

FCIL
FORMATION COMPLEMENTAIRE D'INITIATIVE LOCALE

Cahier des Charges

Objectif des FCIL

Les Formations Complémentaires d'Initiative Locale (FCIL) ont pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté d'insertion après l'obtention d'un diplôme de niveau V ou IV .

- spécialisation dans un domaine précis,
- acquisition d'une pluri-compétence,
- préparation aux concours administratifs.

Les FCIL constituent **une mesure d'insertion directe dans l'emploi**, dans une spécialité économique locale ou régionale ayant des exigences ou une évolution particulières.

N.B. En aucun cas elles ne sauraient constituer une simple prolongation de la scolarité ou un palier préparant l'accès à un cycle de formation de niveau plus élevé.

Public concerné :

Les FCIL s'adressent aux jeunes :

- issus de la voie professionnelle, **et titulaires d'un diplôme professionnel** du niveau V
- titulaires d'un BAC général ou technologique et souhaitant préparer un concours.

Champ d'activité

Ces formations s'inscrivent dans le champ de l'insertion professionnelle ; elles prennent en compte les **besoins** de l'environnement socio-économique pour faciliter l'entrée dans la vie active.

Les FCIL sont des formations alternées qui reposent sur une alternance très forte entre les établissements scolaires et les entreprises dans une véritable démarche de partenariat.

Modalités d'accès

- Etre âgé de 16 à 25 ans,
- Etre **titulaire d'un diplôme professionnel** de niveau V ou du baccalauréat.

Construction de l'action de formation :

L'action est sous la responsabilité du Chef d'établissement (LP - LGT) qui la prépare avec l'aide des animateurs de la Mission d'Insertion, des inspecteurs de la spécialité, et de l'inspecteur correspondant de l'établissement.

Elle s'établit en concertation étroite avec les milieux professionnels locaux et le service public de l'emploi, à **partir de besoins de formation** clairement identifiés, eu égard aux compétences professionnelles non couvertes par le diplôme acquis.

Cette concertation aboutit à des **conventions** signées par l'établissement et les partenaires professionnels (entreprises, organisations professionnelles, collectivités, établissements ou organismes publics) éventuellement le GRETA. Ces conventions définissent :

- les diplômes requis pour accéder à la formation,
- les contenus, les objectifs et la durée de la formation,
- les modalités d'organisation et de déroulement de la formation, et notamment des périodes de formation en entreprise,
- les contributions respectives des partenaires,
- les perspectives qui pourraient être offertes à l'issue de la formation

Mise en oeuvre de la formation :

- Constitution de l'équipe pédagogique :

L'équipe est constituée d'enseignants privilégiés :

- l'enseignement des connaissances technologiques et des techniques spécifiques au secteur professionnel considéré (domaines professionnel et "général"),
- la démarche "élaboration d'un portefeuille de compétences",

Ces enseignants effectuent un suivi des élèves en entreprise, afin de s'assurer du respect des objectifs prévus.

Modalités de fonctionnement de l'équipe :

Une concertation régulière doit permettre d'assurer le suivi individualisé de chaque jeune tout au long de sa formation, l'exploitation de l'alternance, la formation aux TRE.

L'animateur de BIP assure le suivi régulier de l'équipe pédagogique et organise le suivi des jeunes en collaboration avec l'Animateur de District.

- Constitution d'un réseau de partenaires :

Les entreprises sont des partenaires à part entière de la formation ; elles participent à la définition des contenus et des objectifs de la formation, explicités dans le Projet Pédagogique.

- Organisation pédagogique :

La durée de la formation est au maximum d'une année scolaire.

La formation assurée dans l'établissement n'est pas calquée sur le programme existant d'une "classe" : elle fournit essentiellement aux élèves :

- un complément de connaissances technologiques et techniques,
- une formation en enseignement général définie en fonction des besoins de connaissances et de compétences requis par l'activité professionnelle : communication, techniques d'expression, rédaction de rapport, anglais technique...

