail en lui permettant d'acquérir des connaissances et des méthodes en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.

Selon nous, ce type de démarche est essentiel pour les élèves car la préparation de la PFE constitue un enjeu majeur pour leur future orientation et insertion professionnelle. Dans ce sens, elle contribue réellement à l'éducation des élèves en visant à les rendre plus autonomes et à préparer leur parcours dans le mode du travail.



Pour ce faire, ce module doit pouvoir :

- Transmettre à chaque élève des méthodes et des connaissances lui permettant de développer sa propre stratégie de recherche et de préparation de la PFE selon ses contraintes et son projet.
- Favoriser les mutualisations des pratiques entre les équipes d'un même lycée. **Un module commun à l'ensemble du lycée pourrait être mis en place. Il pourrait concerner dans un premier temps les élèves de BEP et CAP pour préparer leur première PFE en entreprise.**
- Permettre aux lycéens de mieux connaître leur environnement économique, les métiers et les entreprises du territoire. A cet effet, les entreprises pourraient être mobilisées pour présenter aux élèves leurs pratiques.

### **Evaluation des Périodes de Formation en Entreprise :**

Les professeurs ainsi que les tuteurs identifient les carences d'instrumentation. Sur ce point, les entreprises ne disposent pas des outils d'évaluation et de suivi de la progression professionnelle du lycéen. A titre d'exemple, certaines entreprises souhaiteraient disposer de grilles d'évaluation avec des critères d'évaluation plus précis et/ou plus en rapport avec leurs pratiques professionnelles. Par ailleurs, certaines entreprises sont également en demande de méthodes leur permettant de capitaliser les expériences de stage d'une année sur l'autre.

En réponse à ce constat, les équipes pédagogiques doivent améliorer leurs pratiques d'évaluation et de capitalisation des acquis de la PFE sur deux aspects :

- **Faciliter l'appropriation par les élèves** (notamment pour l'expliquer aux entreprises) **et par les tuteurs d'entreprises des outils d'évaluation des Périodes de Formation en Entreprise** (Comment rendre plus lisible et plus compréhensible les critères et indicateurs d'évaluation, le référentiel d'évaluation...).

Il s'agit de mieux expliquer les objectifs, les méthodes et les enjeux de l'évaluation afin de la rendre la plus objective possible (plutôt qu'une surévaluation des capacités de l'élève pour lui rendre service).

Est-ce alors l'entreprise seule, qui doit réaliser l'évaluation de la PFE effectuée par l'élève ?

- **Mieux capitaliser les acquis de l'élève en entreprise dans les contenus pédagogiques à l'issue de la PFE** (mutualisation des expériences entre les élèves mais aussi entre les professeurs, utilisation des expériences comme supports pédagogiques...).

En conclusion, il paraît également important que les axes d'amélioration proposés tiennent compte des niveaux de formation.

**Ainsi, pour les BEP/CAP, ce sont les pratiques tutorales des entreprises qui doivent être renforcées. Tandis que pour les niveaux de formation supérieurs, il apparaît qu'un appui plus important doit être apporté par les équipes pédagogiques.**

## **Mieux utiliser le guide du tutorat et les outils d'encadrement des PFE**

Les résultats de nos enquêtes indiquent clairement que les outils d'accompagnement des PFE sont sous exploités par les lycéens et les entreprises.

On observe d'ailleurs à l'occasion de l'introduction du guide du tutorat dans les établissements que les équipes pédagogiques n'ont pas été suffisamment accompagnées pour leur permettre de s'approprier l'outil et d'identifier la manière dont elles pourraient l'utiliser au mieux.

