

# FIL ROUGE 2023

REGION ACADÉMIQUE PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

## INFORMATION - CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

### FIL CONDUCTEUR préparation de la rentrée 2023 pour les CFA proposant des diplômes de l'Education nationale

Date de création : 1<sup>er</sup> septembre 2022 (2<sup>ème</sup> mise à jour : 12 mai 2023 - parties surlignées en jaune)

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ce document se veut être un outil de progrès mis à la disposition des CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur proposant dans leurs cartes de formations des diplômes de l'Education nationale. Il s'inscrit dans le champ de responsabilités du coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage dans son volet « information - accompagnement », et dans la recherche d'une plus grande efficacité des ressources proposées aux CFA. Le document est construit en prenant comme repère le référentiel qualité « QualiOpi » sur la base duquel les organismes proposant des formations par apprentissage doivent être certifiés.

Son originalité repose sur la mise en avant d'alertes, de points de vigilance et de marges de progrès, résultant de l'expérience acquise par le coordonnateur régional depuis la promulgation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » dans le cadre de ses échanges avec différents acteurs de l'apprentissage en région Sud, des enquêtes et études diverses et des premiers contrôles pédagogiques.

Chaque CFA trouvera dans ce document :

- Un levier pour améliorer sa démarche qualité, notamment à l'approche d'un audit de surveillance ou de renouvellement ;
- Un outil pour optimiser son offre de formation conformément aux attendus du Ministère certificateur ;
- Une démarche stratégique et préventive de réduction des risques de saisine des agents de contrôle par des usagers du CFA et/ou des entreprises.

Le « FIL ROUGE » comprend tout un ensemble de ressources par liens hypertextes qui serviront utilement chaque CFA dans leur dynamique de progrès. Certaines de ces ressources sont extraites du portail régional « Apprentissage » accessible depuis le site d'[Aix-Marseille](#) ou de [Nice](#). La page « Information et contrôle pédagogique » propose d'autres ressources mises à la disposition des CFA. Parmi celles-ci, les CFA porteront une attention plus particulière au [Guide régional « Apprentissage »](#) (condensé des éléments clefs dans la mise en œuvre de diplômes de l'Education nationale par apprentissage) ou encore au document « [ETUDE DE CAS](#) » (réponses aux questionnements les plus sensibles des CFA).

Pour l'année 2022-2023, dix priorités sont fixées, pouvant donner lieu selon le cas à des contrôles préventifs sur sites ou sur pièces. Le [coordonnateur régional](#) de la mission de contrôle pédagogique reste si besoin à l'écoute et à la disposition des CFA.

### Les 10 priorités fixées pour l'année 2022-2023 (proposition)

1	Transmettre à chaque rentrée, les contacts des formateurs (hors Education nationale) aux inspecteurs de spécialité ou disciplinaires afin qu'ils puissent les intégrer dans leurs listes de diffusion. Les mettre à jour si besoin en cours d'année. Mettre à jour si besoin les fiches UAI.
	Contrôler l'actualité de l'ensemble des référentiels des diplômes de l'Education nationale proposé par le CFA en se connectant sur le site de <a href="#">France compétences</a> (points à vérifier : la nature « active » de chaque diplôme, date de l'arrêté partie « Base légale »).
2	Porter une vigilance stricte en matière de prévention de la santé et de la sécurité en entreprise à l'égard des <b>apprentis, dont en particulier les mineurs</b> . Distribuer au plus tôt de la date d'exécution du contrat d'apprentissage, le <a href="#">Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage</a> (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) à chaque apprenti et à chaque entreprise. Et en avoir une lecture partagée avec les apprentis.
3	Contrôler la situation de chaque apprenti(e) (avec une attention particulière à l'égard des mineurs) pendant l'évaluation obligatoire au cours de la période probatoire.
4	Co-construire avec les équipes pédagogiques et au mieux avec les partenaires, des <b>tableaux stratégiques de formation par compétences</b> pour chaque diplôme préparé. <b>Refondre les livrets d'apprentissage</b> en proposant par période, des objectifs en terme de compétences à maîtriser (et de situations / activités professionnelles cibles). <b>Maintenir une coopération régulière et dans la durée</b> entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs (traçabilité dans chaque livret d'apprentissage).
5	Proposer une fiche type « <b>contrôle des compétences / activités réalisables en entreprise</b> » afin d'adapter si besoin l'organisation et les modalités de la formation (et de recourir selon le cas au conventionnement avec une autre entreprise).
6	Proposer un <b>positionnement pédagogique</b> à chaque apprenti. Exploiter les résultats du positionnement pour aménager selon les cas les parcours (durée du contrat, contenu de formation), en procédant à la signature de conventions tripartites à annexer aux CERFA du moins dans les cas prévus dans le Code du travail.
7	Présenter un <b>plan de développement des compétences spécifique</b> pour les formateurs exerçant dans des formations habilitées au <b>contrôle en cours de formation (CCF)</b> .
8	Mettre en place une procédure de gestion stricte de <b>l'absentéisme des apprentis</b> .
9	Recentrer les <b>conseils de perfectionnement</b> sur les objets définis dans l'article <a href="#">R 6231-4</a> . Incitation forte des CFA proposant des diplômes de l'Education nationale à transmettre régulièrement les comptes rendus des conseils au <a href="#">coordonnateur régional</a> .

Hors du champ pédagogique strict :

10	Participation à la collecte des données sur l'apprentissage par tous les CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (à date, 70% des effectifs concernés).
----	--

Pour rappel, en 2021-2022, une attention particulière a été portée au respect par tous les CFA des volumes horaires minimum d'enseignement fixés par le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 du Ministère de l'Education nationale en tant que ministère certificateur (enquête auprès de l'ensemble des CFA – cf [Bilan](#) doublé d'un contrôle de CERFA sur échantillon).

Pour les inscriptions à la prochaine session d'examen (2023), tous les CFA sont informés des dispositions suivantes :

- Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimum d'enseignement en CFA ne sera désormais accepté par le rectorat.
- Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) ne faisant pas l'objet de la signature d'une convention tripartite (dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020) sera refusé.

Par ailleurs, tout contrat d'apprentissage ne respectant pas ce volume horaire min. d'enseignement en CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI), et être signalé à la DREETS PACA.

## Préambule : rappel des indicateurs QualiOpi (et lien avec Eduform)

Indicateurs QualiOpi		Indicateurs Eduform
<b>CRITÈRE 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus</b>		
<a href="#">N°1</a>	Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.	N°7
<a href="#">N°2</a>	Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.	N°8
<a href="#">N°3</a>	Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.	N°9
<b>CRITÈRE 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations</b>		
<a href="#">N°4</a>	Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné(s).	N°11
<a href="#">N°5</a>	Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation	N°12
<a href="#">N°6</a>	Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.	N°13
<a href="#">N°7</a>	Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.	N°14
<a href="#">N°8</a>	Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.	N°15
<b>CRITÈRE 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre</b>		
<a href="#">N°9</a>	Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.	N°18
<a href="#">N°10</a>	Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.	N°19
<a href="#">N°11</a>	Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.	N°20
<a href="#">N°12</a>	Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.	N°21
<a href="#">N°13</a>	Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.	N°23
<a href="#">N°14</a>	Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.	N°24
<a href="#">N°15</a>	Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.	N°25
<a href="#">N°16</a>	Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.	N°26
<b>CRITÈRE 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre</b>		
<a href="#">N°17</a>	Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).	N°29
<a href="#">N°18</a>	Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).	N°30
<a href="#">N°19</a>	Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.	N°31
<a href="#">N°20</a>	Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.	N°32
<b>CRITÈRE 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations</b>		
<a href="#">N°21</a>	Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.	N°33
<a href="#">N°22</a>	Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.	N°34
<b>CRITÈRE 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel</b>		
<a href="#">N°23</a>	Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.	N°38
<a href="#">N°24</a>	Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.	N°39
<a href="#">N°25</a>	Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.	N°40
<a href="#">N°26</a>	Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.	N°41
<a href="#">N°27</a>	Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.	N°42
<a href="#">N°28</a>	Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.	N°44
<a href="#">N°29</a>	Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.	N°27 et 43
<b>CRITÈRE 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées</b>		
<a href="#">N°30</a>	Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes: bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.	N°4
<a href="#">N°31</a>	Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.	N°5
<a href="#">N°32</a>	Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.	N°6

