

Principes

En lycée professionnel, le mixage des publics désigne un dispositif institutionnel qui consiste à faire coexister, au sein d'une même classe, plusieurs types de publics relevant de statuts différents, mais préparant des formations proches ou identiques.

Les publics concernés

On parle le plus souvent de mixage entre élèves sous statut scolaire (formation initiale), apprenti·es (formation par apprentissage), stagiaires de la formation continue (adultes, demandeurs d'emploi).

Objectifs affichés par l'Éducation nationale

Le dispositif est promu pour :

- **répondre** aux politiques de développement de l'apprentissage ;
- **optimiser** l'offre de formation et les plateaux techniques (surtout pour les formations industrielles)
- maintenir des filières à faibles effectifs ;
- **favoriser** les passerelles entre statuts pour "sécurisation des parcours" ;
- **développer** une politique de rapprochement Ecole-entreprise en renforçant les liens avec le monde de l'entreprise ;
- **obtenir** des moyens financiers par l'intermédiaire des GRETA/CFA.

Modalités concrètes

Le mixage peut prendre plusieurs formes :

- **mixage structurel** : mêmes locaux, mêmes équipes, mais groupes séparés ;
- **mixage de parcours (type 2 + 1)** : généralement pensé pour basculer la formation en apprentissage au bout de 1 ou 2 ans ou développement d'une année supplémentaire en apprentissage ;
- **mixage pédagogique** : cours ou modules communs peut se limiter à l'enseignement professionnel.

Dans la pratique, le mixage total (mêmes emplois du temps, mêmes règles, mêmes évaluations) reste inégalement développé sur le territoire même si les dernières réformes tendent à l'uniformisation des systèmes de formation et évaluations (CCF).

Enjeux et difficultés souvent sous-estimés par l'Education nationale

Sur le terrain, les équipes pointent de nombreuses difficultés notamment liées à :

- des **différences de statuts** (discipline, rémunération, droit du travail) ;
- des **rythmes et temporalités incompatibles**,
- des **rapports à l'école très différents** selon l'âge et l'expérience,
- une **charge de travail accrue** pour les enseignant·es,
- des **tensions potentielles** sur l'évaluation et la gestion de la vie scolaire,
- une **injonction institutionnelle** souvent peu accompagnée.

Lecture critique du SNUEP-FSU

Le mixage des publics est avant tout un outil de rationalisation budgétaire, un levier de développement de l'apprentissage au détriment des formations sous statut scolaire, une externalisation des contraintes vers les équipes, une transformation du lycée professionnel en centre de formation professionnelle (voir d'insertion professionnelle) plutôt qu'un lieu de formation globale des jeunes.

Fiche « Droits des PLP face au mixage des publics »

Principes fondamentaux (appuis juridiques)

- Un PLP enseigne à des **élèves sous statut scolaire** (Code de l'éducation, Livre IV).
- Les apprenti·es relèvent du **Code du travail** (Livre II, Sixième partie) et d'un **CFA** juridiquement distinct de l'EPLE (le lycée), même lorsqu'il est adossé à celui-ci.
- Aucun texte national n'impose le mixage des publics aux enseignant·es.

Ce qui est obligatoire :

- Respecter des obligations réglementaires de service.
- Appliquer des programmes, grilles horaires et référentiels **pour les élèves**.

Ce qui ne l'est pas par absence de base réglementaire :

- Accueillir des apprenti·es dans ses classes.
- Adapter son enseignement à des publics relevant d'un autre cadre juridique.
- Assumer des missions de formation par apprentissage **sans volontariat**.

Ce qu'une convention peut ou non faire :

- Organiser les relations entre EPLE, CFA, GRETA (GIP).
- **Elle ne peut pas modifier le statut ou les obligations d'un·e enseignant·e ou d'un·e CPE.**

En cas de pression hiérarchique :

- Demander **les textes réglementaires précis**.
- Exiger **la présentation de la convention**.
- Faire **un refus écrit et argumenté**. (Annexe 1)
- S'appuyer sur **les représentants syndicaux et la lutte collective**.