Selon nous, il faut donc :

- Poursuivre le travail **de communication sur les outils et sur leurs modes d'utilisation possibles**. Par exemple, **le guide du tutorat** peut constituer un moyen d'auto-analyser les pratiques tutorales mais aussi d'accompagner les pratiques de chaque acteur de la PFE en leur donnant davantage de repères quant à leur rôle et à leurs missions respectifs.
- Organiser au sein de chaque lycée **des réflexions sur les modalités d'utilisation du guide du tutorat** et des outils du lycée notamment quant à leur articulation entre eux. En effet, les pratiques montrent que les outils d'évaluation ou le guide du tutorat risque de perdre toute sa pertinence s'ils sont mal appropriés par les acteurs. Ces démarches doivent d'ailleurs permettre aux différentes équipes pédagogiques de **mutualiser leurs pratiques au sein du lycée**.

Sur ce point, **1 professeur sur 4** estime que la mise en place du guide du tutorat doit nécessairement et préalablement s'accompagner d'une sensibilisation et d'une réflexion visant à répondre à la question suivante : **Comment intégrer le guide du tutorat dans les pratiques existantes ?**

En effet, dans certains cas, les enseignants ont le sentiment que le guide du tutorat fait double emploi avec les outils et méthodes déjà mis en œuvre sur le terrain (cela explique d'ailleurs pourquoi il n'est pas toujours utilisé). Dès lors, comment intégrer de façon cohérente le guide du tutorat dans les pratiques des équipes pédagogiques au sein des établissements (livret de stage ou un carnet de liaison, par exemple).

**Il semble donc capital d'accompagner la réflexion des équipes enseignantes sur les différents modes d'utilisation du guide du tutorat.**

L'enjeu est de permettre aux enseignants de s'approprier l'outil selon les spécificités de leur formation (domaine et niveau de formation, typologie des élèves encadrés et typologie des entreprises d'accueil...) et d'adapter l'utilisation du guide en fonction de leurs pratiques.

- **Utiliser et expliquer les outils à l'occasion des échanges (visites en entreprise notamment) entre le professeur et le tuteur** de manière à faciliter l'appropriation des outils dans les entreprises.

## **Améliorer la relation lycée - entreprise**

Globalement, l'ensemble des stages analysés, quel que soit le taux de satisfaction des répondants concernant la qualité du stage, montre qu'il existe un déficit de communication entre les acteurs : lycéens - professeurs - tuteurs notamment au moment de la préparation du stage.

A titre d'exemple, l'enquête indique que les entreprises et les enseignants souhaiteraient davantage s'informer sur leurs attentes réciproques ou se coordonner et **se concerter sur les objectifs et les modalités de suivi du stage et d'accompagnement du lycéen, qui devraient être systématiquement inscrits dans les annexes pédagogiques de la convention de stage.**

Nous proposons **deux grands axes de progrès** pour améliorer la qualité de cette relation et son renforcement :

### **Premier axe de progrès :**

**Les acteurs du Lycée (enseignants et chef de travaux notamment) doivent être en mesure de mieux exploiter les PFE afin de renforcer leur coopération avec les entreprises et connaître leurs besoins.**

#### **Au niveau opérationnel :**

- Davantage structurer et traiter les informations recueillies sur les entreprises lors des PFE (relatives aux évolutions de leurs activités et à leurs besoins à venir en matière de compétences). Cela permettrait d'aboutir à **des fichiers d'entreprises plus qualifiés exploitables par l'ensemble de l'équipe pédagogique.**
- Adopter une approche différenciée dans le temps passé par les équipes pédagogiques en entreprise selon les besoins de chaque élève : certaines PFE ne nécessitent pas forcément une visite mais plutôt un simple entretien téléphonique tandis que d'autres nécessiteraient plus de visites ou des visites plus approfondies.
- Permettre aux enseignants et aux entreprises de définir ensemble, en amont de la recherche de stage, les modalités concrètes de réalisation du stage ainsi que les objectifs globaux visés (en lien avec les besoins d'un secteur d'activité, par exemple).