## DÉTAIL DES 9 POINTS DITS « PRIORITAIRES » POUR 2022-2023

ALERTES & VIGILANCES	MARGES DE PROGRÈS pour 2022-2023	LIENS UTILES & actions remarquables <sup>1</sup>	Qualité
----------------------	----------------------------------	--	---------

**1** Transmettre à chaque rentrée, les contacts des formateurs (hors Education nationale) aux inspecteurs de spécialité ou disciplinaires afin qu'ils puissent les intégrer dans leurs listes de diffusion. Les mettre à jour si besoin en cours d'année. **Mettre à jour également les fiches UAI**

<p>Des communications sur des diplômes de l'Education nationale ne prenant pas en compte les rénovations et dernières actualités du certificateur (via les sites, les plaquettes de présentation de formation des CFA).</p> <p>Des références à des éléments datés qui interrogent fortement sur le contenu de la formation.</p> <p>Un rapprochement partiel voire absent auprès des inspecteurs A questionner le positionnement de certains directeurs de CFA dans leur refus de suivre la recommandation – choix de demeurer la seule et unique « porte d'entrée » du CFA.</p> <p>Incompréhension de la nécessité de contrôler le contenu des fiches d'immatriculation UAI pour la mise à jour de leurs données. Pourtant, les données ont une incidence forte sur un certain nombre de paramètres (affichage des données sur le CFA, taux de résultat, inscription de formations dans Parcousup, etc.).</p>	<p><b>Consultation régulière</b> de la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique de l'apprentissage.</p> <p><b>Abonnement vivement conseillé au fil twitter</b> de la mission régionale apprentissage Provence-Alpes-Côte d'Azur.</p> <p><b>Référencement au sein du CFA</b> des pages internet nationales / régionales ou académiques adaptés aux diplômes proposés – suivi régulier et partagé par les équipes pédagogiques</p> <p><b>Rapprochement effectif du CFA auprès du Rectorat</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>« 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 (...) Cette démarche est donc à effectuer préalablement à l'ouverture d'une formation dans les secteurs visés ».</p> <p>A noter parmi les recommandations à suivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultation régulière de la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique de l'apprentissage.</li> <li>- Abonnement vivement conseillé au fil twitter de la mission régionale.</li> <li>- Questionnement du coordonnateur régional. Lecture conseillée au préalable de la foire aux questions régulièrement mise à jour.</li> <li>- Sollicitation des inspecteurs de l'éducation nationale via les fiches conseils disponibles :</li> <li>- Sollicitation des services du Rectorat selon les besoins (consulter les dépliants spécifiques).</li> <li>- Invitation forte de chaque référent pédagogique du CFA à transmettre à chaque rentrée aux inspecteurs de spécialité ou disciplinaires les contacts des formateurs (hors Education nationale) afin qu'ils puissent les intégrer dans leurs listes de diffusion. Mises à jour si besoin en cours d'année.</li> </ul> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à jour (régulière si besoin) des données associées à l'immatriculation UAI délivrée par le Rectorat. Pour les CFA n'ayant pas mis à jour récemment leurs données, il est conseillé de demander d'éditer votre fiche UAI auprès des responsables dont les contacts mail suivent, et d'amender si besoin leurs contenus. Pour l'académie d'Aix-Marseille : <a href="mailto:eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr">eliane.rallo-lombardi@ac-aix-marseille.fr</a> Pour l'académie de Nice : <a href="mailto:Raymond.Vacquier@ac-nice.fr">Raymond.Vacquier@ac-nice.fr</a></li> <li>- Sollicitation des avis des inspecteurs de l'éducation nationale via les « fiches conseils » disponibles.</li> <li>- Sollicitation des services du Rectorat selon les besoins (consulter les dépliants pour cibler les services souhaités).</li> <li>- Sollicitation si besoin du coordonnateur régional.</li> </ul>	<p>Page internet régionale « Information et contrôle pédagogique (<a href="#">Aix-Marseille / Nice</a>), enjeu n°1 (« Se rapprocher des services et des responsables des deux rectorats »).</p> <p>Fil twitter : <a href="#">mcpApp_PACA</a></p> <p><a href="#">Fichier contact</a> inspecteurs de la Région académique PACA</p> <p><b>Important</b> : pour les CFA à dimension nationale, la <a href="#">page nationale de la DGESCO</a> liste les contacts de tous les coordonnateurs de la mission sur l'ensemble des régions ou des académies.</p> <p>Dépliant de présentation des services du Rectorat pour les <a href="#">CFA privés</a> / les <a href="#">EPLÉ publics et privés sous contrat</a></p> <p>Fiches conseils <a href="#">horaires enseignement / positionnement / recrutement formateur</a>.</p> <p>A consulter une nouvelle fiche ressource sur l'UAI : <a href="#">Fiche notice UAI</a></p> <p><b>Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</b> Des CFA souhaitant inscrire tous leurs personnels comme destinataires des FILS d'actualités « Apprentissage »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 destinataires pour un seul CFA (à Marseille)</li> <li>- 12 pour un CFA à distance national.</li> </ul> <p>Plusieurs autres avec 10, 8 .... Destinataires</p>	<p>Indicateur n°23 (QualiOpi) / n°38 (Eduform)</p>
--	---	--	--

<sup>1</sup> Actions remarquables, à valoriser ou à suivre issues du dispositif de contrôle et d'accompagnement pédagogique 2022-2023

ALERTES & VIGILANCES	MARGES DE PROGRÈS pour 2022-2023	LIENS UTILES & actions remarquables <sup>2</sup>	Qualité
<p><b>1</b> Contrôler l'actualité de l'ensemble des référentiels des diplômes de l'Education nationale proposés par le CFA en se connectant sur le site de <a href="http://Francecompetences.fr">France compétences</a> (points à vérifier : la nature « active » de chaque diplôme, date de l'arrêté partie « Base légale »).</p>			
<p>Confusion fréquente dans la fixation des objectifs (non mention des compétences, mention uniquement d'activités, aucune référence aux indicateurs de performance fixés dans chaque référentiel).</p> <p>Des références à d'anciens référentiels de diplôme (non prise en compte des renouvellements des diplômes).</p> <p>Veille partielle sur le site de France compétences.</p>	<p><b>Conformité stricte</b> des objectifs de formation avec les référentiels des diplômes.</p> <p><b>Reprise textuelle</b> du contenu des référentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La structuration en bloc de compétences et en compétences (pour rappel, l'enseignement et l'évaluation sont organisés par compétences / blocs de compétences).</i></li> <li>- <i>Les conditions de réalisation et indicateurs d'évaluation et/ou de performance.</i></li> <li>- <i>Les savoirs associés, rattachés expressément aux compétences.</i></li> </ul> <p><b>Actualisation régulière des données</b> à la suite des renouvellements (mention systématique des dates de mise à jour dans tous les documents).</p> <p><b>Vigilance spécifique du CFA</b> pour garantir la réalité de sa veille.</p> <p><b>Sollicitation si besoin</b> du coordonnateur régional du contrôle pédagogique (ou directement des inspecteurs de spécialité ou disciplinaires concernés).</p> <p><u>A faire</u> : <b>Vérification par chaque CFA de l'actualité de l'ensemble des référentiels des diplômes de l'Education nationale</b> en se connectant sur le site de <a href="http://Francecompetences.fr">France compétences</a> (points à vérifier : la nature « active » de chaque diplôme, date de l'arrêté dans la partie « Base légale »).</p>	<p><a href="http://Francecompetences.fr">France compétences</a></p> <p><b>Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</b></p> <p><i>Une veille organisée selon des fréquences parfois mensuelles (le plus souvent trimestrielles voire semestrielles) et des procédures guidées via liens hypertextes vers les fiches référence du site Internet France Compétences, voire automatisées (avec par exemple un décompte des jours restants avant l'échéance de chaque certification professionnelle). Le recours à un outil en ligne pour collecter, organiser et partager tout contenu Web (Outil « Netboard.me »).</i></p>	<p>Indicateur n°5 (QualiOpi) / n°12 (Eduform)</p>