Appuis jurisprudentiels (principes)

Sans citer d'arrêts nominativement dans les échanges internes, les principes suivants sont solidement établis par la jurisprudence administrative :

- une modification substantielle des missions ou conditions de travail d'un·e fonctionnaire ne peut pas être imposée sans assise réglementaire (loi, décret, arrêté) ;
- une convention ou un projet local ne peut déroger à un décret statutaire ;
- le volontariat est requis dès lors que les missions sortent du cadre normal du service ;
- l'administration a une obligation de protection de la santé et de la sécurité des agent·es.

Conclusion

Le mixage des publics est une possibilité, pas une obligation. Il repose sur le volontariat des enseignant·es. Aucune sanction disciplinaire ne peut être légalement fondée sur un refus argumenté. Plus l'agent·e formalise son refus et les risques, plus la position hiérarchique est fragile.

FAQ juridique – Réponses aux arguments de la hiérarchie

Constat :

Le mixage des publics est présenté comme une réponse aux enjeux d'effectifs et de développement de l'apprentissage, mais il repose largement sur l'engagement non reconnu des équipes. Le·la chef·fe d'établissement s'appuie sur les équipes pédagogiques pour la mettre en place. Généralement, lorsqu'il y a blocage des enseignant·es le dispositif n'est pas viable.

Problèmes identifiés (risques juridiques)

- Confusion des cadres juridiques (Code de l'éducation / Code du travail).
- Absence de volontariat clairement affirmé.
- Alourdissement de la charge de travail.
- Risques en matière de responsabilité, de discipline et d'évaluation.

Exigences collectives légitimes

- Volontariat explicite des enseignant·es.
- Présentation et vote des conventions en CA. (C'est une obligation réglementaire)
- Formation spécifique des personnels concernés.
- Reconnaissance du surcroît de travail.
- Évaluation annuelle et clause de réversibilité.

Position de principe

Le mixage des publics ne peut être qu'un **choix pédagogique collectif**, reposant sur le volontariat des personnels, conformément aux principes généraux du droit de la Fonction publique et à l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des agents (article L.134 1 du Code général de la Fonction publique), encadré, limité et réversible. **Elle ne saurait devenir un outil de gestion imposé aux personnels ni un moyen de contourner les garanties statutaires.**

Argument hiérarchique n°1 : « Il s'agit des mêmes diplômes »

Réponse juridique : L'identité du diplôme ne vaut pas identité du cadre juridique. Les élèves relèvent du Code de l'éducation, les apprentis du Code du travail. Le Conseil d'État rappelle de façon constante que l'autorité administrative ne peut étendre les missions d'un·e agent·e au-delà de son cadre statutaire sans base réglementaire explicite.

Argument hiérarchique n°2 : « C'est inscrit dans le projet d'établissement »

Réponse juridique : Le projet d'établissement n'a pas de valeur réglementaire individuelle. Il ne peut créer d'obligation nouvelle pour un·e agent·e ni déroger aux décrets statutaires (jurisprudence administrative constante sur la hiérarchie des normes).

Argument hiérarchique n°3 : « Une convention a été signée avec le CFA »

Réponse juridique : Une convention engage les personnes morales signataires. Elle est inopposable individuellement aux agent·es si elle modifie leurs missions ou conditions de travail. Le juge administratif sanctionne régulièrement les tentatives de transfert de charges vers les personnels sans fondement réglementaire.

Argument hiérarchique n°4 : « Le refus constitue un manquement au devoir d'obéissance »

Réponse juridique : Le devoir d'obéissance connaît des limites : un·e agent·e est fondé à refuser un ordre manifestement illégal ou portant atteinte à ses droits statutaires. L'absence de base réglementaire rend l'ordre juridiquement contestable.

Argumentaire pour CA / CSA / CREFOP ...

Formulation courte utilisable en instance

« *Le mixage des publics, tel qu'il est envisagé, n'est ni pédagogiquement pertinent ni socialement juste. Il dégrade les conditions d'apprentissage des élèves, alourdit le travail des personnels et participe à une transformation du lycée professionnel contraire aux missions du service public d'éducation. Les taux d'insertion comparatifs sont trompeurs, car ils ne prennent pas en compte l'âge, la sélection sociale et les conditions locales de l'emploi. À ce titre, nous demandons l'abandon de ce dispositif imposé et l'ouverture d'un véritable débat collectif sur l'amélioration de la formation professionnelle initiale des jeunes* »

Argumentaire juridique (déjà vu plus haut)

Constat (éléments juridiques)

Le mixage des publics est présenté comme une réponse aux enjeux d'effectifs et de développement de l'apprentissage, mais il repose largement sur l'engagement non reconnu des équipes.

