CONTROLE PÉDAGOGIQUE

LE PROGRAMME PLURIANNUEL DE CONTROLE ET D'ACCOMPAGNEMENT 2023-2026

MISSION DE CONTROLE PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Mise à jour : 16 octobre 2026

Table des matières

1 Les programmes pluriannuels dans le cadre de la mission de contrôle pédagogique 2

1.1 Cadre général 2

1.2 La spécificité en région Provence-Alpes-Côte d'Azur : des programmes pluriannuels de contrôle et d'accompagnement pédagogique 2

2 Le programme pluriannuel 2023-2026 3

2.1 L'échantillon cible 2024 3

2.2 L'échantillon cible 2025 3

2.3 Le bilan intermédiaire du programme pluriannuel 2023-2026 4

2.3.1 Avis général 4

2.3.2 Analyse quantitative 5

2.3.3 Focus sur la PRIORITÉ n°1 : Guide de sécurisation des parcours en apprentissage 6

2.3.4 Focus sur la PRIORITÉ n°2 : Contrôle pendant la période probatoire 6

2.3.5 Focus sur la PRIORITÉ n°3 : Tableau Stratégique de Formation (TSF) et livret d'apprentissage 7

2.3.6 Focus sur la PRIORITÉ n°4 : Contrôle de conformité des entreprises 8

2.3.7 Autres points d'analyse (spécifiquement en BTS) 12

2.4 Le bilan final du programme 2023-2026 14

2.4.1 Le détail de l'enquête finale de juin 2026 15

2.4.2 Le bilan quantitatif de l'enquête 16

2.4.3 Appréciation globale du programme 16

2.4.4 Appréciation globale du dispositif d'accompagnement 17

2.4.5 Taux de transformation des pratiques – bilan global 18

2.4.6 Appréciation globale portant sur la priorité pédagogique n°1 19

2.4.7 Appréciation globale portant sur la priorité pédagogique n°2 20

2.4.8 Appréciation globale portant sur la priorité pédagogique n°3 21

2.4.9 Appréciation globale portant sur la priorité pédagogique n°4 21

2.4.10 Observations, remarques (champ libre et facultatif) 23

3 Le dispositif d'accompagnement au cœur des programmes pluriannuels 24

4 Annexe : La composition des commissions d'évaluation du 1er programme 2023 - 2026 25

1 Les programmes pluriannuels dans le cadre de la mission de contrôle pédagogique

1.1 Cadre général

Le programme de travail de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage est arrêté au sein de chaque région académique par les recteurs des académies.
Il est défini sur la base de l'offre de formation par apprentissage présente dans les académies et s'appuie sur les priorités définies en collège d'inspecteurs, considérant notamment les résultats aux examens des CFA et les rénovations des diplômes professionnels et programmes d'enseignement.
Il intègre certaines priorités qui peuvent être définies à l'échelle nationale, régionale et/ou académique et s'inscrit dans une trajectoire pluriannuelle (voir pour plus de détail la circulaire du 19 juin 2023).
À ce programme de travail prévisionnel, s'ajoutent, pour la mission régionale :

- le traitement des saisines directes recueillies par la mission de contrôle pédagogique, émanant d'apprenti(es) et/ou de leurs représentants légaux, de CFA, d'entreprises, et/ou d'autres partenaires (opérateurs de compétences, DREETS, DDETS – inspection du travail, OPCO, etc.) et en interne (au sein des services des rectorats) ;
- le suivi des contrôles pédagogiques précédents.

1.2 La spécificité en région Provence-Alpes-Côte d'Azur : des programmes pluriannuels de contrôle et d'accompagnement pédagogique

Il résulte systématiquement :

- d'une consultation de l'ensemble des inspecteurs du second degré et des services des examens et concours de la région académique ;
- de consensus au sein de groupes de travail spécifiques : des inspecteurs du second degré des académies d'Aix-Marseille et de Nice, des experts représentant les chambres consulaires et les Commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE) et/ou les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ;
- d'une décision conjointe avec les doyennes et doyens des collèges des inspecteurs du second degré.

Il s'inscrit dans une trajectoire pluriannuelle, dans la continuité de ceux mis en œuvre depuis 2021 dont les bilans peuvent être consultés sur la page internet de la mission, partie « Programme annuel de contrôle »).

En région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, il présente les caractéristiques suivantes :

- un principe résumé en deux mots : diagnostic et accompagnement ;
- des contrôles sur pièces comme première intention, pouvant donner lieu à des contrôles sur sites voire à des signalements si besoin selon la nature des suites données par les CFA ;
- des thématiques fortes. Le programme 2023-2026 portait sur quatre priorités pédagogiques (cf en suivant), celui qui démarre en 2026 traitera de la pédagogie de l'alternance.

2 Le programme pluriannuel 2023-2026

2.1 L'échantillon cible 2024

A partir de 2023, le programme s'est recentré sur quatre priorités pédagogiques et une commission de contrôle de 14 experts a été constituée (6 experts représentant le ministère certificateur, 4 les chambres consulaires, 4 des branches professionnelles) – cf annexe n°1.
Un échantillon de 151 CFA a été constitué. *Tout le détail du programme dans le bulletin académique publié en 2023.*

L'échantillon cible

CFA échantillon initial	CFA non concernés*	CFA échantillon cible	Académie d'Aix-Marseille	Académie de Nice	CFA à dimension nationale
151	**47**	**104**	**61**	**41**	**2**

CAP	**30**
BP	**6**
Bac pro	**3**
BTS	**61**
CS	**2**

**CFA ne proposant finalement pas de diplômes de l'éducation nationale et/ou de l'enseignement supérieur*

Les premiers résultats
Le bilan des rapports transmis aux CFA a montré les tendances suivantes :

Priorités pédagogiques	**N°1** *Remise et explicitation du guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage*	**N°2** *Effectivité du contrôle de la situation de l'apprenti pendant la période probatoire en entreprise*	**N°3** *Construction d'un tableau stratégique de formation par compétence pour chaque diplôme*	**N°4** *Effectivité du contrôle de l'adéquation entre les entreprises signataires de contrat d'apprentissage et les référentiels des diplômes*
Atteinte	**84%**	31%	7%	21%
Non atteinte	16%	**69%**	**93%**	**79%**

- La plupart des priorités cibles ne sont pas atteintes, et pour la majorité d'entre-elles, par un nombre important de CFA. Des priorités non atteintes signifient aucune pratique mise en œuvre ou pratique jugée incomplète ou à améliorer.
- Pour autant, ces résultats ne sont pas surprenants, le choix de ces priorités résultant d'alertes et de problématiques récurrentes rencontrées sur le terrain.

2.2 L'échantillon cible 2025

Le programme de contrôle 2025 publié au bulletin régional en février 2025 a poursuivi les 4 mêmes priorités, en direction d'un nouvel échantillon cible de CFA. Toutefois, aux priorités pédagogiques, a été ajouté un contrôle spécifique en BTS nécessitant le dépôt de pièces spécifiques (voir dans le bulletin régional).
Pour 2024-2025, la commission de contrôle a réuni 16 experts, 8 représentant le Ministère certificateur, 4 les chambres consulaires et 4 les branches professionnelles – cf annexe n°1.
Le programme a été lancé officiellement le 20 février 2025 via la plateforme "demarches-simplifiees.fr », avec un retour des CFA échelonnées suivant les différentes cibles (fin mars / fin avril / fin juin / mi-juillet).
Six types de CFA ont fait l'objet de l'échantillon cible, y compris le suivi des CFA du programme 2023-2024.

En complément, 11 CFA du programme 2023-2024 ont été réinscrits dans le programme 2024-2025 compte tenu des résultats aux examens de 28 de leurs formations et dans le sens des recommandations conjointes DGESCO – DGESIP dans un courrier aux recteurs du 29 novembre 2024.

Programme	Légende	CATÉGORIE DE CFA	ECHANTILLON cible	Dont BTS uniquement
2024-2025	1	Les CFA présentant des taux de résultat bas à la session d'examen 2024 et/ou un différentiel important entre le nombre de candidats inscrits et le nombre de candidats présents	5 nouveaux	5
			11 (programme 23-24)	11
	2	Les CFA nouvellement immatriculés et proposant à la rentrée 2024, des formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale.	6	6
	2 bis	Les nouveaux CFA "tout à distance"	17	10
	3	Les CFA ayant fait l'objet d'alerte(s) indirectes	2	1
		SOUS TOTAL	41	33
	6	Les structures de garde d'enfants à domicile dans le cas du CAP AEPE	62	-
2023-2024	4	Les CFA faisant l'objet d'un suivi post contrôle	9	4
	5	Les CFA faisant l'objet d'un suivi post programme annuel 2023-2024	101	62

Précisions sur la catégorie 6 (Les structures de garde d'enfants à domicile dans le cas du CAP AEPE)
Une enquête a été initiée auprès des 24 CFA cibles (le 14 janvier 2025), puis auprès de 38 structures de garde d'enfants à domicile (le 7 février, relance le 11 mars).
A consulter le rapport définitif publié le 11 juin 2025.