<sup>2</sup> Actions remarquables, à valoriser ou à suivre issues du dispositif de contrôle et d'accompagnement pédagogique 2022-2023  
Mission Information - Contrôle & Accompagnement pédagogique des formations par apprentissage  
Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2023



**2** Porter une vigilance stricte en matière de prévention de la santé et de la sécurité en entreprise à l'égard des **apprentis, dont en particulier les mineurs**. Distribuer au plus tôt de la date d'exécution du contrat d'apprentissage, le **Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage** (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) à chaque apprenti et à chaque entreprise. Et en avoir une lecture partagée

<p>Méconnaissance des procédures de gestion de problématiques rencontrées en apprentissage (et notamment de l'obligation de signalement dès la connaissance de faits de violence ou de harcèlement à l'encontre d'apprentis) - guides non remis aux apprentis et aux entreprises - guides ne faisant pas l'objet d'une lecture partagée avec les apprentis / maîtres d'apprentissage / équipes pédagogiques.</p> <p>Des négligences en matière d'hygiène et de sécurité (produits périmés, étiquetage défectueux de produits dangereux, usage abusif de rallonges et de multiprises, etc.).</p> <p>Une alerte spécifique sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des situations d'absence de désignation de maîtres d'apprentissage ou de personnes qualifiées pour assumer cette fonction.</li> <li>- Des situations conduisant des apprentis (et en particulier mineurs) à être laissés seuls et sans surveillance dans l'exercice de leurs activités professionnelles.</li> <li>- Des activités confiées à des apprentis mineurs et/ou plus globalement à tout apprenti hors du champ du référentiel de formation et/ou à risque et pouvant porter atteinte à leur intégrité physique et mentale.</li> <li>- Des situations où l'apprenti majeur n'est pas accompagné par son maître d'apprentissage alors qu'il est en phase d'acquisition des compétences professionnelles.</li> <li>- Aucune sensibilisation aux risques en matière de santé et de sécurité avant l'immersion en entreprise d'apprentis, dont mineurs.</li> </ul> <p>Des cas d'apprentis ne possédant pas leurs cartes d'étudiants des métiers.</p> <p>Dans le cadre du dispositif d'accès à l'apprentissage des élèves de moins de 15 ans, non communication du droit au versement des bourses à leurs représentants légaux.</p>	<p><b>Recentrage des conseils de perfectionnement</b> sur les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis (...).</p> <p><b>Distribution au moment de la signature du contrat d'apprentissage</b> du Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) <u>à chaque apprenti et à chaque entreprise</u>. Et lecture partagée avec les apprentis.</p> <p><i>NB : le Guide fait également l'objet d'un temps de partage entre tous les membres du CFA, personnels de direction, équipes pédagogiques et éducatives.</i></p> <p><b>A noter : les nouvelles versions des deux guides seront publiées au plus tard fin août – début septembre 2023.</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Vigilance stricte en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail des apprentis, dont en particulier les mineurs.</b></p> <p><b>Rappel aux maîtres d'apprentissage</b> des éléments de communication à donner à l'apprenti(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de ses responsabilités, obligations et droits en matière de sécurité et de conditions de travail ;</li> <li>- du rôle et des responsabilités de chacun dans la structure ;</li> <li>- des risques auxquels il peut être confronté sur son poste et les moyens à mettre en œuvre pour s'en prémunir ;</li> <li>- des moyens mis à sa disposition pour signaler tout problème de sécurité.</li> </ul> <p>Possibilité du CFA, par exemple, de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les apprentis mineurs en particulier, faire signer par l'employeur un engagement type (par exemple dans les secteurs accueillant des clients : « les apprentis mineurs ne sont pas laissés seuls en présence de clients, qui plus est quand les activités professionnelles sont conduites dans des espaces fermés »).</li> <li>- Intégrer dans les engagements de l'employeur le respect du nombre d'apprentis maximum par maître d'apprentissage (Article R. 6223-6 : Un maître d'apprentissage peut accueillir jusqu'à deux apprentis simultanément et un apprenti redoublant).</li> <li>- Sensibiliser les employeurs, dans le cadre de leur obligation d'assurer la santé et la sécurité physique et mentale de tous leurs salariés (article L4121-1 du code du travail), sur les actions de prévention (techniques, organisationnelles ou informations) qu'ils doivent mettre en œuvre pour prévenir tout risque.</li> </ul> </div> <p><b>Délivrance de la carte d'étudiant des métiers</b> à chaque apprenti dans les 30 jours qui suivent l'inscription de l'apprenti au sein du CFA (plus de détails dans le Guide régional pour les CFA).</p> <p><b>Communication large aux représentants légaux des élèves</b> de moins de 15 ans (inscrits dans le dispositif d'accès à l'apprentissage) sur leurs possibilités de prétendre au versement des bourses scolaires.</p>	<p><a href="#">Article L 6313-1</a> Conseil de perfectionnement (<a href="#">Articles R6231-3 à R6231-5</a>) <a href="#">Guide pour apprenti et entreprise</a> / <a href="#">Guide pour CFA</a> <a href="#">Guide pratique et juridique contre le harcèlement et agissements sexistes au travail</a> du Ministère du travail (2019) <a href="#">Précis de l'apprentissage</a> du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 16 « <a href="#">Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur</a> » <a href="#">Questions/réponses</a> sur le site du ministère du Travail. Modèle de <a href="#">carte d'étudiant</a> des métiers à utiliser (plus de précisions dans le <a href="#">Guide régional</a> pour les CFA) Page régionale « <a href="#">Devenir apprenti</a> » <b><a href="#">Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</a></b> <i>Une intégration pleine et entière du volet santé et sécurité au travail et ce dès la période d'accueil des apprentis :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmission systématique du « Guide de gestion des problématiques en apprentissage » à chaque nouveau contrat.</li> <li>- Un référent « sécurité »</li> <li>- Insertion du guide dans le livret d'accueil de l'apprenti remis aux entreprises.</li> <li>- Temps dédiés avec les apprentis dès le début d'année : lecture commentée du guide, focus sur les EPI, modules spécifiques sur la santé et la sécurité au travail (par exemple PSE en CAP et en bac pro).</li> <li>- Sensibilisation aux risques via une fiche « tutoprev » (modèle INRS) pendant la période probatoire</li> <li>- Partenariat du CFA avec la médecine du travail se traduisant par des interventions régulières en classes adaptées à chaque corps de métier.</li> </ul> <p>Partage du guide avec les entreprises lors de la réunion de début d'année avec les maîtres d'apprentissage.</p>
--	---	---

Indicateur n°15 (QualiOpi) / n°25 (Eduform)

**3** Contrôler la situation de chaque apprenti (dont mineurs) pendant l'évaluation obligatoire au cours de la période probatoire.