- Présentation et vote des conventions en CA.
- Formation spécifique des personnels concernés.
- Reconnaissance du surcroît de travail.
- Évaluation annuelle et clause de réversibilité.

Problèmes identifiés (risques juridiques)

- Confusion des cadres juridiques (Code de l'éducation / Code du travail).
- Absence de volontariat clairement affirmé.
- Alourdissement de la charge de travail.
- Risques en matière de responsabilité, de discipline et d'évaluation.

Position de principe

Le mixage des publics ne peut être qu'un **choix pédagogique collectif**, reposant sur le volontariat des personnels, conformément aux principes généraux du droit de la Fonction publique et à l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des agents (article L.134 1 du Code général de la fonction publique), encadré, limité et réversible. **Il ne saurait devenir un outil de gestion imposé aux personnels ni un moyen de contourner les garanties statutaires.**

Exigences collectives légitimes

- Volontariat explicite des enseignant·es.

Argumentation pédagogique

Des publics aux rapports au savoir profondément différents

Les élèves sous statut scolaire et les apprenti·es n'entretiennent pas le même rapport à l'école, au temps, à l'évaluation ni à l'autorité pédagogique. La sociologie de l'éducation a montré que le rapport au savoir est socialement construit et dépend fortement de la position occupée dans le système de formation et sur le marché du travail (Bernstein, Charlot). Mélanger ces publics conduit à une **pédagogie du compromis**, un **nivellation des exigences**, une perte de lisibilité des objectifs.

Une dégradation du climat de classe

La coexistence de publics aux statuts inégaux (élèves / salarié·es rémunéré·es) génère incompréhensions et tensions. Les analyses de Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron ont mis en évidence le rôle de l'institution scolaire dans la naturalisation des hiérarchies sociales. Le mixage des statuts rend ces hiérarchies visibles et opérantes au sein même de la classe.

Risque de décrochage et effet âge/public

Les élèves en difficulté, confrontés à des pairs plus âgés et déjà insérés professionnellement, peuvent se dévaloriser et se désengager. Les recherches sur l'orientation et le décrochage en voie professionnelle (Beaud, Palheta) montrent que la confrontation précoce au monde du travail peut renforcer l'autocensure et l'intériorisation des places sociales.

Une hétérogénéité qui empêche le travail didactique

Le mixage des publics crée une hétérogénéité structurelle qui ne relève pas de la différenciation pédagogique ordinaire. Les travaux de Basil Bernstein sur les codes pédagogiques montrent que lorsque les cadres de socialisation sont hétérogènes, l'école tend à privilégier les publics déjà dotés des dispositions les plus ajustées, au détriment des autres.

Argumentaire pour CA / CSA / CREFOP ...

Argumentation syndicale

Transformation du lycée professionnel

Le mixage participe à une transformation du lycée professionnel **en centre de formation (plateforme locale de formation)**. Les analyses de Christian Laval et de la sociologie des politiques éducatives montrent que cette évolution s'inscrit dans un mouvement de mise en concurrence des établissements et d'alignement de l'école sur les logiques économiques.

Intensification du travail enseignant

Le mixage impose aux enseignant·es une double logique pédagogique et une adaptation permanente. La sociologie du travail enseignant (Maroy, Tardif) montre que cette intensification s'accompagne souvent de déprofessionnalisation.

Défense des valeurs du service public

Le refus du dispositif s'inscrit dans la défense de l'égalité d'accès, de l'émancipation par les savoirs, de la protection des personnels et du collectif de travail. Refuser le mixage imposé, ce n'est pas refuser les publics : c'est refuser **une organisation dégradée de la formation professionnelle initiale des jeunes**.