- Alternance (cf. ci-dessus) :

- elle doit constituer une véritable période de formation visant l'insertion professionnelle,

- le temps de formation en entreprise ne peut excéder les 2/3 de la durée totale de la formation (durée souhaitable : 50% env.),
 - plusieurs types d'organisation sont possibles: exemple : 2 jours en entreprise / 2 jours en lycée ou périodes groupées (1 ou 2 mois).
- Toutefois, doit prévaloir pour le choix de la répartition des périodes de formation, une organisation qui permette réellement à l'élève d'acquérir les connaissances pratiques et les savoir-faire et les comportements attendus.
- Le carnet de liaison Etablissement/Entreprise est sous la responsabilité de l'élève.

Le Projet Pédagogique définit :

. **Les contenus de la formation en alternance**, cohérente avec la logique d'adaptation à l'emploi, en fonction des besoins identifiés avec les entreprises et de l'apprentissage, de la dimension sociale de la profession :

- adaptation à la réalité des emplois locaux,
- réponse aux exigences particulières d'un secteur professionnel,
- réponse aux évolutions de l'organisation du travail.

. **Une articulation réelle : formation en entreprise/formation au lycée** ; les objectifs pédagogiques de chaque période sont explicités, négociés, évalués.

. **L'élaboration d'un portefeuille de compétences par l'élève**, en concertation étroite avec l'équipe pédagogique et les milieux professionnels.

. **L'évaluation des acquis** en cours et en fin de formation de façon conjointe, par l'établissement scolaire et l'entreprise d'accueil. L'exploitation de cette évaluation doit faire partie de la démarche pédagogique.

. **Les modalités de validation** du portefeuille de compétences de chaque jeune.

Validation :

La validation de la formation est assurée à la fois par l'équipe pédagogique et par les professionnels. Elle se traduit par une *attestation de compétences*, reconnues par une Commission de Validation mixte (enseignants-professionnels), co-signée par le Recteur et par le représentant de l'organisme professionnel.

Cette attestation doit être accompagnée par un Portefeuille de Compétences détaillant les acquis spécifiques liés à cette formation.

Résultats attendus :

- Constitution du Portefeuille de Compétences,
- Attestation de compétences,
- Insertion professionnelle des jeunes dans la spécialité de la FCIL, dans l'année qui suit la fin de la formation

Indicateurs d'évaluation du service :

- Au niveau de l'élève : - acquisition des compétences visées (savoir-faire, savoir-être),
 - reconnaissances des compétences acquises,
 - insertion rapide dans la spécialité de formation.
- Au niveau de l'établissement : - Pourcentage de jeunes insérés dans la spécialité,
 - Rapport résultats obtenus/coûts.

POSITIONNEMENT INSTITUTIONNEL :

La création ou la fermeture d'une FCIL est décidée par le Recteur après :

- un recensement et une analyse des besoins par la Commission académique Insertion vérifiant l'adéquation entre les besoins identifiés des entreprises, les besoins identifiés des jeunes diplômés, et les potentiels de formation,
- la proposition d'implantation des FCIL au niveau du BAF par les LP et les lycées

- la proposition d'ouverture par la commission académique Insertion, après l'avis de l'IEN ET ou de l' IA IPR de la spécialité.

Il n'y a pas de reconduction automatique d'une FCIL ; c'est une action répondant à des besoins sans cesse réactualisés, prenant en compte les besoins de l'environnement socio-économique.

Le financement est arrêté par le Rectorat, DOS LP.

- aucune dotation supplémentaire ne peut être effectuée,
- aucun crédit de fonctionnement n'est attribué pour les FCIL.

Les animateurs de la Mission d'Insertion aident à concevoir, organiser et mettre en oeuvre les FCIL.

Les FCIL sont dans le champ de contrôle pédagogiques des Corps d'Inspection :

Les jeunes inscrits relèvent du statut scolaire de l'enseignement technologique, ils ont les mêmes droits et devoirs que tout élève de l'établissement en ce qui concerne :

- le règlement intérieur,
- les bourses,
- la protection sociale,
- les stages en entreprise.