<p>Des cas de négligence de CFA dans le suivi d'apprentis mineurs en entreprise.</p> <p>Des saisines d'apprentis en raison</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'absence de liens entre le CFA et l'entreprise, de visites de l'entreprise par le CFA.</li> <li>- D'outils de liaison pas ou peu utilisés.</li> <li>- De méconnaissance du référentiel du diplôme par l'entreprise.</li> <li>- D'absence de maîtres d'apprentissage qualifiés, ou en nombre suffisant.</li> </ul> <p><u>Vigilance accrue</u> dans le cas de CFA également employeur d'apprentis pour exercer par exemple la fonction de commercial (non respect des rythmes d'alternance, confusion des rôles : directeur de CFA, employeur, maître d'apprentissage, etc.).</p> <p><u>A noter</u> : l'emploi des termes « période d'essai » (à proscrire) en lieu et place des termes plus adaptés de « période probatoire ».</p>	<p><b>Recentrage des conseils de perfectionnement</b> sur l'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Evaluation (obligatoire) de la situation de l'apprenti pendant la période probatoire</b> afin de contrôler plus particulièrement la cohérence des activités avec celles du référentiel de formation, et s'assurer surtout du bon déroulement du contrat d'apprentissage dans cette période cruciale.</p> <p><u>Extrait Guide régional Apprentissage</u> : « Il est conseillé d'effectuer ce bilan préalable à l'issue de la période probatoire, idéalement après 30 jours, avec l'apprenti (et le représentant légal s'il s'agit d'un mineur), son maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique (et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur selon le cas et le taille de l'entreprise), en présence au mieux d'un référent du CFA afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.</p> <p>Cet entretien au mieux en présentiel (voire à distance si besoin par exemple sous la forme d'une visioconférence ou par téléphone) doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période.</p> <p>Les points abordés concerneront notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti Les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti (dont la sensibilisation sur les risques en matière de santé et de sécurité au travail) ;</li> <li>- La nature des activités confiées à chaque apprenti et leur adéquation avec le référentiel du diplôme</li> <li>- L'organisation et le rythme des périodes d'alternance ;</li> <li>- Le nombre et la qualité des maîtres d'apprentissage.</li> </ul> <p>L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.</p> <p>Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti ».</p> </div>	<p>Conseil de perfectionnement (<a href="#">Articles R6231-3 à R6231-5</a>) <a href="#">Article L 6313-1</a> (mission n°3)</p> <p><b>Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</b></p> <p><i>En direction des apprentis mineurs, la mise en place de procédures très strictes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un rendez-vous systématique avec les représentants légaux des apprentis mineurs.</li> <li>- Une communication aux équipes administratives et pédagogiques de la liste des apprentis mineurs pour le renforcement de la vigilance de chacun.</li> </ul> <p>Au-delà, des procédures de suivi mises en place en référence au référentiel qualité QualiOpi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôle systématique dès les 3 premières semaines en entreprise A noter une évaluation sous forme de sondage (questionnaire numérique) adressée aux trois parties prenantes : apprenti / maître d'apprentissage – employeur / formateur pour un regard croisé préalable à un entretien téléphonique ou en présentiel.</li> <li>- Différentes fréquences de suivi : à 3, 6 et 18 mois / de 2 entretiens pour un contrat de 6 mois à 6 entretiens pour un contrat de 36 mois) / 2 visites physiques par an et 1 contact téléphonique toutes les 6 semaines / 4 bilans d'étape à min. conduits avec le maître d'apprentissage sur le cycle de 2 ans : avant la signature, fiche complétée par l'entreprise avec identification des missions à proposer (avant échange téléphonique avec le CFA), point en présentiel avant la fin de la période probatoire, suivi régulier par mail ou tel tous les 3 mois environ.</li> <li>- Pour certains, sous la forme d'entretiens tripartites (CFA, alternant et entreprise) pour échanger sur l'intégration de l'alternant en entreprise, aborder le suivi de la formation, valider l'adéquation des missions en entreprise avec le référentiel de formation, et définir les objectifs et missions de la période à venir jusqu'à l'entretien suivant. Le tout est tracé dans le livret de l'apprenti (avec bilans de compétences, forts et axes de progrès).</li> </ul>	<p>Indicateur n°13 (QualiOpi) / n°23 (Eduform)</p>
--	---	--	--

**4** Co-construire avec les équipes pédagogiques et au mieux avec les partenaires, des **tableaux stratégiques de formation par compétences** pour chaque diplôme préparé.

<p>Non prise en compte de la fiche pratique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des confusions entre compétences, activités ou tâches et savoirs associés.</li> <li>- Des durées de périodes de formation souvent trop longues.</li> <li>- Des répartitions des compétences déséquilibrées entre chaque période de formation sur l'ensemble du cycle de formation.</li> <li>- Des confusions entre TSF par compétences et progressions disciplinaires (par exemple, un TSF n'a pas vocation à intégrer tous les savoirs associés ...).</li> <li>- L'absence de contenus ciblés d'enseignements généraux à traiter en même temps que certaines compétences professionnelles.</li> </ul> <p>Programmation des activités à court, moyen et long terme peu fréquente (ou non communiquée, par exemple via le livret d'apprentissage). Absence de répartition des compétences entre les lieux de formation et sur l'ensemble du cycle de formation (souvent, le livret d'apprentissage liste l'ensemble des compétences ou des activités de manière brute, sans aucun ordonnancement ni dans le temps, ni dans l'espace).</p> <p>Absence de preuves de négociation avec les entreprises.</p> <p>Des saisines d'apprentis en raison</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'absence de liens entre le CFA et l'entreprise, de visites de l'entreprise par le CFA.</li> <li>- D'outils de liaison pas ou peu utilisés.</li> <li>- De méconnaissance du référentiel du diplôme par l'entreprise.</li> <li>- D'absence de maîtres d'apprentissage qualifiés, ou en nombre suffisant.</li> </ul>	<p><b>Recentrage des conseils de perfectionnement</b> sur l'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre.</p> <p><b>Construction</b> (en équipes pluridisciplinaires et au mieux avec les partenaires) <b>d'un document type tableau stratégique de formation pour chaque diplôme proposé</b>, permettant de contrôler la répartition coordonnée de toutes les compétences du référentiel entre les différents lieux de formation, CFA et entreprise(s) et dans le temps (à court / moyen / long terme) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par compétences (y compris les indicateurs de performance et les ressources associés, spécifiés dans les référentiels de certification), toutes planifiées dans le temps et dans l'espace (entre les lieux d'alternance)</li> <li>- en différenciant les modalités d'enseignement (présentiel, distanciel, formation en situation de travail),</li> <li>- respectant les rythmes d'alternance déterminés pour chaque diplôme et les modalités d'évaluation.</li> <li>- Par périodes identifiées dans le calendrier (d'une durée permettant la fixation d'objectifs atteignables et le contrôle de l'atteinte de ces objectifs à l'issue de chaque période (découpage du cycle en unités de formation).</li> </ul> <p><b>Au préalable (ou le cas échéant au début du cycle de formation), négociation avec les entreprises des activités professionnelles cibles et de leur programmation dans le temps</b> (saisonnalité éventuelle). <i>Nota bene</i> : par exemple en soumettant à chaque entreprise une fiche récapitulative des principales activités à confier aux apprentis par périodes (pour confirmation ou adaptation selon le cas).</p> <p><b>Refonte des livrets d'apprentissage</b> en proposant par périodes, des objectifs en terme de compétences à maîtriser (et de situations / activités professionnelles cibles). <b>Coopération effective</b> entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs (traçabilité dans chaque livret d'apprentissage).</p>	<p>Conseil de perfectionnement dont les 8 points réglementaires à traiter (Articles R6231-3 à R6231-5) Article L 6313-1 (mission n°3)</p> <p>Fiches ressources régionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Tableau stratégique de formation</b> (mode opératoire « pas à pas »)</li> <li>- <b>Diaporama</b> explicitant les raisons qui justifient le TSF et <b>lien vers l'enregistrement</b> de l'intervention du coordonnateur régional avec témoignage d'un CFA (durée 30 mn).</li> </ul> <p>Autres ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Compétences et blocs de compétences</a></li> <li>- <a href="#">Ingénierie pédagogique par compétence</a></li> <li>- Préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles (<a href="#">France compétences</a> - Octobre 2021)</li> <li>- Fiche compétence professionnelle du maître d'apprentissage n°4 et n°6 - <a href="#">RNCP RS5515</a></li> </ul> <p>Une ressource à consulter de l'académie de Nantes : « <a href="#">Repères pour la conception des livrets d'apprentissage</a> ».</p> <p><b>Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</b></p> <p><i>Un découpage par périodes de formation avec le respect d'une progressivité dans les apprentissages.</i></p> <p><i>Une procédure de contrôle interne par la direction (ou un responsable pédagogique) de l'adéquation de chaque progression disciplinaire avec le TSF de référence (avec date et visa).</i></p> <p><i>Le recours à un passeport professionnel (type portfolio) complété par chaque apprenti pour rendre compte des activités réalisées en entreprise. Des CFA ont recours à un modèle de fiche d'analyse d'une situation professionnelle approchant celle proposée en formation en situation de travail (analyse réflexive) – cf <a href="#">fiche ressource modèle</a>.</i></p> <p><i>Par exemple en semestre 1 : analyse des missions et des compétences confiées en entreprise.</i></p> <p><i>En semestre 2 : analyse et évolution des missions et compétences : par grandes compétences, il est demandé aux apprentis de répondre aux questions suivantes : Quelles missions vous ont été confiées en lien avec ces compétences ? Quels moyens / méthodes avez-vous utilisés ? Quels défis avez-vous rencontré et quels moyens avez-vous mis en œuvre pour les surmonter ?</i></p> <p><i>L'acquisition de progiciel de gestion pour le suivi et l'évaluation des compétences (exemple : CPro de Canopé), ou encore des expérimentations de suivi d'acquisition des compétences en CFA et en entreprise dans le cadre d'un module spécifique d'Ypareo (test en cours auprès des maîtres d'apprentissage avant déploiement).</i></p> <p><i>Un tableau pour suivre la progression des habilités professionnelles et personnelles de chaque apprenti sur l'ensemble du cycle de formation.</i></p> <p><i>Une fiche planning qui permet une vision synthétique de la répartition mensuelle du volume horaire par alternance et par blocs de compétences (épreuves de l'examen), et une synthèse globale avec les volumes par blocs de compétences. Des certifications complémentaires proposées aux apprentis au cours du cycle de formation pour favoriser leur employabilité.</i></p> <p>Une lecture partagée d'un TSF lors du conseil de perfectionnement pour questionner les représentants des entreprises sur la stratégie globale et des points particuliers.</p>	<p>Indicateur n°13 (Qualiopi) / n°23 (Eduform)</p>
--	--	---	--