2.3 Le bilan intermédiaire du programme pluriannuel 2023-2026

2.3.1 Avis général

- Il existe une confusion persistante entre la certification qualité et la mission de contrôle pédagogique. Au-delà, les autres services de contrôle ne sont pas ou peu connus.
- Pour un nombre non négligeable de CFA, les pratiques pédagogiques présentées sont éloignées voire très éloignées des attentes. Certaines d'entre-elles questionnent directement le principe même de la pédagogie de l'alternance au cœur de l'apprentissage.
- La lecture et l'appropriation du contenu de chaque référentiel se révèlent être compliquées pour plusieurs CFA. Il en ressort des pratiques en matière de formation et d'évaluation par compétences non conformes.
- La majorité des CFA entre dans le dispositif d'accompagnement et font preuve d'engagement pour améliorer leurs procédures et outils existants. Les accompagnements montrent des progrès significatifs pour une part importance de CFA.
- Par contre, certains montrent soit une absence de volonté de donner suite aux recommandations, soit le font de manière très superficielle et de manière très éloignée des attentes.
- Il faut noter enfin que quelques CFA seulement se sont particulièrement illustrés dans le traitement rigoureux qu'ils ont pu faire des conclusions du rapport de contrôle, en précisant de manière minutieuse les mesures d'amélioration en cours ou à venir.

2.3.2 Analyse quantitative



Le présent document rend compte uniquement de l'analyse des 24 nouveaux CFA de l'échantillon cible du programme 2024-2025, dont la réponse était attendue au 31 mars 2025.

Pour cette cible prioritaire du programme 2024-2025, un calendrier a été arrêté comme suit :

- Mai 2025 : Instruction des pièces.
- Début juin : partage de l'instruction des pièces avec l'ensemble des membres de la commission de contrôle et rédaction des rapports provisoires
- Juin / Juillet : envoi des rapports provisoires. Ouverture du dispositif d'accompagnement.
- Au final, huit entretiens contradictoires ont été menés avec les CFA. Pour rappel, les experts pouvaient participer à ces entretiens en consultant le fichier partagé et en fonction de leurs disponibilités. Aucun ne s'est porté volontaire.
- Fin septembre : fin de la période contradictoire.
- 8 octobre : envoi des rapports définitifs
- Fin mars 2026 : Suivi n°1 des CFA
- Avant la rentrée 2026 : Bilan de l'état d'avancement de chaque CFA

24 dossiers ont fait l'objet d'une analyse, 7 ont été supprimés pour les raisons suivantes : 1 doublon et 6 étaient hors cible (1 fermeture d'un CFA à distance, 1 ne proposant pas de diplômes des ministères Education nationale et/ou Enseignement supérieur, 3 sans apprenti en PACA et 1 n'est pas un CFA).

Diplôme	CAP	Bac pro	CS	BTS	TOTAL
Nombre	5	1	1	17	24

➔ 8 types de diplômes BTS différents, avec le BTS Management commercial opérationnel représentant 53% du total.

➔ 3 types de diplômes de CAP différents, avec le CAP Accompagnant éducatif petite enfance représentant 60% du total.

Critères d'analyse (pour l'ensemble de l'échantillon)	Total réponses	Atteinte / A suivre / Alerte
Priorité 1 - Remise et explicitation du guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage / Réf Fiche Q15E25	23	Majoritairement "À suivre" (91,7%) avec seulement 8,3% d'atteinte
Priorité 2 - Effectivité du contrôle pendant la période probatoire / Réf Fiche Q12E21	23	Presque exclusivement "À suivre" (91,3%) avec quelques alertes (8,7%)
Priorité 3 - Construction de TSF par diplôme et livret d'apprentissage articulé avec le TSF / Réf. Fiche Q13E23 et Q28E44.	24	Situation préoccupante avec 52,2% en alerte et 47,8% à suivre
Priorité 4 - Effectivité du contrôle de l'adéquation des entreprises signataires de contrat d'apprentissage avec les référentiels de diplôme / Réf. Fiche Q4-8E11-15	23	Également critique avec 56,5% en alerte et 43,5% à suivre
Volumétrie horaire (nombre d'heures minimum en CFA et répartition des heures par discipline) / Réf. Fiches Q7E14 et Maquettes pédagogiques en apprentissage.	18	Moins de données disponibles, mais tendance similaire avec prédominance d'"À suivre"
Individualisation des parcours de formation en adéquation avec le positionnement pédagogique / Réf. Fiche Q4-8E11-15 et Q6E13	18	
Articulation entre titres et qualité des formateurs et actions de formation / Réf. Fiches Q21E33 et Q22E34	12	

En conclusion, les priorités 3 et 4 nécessitent une attention particulière car elles présentent les taux d'alerte les plus élevés (plus de 50% chacune).
Pour plus de détail, consulter l'annexe n°1.

2.3.3 Focus sur la PRIORITÉ n°1 : Guide de sécurisation des parcours en apprentissage

Afin d'aider les apprentis (et leurs familles) et les CFA dans la gestion de difficultés rencontrées en apprentissage, dont certaines peuvent être graves et nécessitant une réaction parfois rapide et adaptée, un guide régional a été construit depuis 2021 par la DREETS, la DDETS et le rectorat de région académique. Ce guide propose pour chaque grande difficulté rencontrée, le process à suivre et les services et/ou les personnes à contacter.
Le guide de sécurisation des parcours en apprentissage, dans sa version pour les apprentis et entreprises, est désormais majoritairement remis (et commenté) au début du parcours en apprentissage à chaque apprenti et à chaque entreprise, même si certains le découvrent encore ou ne le proposent pas pour ne pas être mis en difficulté. La version du guide pour les acteurs publics et prives, alors qu'il clarifie pourtant les rôles de chaque service de contrôle, et détaille les process n'est pas non plus pleinement connu de tous les responsables en CFA.
Plus de détail dans la fiche ressource Q12E21.

Éléments positifs identifiés	Principales défaillances constatées	Actions correctives prioritaires
Principe de remise officialisé et lecture commentée Dépôt systématique via progiciel Information aux apprentis et employeurs avec présentation lors de la réunion de rentrée	**Transmission tardive** : Remises en mars/avril 2025 au lieu du démarrage des contrats **Absence d'explicitation** : Aucun temps dédié à l'explication du guide auprès des apprentis et employeurs **Manque de preuves** : Nombreux CFA sans attestation de dépôt ou de consultation **Méconnaissance du guide** : Certains CFA découvrent son existence	Remettre le guide **dès la contractualisation** Organiser des **séances d'explicitation** systématiques

2.3.4 Focus sur la PRIORITÉ n°2 : Contrôle pendant la période probatoire

Pour lutter contre les risques de rupture de contrat pendant la période probatoire (45 premiers jours en entreprise), les pratiques de contrôle de la situation des apprentis dans chaque CFA ont été requestionnées. Dans une grande partie d'entre-eux, le contrôle n'était pas tracé, et portait sur d'autres enjeux. Il a été proposé de recentrer le contrôler sur un nombre restreint de points de vigilance, et de présenter des pratiques inspirantes pour rendre pleinement opérationnel ce contrôle.
Pour rappel les cinq points de vigilance :

- « *Les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;*
- *La nature des premières activités confiées pendant la période probatoire à chaque apprenti et leur adéquation avec le référentiel du diplôme ;*
- *L'organisation et le rythme des périodes d'alternance ;*
- *Le maître d'apprentissage (notamment la présence d'un maître d'apprentissage pour chaque apprenti, en contact permanent avec l'apprenti et en lien direct avec le CFA) ;*
- *Une vigilance en matière de santé et de sécurité, et notamment dans le cas d'apprentis mineurs en rappelant l'importance de ne pas les laisser seuls et sans surveillance dans l'exercice de leurs*

activités professionnelles. Mais également sur les obligations en matière de visite d'information et de prévention / d'examen médical d'aptitude ».
Plus de détail dans la fiche ressource Q12E21.

