

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.

Q23 à 25/E38 à 40

QualiOpi indicateurs 23 à 25
Eduform indicateurs 38 à 40

Le guide ultime en apprentissage

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

Les enjeux

Garantir l'actualité des contenus de formation par rapport aux programmes officiels et aux modalités de certification. Être dans une démarche d'amélioration continue dans ses pratiques à des fins d'amélioration des résultats aux examens et en terme d'insertion professionnelle.

Les points d'appui

TOP 10 des sites

[France compétences](#)
[CARIF-OREF PACA / ORM PACA](#)
(dont les études sur les métiers « en tension »)

[CEREQ / DARES](#)

Filières stratégiques en région PACA ([Les 8 Opérations d'intérêt régional](#))

« [Les métiers en 2030](#) » - France stratégie, mars 2022.

Tableau de bord de l'apprentissage (<https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr>)

Compte [LinkedIn](#) de la mission Cellule Académique Recherche Développement Innovation et Expérimentation [CARDIE Aix-Marseille](#) / [CARDIE Nice](#)

Observatoire de la réussite en enseignement supérieur (ORE – Québec) – [Expérimenter pour renforcer l'apprentissage](#)

Le prestataire réalise une veille :

- légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements,
- sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements,
- sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.

Les actions à conduire par priorités

- **Formaliser une procédure** permettant de garantir une veille permanente et adaptée portant sur la formation initiale au sens large, l'apprentissage en particulier et les diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
- **Faire évoluer l'offre de formation** régionale pour tenir compte des besoins à court et à moyen terme des entreprises locales.
- **Initier et/ou accompagner les dynamiques d'innovation** au sein du CFA, dans toutes les dimensions : administratives / éducatives / pédagogiques. Selon le cas, **inscrire le CFA et tout ou partie de ses équipes** dans des projets (nationaux, régionaux), de type plan d'investissement dans les compétences (PIC, PRIC), programme d'investissement d'avenir (PIA), appels à manifestation d'intérêts (AMI), appels à projet portés par les OPCO, etc.
- **Inscrire les CFA dans les solutions numériques portées par la mission interministérielle de l'apprentissage**, dont le **tableau de bord de l'apprentissage**. Il permet de visualiser en temps réel les effectifs d'apprentis dans les CFA, et d'identifier les jeunes en recherche de contrat ou en risque de rupture.

Les points de vigilance à respecter

- **Contrôler l'actualité de chaque certification proposée, notamment** en vérifiant dans chaque fiche RNCP des diplômes préparés la nature « active » de la fiche et la date de l'arrêté de création (partie « Base légale »). Prendre l'habitude de mentionner les dates de mise à jour dans toutes les productions du CFA.
- **Organiser en interne** le partage, avec l'ensemble des parties prenantes, des résultats de la veille et accompagner leur exploitation dans les enseignements, et au-delà dans le contenu même de l'offre de formation ainsi que les modalités pédagogiques. En particulier dans le traitement et l'appropriation individuelle et collective des FILS d'actualité « Apprentissage » de la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique.
- **Suivre et évaluer l'impact** de toute innovation pédagogique sur l'amélioration des apprentissages.
- **Mener une veille globale**, tout en s'attachant à porter une attention particulière aux études et rapports régionaux, notamment des structures institutionnelles de Provence-Alpes-Côte d'Azur (CARIF-OREF PACA, ORM PACA, délégations régionales des OPCO, etc.).
- **Participer aussi souvent que possible** aux manifestations et réunions territoriales, et en particulier aux assises départementales de l'apprentissage co-présidés par le Préfet du département, le directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et le Directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN).
- **Se rapprocher à cette fin** du référent apprentissage de la DDETS du département concerné.
- **Être porteur au sein du CFA des nouvelles pédagogies** au cœur de la pédagogie de l'alternance et de ces trois éléments clefs : l'individualisation, la réflexivité et l'accompagnement. **Prendre appui** à cette fin sur le [Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#) de l'Observatoire national de la métallurgie et de l'OPCO 2i. **Et rompre** ainsi avec toutes les pratiques datées en apprentissage de type : reproduction de

Créée le : 26 août 2023

Dernière mise à jour : 12 juin 2023

TOP 10 des ressources

Les [FILS Apprentissage](#) mensuels (liens hypertextes intégrés vers l'ensemble des FILS).