**5** Proposer une fiche type « **contrôle des compétences / activités réalisables en entreprise** » afin d'adapter si besoin l'organisation et les modalités de la formation (et de recourir selon le cas au conventionnement avec une autre entreprise).

<p>Des cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- discordance flagrante entre le secteur et les activités des entreprises et le référentiel des diplômes visés,</li> <li>- couverture partielle par l'entreprise des activités listées dans le référentiel du diplôme, sans le recours à un conventionnement avec une autre entreprise,</li> <li>- maîtres d'apprentissage ne répondant pas aux conditions nécessaires pour exercer cette fonction et/ou en nombre suffisant par rapport au nombre d'apprentis présents dans les entreprises voire à l'extrême des entreprises ne fonctionnant qu'avec des apprentis.</li> </ul> <p>Des rythmes d'alternance ne permettant pas d'atteindre les volumes horaires minimum d'enseignement en CFA fixés pour les diplômes de l'Education nationale par décret.</p> <p>Vigilance extrême dans les situations d'absence caractérisée du maître d'apprentissage (par exemple le cas des structures de garde d'enfants à domicile en CAP AEPE).</p> <p>Questionnement sur la pertinence des choix de certains CFA de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- positionner cette grille de contrôle complète dans un livret d'apprentissage au risque de l'alourdir et d'en perdre sa finalité,</li> <li>- présenter une liste de compétences, parfois incomplètes, sans mention des critères et indicateurs de performance (ni des conditions de mise en œuvre) mentionnés dans les référentiels des diplômes,</li> <li>- de contenus mêlant indifféremment compétences / activités / savoirs associés,</li> <li>- des cases à rallonge à cocher</li> </ul> <p>Méconnaissance du modèle proposé à l'échelle régionale (à adapter en fonction du diplôme)</p>	<p><b>Recentrage des conseils de perfectionnement</b> sur l'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre.</p> <p><b>Au mieux, participation des entreprises</b> à la construction de l'ingénierie de formation de chaque référentiel de diplôme cible, par la répartition des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans le temps (sur l'ensemble du parcours de formation), à court, moyen et long terme</li> <li>- dans l'espace (entre l'entreprise et le CFA).</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><b>Le cas échéant, proposition d'une fiche type « contrôle des compétences / activités réalisables en entreprise »</b> dans chaque livret d'apprentissage afin d'adapter si besoin l'organisation et les modalités de la formation (et de recourir selon le cas au conventionnement avec une autre entreprise).</p> </div> <p><b>Entretien et développement des compétences des maîtres d'apprentissage</b> par la mise en place d'actions régulières d'information et de formation aux maîtres d'apprentissage – cf. les dispositifs de formation proposés par chaque OPCO.</p>	<p><a href="#">Article L 6313-1</a> (mission n°3)</p> <p>Réf. indicateur n°13.</p> <p>Fiches ressources régionales <a href="#">Conditions pour devenir maître apprentissage</a>  <a href="#">Dépliant 1 page recto-verso maître apprentissage</a>          « <a href="#">Positionnement et durées de formation</a> (y compris les seuils min. d'enseignement en CFA à respecter)  <a href="#">Guide régional apprentissage</a> (partie conventionnement avec une autre entreprise, engagements de l'employeur et des maîtres d'apprentissage).</p> <p>A consulter dans le document <a href="#">Etude de cas</a> – Indicateur n°13 (Situations à risque en entreprise).</p> <p>Modèle régional de grille de contrôle (<a href="#">exemple en BTS NDRC</a> – <a href="#">exemple en BTS MCO</a> – <a href="#">en BAC PRO MCV</a>) à adapter selon le même principe aux autres diplômes.</p> <p><b><u>Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</u></b></p> <p><i>Une vérification systématique de l'adéquation entreprise / diplôme via une grille d'analyse du potentiel de chaque entreprise à mettre en œuvre tout ou partie des compétences du référentiel du diplôme (avant recours à d'éventuels conventionnements avec des tierces entreprises).</i></p> <p><i>Une grille à renseigner obligatoirement par chaque entreprise au mieux avant ou dès la signature du contrat d'apprentissage.</i></p> <p><i>La création de fiches de mission par périodes de formation avec la référence aux critères et indicateurs de performance et aux épreuves de l'examen. Ces fiches poursuivent trois objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- engagement de l'entreprise,</li> <li>- contrôle des situations professionnelles des apprentis,</li> <li>- adaptation en CFA des contenus de formation.</li> </ul> <p><i>Un « échange » entre deux entreprises couvrant des champs de compétences différents pour éviter au CFA de rechercher une tierce entreprise. Dans ce cas, l'entreprise A conventionne avec l'entreprise B et inversement ; l'apprenti A va dans l'entreprise B et inversement.</i></p>	<p>Indicateur n°28 (QualiOpi) / n°44 (Eduform)</p>
---	--	---	--



**6** Proposer un **positionnement pédagogique** à chaque apprenti. Exploiter les résultats du positionnement pour aménager selon les cas les parcours (durée du contrat, contenu de formation), en procédant à la signature de conventions tripartites à annexer aux CERFA

Des confusions fréquentes entre positionnement pédagogique, tests de niveau (voire tests psychotechniques), questionnaires utilisés lors des recrutements, voire même convention de formation et sur les personnes les plus à même de conduire ces positionnements (en question notamment, les transferts d'information avec les équipes pédagogiques). Absence d'éléments de preuve de l'analyse du besoin de chaque apprenti en lien avec son entreprise. Le cas échéant, analyse postérieure à la contractualisation. Contrainte des apprentis quel que soit leur positionnement à suivre des formats uniques de parcours, valables pour tous les apprentis (sans aménagement de durée ni de contenus). Des volumes horaires en deçà des seuils minima obligatoires dans le cas d'apprentis redoublants ou pour des apprentis dispensés d'une partie des épreuves. Des cas d'allongement excessif des durées des contrat d'apprentissage. Par exemple le cas de titulaires de baccalauréat voire de BTS engagés dans des contrats d'apprentissage de deux ans en CAP. Des cas de réduction de la durée de contrats d'apprentissage à un an pour des apprentis ne pouvant justifier de diplôme, de compétences ou de niveau initial suffisant. Des cas répétés d'apprentis « mineurs ou majeurs étrangers » inscrits systématiquement dans des parcours visant des diplômes et échouant à l'issue de leur parcours. Non recours aux tests de positionnement en littératie et en numératie proposés par l'Education nationale aux apprentis en mixité de public en établissements publics et privés sous contrat ou non exploitation des résultats aux tests pour aménager le parcours de formation des apprentis. Non prise en compte des connaissances et compétences attendues pour la réussite dans les différentes spécialités professionnelles (notamment en brevet de technicien supérieur).

