

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

Q22/E34

QualiOpi indicateur 22
Eduform indicateur 34

Le guide *ultime* en apprentissage

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

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

Les enjeux

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

Les points d'appui

- [Article R6231-4](#) du Code du travail – Mission 4
- Passeport de [compétences](#)
- [Nouvelle certification](#) reconnaissant l'expertise des formateurs APP (Atelier de pédagogie personnalisée)

Fiches régionales :

- Fiche ressource « [Professionnalisation des formateurs](#) » et [fiche pratique](#) (grilles, guides, etc.)
- « Accompagnement de la professionnalisation des formateurs »

Développer les compétences pédagogiques des formateurs – ressources à consulter sur le site de [l'académie de Rennes](#)

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

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

Créée le : 25 août 2023

Dernière mise à jour : 21 septembre 2024

Les actions à conduire par priorités

Formaliser un plan de développement des compétences, de préférence pluriannuel, pour l'ensemble des membres de ses équipes (administratives, éducatives, pédagogiques), adapté aux spécificités de l'apprentissage (en tant que formation initiale) et aux attentes du Ministère certificateur.

Solliciter le coordonnateur régional ou directement les inspecteurs afin d'étudier les possibles pour les demandes et besoins spécifiques à des diplômes de l'éducation nationale.

Encourager les personnels à utiliser le CPF pour élever leur niveau de compétences par l'acquisition de nouvelles certifications.

Les points de vigilance à respecter

- **Se rapprocher du Ministère certificateur** dès la mise en place d'une offre de formation visant des diplômes de l'éducation nationale et/ou de l'enseignement supérieur.
« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens » (Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) publié par la DGEFP – Ministère du travail - page 45).
En pratique, il est d'usage d'en informer l'inspectrice ou l'inspecteur en charge de chaque diplôme. Pour l'identifier, consulter [l'annuaire régional](#) (onglet inspecteur).
- **Programmer des entretiens professionnels** à échéances régulières. Y inclure le recueil des besoins en formation continue pour l'exercice des fonctions de chacun des personnels et par anticipation des évolutions des postes. En complément, recourir à des modalités de recueil « permanent » des besoins individuels et collectifs.
- **Étudier la possibilité** d'ouvrir ce plan de développement des compétences aux maîtres d'apprentissage, en concertation avec les entreprises partenaires et les OPCO.
- **Inscrire les formateurs** aux réunions initiées par le corps d'inspection sur invitation, et en particulier dans le cas :
 - des formations habilitées au CCF,
 - de la préparation des examens ponctuels,
 - des rénovations de diplômes,
 - ou relatif à la réforme de la formation professionnelle.
- **Mettre en place un suivi du degré de réinvestissement** des formations à titre individuel et/ou collectif pour en mesurer l'impact sur la formation, et si besoin rétroagir sur le contenu même des formations.
- **Contrôler l'inscription volontaire** des intervenants extérieurs dans des actions de formation continue (NB : Les prestataires indépendants doivent démontrer leur démarche de formation continue).
- **Proposer des modalités** de valorisation des compétences développées par les personnels dans le cadre de la formation continue interne et des actions initiées volontairement ou non (open badges, formations enregistrées au RNCP, ...).
- **Proposer un lieu et des modalités d'écoute** pour l'ensemble des personnels sur le sujet des violences à l'encontre des personnels, ou encore d'atteinte aux valeurs de la République.
- **Prendre appui** sur le conseil de perfectionnement du CFA pour traiter et améliorer les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs ([Article R6231-4](#) du Code du travail – Mission 4).

Offre du 27 juin au 4 novembre 2024 : Le réseau Canopé offre le "[cartable numérique du nouvel enseignant](#)", contenant l'ouvrage "Bien débiter en..." maternelle, élémentaire, collège, lycée général et technologique ou lycée professionnel ; des fiches de repères pour démarrer dans le métier et une sélection de liens vers des sites et ressources utiles ; des fiches pédagogiques extraites des ouvrages édités par Canopé.

