

## PROGRAMME ANNUEL CONTROLE : LE BILAN INTERMEDIAIRE

2022-2023

MISSION INFORMATION - CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

### Suivi du programme annuel de contrôle et d'accompagnement pédagogique 2022-2023

Région académique Provence-Alpes-Côte d'azur – Mise à jour 10 mars 2023

#### Cadre de référence

Circulaire n° 2019-131 du 26-9-2019 : « Outre les demandes, il établit un programme annuel des contrôles, en fonction des priorités fixées par le recteur d'académie, pour ce qui peut être programmé ». Le programme annuel de contrôle a été présenté dans le rapport annuel au Préfet de région.

#### Les éléments de contexte

Le dispositif de « contrôle préventif » a démarré le vendredi 18 novembre 2022. Ce dispositif vise à accompagner dans une démarche de progrès un échantillon de CFA après l'analyse des résultats de la session d'examen 2022 et les observations faites par les jurys de délibération.

Base : 525 sites de formation par apprentissage référencés en PACA (25% PU et 75% PR)

Echantillon cible : 90 CFA dont 23 PU et 67 PR (soit 26% PU et 74% PR).

Territoires : Bouches du Rhône : 46 / Alpes Maritimes : 16 / Var : 14 / Vaucluse : 6 / Alpes de Haute Provence : 3 / Hautes Alpes : 2 / Hors PACA : 3

Modalité : [fiche « diagnostic »](#) à compléter et à transmettre avant le 15 décembre 2022 (report de la date limite au 15 janvier 2023).

Tous les autres CFA pouvaient également s'inscrire dans la même démarche s'ils le souhaitent.

Pour les CFA de l'échantillon ne s'inscrivant pas dans la démarche de manière volontaire et complète, des suites seront données ultérieurement sous la forme de contrôles pédagogiques sur pièces ou sur site selon le cas.

#### Bilan de l'analyse des diagnostics

Ce bilan a été présenté à un groupe d'une dizaine d'experts représentant le Ministère certificateur, les chambres consulaires et les CPRE/CPNE. Il a été amendé au cours d'une réunion tenue le 21 février 2023.

Echantillon cible : 92 CFA ou UFA (+ 8 inscrits dans une démarche volontaire, dont un hors délai), soit un total de 100 (96 de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, 4 CFA à dimension nationale).

De manière globale, les CFA se sont inscrits dans la démarche de manière très contrastée :

- Pour certains, une volonté manifeste d'entrer dans une démarche de progrès, avec un diagnostic précis et réaliste, preuve d'une réelle remise en question et fruit d'un travail collectif en appui du FIL rouge 2022-2023, et une transparence totale dans la communication des supports.
- Pour d'autres, un engagement a minima dans la démarche, avec des diagnostics peu détaillés, ne correspondant pas à la réalité des faits et des supports parfois incomplets ou difficilement exploitables, souvent conduits sans une lecture préalable et poussée du FIL rouge 2022-2023. C'est le cas également de diagnostics conduits à l'échelle d'un CFA (et non pas de chacune de ses UFA).
- Voire enfin une volonté manifeste de ne pas entrer dans la démarche, avec des diagnostics très superficiellement traités et des supports incomplets voire absents.

On peut regretter que certains de ces CFA n'aient pas mesuré l'opportunité d'une telle démarche, qui nécessite avant toute chose, un engagement individuel et collectif. Une réaction est attendue de la part de ces CFA avant que le dispositif d'accompagnement ne démarre.

#### En synthèse

- ➔ 19 structures au total attestent d'une réelle démarche d'analyse et de remise en question, et totalement transparentes dans la remise de leurs supports.
- ➔ Sur les 7 CFA volontaires, seuls deux d'entre-eux attestent d'un travail précis d'analyse. Pour autant, il est proposé de valoriser la démarche des 7 CFA par la remise à leurs certificateurs qualité et pour information, d'une « attestation type » (engagement dans une démarche de progrès).  
Pour 2023-2024, une réflexion est engagée pour reconnaître, sous d'autres formes, le travail conduit par les CFA dans le cadre du prochain programme annuel d'accompagnement et de contrôle.
- ➔ 40 structures sont invitées à participer au dispositif d'accompagnement (Colonne « Préconisation des experts », « Invitation à participer au dispositif d'accompagnement »).