**Positionnement pédagogique obligatoire** de chaque apprenti entrant en formation.

**Sollicitation si besoin :**

- Dans le cas d'apprentis RQTH et pour les établissements relevant de l'Education nationale, de la Plateforme régionale d'Accompagnement à la Formation et à l'Insertion Professionnelle (PAFIP).
- Du [coordonnateur régional](#) du contrôle pédagogique /ou directement des inspecteurs de spécialité ou disciplinaires concernés.

**Respect strict des obligations fixées par le certificateur** (par exemple, les durées minimales d'enseignement, le calendrier de l'examen, ...ou encore les conditions requises notamment en terme de diplômes pour l'inscription aux examens).

**Proposition par le CFA d'un protocole de positionnement complet et systématique pour chaque apprenti :**

- *Processus conduit en amont de la contractualisation alternant - entreprise.*
- *Positionnement par compétences*
- *Tests de positionnement à privilégier en littératie et en numératie (sur le modèle des tests annuels proposés par l'Education nationale pour les apprentis de 2<sup>nd</sup>e pro et de 1<sup>ère</sup> année inscrits en EPLE publics et privés sous contrat).*

*Selon les statistiques des journées Défense et citoyenneté, "28 % des élèves de CAP, et 16 % des élèves de bac pro, présenteraient des difficultés de lecture, alors que ce taux ne s'élève qu'à 3,5 % pour les élèves orientés dans un bac général".*

- *Prise en compte des attendus en BTS*
- *Aménagement si besoin de la durée du contrat et/ou du contenu de formation*
- *Aménagements détaillés pour les apprenti(e)s en situation de handicap et les sportifs de haut niveau*
- *Annexion des conventions tripartites (quand elles sont réglementairement obligatoires) aux CERFA lors de l'inscription des apprentis aux examens*
- *Formalisation d'une convention de formation reprenant les éléments clefs du parcours.*

**Partage des résultats des tests d'évaluation des acquis** avec les membres de l'équipe pédagogique directement concernés.

**Dans le doute, sollicitation** du [coordonnateur régional](#) du contrôle pédagogique (ou directement des inspecteurs de spécialité ou disciplinaires concernés) voire des gestionnaires de la division des examens et concours du Rectorat.

**S'ouvrir à de nouveaux modèles de parcours en apprentissage** mixant diplômes et titres professionnels notamment.

Par exemple dans le cas de public à besoins éducatifs particuliers, de mineurs non accompagnés (dont la barrière de la langue ne permet pas de garantir une réussite au diplôme y compris dans le cas d'allongement de la durée de contrat d'apprentissage ou encore de dispositifs préparatoires à l'apprentissage proposés par certains OPCO), etc.

- *Proposition de parcours ciblant un titre professionnel en lieu et place d'un diplôme (au mieux, ciblage d'un TP de même niveau et de même secteur et métier qu'un diplôme déjà proposé par le CFA) voire d'un titre à finalité professionnelle (cf FIL d'actualités du 28 octobre 2023)*
- *Mixage possible de ce public avec un groupe d'apprentis engagés dans la préparation du diplôme cible.*
- *Intégration dans le parcours de modules FLE voire de certifications complémentaires (type DELF par exemple).*

*A noter la possibilité de compléter la préparation au TP par celle du Diplôme de compétence en langue (désormais ouvert au CCF).*

**Fiche ressource principale :**

[Positionnement en apprentissage](#)

*(Précisions sur les durées et le calcul au prorata-temporis, sur les contrôles sous la responsabilité du CFA dans le cas d'aménagement de la durée du contrat / sur la convention tripartite, etc.)*

[Document modèle régional](#)

Fiche conseil « [Aménagement durée du contrat d'apprentissage](#) » [Convention tripartite](#) annexée au CERFA

Tests en numératie et en littératie (site [eduscol](#)) / [Test Eva \(ANLCI\) pour les apprentis.](#)

Liste des [attendus](#) en BTS (Bulletin officiel spécial n° 3 du 28-3-2019)

Dépliants de présentation de la PAFIP ([dispositifs](#) / [actions](#)).

Contact responsable : [Christine Estela](#)

Solution gouvernementale : [Mon parcours handicap](#)

[FLE](#) / [DELF](#)

**Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre**

*Une extension du dispositif de positionnement pédagogique à tous les apprentis à chaque rentrée (au-delà des nouveaux entrants).*

*Des positionnements prenant en compte en particulier les résultats d'évaluations spécifiques en français et en mathématiques*

- *soit du Ministère certificateur pour les entrants en 2<sup>nd</sup>e CAP ou bac pro ,*
- *soit d'une plateforme numérique (exemple : APTYCE)*
- *de tests standards proposés par l'ANAF (...)*

*et conduisant à la mise en place de :*

- *modules de remise à niveau,*
- *groupes de soutien pour les apprentis ayant moins de 30% aux évaluations en français et en mathématiques (et à un parcours 3 ans pour ceux ayant moins de 15% aux tests).*

*Des positionnements qui ont conduit à l'ouverture du cycle de formation :*

- *à des modules de formation complémentaires mobilisables au sein du catalogue général du CFA,*
- *au projet Voltaire,*
- *à des certifications type PIX, ENI, TOSA*

*à d'autres modules sous forme de webinaires sur les poursuites d'études, les méthodologies d'apprentissage et les points de vigilance... également disponibles en replay.*

ndicateur n° 4 et 8 (QualiOpi) / n° 11 et 15 (Eduform)

**7** Présenter un **plan de développement des compétences spécifique** pour les formateurs exerçant dans des formations habilitées au **contrôle en cours de formation (CCF)**.

<p>Des situations d'évaluation en CCF ne respectant pas les exigences des règlements d'examen de chaque diplôme.</p> <p>Des cas de méconnaissance des contenus disciplinaires ou de spécialité par les formateurs.</p> <p>Des manques caractéristiques de compétences en terme de pédagogie.</p> <p>Des situations d'absence caractérisée dans l'accueil, l'accompagnement et le suivi des formateurs, dont les nouveaux entrants.</p> <p>A l'examen, des cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apprentis qui découvrent les modalités de l'épreuve le jour de l'examen.</li> <li>- De dossiers à l'oral non conformes.</li> <li>- De livrets de formation non transmis, non anonymés.</li> </ul> <p>Au-delà du sujet sur l'habilitation au CCF, la question se pose sur l'existence d'un plan de développement professionnel, formalisé, inscrit dans un calendrier, financé, construit sur la base d'un diagnostic et de besoins, portant sur des questions pédagogiques.</p>	<p><b>Recentrage des conseils de perfectionnement</b> sur les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs.</p> <p><b>Démonstration par le CFA de l'existence d'un plan de développement des compétences</b> pour l'ensemble des membres de ses équipes pédagogiques et éducatives, <b>adapté aux spécificités de l'apprentissage (en tant que formation initiale) et aux attentes du Ministère certificateur</b> :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><i>En particulier pour tout ce qui relève de la mise en œuvre de diplômes de l'Education nationale, la programmation de modules de formation spécifiques :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur la mise en œuvre des CCF pour les formations habilitées.</li> <li>- 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, sur l'accueil des personnes en situation de handicap (au-delà de ceux à besoins éducatifs particuliers), sur le harcèlement et les violences ou encore sur la laïcité. Etc.</li> </ul> </div> <p><b>Participation des formateurs aux réunions initiées par le corps d'inspection sur invitation</b>, et en particulier dans le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des formations habilitées au CCF,</li> <li>- de la préparation des examens ponctuels, ou encore des renouvellements de diplôme ou relatif à la transformation de la voie professionnelle.</li> </ul> <p><b>Programmation d'entretiens professionnels</b> réguliers pour évaluer notamment les besoins en formation continue. En complément, recueil des besoins et des demandes individuelles et collectives des personnels via une procédure interne. Pour des demandes et besoins spécifiques à des diplômes de l'Education nationale, sollicitation du coordonnateur régional ou directement des inspecteurs afin d'étudier les possibles.</p>	<p><a href="#">Article L 6313-1</a> (mission n°9) Conseil de perfectionnement (<a href="#">Articles R6231-3 à R6231-5</a>)</p> <p>Fiche <a href="#">MEMO CCF</a> Fiche ressource régionale « <a href="#">Professionnalisation des formateurs</a> »</p> <p>Modèle de livret pour les <a href="#">CAP</a> publié au BO n 42 du 18 novembre 2010 / pour les <a href="#">bac pro</a> publié dans l'arrêté du 17-6-2020</p> <p><b><u>Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</u></b> <i>Une stratégie posée à l'échelle nationale ou régionale puis déclinée localement en fonction des entretiens professionnels avec les formateurs.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>Parfois, un plan de formation avec modules mensuels obligatoires à suivre par tout ou partie des personnels.</i> <i>Un suivi personnalisé du développement des compétences via questionnaire.</i> <i>La rédaction d'une charte des formateurs, co-construite 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).</i> <i>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).</i> <i>Un dispositif de professionnalisation des formateurs obligatoire : la 1ère année, en temps partiel en CFA et tronc commun formation de formateurs, 2ème année en temps partiel le cas échéant et préparation d'un titre de formateur RNCP.</i></p>	<p>Indicateur n°22 (QualiOpi) / n°34 (Eduform)</p>
--	--	---	--