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

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

- Une stratégie posée à l'échelle nationale ou régionale puis déclinée localement en fonction des entretiens professionnels avec les formateurs.
- Un investissement du CFA dans la formation continue de ses équipes, par un % par rapport à la masse salariale. Exemple : un financement à hauteur de 1,7% de la masse salariale.
- Un mode opératoire à plusieurs paliers : entretiens annuels (avec identifications des besoins et attentes), travaux préparatoires intégrant la stratégie de développement du CFA (cf conseil de perfectionnement), formalisation et suivi d'un plan de développement des compétences des formateurs.
- Parfois, un plan de formation avec modules mensuels obligatoires à suivre par tout ou partie des personnels.
- Un suivi personnalisé du développement des compétences via questionnaire.
- 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).
- Un guide à destination des formateurs avec un focus en particulier sur les attendus relatifs à 4 critères (sur 7) de QualiOpi (critères 2, 3, 4 et 7).
- Un dispositif de professionnalisation des formateurs obligatoire : la 1ère année, en temps partiel en CFA avec un tronc commun « formation de formateurs », 2ème année en temps partiel le cas échéant et préparation d'un titre de formateur RNCP.
- Un CFA proposant pour l'ensemble de ses UFA et antennes un module de formation sur l'entretien d'explicitation à l'ensemble des formateurs et au-delà de ses personnels (notamment pour aider les acteurs dans le cadre des modules d'accompagnement des apprentis, mais également pour inscrire les formateurs dans des pratiques de réflexivité (portfolio, formation en [situation de travail](#) et grille [support](#), réflexivité – cf [Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#) de l'OPCO 2i et de la branche de la métallurgie (2021)).

PRÉCISIONS

1. Le contenu du programme de formation continue

Pour tout ce qui relève de la mise en œuvre de diplômes de l'Education nationale, intégrer dans la programmation de modules de formation spécifiques, les thématiques suivantes (en lien avec le volet éducatif du projet du CFA – cf fiche [Q20E32 bis](#)) :

- sur la mise en œuvre des CCF pour les formations habilitées,
- sur l'égalité entre les femmes et les hommes,
- sur l'égalité des chances et sur la lutte contre toutes formes de discriminations ainsi que sur la prévention du harcèlement sexuel au travail -article L. 6231-2 du Code du travail.
- l'accueil des personnes en situation de handicap (au-delà de ceux à besoins éducatifs particuliers),
- le harcèlement et les violences ou encore sur la laïcité.

[Article L. 6231-2](#) du Code du travail :

Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article [L. 6313-1](#) ont pour mission (...)

7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité.

2. Sur le sujet du CCF

Le dispositif proposé depuis 2021

S'agissant du dispositif de formation des formateurs, et en concertation avec les deux GIP de la région académique porteurs de l'action, il a été décidé de restreindre la cible aux formateurs internes à l'Education nationale, le dispositif se révélant particulièrement difficile à gérer pour les formateurs externes, et présentant certains obstacles dans le cadre de la démarche qualité Eduform du GIP.

Toutefois, ce choix peut encore évoluer.

Pour les CFA privés habilités au CCF, plusieurs options sont possibles :

- Participer aux formations et regroupements initiés par les inspecteurs de spécialité et disciplinaires portant sur le CCF. Les inspecteurs demeurent responsables de l'accompagnement et du contrôle pédagogique dans la mise en œuvre du CCF pour les organismes avec des formations habilitées.
- Solliciter un accompagnement spécifique auprès des inspecteurs par la nomination d'un pair-expert, payé par le CFA privé en tant que prestataire extérieur. Le bilan du dispositif des années précédentes a pu montrer la pertinence des accompagnements à distance doublés d'un accompagnement sur site".

Plus de détail dans les pages internet d'[Aix-Marseille](#) / de [Nice](#).

Les principaux sujets de préoccupation (extrait de la [Foire aux questions](#) régionale)

Pas de sollicitation particulière sur ce sujet.