- ➔ Par contre, 50 autres sont incitées fortement et prioritairement à recourir au dispositif d'accompagnement (Colonne « Préconisation des experts », « Incitation forte et recommandée à suivre le dispositif d'accompagnement »). En effet, l'analyse des diagnostics et des supports montrent un grand écart entre l'existant et les attendus.
- ➔ 9 structures sont à cibler pour des contrôles pédagogiques sur pièces ou sur site du fait de l'absence de réponse ou du délai non respecté, 2 PU et 7 PR (Colonne « Préconisation des experts », « A contrôler sur site (Cible 1 ou 2) »). Parmi eux, deux CFA déjà suivis dans le cadre de contrôle pédagogique sur site sont incités à participer au dispositif d'accompagnement. Pour les autres, il est proposé de scinder la liste en deux cibles en fonction de critères supplémentaires (dont le nombre de diplômes proposés) : une première cible dite prioritaire de 3 CFA (cible 1), une seconde cible de 4 CFA (cible 2).

**Pour accompagner chaque CFA dans une démarche de progrès, il est proposé de porter à leur connaissance :**

- Les commentaires du coordonnateur à la lecture de leurs diagnostics et les priorités à cibler de manière prioritaire dans le cadre du dispositif d'accompagnement (Cf les croix dans les colonnes « A cibler prioritairement »).
- La synthèse de l'analyse globale des diagnostics des 100 CFA (tableau reprenant les éléments à améliorer par priorités et une mise en avant des actions « remarquables », à valoriser ou à suivre, pouvant servir de pistes ou d'idées pour chaque CFA). Il est proposé de réaliser des capsules vidéo avec interview des CFA porteurs de ces pratiques (pour les CFA volontaires). Cette proposition de capsules vidéo sera également ouverte dans le prochain FIL d'actualités à l'ensemble des CFA qui souhaitent mettre en valeur leurs bonnes pratiques (« Ma B.A. en 300 secondes »), celles qui montrent de réelles valeurs ajoutées dans le parcours de formation de leurs apprentis.
- Un dispositif d'accompagnement sous une forme qui se veut « agile et souple » pour tenir compte du calendrier et permettre à un maximum des CFA d'y participer :
  - Calendrier : De mars à juin 2023
  - Modalités : Temps d'échange avec le coordonnateur régional par visioconférence de 60 minutes max. (inscription via formulaire – réservée uniquement aux CFA de l'échantillon).
  - Procédure :
    - Chaque CFA volontaire propose 3 créneaux – un créneau est arrêté en concertation avec le coordonnateur. Si besoin, le CFA peut demander un second temps d'échange à la suite du premier.
    - Le contenu, libre, est défini en fonction des besoins et des attentes identifiés par chaque CFA (mais également à partir des préconisations faites à la suite de l'analyse des diagnostics).
    - Au préalable, les CFA consultent l'analyse faite de leurs diagnostics et la synthèse globale.
    - Ils peuvent également se nourrir des capsules vidéo au fur et à mesure de leurs réalisations (dépendantes de la volonté des CFA).
    - Un contrôle de l'inscription dans le dispositif d'accompagnement de tous les CFA (« groupe des 50 ») sera conduit début mai 2023.

**A l'issue du dispositif (juillet 2023), il sera proposé :**

- Une enquête de satisfaction globale auprès de tous les CFA, et un questionnaire spécifique auprès des CFA ayant bénéficié de l'accompagnement.
- Un bilan de la situation de tous les CFA (avec une cible principale en direction des 50 à suivre particulièrement), par exemple en utilisant le même modèle « [diagnostic](#) ».