**8** Mettre en place une procédure de gestion stricte de l'absentéisme des apprentis

<p>Des méconnaissances sur les exigences formelles du certificateur s'agissant des conditions de présentation des apprentis à la certification. (par exemple, des candidats non titulaires du baccalauréat ou d'un titre équivalent refusés lors de l'inscription à l'examen du BTS, des candidats refusés à l'examen de BTS en raison de dossiers non conformes, etc.).</p> <p>Des outils de gestion des retards et de l'absentéisme des apprentis qui ne permettent pas un signalement instantané (via SMS ou messagerie) aux principales parties prenantes (employeurs, représentants légaux le cas échéant), mais des signalements différés en fin de semaine voire mensuel.</p> <p>Des seuils non fixés au-delà desquels un signalement au Rectorat est nécessaire.</p> <p>Des situations d'absentéisme lourd et de taux de rupture élevés qui interrogent sur les causes réelles.</p> <p>Une absence de prise en compte de la fiche ressource « Gestion de l'absentéisme des apprentis » et des différents conseils et recommandations.</p> <p>Non-conformité des fiches d'émargement, voire des cas de fraudes à la signature des apprentis.</p> <p>Non-respect par tous les CFA de la procédure régionale de signalement des absences à la DEC avant la session d'examen</p> <p>Des apprentis en nombre dans certains CFA inscrits à l'examen mais ne se présentant pas aux épreuves (sans alertes préalables du Rectorat par ces CFA).</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p><b>Mise en place d'une procédure de gestion stricte de l'absentéisme des apprentis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Révision du règlement intérieur avec mention de seuils de tolérance acceptés et de seuils au-delà desquels des avertissements peuvent conduire à un conseil de discipline (et d'exclusion du CFA à l'extrême).</li> <li>- Dispositif d'alerte permettant de prévenir en temps réel les représentants légaux (dans le cas de mineurs) et les chefs d'entreprise.</li> <li>- Dispositif de retenue sur salaire automatique négocié avec chaque entreprise.</li> <li>- Fiche d'émargement (obligatoire) comprenant la mention des horaires et des modules suivis ou intitulés de formation (qui ne doivent pas être différents entre les feuilles d'émargement et les autres documents produits lors du contrôle), la mention du nom du formateur, la signature du formateur, la signature par les stagiaires pour chaque demi-journée.</li> </ul> </div> <p><b>Proposition d'alternatives aux éventuels cas d'absence de formateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modules de FOAD avec accompagnement spécifique des apprentis</li> <li>- Rattrapage des séances non assurées par des formateurs absents. Etc.</li> </ul>	<p><b>A consulter en priorité</b> la fiche ressource principale : <a href="#">Gestion des retards et de l'absentéisme des apprentis</a></p> <p>Dépliant de présentation des services du Rectorat pour les <a href="#">CFA privés</a> / les <a href="#">EPLÉ publics et privés sous contrat</a></p> <p><a href="#">Guide régional de l'apprentissage</a> (Parties sur la gestion de l'absentéisme des apprentis et sur le règlement intérieur).</p> <p>Fiches d'émargement (jurisprudence du 20 avril et du 1er juin 2021) – <a href="#">Centre Inffo</a></p> <p><a href="#">Points de contrôle CERFA</a> côté DEC et mission de contrôle pédagogique « <a href="#">Positionnement en apprentissage</a> » (précisions sur les responsabilités des CFA vis-à-vis du certificateur dans le cadre de tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage)</p> <p>Modèles pouvant être utilisés par les CFA : en CAP (<a href="#">BO n°42 du 18 novembre 2010</a>), en Bac pro (<a href="#">Arrêté du 17-6-2020</a>).</p> <p>Pour les BTS, chaque spécialité propose un modèle spécifique (publié dans chaque circulaire nationale).</p> <p><b>Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</b></p> <p>Des remises en question profondes des pratiques en s'appuyant sur la fiche ressource « Gestion de l'absentéisme des apprentis » :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- révision du règlement intérieur avec détermination de seuils de déclenchement d'avertissement jusqu'au conseil de discipline,</li> <li>- détermination des seuils après une large consultation interne et externe,</li> <li>- procédure de rattrapage des heures pour des absences injustifiées avec fiche de suivi,</li> <li>- procédure automatisée et hyper-réactif de signalement de tout retard et absence, avec dispositif négocié avec les entreprises de retenues sur salaire.</li> </ul> <p>Des formes de "reconnaissance" délivrées aux apprentis respectant les critères définis par une charte interne de « bonne conduite » (par exemple : être respectueux des règles / de l'autre / des moyens mis à disposition, être en progrès, être en projet).</p> <p>La proposition de fiche type "contrat pour réussir ensemble" avec identification des points forts et des points à améliorer.</p>
---	---	--

Indicateur n°16 (Qualiopi) / n°26 (Eduform)

9 Recentrer les **conseils de perfectionnement** sur les objets définis dans l'article [R 6231-4](#). Incitation forte des CFA proposant des diplômes de l'Education nationale à transmettre régulièrement les comptes rendus des conseils au [coordonnateur régional](#).