Précis de l'apprentissage -

Publication DGEFP - Ministère du travail, septembre 2021

Guide pratique de la pédagogie de l'alternance -

Observatoire national de la métallurgie et OPCO 2i, novembre 2022

Foire régionale aux questions

(classées par indicateurs QualiOpi) FILS d'actualité « [Apprentissage](#) » de la mission (critère 6)

Guide de capitalisation PIC - les meilleures pratiques (extrait du Ministère du travail)

Livret des lauréats [DEFFINUM](#) - 2024 (Hybridation, digitalisation)

Fiche « [FEST en apprentissage](#) »

Grille d'analyse exemple d'une

situation professionnelle

Vade-mecum « [Coloration des diplômes professionnels - FCIL](#) »

La [métacognition, les enjeux pédagogiques de la recherche](#)

(dossier initial réalisé par Joëlle PROUST, membre du conseil scientifique de l'éducation nationale, 2020)

cours sur un modèle scolaire, descendant, ne faisant pas appel aux situations professionnelles rencontrées en entreprise par les apprentis, etc..

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

- 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 »).
- Une veille mensuelle, à la fois individuelle mais également collective, entre personnels pédagogiques et administratifs sur des sujets d'actualité ou des thématiques portés par les FILS Apprentissage.
- La reprise dans plusieurs documents à dimension pédagogique des contenus des fiches qualité pédagogique et/ou des fiches ressources publiées par la mission de contrôle pédagogique, démontrant ainsi la qualité de veille de la part du CFA.
- Le conseil de classe « [participatif](#) ».
- Apprendre et former avec les sciences cognitives (ressources proposées par la [DRANE PACA](#)).

PrécisionsSOMMAIRE

- La nécessité de [faire évoluer l'offre de formation en apprentissage](#) en prenant appui sur les besoins du monde économique et professionnel « de proximité »
- Les [nouvelles solutions numériques](#) portées par la mission interministérielle de l'apprentissage
- Pour une [pédagogie de l'alternance](#) dite « intégrative »

Les principaux sujets de préoccupation des CFASOMMAIRE

- Le contrat d'apprentissage [frappé de nullité](#) peut-il être requalifié en CDI ?

PRÉCISIONS

1. La nécessité de faire évoluer l'offre de formation en apprentissage en prenant appui sur les besoins du monde économique et professionnel « de proximité »

Extrait du [Fil de novembre 2023](#)

« La libéralisation de l'apprentissage a conduit à l'émergence de nouveaux CFA avec pour effet vertueux une augmentation et une diversification de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire régional et au plus près du lieu de vie des apprentis. Cette ouverture massive s'est parfois concentrée sur des métiers moins porteurs d'emploi mais choisis parce que moins exigeants en termes d'investissements : équipements et plateaux techniques nécessaires aux formations. L'hypertrophie de l'offre tertiaire en témoigne clairement.

Cette logique a clairement dilué les espoirs escomptés de diversification. En effet, force est de constater que les enjeux posés par [France 2030](#) et liés à l'accompagnement des transitions et du développement des métiers à fort potentiel pour le territoire régional ne sont encore que peu portés par l'offre régionale d'apprentissage.

D'autres choix plus ambitieux que ceux guidés par une recherche de profits immédiats existent cependant. Plus utiles pour les entreprises locales qui peinent encore à se développer faute de ressources humaines qualifiées, ils portent à ce titre de belles et nombreuses promesses d'embauche assurant alors la rentabilité et la pérennité nécessaires à leur prospérité.

A l'heure d'une réforme de grande ampleur de la formation professionnelle, **des espaces de concertation territoriales larges entre éducation et économie** sont en mesure aujourd'hui d'aider les CFA à penser et à étayer des projets d'apprentissage en adéquation avec les besoins de recrutement les plus prioritaires des entreprises.

Les « Assises départementales de l'apprentissage » en réunissant les principaux acteurs de ces deux mondes œuvrent notamment et particulièrement à ce développement.

La pédagogie de l'alternance mérite également qu'un vent de renouveau souffle sur elle. La réflexivité au cœur **la formation en situation de travail** est un enjeu de [l'expérimentation FESTA](#) en Provence-Alpes-Côte d'Azur. A suivre ...

Au-delà, la question de **la visibilité de ces nouvelles offres au sein de chaque territoire** se pose, et notamment auprès de tous les acteurs de l'information et de l'orientation, et au-delà du grand public.

Plusieurs stratégies s'offrent dès lors aux CFA :

- L'affichage de leurs formations via le site du CARIF-OREF en constitue une première pierre, leur ouvrant les portes des sites nationaux comme « [La bonne alternance](#) », et au niveau de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de l'application [Cartosud](#) (le GPS de l'orientation à destination des familles et des élèves).
- Des liens avec SIRIUS sont notamment en cours.
- Le rapprochement des CFA (s'ils ne l'ont pas déjà fait) auprès du référent apprentissage de la DDETS de leur département, afin d'être un acteur à part entière des « Assises départementales de l'apprentissage » pour faire avancer, par exemple, la découverte des métiers et des formations, dont par apprentissage.

DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)	Prénom NOM du référent apprentissage	Adresse électronique
DDETS 04	Audrey BERTHALIM	audrey.berthalin@alpes-de-haute-provence.gouv.fr
DDETS 05	Dalila RAIS	dalila.rais@hautes-alpes.gouv.fr
DDETS 06	Jean-Alexis AUBERT	jean-alexis.aubert@alpes-maritimes.gouv.fr
DDETS 13	Cécile PEYLA	cecile.peyla@bouches-du-rhone.gouv.fr
DDETS 83	Carine BONNERAVE	carine.bonnerave@var.gouv.fr
DDETS 84	Aurélie MOULIN	aurelie.moulin@vaucluse.gouv.fr

- Les CFA peuvent également prendre contact avec le directeur opérationnel d'un des Campus des métiers et des qualifications de la région PACA, si toutefois leur offre de formation correspond à la cible des certifications référencées ([pour en savoir plus](#)).
- Les CFA peuvent aussi contacter les porteurs des dispositifs « prépa-apprentissage » proches de leur localisation géographique, afin d'ouvrir la palette de l'offre en apprentissage des postulants à l'apprentissage de leur territoire aux formations qu'ils proposent (Consulter la fiche dédiée à la [prépa-apprentissage](#)).

Plus de pistes dans la fiche « [Accompagnement vers l'apprentissage](#) ».

2. Les nouvelles solutions numériques portées par la mission interministérielle de l'apprentissage

Focus sur le tableau de bord de l'apprentissage

Il constitue une formidable opportunité pour mieux piloter et accompagner le développement de l'apprentissage, tout en sécurisant les parcours de chacun des apprentis à l'échelle d'une région, d'un département, d'un territoire donné.

Si tous les CFA s'engagent volontairement dans le tableau de bord de l'apprentissage, c'est aussi la promesse de simplifier la délivrance d'informations à demander aux CFA, en utilisant la donnée pour pré-remplir les enquêtes nationales comme SIFA par exemple.

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 de centres de formation d'apprentis, via leur éditeur de logiciel ERP (entreprise ressource planning) comme Ypareo, Gesti, SC Form, ... 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.

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 apprentissage¹.

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.

Le tableau de bord sert 3 finalités :

- Piloter : permettre aux pouvoirs publics de piloter au mieux la politique de l'apprentissage nationalement et localement ;
- 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 ;
- Simplifier : exposer la donnée pour simplifier la délivrance ou la consommation d'informations (enquêtes, communications, ...).

Pour les CFA, c'est une valeur ajoutée qui permet de :

- Mettre en visibilité l'évolution des effectifs et des formations en apprentissage ;

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

- 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.

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.

Cette opération est conduite suivant les procédures sécurisées de l'État :

- Transmission sécurisée et cryptée des données ;
- Minimisation des données circulant pour ne traiter que celles strictement utiles à la finalité de la mission ;
- Minimisation et encadrement strict de l'accès aux données et du nombre d'intervenants ;
- Inscription de l'opération au registre des traitements de données ;
- Production d'une analyse d'impact et d'un plan de mise en sécurité informatique.

Les bénéfices attendus

- Permettre une amélioration sensible de la qualité de pilotage des formations en apprentissage ;
- Observer les positionnements de jeunes sur Affelnet et Parcoursup et leur transformation en entrée en apprentissage ;

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

A la date de mai 2024 : la couverture régionale est de 60,4%

- Hautes-Alpes : 87%
- Vaucluse : 65,1%
- Alpes de Haute Provence : 60,9%
- Alpes Maritimes : 50,8%
- Bouches-du-Rhône : 47,5%
- Var : 51,1%

Pour tout savoir sur le tableau de bord de l'apprentissage :

<https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr/login>

Accès au diaporama de présentation du [tableau de bord de l'apprentissage](#).

Contact possible en région Provence-Alpes-Côte d'Azur : [Abla Boudimarene](#), chargée de mission Apprentissage et référente régionale à la DREETS PACA.

3. Pour une pédagogie de l'alternance dite « intégrative »

Extrait du [Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#) - Observatoire national de la métallurgie et OPCO 2i, novembre 2022
« Une pédagogie de l'alternance organise et relie un ensemble de moyens, de ressources et de situations qui oscillent entre monde de la formation et monde du travail, et dont les itérations structurantes mettent l'alternant en capacité de se développer » (Fernagu, 2022).

