Cette fiche ressource n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité, seuls à même de délivrer la certification qualité d'un CFA. Par contre, elle prétend préciser les attentes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que Ministères certificateurs, pour les CFA ayant fait le choix de proposer des diplômes sous leurs responsabilités. Elle constitue une proposition régionale.

Q22/E34

QualiOpi indicateur 22
Eduform indicateur 34

Le guide *ultime* en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Décret 2026-728
Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.

Les enjeux

Inscrire le personnel des CFA dans un dispositif de formation continue, régulier et adapté aux fonctions qu'ils exercent et aux attentes des certificateurs des diplômes et titres qu'ils proposent.

Les points d'appui

Actualité : Arrêté du 15 juillet 2026 relatif à la reconnaissance des compétences numériques des métiers de l'enseignement et de l'éducation.

Article R6231-4 du Code du travail – Mission 4

Passeport de compétences

Nouvelle certification reconnaissant l'expertise des formateurs APP (Atelier de pédagogie personnalisée)

Développer les compétences pédagogiques des formateurs – ressources à consulter sur le site de l'académie de Rennes

Fiches régionales :
- « Professionnalisation des formateurs »
- Fiche pratique (grilles, guides, etc.) « Accompagnement de la professionnalisation des formateurs »

Créée le : 25 août 2023
Dernière mise à jour :
30 octobre 2026

Les actions à conduire par priorités

Formaliser un plan de développement des compétences, de préférence pluriannuel, pour l'ensemble des membres de ses équipes (administratives, éducatives, pédagogiques), adapté aux spécificités de l'apprentissage (en tant que formation initiale) et aux attentes du Ministère certificateur.
Ce plan est d'autant plus important dans le cas de formations habilitées au CCF (cf fiche MEMO CCF – Partie « Les engagements des organismes de formation »).

Se rapprocher du service des examens et concours (cf annuaire régional - onglet « service des examens et concours ») :
- Pour la direction des CFA : faire acte de candidature pour participer aux réunions initiées par les inspecteurs (notamment en direction des CFA privés) ;
- Pour les équipes pédagogiques : faire acte de candidature spontanée afin de participer en tant que jury aux examens.

Encourager les personnels à utiliser le CPF pour élever leur niveau de compétences par l'acquisition de nouvelles certifications pouvant renforcer leurs compétences dans l'exercice de leurs fonctions. Les formations sur la pédagogie de l'alternance seront à privilégier.

Les points de vigilance à respecter

- Se **rapprocher du Ministère certificateur** dès la mise en place d'une offre de formation visant des diplômes de l'éducation nationale et/ou de l'enseignement supérieur. *« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens » (Extrait du Précis de l'apprentissage publié par la DGEFP – Ministère du travail - page 45).*
  En pratique, il est d'usage d'en informer l'inspectrice ou l'inspecteur en charge de chaque diplôme. Pour l'identifier, consulter l'annuaire régional (onglet inspecteur).
- **Programmer des entretiens professionnels** à échéances régulières. Y inclure le recueil des besoins en formation continue pour l'exercice des fonctions de chacun des personnels et par anticipation des évolutions des postes. En complément, recourir à des modalités de recueil « permanent » des besoins individuels et collectifs.
- **Étudier la possibilité** d'ouvrir ce plan de développement des compétences aux maîtres d'apprentissage, en concertation avec les entreprises partenaires et les OPCO.
- **Inscrire les formateurs** aux réunions initiées par le corps d'inspection sur invitation, et en particulier dans le cas :
  - des formations habilitées au CCF,
  - de la préparation des examens ponctuels,

Plateforme d'e-formation gratuite (e-inspé), portée par Canopé – une sélection des thèmes pour le cycle 4 (certifications de niveau 3 et 4)

Construire une éthique professionnelle
Hiérarchisation de l'information : comment la faire comprendre aux élèves ?
Les désordres de l'information : comment les aborder avec les élèves ?
Travailler les décimaux

Appréciation des nouveaux enseignants – Grille d'appréciation du développement des compétences, y compris outil d'auto-évaluation, Québec (Document développé dans une perspective d'évaluation en soutien à l'apprentissage).

Formation initiale et continue des enseignants - CSEN février 2025 - Proposition de référentiel de compétences des enseignants français.