<p>Des conseils de perfectionnement éloignés de ses enjeux d'examen et de débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis.</p> <p>Des règlements intérieurs de CFA non mis en conformité (notamment l'indication des règles de fonctionnement et d'organisation du conseil de perfectionnement, dont la désignation de ses membres).</p> <p>Des contenus de conseil de perfectionnement ne respectant pas les attendus fixés dans l'article du Code du travail R5 6231-4.</p> <p>Des conseils sous-représentés (4) ou sur-représentés (plus de 100 participants) ou ne respectant pas la diversité des membres attendue (internes / externes au CFA).</p> <p>Des contenus très formels, ayant peu d'impact sur la finalité du conseil (à savoir le perfectionnement du CFA).</p> <p>Une fréquence et des durées à questionner (annuelle / 1h ... ou encore 5 minimum par an), notamment quand les conseils se confondent avec d'autres réunions (d'équipes par exemple).</p> <p>Partage non systématique des comptes rendus avec le coordonnateur régional.</p> <p>Des conseils multi-sites, à dimension régionale voire nationale dont il faut questionner la pertinence, notamment quand toutes les UFA ne sont pas représentées.</p> <p>Des conseils magistraux, laissant peu de place aux échanges. Des conseils ne donnant pas lieu à une formalisation par écrit (seuls les diaporamas sont présentés).</p> <p>Des confusions sur le sens à donner au projet pédagogique du CFA.</p>	<p><b>Recentrage du conseil de perfectionnement sur ses objectifs initiaux</b> et au cœur de la stratégie pédagogique du CFA.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmation <b>à échéances régulières</b> au cours de l'année de conseils de perfectionnement au sein du CFA dont la fonction est de veiller à l'organisation du CFA ainsi qu'à son fonctionnement</li> <li>- Attention particulière aux demandes et propositions venant des apprentis (et de leurs familles), des formateurs et des partenaires du monde économique et professionnel pour réduire le risque de saisines des services de contrôle. Proposition de mesures d'amélioration adaptées.</li> <li>- Sollicitation si besoin du <a href="#">coordonnateur régional</a> en amont ou en aval de chaque conseil de perfectionnement.</li> <li>- Incitation forte des CFA proposant des diplômes de l'Education nationale à transmettre régulièrement les comptes rendus des conseils au <a href="#">coordonnateur régional</a>.</li> </ul> <p><b>A noter pour rappel</b> : le coordonnateur ne peut participer à aucun conseil de perfectionnement. Cf un extrait de la <a href="#">FAQ Apprentissage</a> disponible depuis la page régionale "<a href="#">Information, contrôle &amp; accompagnement pédagogique</a>" « Les coordonnateurs de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, peuvent-ils participer aux conseils de perfectionnement ? Le conseil de perfectionnement est une instance chargée de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA. Placé sous la présidence de son directeur ou de son représentant, il examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis. Les coordonnateurs de la mission de contrôle pédagogique comme les autres membres de la mission ne participent donc pas au conseil de perfectionnement des CFA ». Par contre, il peut être sollicité à tout moment pour toutes questions relatives à la mise en œuvre en apprentissage des formations préparant à l'obtention de diplômes de l'Education nationale, avant ou après tout conseil de perfectionnement.</p>	<p><a href="#">Article L 6313-1</a> (mission n°10)</p> <p>Conseil de perfectionnement (<a href="#">Articles R6231-3 à R6231-5</a>)</p> <p>Transmission des relevés de conclusions ou des comptes rendus des conseils de perfectionnement au <a href="#">coordonnateur régional</a></p> <p>Voir dans le <a href="#">Guide régional Apprentissage</a> toute la partie consacrée au Conseil de perfectionnement.</p> <p><b>Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</b></p> <p>Des conseils de perfectionnement qui se démarquent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La quantité et la qualité des membres du conseil de perfectionnement (représentant les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, les personnels d'enseignement et d'encadrement du CFA, les apprentis voire les OPCO) ;</li> <li>- Des formats privilégiant l'échange et des activités propices au développement d'intelligence collective (par exemple les « murs de post it ») ;</li> <li>- Une fréquence suffisante pour entraîner le CFA dans une démarche d'amélioration continue (par conséquent au-delà d'un rendez-vous annuel), souvent 2 par an.</li> </ul> <p>Par exemple : Un en Printemps et l'autre à l'Automne pour répartir le traitement de certains des 8 points de l'article R6231-4 entre ces deux moments clefs de l'année. Pour les CFA à dimension régionale voire nationale : un à l'échelle régionale ou nationale / un à l'échelle locale. <li>- Une traçabilité privilégiant tant le fond que la forme (des comptes rendus synthétiques, sans excès de formalisme) ;</li> <li>- Une inscription du conseil dans un outil d'analyse stratégique (matrice SWOT) avec pour finalité un plan d'actions avec objectifs à court / moyen terme et des indicateurs de performance pour mesurer l'atteinte des objectifs.</li> <p>Par exemple, proposer un tableau de bord type pour chacun des 8 points de l'article R6231-4 : la situation au temps n – les objectif(s) – les indicateurs de performance associés – le plan d'actions.</p> </p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Indicateur n°20 (QualiOpi) / n°32 (Eduform)</p>
---	--	--	--



**10** Hors du champ pédagogique strict - Participation à la collecte des données sur l'apprentissage par tous les CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (à date, 70% des effectifs concernés).

<p>Faibles renseignements fournis par les CFA, laissant penser que peu de CFA de l'échantillon participent à cette collecte de données pour compléter le tableau de bord de l'apprentissage.</p> <p>Des confusions avec l'habilitation à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage, ou encore entre les démarches qui relèvent d'une obligation (enquête nationale SIFA, données du CARIF-OREF) et la démarche volontaire de transmission des données (tableau de bord de l'apprentissage).</p> <p>Des cas de refus de transmission de données</p>	<p>Le tableau de bord de l'apprentissage est une plateforme d'interconnexion pour simplifier les échanges, favoriser un pilotage plus fin et réactif, simplifier les démarches des CFA et améliorer l'accompagnement des jeunes et des employeurs. Le tableau de bord propose de se brancher directement sur les systèmes de gestion des centres de formation d'apprentis, via leur éditeur de logiciel ERP (entreprise ressource planning) par consommation d'une API (application programming interface) ou par dépôt de fichier sur un serveur. Le recueil de certaines données sur l'apprenant, son statut, son établissement et sa formation sont agrégées et ensuite mises à disposition des acteurs de l'apprentissage (les CFA et leurs réseaux, les membres du service de l'emploi, les comités de pilotage régionaux, les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), les administrations compétentes des ministères concernés.</p> <p>Cette plateforme allège considérablement la charge de reporting des CFA, par un système de transmission automatique des données. Elle permet également d'observer les positionnements des jeunes sur Affelnet lycée et Parcoursup et leur transformation en entrée en apprentissage<sup>3</sup>.</p> <p>Différentes institutions (DREETS, Académies, DRAAF, Carif Oref, Conseil Régionaux, etc.) consultent le tableau de bord de l'apprentissage régulièrement pour suivre l'évolution des effectifs. Ces données les éclairent notamment dans la mise en place des plans d'actions d'accompagnement des jeunes sans contrat ou pour définir les politiques publiques liées à l'apprentissage.</p> <p>Le tableau de bord sert 3 finalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piloter : permettre aux pouvoirs publics de piloter au mieux la politique de l'apprentissage nationalement et localement ;</li> <li>- Accompagner : utiliser la donnée pour aider ceux qui peuvent agir à accompagner les apprentis en situation de rupture. Elle permet notamment d'observer les positionnements des jeunes sur Affelnet lycée et Parcoursup et leur transformation en entrée en apprentissage ;</li> <li>- Simplifier : exposer la donnée pour simplifier la délivrance ou la consommation d'informations (enquêtes, communications, ...).</li> </ul> <p>Pour les CFA, c'est une valeur ajoutée qui permet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en visibilité l'évolution des effectifs et des formations en apprentissage ;</li> <li>- Simplifier les démarches administratives et réduire le nombre d'enquêtes administratives. En l'occurrence, cette plateforme allège considérablement la charge de reporting des CFA, par un système de transmission automatique des données.</li> </ul> <p>L'opération est conduite conformément aux règlements généraux relatifs à la protection des données et à la sécurité informatique. Le traitement des données se fait sur la base de l'intérêt public. Conformément à la loi sur la République numérique et au motif de leur mission de service public, les CFA sont tenus de partager avec les administrations publiques les données dont l'utilisation sert l'intérêt général.</p> <p>Cette opération est conduite suivant les procédures sécurisées de l'État :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmission sécurisée et cryptée des données ;</li> <li>- Minimisation des données circulant pour ne traiter que celles strictement utiles à la finalité de la mission ;</li> <li>- Minimisation et encadrement strict de l'accès aux données et du nombre d'intervenants ;</li> <li>- Inscription de l'opération au registre des traitements de données ;</li> <li>- Production d'une analyse d'impact et d'un plan de mise en sécurité informatique.</li> </ul> <p><b>Les bénéfices attendus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permettre une amélioration sensible de la qualité de pilotage des formations en apprentissage ;</li> <li>- Observer les positionnements de jeunes sur Affelnet et Parcoursup et leur transformation en entrée en apprentissage ;</li> <li>- Identifier mieux et plus tôt les jeunes en difficulté qui sont en rupture de contact avec les CFA, pour que les conseillers spécialisés les aident à s'orienter</li> </ul>	<p>Tableau de bord de l'apprentissage  <a href="https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr">https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr</a></p> <p><b>Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre</b>  <i>Des démarches volontaristes d'interconnexion des ERP des CFA avec le tableau de bord de l'apprentissage.</i></p>	<p>Indicateur n°20 (QualiOpi) / n°32 (Eduform)</p>
--	--	---	--

<sup>3</sup> Extrait de l'instruction interministérielle du 26 septembre 2022 relative à l'accompagnement des jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage.  
 Mission Information - Contrôle & Accompagnement pédagogique des formations par apprentissage  
 Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2023