Annexe : Synthèse collective de l'analyse des diagnostics et des supports des CFA – Les grandes lignes

N°		Points de vigilance	Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre
1	<p><b>Transmettre à chaque rentrée, les contacts des formateurs</b> 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.</p>	<p>La transmission des contacts mail des formateurs (ne relevant pas de l'éducation nationale) aux inspecteurs de spécialités et disciplinaires n'est pas systématiquement faite par tous les CFA – pour rappel le lien vers le <a href="#">fichier cardex</a>. <i>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.</i></p>	<p>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> <li>- Plusieurs autres avec 10, 8 .... destinataires</li> </ul>
	<p><b>Mettre à jour également les fiches UAI</b> auprès du Rectorat.</p>	<p>Tous les CFA n'ont pas compris la nécessité de contrôler le contenu de leur fiche d'immatriculation UAI, afin de mettre à jour 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.). → Sollicitation fortement conseillée du service de la DAES du rectorat pour contrôler les données portées dans chaque fiche UAI - pour rappel le contact via le <a href="#">dépliant régional</a>.</p>	<p><u>A noter</u> : une réunion est programmée le 10 mars avec le service interrégional des études et statistiques PACA pour clarifier la procédure d'immatriculation UAI (et notamment seul les CFA signataires de contrats peuvent prétendre à une immatriculation UAI auprès d'un rectorat, et non pas leurs antennes).</p>
	<p><b>Contrôler l'actualité de l'ensemble des référentiels des diplômes de l'Education nationale proposés par le CFA</b> 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 »).</p>	<p>Les diagnostics n'apportent pas souvent de précisions sur la fréquence de la veille dans le site de France compétences.</p>	<p>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 »).</p>
2	<p>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 <b>Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage</b> (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) à chaque apprenti(e) et à chaque entreprise. Et en avoir une lecture partagée avec les apprentis.</p>	<p>Il ressort de l'analyse des diagnostics que les guides ne font pas l'objet d'une transmission systématique aux apprentis et aux entreprises, et notamment quand le CFA accueille un public d'apprentis mineurs. Dans le cas où le guide est mis à la disposition des apprentis, il l'est simplement sous format numérique, et ne fait pas l'objet d'une lecture partagée avec les apprentis en début de cycle de formation (au cours de temps dédiés). Cette lecture partagée est rarement faite également avec les formateurs et les autres acteurs du CFA.  <i>A questionner la pertinence de l'insertion du Guide dans le livret d'apprentissage. Pour quelle(s) plus-value(s) ?</i></p>	<p>Une intégration pleine et entière du volet santé et sécurité au travail et ce dès la période d'accueil des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmission systématique du « Guide de gestion des problématiques en apprentissage » à chaque nouveau contrat.</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> <li>- Partage du guide avec les entreprises lors de la réunion de début d'année avec les maîtres d'apprentissage.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>3</b></p>	<p><b>Contrôler la situation de chaque apprenti(e)</b> (avec une attention particulière à l'égard des mineurs) pendant l'évaluation obligatoire au cours de la période probatoire.</p>	<p>Les diagnostics montrent que l'obligation de contrôle <u>systématique</u> de la situation de chaque apprenti en entreprise au cours de la période probatoire n'est pas respectée par tous les CFA (et notamment dans le cas d'apprentis mineurs et/ou de suspicion de dérives ou d'inadéquation avec le diplôme.</p> <p>Un contrôle à ne pas confondre avec une visite pour évaluer des compétences ...</p> <p><u>Extrait Guide régional Apprentissage</u> : « <i>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. Cet entretien au mieux en présentiel (voire à distance si besoin par exemple sous la forme d'une visioconférence) doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période. Les points abordés concerneront notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;</li> <li>- l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé ;</li> <li>- l'organisation et le rythme des périodes d'alternance.</li> </ul> <p><i>L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation. Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti ».</i></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>En direction des apprentis mineurs, la mise en place de procédures très strictes :</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</li> </ul> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>4</p>	<p>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.</p>	<p>L'analyse des supports transmis par les CFA montre que la fiche pratique mise à leur disposition pour les guider dans la construction de ces TSF n'est pas strictement suivie strictement (cf <a href="#">Fiche pratique</a>)</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>Par conséquent, toutes progressions disciplinaires ne s'appuyant pas sur un tableau stratégique de formation par compétences construit au préalable ne sont pas recommandées.</p> <p><b>A consulter absolument :</b> <a href="#">Diaporama</a> explicitant les raisons qui justifient le TSF et <a href="#">lien vers l'enregistrement</a> de l'intervention du coordonnateur régional avec témoignage d'un CFA (durée 30 mn).</p>	<p>Un découpage par périodes de formation avec le respect d'une progressivité dans les apprentissages.</p> <p>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).</p> <p>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>Par exemple en semestre 1 : analyse des missions et des compétences confiées en entreprise.</i> <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 utilisé ? Quels défis avez-vous rencontré et quels moyens avez-vous mis en œuvre pour les surmonter ?</i></p> <p>L'acquisition de logiciel 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).</p> <p>Un tableau pour suivre la progression des habilités professionnelles et personnelles de chaque apprenti sur l'ensemble du cycle de formation.</p> <p>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.</p> <p>Des certifications complémentaires proposées aux apprentis au cours du cycle de formation pour favoriser leur employabilité.</p>
<p>5</p>	<p>Proposer une fiche type « <b>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>	<p>Questionnement sur la pertinence 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>Le modèle proposé à l'échelle régionale (à adapter en fonction du diplôme) n'est pas connu de tous les CFA (lien vers <a href="#">la fiche ressource</a>).</p>	<p>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).</p> <p>Une grille à renseigner obligatoirement par chaque entreprise au mieux avant ou dès la signature du contrat d'apprentissage.</p> <p>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 :</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>6</p>	<p>Proposer un <b>positionnement pédagogique</b> à chaque apprenti(e). 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.</p>	<p>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).</p> <p>Procédure non systématisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de positionnement pédagogique de chaque apprenti avant la contractualisation,</li> <li>- d'aménagement de la durée du contrat et/ou du contenu du parcours de formation résultant des positionnements pédagogiques.</li> </ul>	<p>Une extension du dispositif de positionnement pédagogique à tous les apprentis à chaque rentrée (au-delà des nouveaux entrants).</p> <p>Des positionnements prenant en compte en particulier les résultats d'évaluations spécifiques en français et en mathématiques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit du Ministère certificateur pour les entrants en 2<sup>nd</sup>e CAP ou bac pro ,</li> <li>- soit d'une plateforme numérique (exemple : APTYCE)</li> </ul> <p>et conduisant à la mise en place de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modules de remise à niveau,</li> <li>- 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).</li> </ul> <p>Des positionnements qui ont conduit à l'ouverture du cycle de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à des modules de formation complémentaires mobilisables au sein du catalogue général du CFA,</li> <li>- au projet Voltaire,</li> <li>- à la certification Pix,</li> <li>- 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.</li> </ul>
<p>7</p>	<p>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>.</p>	<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>Une stratégie posée à l'échelle nationale ou régionale puis déclinée localement en fonction des entretiens professionnels avec les formateurs.</p> <p>Un investissement du CFA dans la formation continue de ses équipes, par un % par rapport à la masse salariale. <i>Exemple : un financement à hauteur de 1,7% de la masse salariale.</i></p> <p>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.</p> <p>Parfois, un plan de formation avec modules mensuels obligatoires à suivre par tout ou partie des personnels.</p> <p>Un suivi personnalisé du développement des compétences via questionnaire.</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>Un dispositif de professionnalisation des formateurs obligatoire : la 1<sup>ère</sup> année, en temps partiel en CFA et tronc commun formation de formateurs, 2<sup>ème</sup> année en temps partiel le cas échéant et préparation d'un titre de formateur RNCP.</p>