Eléments d'actualité :

- *Les responsables en CFA trouveront dans cette méta-analyse sur les ruptures en apprentissage par la DREETS et le GREF Bretagne des points d'appui importants sur ce sujet, et sans doute aussi des éléments qui viennent consolider les points de vigilance portés par la mission régionale.*
- *Sur le point relatif à la santé et à la sécurité et conformément aux missions renforcées en la matière à la suite de la publication du « Plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle », les questions pourront être plus précises (et notamment sur l'examen médical d'aptitude pour les mineurs, la visite d'information et de prévention pour les majeurs, la prévention plus largement).*
- *A consulter également les données clefs du webinaire du réseau des CARIF-OREF « Ruptures de contrats d'apprentissage : quelles réalités et quels leviers pour les prévenir ? » du 10 juin 2025, qui mettent notamment en lumière l'importance de plusieurs de ces points de vigilance et la modalité de collecte de ces données (questionnaire).*

Éléments positifs identifiés	Principales défaillances constatées	Actions correctives prioritaires
Procédure conforme avec contrôle entre J+10 et J+15, questionnaire et entretiens individuels Questionnaire couvrant les 5 points de vigilance et spécifique à chaque partie prenante (apprenti / employeur et/ou maître d'apprentissage).	**Non-respect des 5 points de vigilance** de la fiche ressource **Contrôles tardifs** : Réalisés bien au-delà de la période probatoire (mars/avril pour des contrats septembre) **Absence de différenciation** : Contrôles non dissociés entre apprenti et employeur **Confusion des objectifs** : Mélange entre contrôle des conditions d'apprentissage et évaluation des compétences	Structurer le contrôle selon les **5 points de vigilance** Respecter les **délais** (J+30 à J+45 maximum) Prioriser le plan de contrôle en s'appuyant sur les retours des questionnaires **Différencier** les entretiens – questionnaires apprenti/employeur

2.3.5 Focus sur la PRIORITÉ n°3 : Tableau Stratégique de Formation (TSF) et livret d'apprentissage

Dans leur grande majorité, les CFA n'adoptent pas de stratégie de formation orientée « compétences », posant la question de la manière dont ils mettent en œuvre leurs obligations tout en respectant le principe au cœur de toute formation professionnelle, celui de former et d'évaluer par compétence
Pour y remédier, une fiche notice type « pas à pas » a notamment été élaborée pour accompagner les responsables pédagogiques dans la mise en œuvre de cette stratégie, l'enjeu à terme étant de proposer des livrets d'apprentissage ou livrets de suivi reprenant par périodes de formation, les objectifs fixés en termes de formation et d'évaluation par compétences. Mais également de faire avancer les CFA dans des pédagogies d'alternance dite « intégrative », usant des acquis de la formation en situation de travail comme matériau pédagogique en CFA, et plaçant davantage les apprentis dans des pratiques réflexives (cf les fiches ressources « La formation en situation de travail en apprentissage » et la grille modèle d'explicitation de situations de travail). Plus de détail dans les fiches Q13E23 et Q28E44 (pour l'évaluation des compétences dans les livrets de suivi, voir la fiche Q11E20).

Éléments positifs identifiés	Principales défaillances constatées	Actions correctives prioritaires
Des TSF élaborés en s'appuyant sur le modèle proposé et la fiche notice d'aide. Des livrets d'apprentissage découpés par période et reprenant la programmation du TSF	**Absence de TSF réels** : Documents déposés ne correspondant pas aux attendus **Confusion terminologique** : Mélange entre TSF, programmation pédagogique et livret d'apprentissage **Manque de programmation** : Absence de répartition des compétences dans le temps et l'espace **Critères d'évaluation manquants** : Non-reprise des indicateurs de performance des référentiels (ALERTE) **Couverture incomplète** : Cycles de formation non couverts intégralement Défauts récurrents identifiés : Évaluation semestrielle au lieu d'une programmation fine ; Absence des critères de performance du référentiel ; Déséquilibre dans la répartition des compétences ; Non-articulation avec les livrets d'apprentissage	Former les équipes à la construction des **TSF par compétences** Utiliser le **modèle régional** et les fiches notices Intégrer les **indicateurs de performance** des référentiels Assurer la **couverture complète** du cycle de formation **Points d'appui :** les fiches notices d'aide à la construction d'un TSF / d'un livret d'apprentissage articulé avec un TSF.

2.3.6 Focus sur la PRIORITÉ n°4 : Contrôle de conformité des entreprises

Plusieurs alertes ont conduit à remettre en question le maintien de l'inscription de candidats aux examens, pour non-conformité des entreprises aux référentiels des diplômes. Par effet d'aubaine, on a pu voir effectivement se développer la signature de contrats d'apprentissage dans des entreprises hors cibles des référentiels de diplômes (notamment dans les BTS du secteur tertiaire), questionnant de fait les pratiques de contrôle des CFA en principe obligatoires. Dans certains cas, les contrats d'apprentissage s'avèrent être des « jobs alimentaires », financés par des fonds publics.
Dans les faits, les contrôles ne reposaient pas sur une grille de contrôle, ou encore n'identifiaient pas le positionnement de l'entreprise par rapport aux compétences du référentiel. Pire, les écarts constatés ne donnaient pas lieu à un conventionnement avec une tierce entreprise (cette disposition du code du travail dans les articles R6223-10 à R6223-16 étant souvent méconnue). Plus de détail dans les fiches ressources Q4-8E11-15, et « Les recommandations pédagogiques en matière de contrôle de conformité entreprise ».

Éléments positifs identifiés	Principales défaillances constatées	Actions correctives prioritaires
Utilisation de grille de contrôle selon le modèle régional *Exemples extraits du FIL Apprentissage* : *BTS NDRC* *BTS MCO* *BTS GPME* *Bac pro MCV*	**Absence de grilles de contrôle** : Nombreux CFA sans outil formalisé **Contrôles non documentés** : Absence de traçabilité des vérifications **Timing inadéquat** : Contrôles pendant la période probatoire au lieu d'avant contractualisation **Non-conformités non traitées** : Entreprises inadéquates acceptées (glacier pour BTS MCO, pharmacie pour BTS MCO) **Conventions tierces manquantes** : Absence de recours aux conventions avec tierces entreprises	Utiliser systématiquement les **grilles de contrôle régionales** Effectuer le contrôle **avant contractualisation** Mettre en place des **conventions avec tierces entreprises** Former les équipes aux **critères de conformité** par diplôme

Une pratique inspirante (à suivre) : une proposition alternative d'un CFA pour faciliter le positionnement de chaque entreprise sans remettre en question l'enjeu du contrôle (avec l'accord du CFA)
Repère initial : la grille modèle en BTS MCO

La proposition du CFA :

GRILLE D'ADÉQUATION ENTREPRISE / DIPLÔME

BTS Management Commercial Opérationnel (MCO) • Contrat d'apprentissage

Mode d'emploi : Lisez chaque question et cochez simplement ce que votre apprenti(e) fera dans votre unité commerciale.

Nom de l'entreprise / enseigne	
Secteur d'activité	
Type d'unité commerciale **Nombre de salariés**	
Nom du maître d'apprentissage	
Fonction du maître d'apprentissage	
Intitulé du poste de l'apprenti(e)	

ÉTAPE 1 — Mon entreprise entre-t-elle dans le cadre du BTS MCO ?

Cochez le type de structure correspondant. Au moins une case doit être cochée.

☐ **Entreprise de distribution alimentaire ou spécialisée** *Supermarché, magasin spécialisé, franchise, grande surface...*	
☐ **Unité commerciale d'une entreprise de production** *Showroom, boutique en propre, agence commerciale...*	
☐ **Entreprise de commerce électronique** *Site e-commerce, marketplace, vente en ligne...*	
☐ **Entreprise de prestation de services** *Agence, cabinet, société de services B2C ou B2B...*	
☐ **Association à but lucratif distribuant des produits ou services**	

ÉTAPE 2 — Quelles activités l'apprenti(e) exercera-t-il/elle dans votre structure ?

Pour chaque activité, cochez la colonne correspondant à la réalité du poste. L'objectif est de vérifier que les 4 blocs du diplôme sont couverts.