Développement de l'apprentissage vs public scolaire

Derrière le discours de complémentarité, le mixage sert souvent à développer l'apprentissage au détriment du scolaire. Notons à ce propos que les apprenti·es ne sont pas pris en compte dans les effectifs déterminant la DHG. Ainsi, **plus il y a d'apprenti·es dans une section, moins il y a de moyens horaires pour les scolaires**. Les apprenti·es ne peuvent donc en aucun cas contribuer à « sauver » des filières. Par ailleurs, les travaux de sociologie critique (Moreau, Palheta) indiquent que cette logique bénéficie prioritairement aux publics déjà proches de l'emploi, tandis que les plus fragiles restent cantonnés aux segments moins qualifiants.



ANNEXES

Annexe 1. Modèle de courrier de refus juridiquement étayé

Objet : Accueil d'apprenti·es dans le cadre d'un dispositif de mixage des publics

Madame / Monsieur le·la chef·fe d'établissement,

Vous m'avez informé(e) de votre intention d'intégrer des apprenti·es au sein de la classe dont j'ai la responsabilité, dans le cadre d'un dispositif de mixage des publics.

Je souhaite par la présente vous indiquer que je ne peux donner une suite favorable à cette demande, celle ci ne reposant sur aucun fondement réglementaire opposable à un·e enseignant·e dans le cadre de ses obligations statutaires.

En effet, en tant que professeur·e de lycée professionnel, fonctionnaire de l'Éducation nationale, mes obligations réglementaires de service s'inscrivent dans le cadre de l'enseignement dispensé à des élèves sous statut scolaire, relevant du Code de l'éducation. Les apprenti·es relèvent quant à eux du Code du travail (articles L.6211 1 et suivants) et d'un contrat de travail, ce qui implique un cadre juridique, pédagogique et disciplinaire distinct, notamment en matière de temps de formation, de rémunération, de discipline et de responsabilité.

À ce jour, aucun texte réglementaire national (décrets statutaires des professeur·es de lycée professionnel, Code de l'éducation) ne prévoit l'obligation, pour un·e enseignant·e, d'accueillir des apprenti·es dans ses classes, ni ne définit le mixage des publics comme relevant des obligations individuelles de service. La jurisprudence administrative rappelle par ailleurs qu'une autorité hiérarchique ne peut imposer une modification substantielle des conditions de travail sans base réglementaire explicite. Par ailleurs, une convention liant l'établissement à un CFA engage les structures concernées, mais ne saurait modifier le statut, les missions ni les conditions d'exercice des personnels enseignants.

La mise en œuvre de ce dispositif constituerait par ailleurs une modification substantielle de mes conditions de travail, au sens du droit de la Fonction publique (diversification des missions, pluralité de cadres juridiques applicables, responsabilités accrues en matière d'évaluation, de discipline et de sécurité), modification qui ne peut être imposée unilatéralement. (gestion de publics aux statuts différents, modalités d'évaluation distinctes, suivi en entreprise, cadre disciplinaire spécifique), sans formation préalable ni reconnaissance du surcroît de charge induit. Pour l'ensemble de ces raisons, et dans un souci de respect du cadre réglementaire comme de la qualité du service public d'éducation, je vous informe de mon refus d'accueillir des apprenti·es dans la classe concernée.

Je reste naturellement disponible pour échanger sur toute autre modalité conforme à mes obligations statutaires. Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Signature

ANNEXES

Annexe 2. Utilisation du RSST / FSSSCT (levier juridique)

Quand l'utiliser

- Pressions répétées pour accepter le mixage,
- Dégradation des conditions de travail,
- Tensions liées à la gestion de publics hétérogènes,
- Risques identifiés sur la responsabilité et la sécurité.

Comment formuler le signalement

- Décrire factuellement la situation,
- Pointer l'absence de cadre réglementaire clair,
- Mentionner l'alourdissement de la charge de travail,
- Souligner les risques psychosociaux.

Effet juridique

- Obligation de réponse de l'administration,
- Inscription à l'ordre du jour de la F3SCT,
- Traçabilité en cas de contentieux ultérieur.

Consulter la rubrique Santé et sécurité au travail sur www.snuep.fr



Notre fédération, la FSU | Découvrir le SNUEP-FSU | Mon académie | Adhérer | 

SNUEP |  LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Que cherchez-vous ? 