#### **Au niveau institutionnel :**

- Faut-il créer une fonction de chargé des relations avec les entreprises au plan territorial (pour un regroupement d'établissements) ou au sein de chaque Lycée afin d'animer un réseau d'entreprises ?
- Faut-il définir un capital temps "échanges avec le milieu économique" défini pour chaque enseignant afin de favoriser la mise à jour de ses connaissances et le renforcement de son réseau d'entreprises ?
- Faut-il démultiplier la fonction de Chef des travaux afin de renforcer sa dimension "échanges et relations avec les entreprises" ? Cette dimension occupe souvent un temps trop limité de la fonction malgré son importance. Et ce, de l'avis même des chefs de travaux rencontrés.
- Faut-il favoriser la participation des Lycées au sein de dispositifs locaux d'aides à la gestion des ressources humaines des entreprises, associant acteurs économiques, établissements de formation, acteurs publics de l'emploi, prescripteurs d'orientation... (club d'entreprise, PRAO, ECRINS...).

**Selon nous, ce type de démarche va dans le sens d'une meilleure connaissance mutuelle et une meilleure articulation au plan local entre les besoins en compétences des entreprises et l'offre de formation des lycées professionnels.**

## Second axe de progrès :

Renforcer l'implication des entreprises dans les PFE.

Au niveau opérationnel :

- **Valoriser et accompagner le rôle formateur de l'entreprise.** Il s'agit de valoriser et de renforcer la fonction tutorale au sein de l'entreprise en favorisant notamment le transfert de savoir-faire du lycée vers l'entreprise.
- **Imaginer des espaces d'échanges nouveaux au sein du lycée permettant de mobiliser et d'impliquer un plus grand nombre d'entreprises.** Beaucoup d'entreprises rencontrées seraient prêtes à venir présenter leurs activités, leurs métiers et leurs besoins ainsi que leurs modes de recrutement des lycéens au moment de la préparation des PFE. Cette démarche permettrait sans doute aux élèves de renforcer leur connaissance des entreprises du territoire, leurs pratiques et leurs métiers ainsi que de limiter leurs appréhensions à l'égard du monde du travail lors de la recherche d'un lieu de PFE.

Au niveau institutionnel :

- Il faut permettre aux entreprises de **s'impliquer davantage dans les enseignements dispensés au lycée.** A l'instar des Universités, on doit permettre à des intervenants extérieurs (professionnels) de participer à la mise en œuvre du programme de formation du lycée.
- Faut-il favoriser **l'accès des entreprises aux outils de production du lycée dans une logique d'échange de savoirs et de pratiques** (notamment pour les plus petites entreprises). Lorsqu'elles existent, et sont mises en œuvre, elles favorisent grandement la relation entre le lycée et l'entreprise et le lycée se situe davantage comme un offreur de services y compris concernant son offre de compétences mobilisables à l'occasion des PFE.

1. Charte régionale d'accueil
2. Fiche d'aide destinée l'équipe pédagogique et professeur référent
3. Fiche d'aide destinée au stagiaire
4. Fiche d'aide destinée au tuteur entreprise

# Les partenaires de la région RHÔNE-ALPES se mobilisent



LES CHAMBRES DE MÉTIERS  
RHÔNE-ALPES

les **Chambres** de **Commerce**  
et d'**Industrie** Rhône-Alpes



Mouvement  
des Entreprises de France  
MEDEF



CGPME®



**UPA**  
Union Professionnelle Artisanale



RHÔNE-ALPES  
LA RÉGION



ACADEMIE DE LYON



académie  
Grenoble  
jeunesse  
éducation  
recherche



UNION  
EUROPÉENNE

Offre de stages des lycées de la Région Rhône-Alpes sur l'Internet :  
Ain, Loire et Rhône : [www.stage-lycee-entreprise.ac-lyon.fr](http://www.stage-lycee-entreprise.ac-lyon.fr)  
Ardèche, Drôme, Isère, Savoie et Haute-Savoie : [www.pplateforme3e.net](http://www.pplateforme3e.net)