Ce que fera l'apprenti(e) dans votre structure	Oui, au cœur du poste ★★★	Oui, parfois ★★	Non / pas prévu X	Vos remarques
★★★ Activité principale | ★★ Activité secondaire | X Non réalisée dans votre structure				
BLOC 1 — Développer la relation client et assurer la vente conseil				
L'apprenti(e) assurera-t-il/elle une veille commerciale et informationnelle ? *Concurrence, tendances du marché, évolutions produits ou réglementaires...*	☐	☐	☐	
Réalisera-t-il/elle des études commerciales ? *Enquêtes clients, analyses de satisfaction, études de marché, restitution des résultats...*	☐	☐	☐	
BLOC 2 — Animer et dynamiser l'offre commerciale				
Participera-t-il/elle à la construction ou à l'adaptation de l'offre produits/services ? *Analyse des ventes, tendances, offre concurrente, évolutions de l'assortiment...*	☐	☐	☐	
S'occupera-t-il/elle de l'organisation et de la mise en valeur de l'espace commercial ? *Merchandising, implantation produits, balisage, réassort, hygiène/sécurité...*	☐	☐	☐	
Contribuera-t-il/elle à dynamiser les ventes par des actions commerciales ? *Animations en point de vente, promotions, opérations spéciales, mise en avant produits...*	☐	☐	☐	
Participera-t-il/elle à la communication	☐	☐	☐	

ÉTAPE 3 — Validation conjointe CFA / Structure d'accueil

Question de validation	OUI	NON	Précisions - Aménagements en CFA et/ou en entreprise
L'entreprise relève bien du secteur cible du BTS MCO. *Distribution, e-commerce, services, production avec unité commerciale — hors structures expressément exclues*	☐	☐	
Le maître d'apprentissage est en capacité de former et d'évaluer l'apprenti(e). *Expérience commerciale et disponibilité suffisante*	☐	☐	
Les 4 blocs de compétences seront couverts, au moins en partie, sur la durée du contrat.	☐	☐	
En cas de compétences manquantes, la structure accepte le principe d'un conventionnement avec une tierce entreprise (Art. R6223-10 à R6223-16 du Code du travail). *Le CFA accompagne la mise en place*	☐	☐	

Ou encore ces précisions apportées dans la 1ère partie du contrôle portant sur le secteur d'activités

1er CONTRÔLE – Secteur d'activité de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage

Extrait du référentiel d'activités professionnelles BTS GPME :
"Les activités de gestion de la PME s'exercent principalement dans des PME de moins de 50 salariés (indépendantes,

Typologies d'entreprises cibles	Statut	✓	Commentaires éventuels
PME de moins de 50 salariés (indépendante, propriétaire-dirigeant, gestion polyvalente)	Cible principale	☐	
Entreprises de plus de 50 salariés structurées en centres de responsabilité avec polyvalence réelle	Cible principale par extension	☐	
Associations, dont le fonctionnement et les contingences seront similaires à ceux d'une PME	Cible secondaire	☐	
Organismes publics sous conditions (proximité avec la PME, polyvalence requise des missions)	Cible secondaire sous conditions	☐	
Organismes de formation employant l'apprenti(e) – À justifier : compétences couvertes comment ?	Vigilance requise	☐	

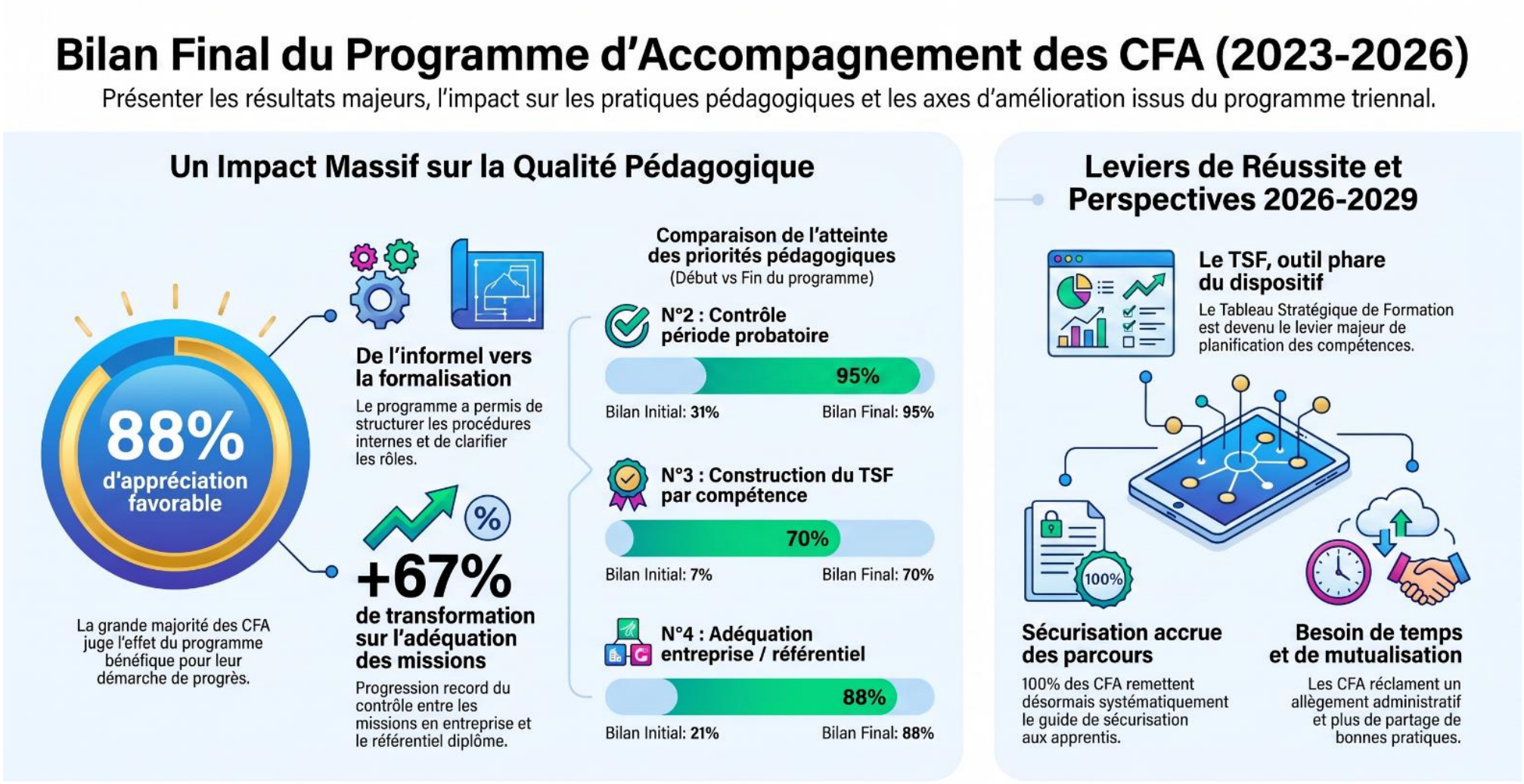
2.3.7 Autres points d'analyse (spécifiquement en BTS)

Focus BTS	Problématiques récurrentes	Alertes et points de vigilance	Plan d'actions correctives à attendre
Volumétrie horaire (nombre d'heures minimum en CFA et répartition des heures) / Réf. Fiches Q7E14 et Maquettes pédagogiques en apprentissage	**Gestion des volumes horaires :** Confusion entre volumes déclarés et réels Part importante d'examens blancs parfois excessive (plus de 200 h parfois) Volumes dédiés aux évaluations non dissociés E-learning représentant jusqu'à 17% du volume total Lacunes pédagogiques **:** **Absence quasi systématique** de volumes dédiés aux développement de compétences transversales (citoyenneté, transition numérique / écologique, engagement, ….), ou encore de formations relatives aux obligations des CFA dans ses missions cf Article L.6231-2 du code du travail (mixité / égalité femmes - hommes, mixité des métiers et égalité professionnelle, égalité des chances et lutte contre toutes les formes de discrimination, promotion de la diversité, prévention du harcèlement, …). **Une question à poser sur la place des dispositifs de réexploitation des savoirs expérientiels (cf Note N°13 de France compétences).**	Alertes majeures : **Non-respect des seuils minimums obligatoires (1350h pour les BTS) :** **Plusieurs alertes faites pour des programmes de formation de :** - 382h en 1ère année seulement - 855h seulement mentionnées (au lieu de 1350h) - 900h seulement pour un BTS 2 ans - 1175h	**Mise en conformité immédiate** des volumes horaires défaillants **Contrôle renforcé** des CFA en situation d'ALERTE **Audit approfondi** des maquettes pédagogiques Amélioration pédagogique **Renforcement des activités transversales** liées à l'entrepreneuriat, aux transformations numériques et écologiques, aux compétences psychosociales … …
Individualisation des parcours de formation en adéquation avec le positionnement pédagogique / Réf. Fiche Q4-8E11-15 et Q6E13	**Quasi-absence de dispositifs opérationnels :** **21 CFA sur 24** : Aucun support déposé pour le positionnement pédagogique Hypothèse récurrente : aménagement des parcours non opérationnel Questionnement sur l'existence même d'un	Plusieurs cas particuliers identifiés - Process détaillé mais aucun exemple concret (1ère promotion) - Apprenti ayant suivi 2 années de licence différentes sans prise en compte de son parcours	**Mise en place effective** du positionnement pédagogique initial **Application des dispositifs** de réduction/allongement de durée de contrat