<p>8</p>	<p>Mettre en place une procédure de gestion stricte de l'absentéisme des apprentis.</p>	<p>Le recours à 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. Des seuils non fixés au-delà desquels un signalement au Rectorat est nécessaire. Des situations d'absentéisme lourd et de taux de rupture élevés qui interrogent sur les causes réelles. Une absence de prise en compte de la fiche ressource « Gestion de l'absentéisme des apprentis » et des différents conseils et recommandations.</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). La proposition de fiche type "contrat pour réussir ensemble" avec identification des points forts et des points à améliorer.</p>
<p>9</p>	<p>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>.</p>	<p>Des règlements intérieurs non conformes (à noter l'absence de mention du conseil de perfectionnement). Des contenus de conseil de perfectionnement ne respectant pas les attendus fixés dans l'article du Code du travail R5 6231-4. 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). Des contenus très formels, ayant peu d'impact sur la finalité du conseil (à savoir le perfectionnement du CFA). 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). Partage non systématique des comptes rendus avec le coordonnateur régional. Des conseils multi-sites, à dimension régionale voire nationale dont il faut questionner la pertinence, notamment quand toutes les UFA ne sont pas représentées. 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). Des confusions sur le sens à donner au projet pédagogique du CFA.</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),</li> <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> </ul> <p><u>A noter pour rappel</u> : 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>10</p>	<p><i>Hors champ pédagogique strict : Participation à la collecte des données sur l'apprentissage (via le « Tableau de bord de l'apprentissage ») par tous les CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (à date, 70% des effectifs concernés).</i></p>	<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><u>Pour rappel</u> : le tableau de bord de l'apprentissage (<a href="https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr">https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr</a>), 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>1</sup>.</p>	<p>Des démarches volontaristes d'interconnexion des ERP des CFA avec le tableau de bord de l'apprentissage.</p>
-----------	--	--	---