Ce développement repose en particulier la capacité à prendre du recul sur les activités et les apprentissages professionnels : à « marcher et se regarder marcher ».

Les CFA sont invités à s'engager dans un modèle d'alternance dite « intégrative » pleinement adapté à la pédagogie de l'alternance, en développant des [pratiques réflexives](#) sur le modèle de l'action de formation en situation de travail à partir des missions négociées avec chaque entreprise à court, moyen et long terme (réf. indicateur n°13).

Modalités proposées :

- **Poser un cadre pédagogique préalable au développement d'une pédagogie de l'alternance dite « intégrative »**
Consulter le [diaporama](#) support explicitant les raisons qui justifient la construction d'une stratégie de formation orientée « compétences » (tableau stratégique de formation).
En complément, visionner le [lien vers l'enregistrement](#) de l'intervention du coordonnateur régional sur ce même sujet avec témoignage d'un CFA (durée 30 mn).
Mobiliser les équipes pédagogiques dans la construction des tableaux stratégiques de formation par compétence, en suivant le pas-à-pas ([mode opératoire TSF](#)).
- **Installer les conditions pour développer la réflexivité au cœur des apprentissages**
Prendre appui sur les leviers d'action listés dans le [Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#)
 - 1er levier d'action : Favoriser l'apprentissage en permettant aux alternants de construire des liens entre théorie et pratiques, de se décentrer
 - Cultiver des réflexes d'analyse
 - Mobiliser des activités réflexives à des fins opérationnelles
 - Mobiliser des activités réflexives pour comparer des solutions
 - 2ème levier d'action : Favoriser l'apprentissage par l'expérience
 - Mobiliser l'activité réflexive pour se développer
 - Mobiliser des compétences argumentatives et métacognitives
 - 3ème levier d'action : Privilégier des parcours d'alternance intégratifs
 - Tracer les apprentissages
 - Construire des approches métiers
 - Organiser des projets en entreprise facilitant le transfert des apprentissages
 - S'appuyer sur les expériences du groupe
- **Former les équipes aux pratiques réflexives.**
Ressources : Le [Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#) / La formation en [situation de travail](#)
- **Accompagner chaque apprenti à expliciter chaque situation professionnelle cible** (réf. [Fiche de compte rendu](#) d'une situation professionnelle) – les rendre progressivement autonomes dans cet exercice
- **S'appuyer sur ces situations de travail pour construire les apprentissages, tant dans les enseignements professionnels que généraux.**

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

Le contrat d'apprentissage frappé de nullité peut-il être requalifié en CDI ?

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

NON,

Un contrat d'apprentissage frappé de nullité ne peut pas être requalifié en CDI. Ce principe est régulièrement rappelé par la Cour de cassation : lorsque le contrat d'apprentissage est nul, il est considéré comme n'ayant jamais existé. Ne pouvant recevoir exécution un contrat de travail nul ne peut pas être requalifié (*Cass. soc., 28 mai 2008, n° 6-44.327 – Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-27.616 – Cass. soc., 22 mars 2016, n° 15-10.530*).

Il en va cependant autrement lorsque l'apprenti est régulièrement intégré dans les équipes au même titre qu'un salarié de l'entreprise dont il doit réaliser le travail. En effet, dans cette hypothèse, le « pseudo » apprenti n'est pas en situation d'apprentissage puisqu'il exerce les fonctions d'un salarié à part entière. Dans ce cas, le salarié est dans l'impossibilité matérielle de recevoir une formation professionnelle sérieuse. L'employeur ne satisfaisant pas à son obligation de formation, il y a détournement du contrat d'apprentissage de son objet, et le contrat doit donc être qualifié de contrat de travail à durée indéterminée (*Cass. soc., 12 février 2013, n° 11-27.525*).

Au titre des situations emportant la nullité, on notera l'absence d'écrit. Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires ([article L. 6222-4 du code du travail](#)). Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti. En conséquence de ce texte, la jurisprudence affirme que la signature d'un contrat écrit est une condition de validité du contrat d'apprentissage dont le non-respect est sanctionné par la nullité (pour une illustration récente voir [Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, RG n° 19/15991](#)). Il en va de même de l'absence de dépôt du contrat (voir en ce sens [Cour d'appel d'Agen, 9 janvier 2024, RG n° 22/00840](#)).

On précisera qu'en cas de nullité du contrat d'apprentissage, le travailleur peut prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a cependant été exécuté avec les abattements tenant à l'âge (en application de [l'article D. 3231-3 du code du travail](#) et non pas de [l'article D. 6222-26](#) du même code), ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail sur le fondement du droit commun de la responsabilité.

[Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, RG n° 19/15991](#)