	positionnement pédagogique initial	- Apprentie ayant échoué en 2ème année de licence générale avec contrat 2 ans standard	
Articulation entre titres et qualité des formateurs et actions de formation / Réf. Fiches Q21E33 et Q22E34	Problématiques majeures **Justification insuffisante des compétences :** Documents ne répondant pas aux exigences (simple liste diplômes/matières) Manque de justification entre titres et prestations de formation Absence d'expériences professionnelles détaillées **Formations pédagogiques défaillantes :** Formateurs avec certifications professionnelles sans formation pédagogique spécifique Questionnement sur la formation continue proposée par les CFA	**Cas préoccupants identifiés :** Des formateurs des domaines professionnels sans diplôme ou avec des diplômes très généralistes Des absences de formateurs dans certains blocs de compétences. Un nombre de formateurs dépassant la cinquantaine par BTS (dans le cas de CFA à distance), questionnant l'articulation qui est faite dans les enseignements.	**Formation pédagogique** fortement recommandée pour les formateurs issus du monde professionnel **Refonte des documents** : par blocs de compétences / diplômes – titres / éléments justifiants la relation (expériences professionnelles, ….) **Bonne pratique à noter :** les documents présentant par blocs de compétences, la liste des formateurs, leurs diplômes et certifications éventuelles, leurs expériences professionnelles significatives et leur ancienneté dans le poste.
Autres remarques, observations	Problématiques récurrentes identifiées - Terminologie et vocabulaire : des correctifs à faire (hypothèse : des formations ne prenant pas suffisamment en compte les spécificités de l'apprentissage) : "période d'essai" → "période probatoire" ; "stagiaire/élève/étudiant" → "apprenti" ; "tuteur" → "maître d'apprentissage" ; "maître de stage" → "maître d'apprentissage" - Conformité réglementaire Règlements intérieurs non-conformes : Absence fréquente de mention du conseil de perfectionnement (obligatoire pour les CFA) Référence légale erronée : Confusion entre "exigences du rectorat" et obligations du code du travail (article L6231-2) Livrets d'apprentissage : Mentions incorrectes des dates de fin de contrat et références à des articles abrogés - Conseils de perfectionnement Problème majeur : Contenu souvent éloigné des attentes réglementaires - Enjeux pédagogiques et organisationnels ➔ Accompagnement des apprentis Obligation légale : Les CFA doivent accompagner les postulants à l'apprentissage dans la recherche d'entreprise (période de 3 mois) Suivi insuffisant : Fréquence de vérification des livrets d'apprentissage questionnée Articulation CFA-entreprise : Manque de réinvestissement des activités professionnelles ➔ Gestion des ruptures de contrat Taux préoccupant : 8 ruptures sur 32 apprentis dans un établissement Procédures à revoir : Suivi post-rupture insuffisant		

2.4 Le bilan final du programme 2023-2026

IAg Assistance majeure



2.4.1 Le détail de l'enquête finale de juin 2026

Une enquête a été adressée en juin 2026 à tous les CFA concernés afin de dresser une sorte de bilan (qualitatif et quantitatif) de la valeur ajoutée supposée des actions mises en œuvre dans le cadre du programme pluriannuel de contrôle et d'accompagnement 2023-2026, et pour l'ensemble des quatre priorités pédagogiques.
L'enquête n'a pas été adressée aux quelques CFA n'ayant pas fait le choix de s'engager dans le programme. Certains d'entre-eux ont fait l'objet de signalement (14 au total), d'autres ont fermé depuis.

Questionnaire support

Propos liminaires
« Le premier programme pluriannuel de contrôle et d'accompagnement pédagogique, engagé en 2023, arrive à échéance en cette année 2026.
Près de 150 CFA y ont participé, et une grande majorité d'entre-eux ont pu bénéficier d'un suivi pédagogique autour de plusieurs priorités pédagogiques structurantes, avec pour ambition de soutenir les démarches d'amélioration continue au service de la qualité des parcours en apprentissage.
Ce suivi a pu représenter jusqu'à cinq rendez-vous échelonnés au cours des trois années du programme.
Depuis le début de l'année 2026, un nouveau programme pluriannuel (2026-2029) a été engagé. Celui-ci est désormais centré sur la pédagogie de l'alternance et interroge plus particulièrement les pratiques des CFA en matière d'individualisation des parcours, d'accompagnement des apprentis, de réflexivité et de coordination pédagogique entre le CFA et l'entreprise.
Afin de permettre le plein déploiement de ce nouveau programme, il apparaît aujourd'hui nécessaire de clore officiellement le précédent dispositif et d'en établir un bilan final partagé.
Dans cette perspective, et comme cela a notamment été annoncé dans le FIL Apprentissage, il est demandé à chaque CFA ayant été inscrit dans le programme 2023-2026 de compléter un questionnaire de bilan visant à porter un regard objectif sur les évolutions engagées et sur l'impact des actions conduites au regard des quatre priorités pédagogiques ciblées.
La clôture du programme sera considérée comme effective pour chaque CFA dès lors que le formulaire aura été complété (durée estimée : 10 0 15 minutes).
Un retour synthétique global sera ensuite communiqué aux établissements participants.
Les membres des commissions de contrôle pédagogique tiennent à remercier chaleureusement les CFA pour leur contribution à cette démarche d'évaluation et de mesure d'impact du premier programme régional de contrôle pédagogique engagé en 2023.
Nous vous remercions par avance pour le temps consacré à cette dernière étape, essentielle à la consolidation des enseignements tirés de ce programme.
NB : les suivis programmés entre mars et juin 2026 ne donneront pas lieu à une restitution écrite complémentaire. En revanche, les CFA qui le souhaitent pourront continuer à mobiliser le dispositif d'accompagnement (cf dans chaque FIL Apprentissage, page 4 – « Offres du moment ») afin d'échanger librement autour des éléments transmis ou des perspectives d'évolution identifiées.
Avec nos remerciements renouvelés ».

2.4.2 Le bilan quantitatif de l'enquête

Echantillon cible de l'enquête : 117 CFA ou groupes de CFA Taux de réponse : 97% (114 CFA).

Aix-Marseille	56%
Nice	38%
Hors PACA	6%

2.4.3 Appréciation globale du programme

NB : Classement par ordre d'importance et de fréquence de citation

Bilan global du programme - Appréciation générale

D'un point de vue global, comment jugez-vous l'effet de ce programme dans la démarche d'amélioration continue de votre CFA ?

Très favorable	38%
Favorable	50%
Modéré	11%
Inexistant	1%

Dans le cas d'impact très favorable ou favorable, les principaux effets positifs observés par les CFA

1. Structuration et formalisation des pratiques internes

C'est l'effet le plus massivement cité par les établissements. Le programme a permis de passer de pratiques parfois informelles à des procédures explicites, harmonisées et documentées.
Meilleure traçabilité des actions menées.

- Clarification des rôles et responsabilités de chacun.
- Mise en conformité renforcée avec les attendus du certificateur et les exigences de Qualiopi.

2. Appropriation du Tableau Stratégique de Formation (TSF)

Le TSF apparaît comme l'outil phare du programme, cité par une très large majorité de CFA comme un levier de progrès majeur. Il est perçu comme un véritable outil de planification du développement des compétences dans le temps et l'espace. Il favorise une meilleure articulation entre le référentiel de diplôme et les activités en entreprise. Il a servi de base à la refonte des livrets d'apprentissage pour les rendre plus cohérents.

3. Sécurisation des parcours et suivi des apprentis

Le programme a conduit à un renforcement notable de l'accompagnement individuel pour prévenir les ruptures de contrat.

- Contrôle de la période probatoire : Systématisation des échanges individuels et mise en place de grilles de vigilance pour détecter précocement les difficultés.
- Utilisation du Guide de sécurisation des parcours comme support de communication sur les droits et devoirs.
- Amélioration de la réactivité des équipes face aux situations problématiques.