<sup>1</sup> Extrait de l'instruction interministérielle du 26 septembre 2022 relative à l'accompagnement des jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage.

		<p><u>Focus sur les livrets d'apprentissage et autres grilles transmises :</u> Remise en question de la fonctionnalité et de la pertinence pédagogique des outils qui cumulent souvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un nombre de pages excessif,</li> <li>- des informations « généralistes »,</li> <li>- des grilles d'évaluation de compétences qui ne prennent pas appui sur des critères et indicateurs de performance (ni des conditions de mise en œuvre) à extraire des référentiels des diplômes, et ne permettant pas un suivi de la maîtrise des compétences,</li> <li>- des grilles portant sur des contenus ne relevant pas du référentiel du diplôme (savoir-être généraux, alors que ces critères sont souvent intégrés dans les compétences),</li> <li>- aucun bilan intermédiaire avec mise en avant des points forts et à améliorer entre chaque période,</li> <li>- des contenus vierges à compléter et laissant une grande part d'autonomie à l'entreprise dans la formation, ou dans le cas contraire, listant la totalité des compétences et des activités à renseigner ....</li> <li>- Des évaluations limitées au CFA et/ou à l'entreprise (quid de l'auto-évaluation ?).</li> <li>- Un contenu repris d'un modèle scolaire non adapté à l'apprentissage, et reprenant les mêmes codes (élève, PFMP, ..).</li> </ul>	<p>Des livrets d'apprentissage mettant à l'honneur les valeurs du CFA (dynamique autour de l'engagement des étudiants, sensibilisation aux risques de harcèlement ..) Une "check-list" pour les apprentis comme guide (voire un podcast) durant tout le cycle de formation (rendez-vous à noter sous la forme d'une frise chronologique, avec estimation du temps nécessaire, dates et étapes importantes .... alerte sur les risques de cumul de contrat, etc.). Une charte du maître d'apprentissage dans le livret co-signée maître d'apprentissage / apprenti. Des formes de suivi privilégiant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'auto et la co-évaluation apprenti – maître d'apprentissage et formateur référent,</li> <li>- des bilans intermédiaires utilisant des légendes sous forme de feux de signalisation : rouge : alerte, urgence / orange : à surveiller / vert : rien à signaler) et portant sur l'assiduité, le comportement, les compétences cibles par périodes,</li> <li>- des entretiens de régulation co-signés maître d'apprentissage, apprenti et responsable pédagogique avec synthèse et plan d'actions.</li> </ul> <p>Des formes dématérialisées privilégiant l'approche par compétence</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- côté apprenti : % maîtrise, vision graphe radar</li> <li>- côté maître apprentissage : planning en retard / à faire dans les 3 prochains jours / à venir</li> </ul>
			<p>Autres idées à suivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des formes d'engagement des apprentis (exemple un « ambassadeur de la sobriété énergétique »).</li> <li>- Des fiches de procédures avec rédacteur / vérificateur / approuvateur (et date de mise à jour).</li> <li>- Un accompagnement dans la recherche d'entreprise par des « ateliers coaching » avec intervenants extérieurs.</li> </ul>