CanoTech du Réseau Canopé (accès libre après création compte, accessible également aux formateurs en CFA) pour suivre des formations courtes et pratiques en libre accès pour enrichir leurs compétences

  - des rénovations de diplômes,
  - ou relatif à la réforme de la formation professionnelle.
- **Mettre en place un suivi du degré de réinvestissement** des formations à titre individuel et/ou collectif pour en mesurer l'impact sur la formation, et si besoin rétroagir sur le contenu même des formations.
- **Contrôler l'inscription volontaire** des intervenants extérieurs dans des actions de formation continue (NB : Les prestataires indépendants doivent démontrer leur démarche de formation continue).
- **Proposer des modalités** de valorisation des compétences développées par les personnels dans le cadre de la formation continue interne et des actions initiées volontairement ou non (open badges, formations enregistrées au RNCP, …).
- **Proposer un lieu et des modalités d'écoute** pour l'ensemble des personnels sur le sujet des violences à l'encontre des personnels, ou encore d'atteinte aux valeurs de la République.
- **Prendre appui** sur le conseil de perfectionnement du CFA pour traiter et améliorer les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs (Article R6231-4 du Code du travail – Mission 4).

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

- Une initiative à saluer le projet de former des apprentis capables d'utiliser l'IA pour automatiser, optimiser et créer de la valeur en entreprise. A partir de septembre 2026, un CFA propose de faire suivre à tous ses apprentis en BTS un module exclusif en phase pilote : IA et automatisation appliquées aux TPE / PME.
  Dans le détail, le module fixe les objectifs suivants :
  - utiliser l'IA de façon professionnelle et responsable ;
  - automatiser des tâches chronophages ;
  - créer des outils adaptés aux besoins réels des entreprises ;
  - améliorer la gestion, la relation client et le reporting

  Les projets sont réalisés directement sur le terrain, dans les domaines suivants : Immobilier, assurance, gestion de la PME et management commercial (MCO).
- Une stratégie posée à l'échelle nationale ou régionale puis déclinée localement en fonction des entretiens professionnels avec les formateurs.
- Un investissement du CFA dans la formation continue de ses équipes, par un % par rapport à la masse salariale. Exemple : un financement à hauteur de 1,7% de la masse salariale.
- Un mode opératoire à plusieurs paliers : entretiens annuels (avec identifications des besoins et attentes), travaux préparatoires intégrant la stratégie de développement du CFA (cf conseil de perfectionnement), formalisation et suivi d'un plan de développement des compétences des formateurs.
- Parfois, un plan de formation avec modules mensuels obligatoires à suivre par tout ou partie des personnels.
- Un suivi personnalisé du développement des compétences via questionnaire.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- La rédaction d'une charte des formateurs, coconstruite lors d'un séminaire de rentrée (par exemple, un projet sur la qualité de vie au travail), et engageant chacun d'eux à tenir à jour leurs compétences sur les métiers et les formations (et une fois par an, à rendre compte auprès du CFA via des attestations de formations suivies dans l'année).
- Un guide à destination des formateurs avec un focus en particulier sur les attendus relatifs à 4 critères (sur 7) de QualiOpi (critères 2, 3, 4 et 7).
- Un dispositif de professionnalisation des formateurs obligatoire : la 1ère année, en temps partiel en CFA avec un tronc commun « formation de formateurs », 2ème année en temps partiel le cas échéant et préparation d'un titre de formateur RNCP.
- Un CFA proposant pour l'ensemble de ses UFA et antennes un module de formation sur l'entretien d'explicitation à l'ensemble des formateurs et au-delà de ses personnels (notamment pour aider les acteurs dans le cadre des modules d'accompagnement des apprentis, mais également pour inscrire les formateurs dans des pratiques de réflexivité (portfolio, formation en situation de travail et grille support, réflexivité – cf Guide pratique de la pédagogie de l'alternance de l'OPCO 2i et de la branche de la métallurgie (2021).
- Un CFA à dimension nationale proposant pour l'ensemble de ses composantes un plan de formation continue sur la pédagogie de l'alternance, en appui du Guide pratique de la pédagogie de l'alternance, de l'Observatoire de la métallurgie et de l'OPCO 2i (2022), avec un focus particulier sur la pédagogie de l'alternance dite intégrative » (cf le diaporama de présentation consultable dans la fiche Q28E44).

POUR ALLER PLUS LOIN

1. Le contenu du programme de formation continue

Pour tout ce qui relève de la mise en œuvre de diplômes de l'Education nationale, intégrer dans la programmation de modules de formation spécifiques, les thématiques suivantes (en lien avec le volet éducatif du projet du CFA – cf fiche Q20E32 bis) :
- sur la mise en œuvre des CCF pour les formations habilitées,
- sur l'égalité entre les femmes et les hommes,
- sur l'égalité des chances et sur la lutte contre toutes formes de discriminations ainsi que sur la prévention du harcèlement sexuel au travail -article L. 6231-2 du Code du travail.
- l'accueil des personnes en situation de handicap (au-delà de ceux à besoins éducatifs particuliers),
- le harcèlement et les violences ou encore sur la laïcité.
- Etc.

Article L. 6231-2 du Code du travail :
Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (…)

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027