4. Renforcement de la relation CFA-Entreprise

La coordination avec les entreprises partenaires a été consolidée grâce à des outils plus précis.

- Grilles d'adéquation entreprise/référentiel : Développement d'outils permettant de vérifier officiellement la faisabilité du parcours de formation dans la structure d'accueil.
- Amélioration des outils de liaison (livrets numériques, comptes rendus de suivi).
- Clarification des missions confiées aux apprentis en entreprise.

5. Dynamique d'amélioration continue et prise de recul

De nombreux CFA soulignent que la démarche a agi comme un « levier structurant » invitant à la réflexion stratégique.

- Prise de hauteur : Le dispositif a permis aux équipes de s'interroger sur leurs propres pratiques et de sortir d'une logique purement réglementaire pour viser l'efficience pédagogique.

- Culture de l'auto-évaluation : Installation d'un réflexe d'analyse des écarts et de mise en place d'actions correctives durables.

6. Professionnalisation et montée en compétence des équipes

Enfin, l'impact sur le capital humain des CFA est régulièrement mentionné.

- Implication accrue : Mobilisation de tous les services (pédagogiques et administratifs) autour d'un projet commun.
- Acculturation à l'apprentissage : Meilleure compréhension des enjeux spécifiques de la pédagogie de l'alternance et des attendus des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Dans le cas d'impact modéré ou inexistant, les principaux éléments d'appréciation des CFA

1. Un décalage avec la réalité du terrain ?

Le programme a pu être perçu comme étant en décalage avec les réalités opérationnelles, faute d'avoir associé davantage les établissements en amont de sa mise en œuvre pour réfléchir à des solutions adaptées.

2. Une lourdeur administrative et organisationnelle ?

- Caractère chronophage : Les exigences du programme sont jugées gourmandes en temps dans un contexte professionnel déjà sous tension.
- Doublons et obligations perçues : Certaines demandes font doublon avec des pratiques déjà en place. Par exemple, des outils comme le Tableau Stratégique de Formation (TSF) ont pu être complétés par "pure obligation" administrative, sans que les équipes n'y voient un impact pédagogique réel.

3. Des difficultés d'accès et d'appropriation ?

- Documentation complexe : Les ressources mises à disposition sont jugées trop volumineuses, dispersées et parfois peu opérationnelles.
- Résistance au changement : Il a été parfois difficile d'obtenir l'adhésion des équipes pédagogiques et des partenaires aux nouveaux outils proposés.

4. Un contrôle jugé trop formel ?

Un contrôle effectué uniquement "sur pièces" est considéré par certains comme peu opportun pour favoriser une réelle amélioration des pratiques.

2.4.4 Appréciation globale du dispositif d'accompagnement

Nombre total de sollicitation du dispositif d'accompagnement par les CFA au cours du programme	Aucune	5%
	1 à 2	54%
	3 à 5	37%
	Plus de 5	4%
Appréciation globale de l'impact du suivi et du dispositif d'accompagnement sur la dynamique d'amélioration	Oui	77%
	Partiellement	20%
	Non	3%
Evaluation globale du dispositif d'accompagnement proposé (1 étoile : non satisfaisant / 5 étoiles : très satisfaisant)	1 étoile	2%
	2 étoiles	1%
	3 étoiles	13%
	4 étoiles	50%
	5 étoiles	33%

2.4.5 Taux de transformation des pratiques – bilan global

Priorités pédagogiques	Bilan initial		Bilan final		**Taux de transformation**
	Atteinte	Non atteinte	Atteinte	Non atteinte	
N°1 - Remise et explicitation du guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage	84%	16%	100%	-	**+16%**
N2 - Effectivité du contrôle de la situation de l'apprenti pendant la période probatoire	31%	69%	95%	10%	**+64%**
N3 - Construction d'un tableau stratégique de formation par compétence pour chaque diplôme	7%	93%	70%	30%	**+63%**
N4 - Effectivité du contrôle de l'adéquation entre les entreprises signataires de contrat d'apprentissage et les référentiels des diplômes	21%	79%	88%	12%	**+67%**

Leviers ou ressources qui pourraient manquer aujourd'hui pour les CFA pour atteindre pleinement les priorités pédagogiques visées par le programme

1. Temps et ressources humaines (Levier majeur)

C'est le besoin le plus massivement exprimé par les établissements.

- Temps dédié : Libérer du temps pour les équipes pédagogiques et administratives afin de réaliser le travail de formalisation, d'ingénierie et d'amélioration continue.
- Renforcement des équipes : Besoin de moyens humains supplémentaires pour assurer un accompagnement réellement individualisé des apprentis.
- Allègement administratif : Réduire la charge bureaucratique pour se recentrer sur le cœur de la pédagogie.

2. Partage de pratiques et mise en réseau

Les CFA expriment une forte volonté de ne plus travailler de manière isolée.

- Échanges entre pairs : Mise en place d'espaces de discussion, de réseaux ou de groupes de travail régionaux pour partager des retours d'expérience et des solutions innovantes.
- Webinaires et ateliers : Organisation de temps collectifs thématiques (ex: sur l'individualisation ou l'articulation des enseignements généraux dans le TSF).

3. Modèles types et outils opérationnels mutualisés

Pour gagner en efficacité et en conformité, les CFA réclament des supports "clés en main".

- Modèles de documents : Mise à disposition de modèles types de Tableaux Stratégiques de Formation (TSF) par diplôme/RNCP et de livrets d'apprentissage conformes aux attentes de l'éducation nationale.
- Outils numériques : Développement de logiciels adaptés permettant de centraliser le suivi des compétences, les échanges avec les entreprises et la traçabilité des actions.

4. Accompagnement de proximité et feedback

Le besoin d'un guidage plus régulier de la part des autorités académiques est souligné.

- Retours sur les procédures : Bénéficier de feedbacks rapides sur les documents transmis pour pouvoir les ajuster avant déploiement.
- Clarification des attendus : Des directives plus précises et moins interprétables sur ce qui est attendu lors des contrôles.
- Formations spécifiques : Proposer des programmes de professionnalisation pour les formateurs sur les évolutions de l'apprentissage et les exigences des diplômes (ex: BTS).

5. Implication des entreprises partenaires

La réussite de la formation dépend de la cohérence entre le CFA et l'employeur.

- Formation des maîtres d'apprentissage : Certains suggèrent de rendre obligatoire une formation pour les employeurs avant l'accueil d'un apprenti afin de mieux définir leur rôle pédagogique.

- Outils de liaison partagés : Faciliter l'engagement des entreprises via des interfaces de suivi simplifiées et une meilleure communication sur les missions confiées.

6. Harmonisation et spécificités (Besoins ciblés)
   - Harmonisation inter-académique : Aligner les exigences et les démarches sur l'ensemble des académies pour éviter les disparités de traitement.
   - Adaptation au distanciel : Créer des ressources et des canaux d'information centralisés pour les CFA à recrutement national travaillant avec plusieurs rectorats.

2.4.6 Appréciation globale portant sur la priorité pédagogique n°1

Priorités pédagogiques	Bilan initial		Bilan final		**Taux de transformation**
	Atteinte	Non atteinte	Atteinte	Non atteinte	
N°1 - Remise et explicitation du guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage	84%	16%	100%	-	**+16%**

Progrès ou évolutions principales réalisés sur cette priorité

1. Systématisation et généralisation de la remise du guide

C'est l'évolution la plus massivement rapportée. La diffusion du guide n'est plus aléatoire mais systématique pour chaque apprenti et chaque employeur.
   - Envoi dès la signature du contrat ou avant même la contractualisation.
   - Remise systématique lors des journées de rentrée ou d'accueil.

Pour rappel, la version pour apprentis et entreprises / version enrichie pour acteurs publics et privés (équipe de direction, pédagogique & administrative en CFA)

2. Passage de la simple remise à l'explicitation pédagogique

Les CFA ne se contentent plus de donner le document ; ils l'expliquent. Cette "lecture commentée" est devenue une pratique standard.
   - Organisation de temps d'échanges dédiés pour présenter les droits et devoirs.
   - Utilisation du guide comme support de clarification et de questionnement.

3. Intégration dans les processus d'accueil et d'intégration

Le guide est désormais au cœur des "semaines d'intégration" ou des parcours d'accueil.
   - Création d'ateliers spécifiques (ex : ateliers de lecture ou de questions-réponses) animés par les formateurs.
   - Inclusion du guide dans des livrets d'accueil repensés comme des "carnets de bord".