## Précis sur le conseil de perfectionnement

Extrait du [Guide repère régional Apprentissage](#)

### Préambule

Il faut distinguer :

- **Le conseil de perfectionnement prévu pour les certifications professionnelles enregistrées au RNCP**, et qui a pour objet de consulter les professionnels (entreprises, anciens diplômés, intervenant extérieurs) sur l'évolution du métier en termes de compétences, et d'apporter d'éventuelles modifications au référentiel de certification entre deux renouvellements. Sa composition et son fonctionnement sont précisés dans le dossier de demande d'enregistrement au RNCP
- **Le conseil de perfectionnement instauré par la Loi (Code du travail), obligatoire pour tout CFA.**

[Article L6231-3](#) : Tout centre de formation d'apprentis prévoit l'institution d'un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.

**Référence : décret n° 2019-1143 du 7 novembre 2019 relatif aux dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprenti(e)s et aux obligations des organismes prestataires d'actions de développement des compétences**

#### [Article R6231-3](#)

Le conseil de perfectionnement prévu à l'article [L. 6231-3](#) est placé auprès du directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage.

#### [Article R6231-4](#)

Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur :

- 1° Le projet pédagogique du centre de formation d'apprentis ;
- 2° Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale ;
- 3° L'organisation et le déroulement des formations ;
- 4° Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs ;
- 5° L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre ;
- 6° Les projets de convention à conclure, en application des articles [L. 6232-1](#) et [L. 6233-1](#), avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises ;
- 7° Les projets d'investissement ;
- 8° Les informations publiées chaque année en application de l'article [L. 6111-8](#).

#### [Article R6231-5](#)

La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant. Toutefois, pour les centres de formation d'apprentis des établissements mentionnés à l'[article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime](#), le deuxième alinéa de l'article [R. 811-46](#) du même code est applicable.

Le règlement intérieur mentionné à l'article [R. 6352-1](#) définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres.

### **Extrait du Précis de l'apprentissage – Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion**

#### **La mise en place d'un conseil de perfectionnement**

*L'institution d'un conseil de perfectionnement est obligatoire pour tout CFA.*

*Le conseil de perfectionnement a pour mission de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA.*

*Il est placé auprès du directeur du CFA.*

*Une exception à ce principe, pour un certain nombre d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA), le conseil de perfectionnement élit son président parmi les membres représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés extérieurs au CFA.*

*Les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement comme la désignation de ses membres ont été profondément simplifiées. Elles sont dorénavant précisées dans le règlement intérieur du CFA.*

*Cela implique que chaque CFA décide seul des règles qui seront les plus adaptées à son mode d'organisation. Ces règles doivent avoir pour objectif de permettre au conseil de perfectionnement d'assurer sa mission.*

*Ainsi, un CFA ayant plusieurs établissements ou travaillant avec un ou plusieurs UFA doit prendre en compte ce modèle d'organisation pour apporter une réponse adéquate au fonctionnement optimal du conseil de perfectionnement.*

Références : Article L. 6231-3 du même code

Articles R.6231-3 et suivant du même code

Articles L.811-6 et R.811-46 du code

Un conseil de perfectionnement est installé et se réunit à échéances régulières. Il veille à l'organisation et au fonctionnement de l'organisme de formation- *Réf. L. 6231-3 du Code du travail / Critère 4.20 (Référentiel Qualité)*

Dans le cadre d'un CFA organisé avec des unités de formation par apprentissage (UFA), la loi n'impose plus de mettre en place des comités de liaison. Néanmoins, dans le cas des UFA, le CFA est tenu de veiller à une organisation cohérente et opérante qui se traduira par les dispositions de la convention créant l'UFA.