S'informer 

Les outils pour agir 

Nos métiers en voie pro | Carrière et rémunérations | Diplômes et formations en lycée pro | Santé et sécurité au travail

Accueil > Santé et sécurité au travail

Signaler et Prévenir

Pour signaler une situation considérée comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique et la santé des personnes, soit à la sécurité des biens, il existe 2 registres, le RSST et le RDGI selon la gravité de l'incident.



ANNEXES

Annexe 3. Sur l'efficacité de l'apprentissage et l'insertion.

Le raisonnement institutionnel... et sa faiblesse

Le discours dominant est : « Les apprenti·es s'insèrent mieux, donc l'apprentissage est plus efficace. »

C'est un raisonnement causal abusif : on confond corrélation et efficacité pédagogique.

Certes, selon la DEPP, les taux d'insertion dans l'emploi, 6 mois après l'obtention du diplôme pour un·e titulaire d'un bac pro par exemple sont de l'ordre de 65 % pour les candidat·es issu·es de l'apprentissage et de l'ordre de 45 % pour les scolaires. Mais les taux d'insertion mesurent un état à un instant T, pas la qualité de la formation, les effets à moyen terme, ni les mécanismes de sélection en amont.

Les facteurs structurels invisibilisés et pourtant déterminants

a) L'âge : un facteur décisif

Les apprenti·es sont en moyenne plus âgé·es, plus souvent majeurs, plus proches de l'entrée sur le marché du travail. Or, toutes les enquêtes emploi montrent que l'âge augmente mécaniquement l'employabilité, indépendamment du diplôme.

Comparer l'insertion d'un·e apprenti·e de 20–22 ans à celle d'un élève de 17–18 ans est statistiquement non pertinent.

b) La sélection sociale et scolaire

L'apprentissage n'accueille pas un public aléatoire : il y a une sélection à l'entrée (entreprises), des exigences implicites de comportement, un tri préalable des plus fragiles. Les publics les plus en difficulté restent majoritairement en voie scolaire (DEPP public CAP scolaire), ou sortent du système sans qualification.

L'apprentissage bénéficie d'un effet de sélection, rarement mesuré. Il est très discriminant comme n'importe quel contrat de travail notamment chez les plus jeunes, personnes perçues comme migrantes, handicapées, etc.

c) L'effet « contrat » et non formation

Beaucoup d'« insertions » sont en réalité des prolongations de contrats, des CDD courts, des emplois dans l'entreprise formatrice. Ce n'est pas la formation qui est mesurée, mais l'existence préalable d'un lien d'emploi.

d) Le tissu économique local

Les taux d'insertion reflètent surtout la dynamique du bassin d'emploi, la nature des secteurs concernés, la saisonnalité. On attribue à la formation des effets qui relèvent du marché du travail.

ce que dit la sociologie

Apprentissage : une efficacité conditionnelle

Les travaux de **Moreau, Palheta, Beaud** montrent que l'apprentissage est efficace **pour certains profils** : jeunes déjà stabilisés qui disposent de ressources familiales et proches de l'emploi. Il est beaucoup moins protecteur pour les plus jeunes, les plus fragiles, les publics relégués. L'apprentissage **accentue les écarts** plus qu'il ne les corrige.

L'insertion à court terme vs trajectoires à moyen terme

Les études longitudinales (CEREQ) montrent que « l'avantage d'insertion » des apprenti·es est à court terme.

De plus, ce n'est pas l'insertion dans le secteur lié à la formation qui est mesurée.

Cet « avantage » s'estompe après 3 à 5 ans, voire s'inverse selon les secteurs.

La voie scolaire protège mieux : la mobilité, la reconversion, la poursuite d'études.

Un indicateur politiquement commode

Le taux d'insertion est simple, visible, médiatiquement efficace ... (com).

Mais sociologiquement, c'est un indicateur pauvre, car il naturalise les inégalités, invisibilise la sélection, justifie des politiques déjà décidées.

Exemple de formulation efficace en instance

« Comparer les taux d'insertion entre apprentissage et voie scolaire sans neutraliser l'âge, la sélection sociale et les conditions locales de l'emploi revient à attribuer à la formation des effets qui relèvent du marché du travail. Ce n'est pas une démonstration d'efficacité pédagogique, mais un usage politique d'indicateurs biaisés. »