4. Digitalisation et accessibilité permanente

L'utilisation des outils numériques a permis de rendre la ressource disponible en tout temps.
   - Mise à disposition sur les plateformes et ENT (NetYparéo, École Directe, Studea, LMS, Moodle) pour les apprentis et les entreprises.
   - Diffusion automatique via le livret électronique d'apprentissage.

5. Formalisation et traçabilité de la démarche

Le contrôle a poussé les CFA à mieux documenter leurs actions pour en apporter la preuve.
   - Mise en place de processus de contrôle interne et de signatures d'attestation de remise (parfois intégrées au livret d'apprentissage).
   - Traçabilité de la compréhension lors des entretiens de période probatoire.

6. Vérification de la compréhension par des Quiz/QCM

Pour s'assurer que les informations clés sont maîtrisées, plusieurs CFA ont instauré des tests de connaissances.
   - Utilisation de quiz ou QCM après la présentation du guide pour valider l'appropriation des points essentiels.

7. Amélioration de la prévention des ruptures et des conflits

Enfin, le guide est devenu un outil opérationnel de gestion des situations difficiles.

- Meilleur repérage précoce des situations à risque et efficacité accrue dans la gestion des conflits apprenti/entreprise.
- Clarification des rôles de chacun, favorisant une relation plus sereine entre les parties prenantes.

2.4.7 Appréciation globale portant sur la priorité pédagogique n°2

Priorités pédagogiques	Bilan initial		Bilan final		**Taux de transformation**
	Atteinte	Non atteinte	Atteinte	Non atteinte	
N2 - Effectivité du contrôle de la situation de l'apprenti pendant la période probatoire	31%	69%	95%	10%	**+64%**

Progrès ou évolutions principales réalisés sur cette priorité

1. Formalisation et structuration des procédures internes

C'est l'évolution la plus citée : les CFA sont passés d'une pratique souvent existante mais informelle à une démarche structurée et documentée.

- Élaboration de procédures dédiées distinguant clairement le suivi pédagogique des simples enquêtes de satisfaction.
  - Définition d'un calendrier précis de contrôle dès la contractualisation
  - Clarification des rôles entre la direction, les pôles admissions et les équipes pédagogiques.

2. Systématisation des questionnaires et entretiens tripartites

L'usage d'outils de recueil d'informations s'est généralisé pour croiser les regards des trois acteurs (CFA, apprenti, maître d'apprentissage).

- Envoi de questionnaires automatisés dès les premières semaines (parfois dès J+10) pour détecter les alertes précoces.
- Renforcement des rendez-vous de suivi et visites en entreprise systématiques durant la période probatoire.
- Mise en place d'entretiens tripartites (apprenti/employeur/CFA) pour valider l'adéquation des missions au référentiel.

3. Intégration des "5 points de vigilance" dont celui sur la santé-sécurité

Les CFA se sont approprié les outils de contrôle officiels pour affiner leurs grilles d'évaluation.

- Intégration systématique des 5 points de vigilance de la fiche repère (accueil, missions, maître d'apprentissage, rythme, santé/sécurité).
- Vigilance accrue sur les obligations de santé et sécurité : vérification de la visite d'information et de prévention (VIP) et de l'examen médical d'aptitude, particulièrement pour les mineurs.

4. Digitalisation et amélioration de la traçabilité

Le recours aux outils numériques est devenu un levier majeur pour garantir la preuve du contrôle.

- Utilisation intensive de logiciels de gestion (ex: NetYparéo, Studea, Campus Skills, Ecole Directe) pour tracer chaque échange et chaque action corrective.
- Centralisation des comptes rendus et des justificatifs (signatures, attestations) permettant un meilleur pilotage interne et une conformité aux audits.

5. Détection précoce des risques et prévention des ruptures

L'objectif final de ces progrès est de réagir plus vite face aux difficultés d'intégration.

- Capacité à identifier plus rapidement les écarts entre les attentes de l'entreprise et de l'apprenti.
- Mise en place d'actions correctives immédiates (médiation, appui pédagogique ciblé, réajustement du projet professionnel) pour éviter les ruptures de contrat précoces.

6. Évolution de la posture du CFA

Enfin, plusieurs établissements notent que le CFA s'affirme désormais comme un acteur central et "contrôlant" la réalité de la formation en entreprise dès le début du contrat. Cette évolution donne davantage de sens à la démarche de sécurisation au sein des équipes pédagogiques.

2.4.8 Appréciation globale portant sur la priorité pédagogique n°3

Priorités pédagogiques	Bilan initial		Bilan final		**Taux de transformation**
	Atteinte	Non atteinte	Atteinte	Non atteinte	
N3 - Construction d'un tableau stratégique de formation par compétence pour chaque diplôme	7%	93%	70%	30%	**+63%**

Progrès ou évolutions principales réalisés sur cette priorité

1. Généralisation et formalisation du TSF

C'est le progrès le plus massif : les CFA sont passés de l'absence d'outil ou de tableaux incomplets à une formalisation systématique pour la majorité de leurs diplômes.

- Élaboration de TSF couvrant l'intégralité du cycle de formation.
- Transition d'une logique de « programmation scolaire » vers une logique de certification et de compétences.

2. Articulation TSF - Livret d'apprentissage

Le lien entre ces deux outils est désormais au cœur de la stratégie pédagogique pour garantir la continuité du parcours.

- Mise en cohérence du livret avec le séquençage par périodes défini dans le TSF.

3. Digitalisation et pilotage numérique

L'adoption de solutions logicielles est devenue un levier de progrès pour la traçabilité.

- Déploiement d'outils pour centraliser le suivi des compétences en temps réel.
- Automatisation des liaisons entre les outils de gestion et les plateformes de formation (LMS).

4. Accessibilité pour les entreprises (Vulgarisation)

Les CFA ont travaillé à rendre leurs outils utilisables par les employeurs, souvent rebutés par le jargon académique.

- Traduction opérationnelle : Refonte des intitulés de compétences dans un langage plus accessible aux maîtres d'apprentissage.
- Outils de dialogue : Transformation du livret en un véritable support d'échange et de suivi régulier plutôt qu'une simple formalité administrative.

5. Dynamique collective et ingénierie pédagogique

Enfin, la construction du TSF a servi de catalyseur pour le travail en équipe.

- Collaboration interne : Renforcement de la coopération entre formateurs référents, formateurs de matières et services pédagogiques.
- Montée en compétence : Appropriation collective de l'approche par compétences lors de séminaires ou de groupes de travail régionaux.

2.4.9 Appréciation globale portant sur la priorité pédagogique n°4

Priorités pédagogiques	Bilan initial		Bilan final		**Taux de transformation**
	Atteinte	Non atteinte	Atteinte	Non atteinte	
N4 - Effectivité du contrôle de l'adéquation entre les entreprises signataires de contrat	21%	79%	88%	12%	**+67%**

d'apprentissage et les référentiels des diplômes					

Progrès ou évolutions principales réalisés sur cette priorité

1. Systématisation et généralisation des grilles de contrôle de conformité

C'est le progrès le plus marquant : l'utilisation d'une grille d'analyse par diplôme est devenue la règle pour l'ensemble des contrats.

- Utilisation massive des modèles régionaux
- Vérification systématique du secteur d'activité et balayage détaillé des compétences du référentiel (blocs et pôles).

2. Anticipation : Contrôle systématique en amont du contrat

Les CFA ont déplacé le curseur du contrôle pour agir avant la signature du contrat (pré-contrôle) afin de sécuriser le parcours dès le départ.

- Validation des missions par un "service conseil" ou le coordinateur pédagogique avant la contractualisation.
- Aide au recrutement : détermination du diplôme le plus adéquat en fonction des missions réelles présentées par l'employeur.

3. Recours aux conventions avec des tierces entreprises

Considéré comme l'un des changements les plus structurants, l'écart de missions n'est plus un motif de refus mais un point de départ pour une organisation compensatoire.

- Mise en place systématique de conventions tripartites lorsque l'entreprise employeur ne peut couvrir la totalité des compétences du référentiel.
- Développement de solutions alternatives internes et/ou avec des partenaires professionnels : projets pédagogiques encadrés, masterclass professionnelles, etc.

4. Formalisation des procédures et traçabilité

Le programme a permis de passer de pratiques individuelles à un cadre commun et écrit, garantissant la continuité de la qualité indépendamment des personnes.