Les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de désignation de ses membres sont précisées dans le règlement intérieur notamment dans le cas d'un OF-CFA organisé de manière territoriale (plusieurs établissements de formation, CFA/UFA).

Le conseil de perfectionnement est placé auprès du directeur de l'organisme ou son représentant. La présidence en est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant.

Le CFA déterminera l'organisation adéquate pour que le conseil de perfectionnement puisse fonctionner de manière optimale.

Par exemple, en matière de composition, il revient au CFA d'étudier la possibilité de proposer un modèle le plus représentatif possible afin que les objectifs soient respectés (à adapter au cas par cas, en fonction de chaque CFA, et selon l'ordre du jour le cas échéant) :

- Représentants du CFA : direction, administratif, équipe pédagogique (interne / prestataires externes selon le cas)
- Représentants des structures du monde économique et professionnel partenaires (maîtres d'apprentissage, chefs d'entreprises employeurs, responsables RH, etc.)
- Représentants des apprentis (diversité des profils)
- OPCO, autres partenaires locaux

Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprenti(e)s notamment sur :

- Le projet pédagogique du centre de formation d'apprenti(e)s (stratégie pédagogique globale, modalités pédagogiques et didactiques, objectifs visés, ...).  
En règle générale, le projet pédagogique sert de document de référence pour l'ensemble des acteurs concernés par le processus de professionnalisation des apprentis à savoir : l'équipe du CFA, les apprenti(e)s, les formateurs, les employeurs mais aussi l'ensemble des partenaires institutionnels.

Il définit l'ADN de la formation du CFA, ce qui en fait sa singularité et clarifie ses choix pédagogiques.

- en termes de structure et d'organisation (offre de formation, structuration en classes et en groupes, construction des emplois du temps, ...)
- dans l'articulation des modalités pédagogiques issues de la transformation de la voie professionnelle (chef d'œuvre, co-intervention, accompagnement, ...)
- dans l'organisation pédagogique de la mixité des publics et des parcours ;
- dans la répartition des volumes horaires d'enseignement, par diplôme, par discipline ou modalité pédagogique, compte tenu des positionnements des apprentis ;
- dans l'organisation des évaluations (formatives et certificatives, place de l'oral et de l'auto-évaluation, etc.).

Il tient compte du contexte sociétal en matière d'évolution des métiers mais aussi des ressources et des contraintes du territoire.

Il est généralement le résultat d'un travail de concertation de l'ensemble de l'équipe pédagogique et permet de :

- Comprendre les intentions ;
- Rendre lisible les singularités de l'offre de formation dans sa nature et ses modalités de parcours de formation de chaque apprenti(e).

Plus de détails dans ce document, voir la partie spécifique sur le [projet pédagogique du CFA](#).

- Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprenti(e)s : profils des apprentis et modalités d'accompagnement spécifique notamment les apprenti(e)s en situation de handicap, promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale, etc.
- L'organisation et le déroulement des formations : rythmes d'alternance, répartition volumes horaires d'enseignement entre enseignements professionnels et enseignements généraux, répartition des enseignements dans la journée / par alternance / par cycle ...
- Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs : plan de développement professionnel des formateurs, accompagnement – tutorat – mentorat, ...l'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprenti(e)s et le centre, ...
- La contractualisation avec des établissements, organismes de formation ou entreprises délégués en application des articles L. 6232-1 et L. 6233-1.

Article L6232-1 : Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.

Article L6233-1

Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement au sein d'une unité de formation par apprentissage. Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et le centre de formation d'apprentis.

L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son unité de formation par apprentissage.

- Les projets d'investissement et investissements réalisés au titre de l'activité apprentissage.
- Les informations à publier annuellement (quand les effectifs concernés sont suffisants : taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, taux de poursuite d'études, taux d'interruption en cours de formation, taux d'insertion professionnelle des sortants

de l'établissement concerné à la suite des formations dispensées, valeur ajoutée de l'établissement, taux de rupture des contrats d'apprentissage).

Le CFA définit également ses modalités de fonctionnement les plus appropriés :

- Fréquence
- Modalités de convocation
- Modalités d'organisation (présentiel et/ou distance)
- Compte-rendu et approbation
- Et.