- Production de traces de contrôle pour chaque entreprise signataire, rendant la démarche visible et vérifiable lors d'audits.
- Clarification des rôles au sein du CFA (chargés de relations entreprises, formateurs référents) pour un suivi plus fin des signaux d'alerte.

5. Digitalisation et automatisation du suivi

L'intégration des outils de contrôle dans les logiciels de gestion a fluidifié la relation avec les entreprises.

- Saisie de questionnaires automatisés lors de la création du contrat via des outils numériques.
- Recours à la signature électronique pour garantir la traçabilité et réduire les délais de retour des documents.

6. Renforcement du partenariat stratégique CFA-Entreprise

Le contrôle est devenu un levier pour mieux accompagner les maîtres d'apprentissage.

- Clarification des attentes du référentiel auprès des employeurs, transformant une relation administrative en une relation pédagogique et stratégique.
- Meilleure compréhension des enjeux de la formation dans différents secteurs professionnels au cœur de certains référentiels (ex : CAP Accompagnant éducatif petite enfance, BTS diététique, etc.).

A noter :

A la question : « Compte tenu du temps et de l'énergie déployés, souhaitez-vous faire reconnaitre une pratique en particulier dont vous mesurez d'emblée une réelle plus-value ? », 52 CFA ont répondu favorablement (à suivre dans les prochains FIL Apprentissage).

Cette reconnaissance se fera par la délivrance d'un badge numérique par la Cellule régionale Apprentissage, que vous pourrez mettre en avant dans vos communications et votre démarche qualité.

2.4.10 Observations, remarques (champ libre et facultatif)

1. La valeur centrale de l'accompagnement et du soutien

C'est le point le plus massivement mis en avant par les CFA.

- Posture constructive : Les CFA saluent la disponibilité, la bienveillance et la rigueur de la mission de contrôle.
- Appui méthodologique : Les ressources créées et le "FIL Apprentissage" mensuel sont perçus comme des aides précieuses pour progresser et comprendre les attendus.
- Disponibilité : La liberté de solliciter le dispositif d'accompagnement à tout moment est considérée comme un atout majeur.

2. Une dynamique de progrès et d'amélioration continue

Le programme a agi comme un véritable levier de transformation interne.

- Structuration des pratiques : Il a permis de passer de méthodes informelles à une formalisation et une traçabilité accrues des outils et procédures.
- Réflexion stratégique : La démarche oblige les équipes à repenser, réfléchir et faire évoluer leurs pratiques pédagogiques au-delà du simple cadre réglementaire.
- Conformité Qualité : Les apports du contrôle ont souvent permis de conforter ou d'obtenir des certifications Qualité (Qualiopi, Eduform).

3. Les outils structurants : TSF et Livret d'apprentissage

Ces outils sont identifiés comme le "socle" de la formation.

- TSF par compétence : La construction des Tableaux Stratégiques de Formation est reconnue comme une pratique fondamentale pour structurer le parcours.
- Articulation avec le livret : La mise en cohérence du TSF avec un livret d'apprentissage séquencé permet un meilleur suivi de l'évaluation par période.
- Digitalisation : Le passage aux livrets numériques est cité comme une évolution majeure facilitant le dialogue avec les entreprises.

4. La sécurisation des parcours et le suivi individualisé

La priorité est donnée à la réussite de l'apprenti et à la prévention des ruptures.

- Période probatoire : Le programme a permis de sanctuariser et de renforcer le process de suivi durant les premiers mois du contrat.
- Adéquation des missions : La vérification systématique de la cohérence entre les missions en entreprise et le référentiel du diplôme est désormais mieux intégrée avant la signature du contrat.
- Accompagnement de proximité : Le suivi individualisé permet d'identifier et d'agir rapidement sur les difficultés rencontrées par les jeunes.

5. Perspectives : Mutualisation et professionnalisation

Les CFA expriment des besoins pour la suite du programme.

- Partage de bonnes pratiques : Plusieurs établissements suggèrent la création d'un réseau ou d'un espace d'échanges pour mutualiser les outils et les expériences entre pairs.
- Formation des acteurs : Un besoin de catalogue de formations dédié à la professionnalisation des équipes sur les thématiques de l'apprentissage est souligné.

6. Points de vigilance et limites

Quelques bémols sont toutefois soulevés par certains centres.

- Charge administrative : La multiplication des contrôles (OPCO, DREETS, certificateurs) représente un poids opérationnel important.
- Équilibre contrôle / accompagnement : Certains centres ont parfois mal compris la diffusion des rapports à des tiers.

3 Le dispositif d'accompagnement au cœur des programmes pluriannuels

Au-delà du diagnostic posé, sur la base uniquement des pièces transmises, tout l'intérêt du programme repose également sur le dispositif d'accompagnement qu'il propose, destiné à aider chaque CFA à gagner des marges de progrès sur tout ou partie de ces priorités.
En fonction du degré d'atteinte des priorités, le dispositif d'accompagnement a été caractérisé comme :

- « prioritaire » ;
- « recommandé » ;
- ou « facultatif ».

Cet accompagnement a été mis en œuvre sous la forme de temps d'échange en visioconférence d'une heure (renouvelable autant de fois que nécessaire) que chaque CFA pouvait solliciter en renseignant le formulaire accessible en cliquant ici.

Extrait de chaque FIL Apprentissage, page « Offres du moment »

② ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUE DES CFA : le dispositif à solliciter « à tout moment »

Chaque CFA peut solliciter le coordonnateur de la mission régionale pour un temps d'échange en visioconférence sur la mise en œuvre pédagogique de formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
Inscrivez-vous simplement en renseignant le formulaire.
Cette offre vient en appui du programme annuel de contrôle, mais est également **ouvert à tous les CFA volontaires, à titre individuel ou collectif**. Au total en 2025, 128 h d'accompagnement pour 95 CFA, dont 89% de CFA privés.
A lire le bilan de l'enquête de satisfaction menée du 17 octobre au 7 novembre 2025 auprès des CFA ayant sollicité le dispositif d'accompagnement.

Dans le détail, le nombre d'accompagnement réalisé au cours du programme 2023-2026 :

NB : le programme 2023-2026 a été clos en juillet 2026.

2024												
Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct.	Nov	Dec	**TOTAL**
5	1	2	1	1	13	35	25	10	10	7	5	**115**

2025												
Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct.	Nov	Dec	**TOTAL**
8	4	7	14	14	17	21	2	14	5	10	7	**124**

2026							
Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	**TOTAL**
12	8	15	10	6	3	7	**61**

4 Annexe : La composition des commissions d'évaluation du 1er programme 2023 - 2026

Programme	Inspecteurs(s) relevant des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Expert(s) désigné(s) par les branches professionnelles	Expert(s) désignés par les chambres consulaires
2024	Denis HERRERO, IEN, coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage Experts associés de l'académie d'Aix-Marseille Luc LAULAN, IA-IPR STI Chrystel FASOLO, IEN Economie Gestion Magali ROBAGLIA, IEN Sciences biologiques, sciences sociales appliquées Experts associés de l'académie de Nice Jean-Philippe ROUX, IEN STI *NB : Deux inspectrices, Isabelle Chaveyriat et Anne Durand (IEN Sciences biologiques sciences sociales appliquées des académies d'Aix-Marseille et de Nice) en charge du CAP Accompagnant éducatif petite enfance ont été ajoutées dans la commission pour la cible n°6 (structures de garde d'enfants à domicile).*	Alexia AMAUDRY Sylvie SCOL Emilie BARTHES Romain CARON	Nassima BENALI Mélanie PUGLIESE Frédéric VERDET Thierry GARNIER
2025	Denis HERRERO, IEN, coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage Experts associés de l'académie d'Aix-Marseille Chrystel FASOLO, IEN économie gestion Luc LAULAN, IA-IPR sciences et techniques industrielles Bernard BRES, FF IA-IPR sciences et techniques industrielles Experts associés de l'académie de Nice Sébastien KULEMANN, IA-IPR économie gestion Jean-Philippe ROUX, IEN STI Experts associés de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur Corinne TRAN, IA-IPR Sciences et Techniques Médico-sociales - Biotechnologies-Santé-Environnement	Alexia AMAUDRY Eric PERIN-COCON Romain CARON Sylvie SCOL	Mélanie PUGLIESE Thierry GARNIER Nassima BENALI Frédéric VERDET

	Fabien CONCHONAUD, Biotechnologies - Génie Biologique *NB : En 2024-2025, tous les inspecteurs de la spécialité professionnelle concernée par la formation contrôlée ont été systématiquement associés au contrôle.*		