

Séminaire



La qualité dans les CFA

Lundi 6 mars 2017



Centre Inffo

Dossier documentaire réalisé par Centre Inffo

DOSSIER DOCUMENTAIRE

LA QUALITE DANS LES CFA

Séminaire
6 mars 2017



Xavier Vonkorad
Département Documentation
x.vonkorad@centre-info.fr

Avec la participation de Claudia Manuel de Condinguy (Département Régions-
Europe-International) et Romain Pigeaud (Direction Juridique)

SOMMAIRE

LE GUIDE D'AUTODIAGNOSTIC DES CFA ELABORE PAR LE CNEFOP

Guide d'autodiagnostic des CFA Cnefop	p. 4
Synthèse – Guide d'autodiagnostic des CFA Cnefop	p. 20

SELECTION D'ARTICLES

Centre de formation d'apprentis : un engagement, gage de qualité • Le Guide d'autodiagnostic des CFA, un nouvel outil d'accompagnement • Les engagements d'action déterminée des pouvoirs publics • Des exemples d'initiative dans les branches et sur les territoires Inffo formation n° 916, du 15 au 28 février 2017	p. 24
La baisse en 2014 des effectifs d'apprentis n'a pas entraîné de crise du financement Le Quotidien de la formation, 6 février 2017	p. 30
Le Cnefop préconise un calcul du coût par apprenti au plus près des CFA Le Quotidien de la formation, 23 décembre 2016	p. 32
Les directeurs de CFA réclament « un vrai modèle économique » de l'apprentissage Le Quotidien de la formation, 6 juin 2016	p. 34
CFA Stephenson : trois décennies, six filières, dix-huit formations Inffo formation n° 832, du 16 au 30 avril 2013	p. 36

REPERES BIBLIOGRAPHIQUES

P. 39

1. Textes juridiques	p. 39
2. Documents de référence	p. 42
3. Articles de presse	p. 45
4. Démarches qualité dans les branches professionnelles	p. 47
5. Démarches qualité en Régions	p. 51



CNEFOP

Guide d'auto diagnostic des CFA

élaboré par la commission « qualité, développement
des compétences et des qualifications »

Document adopté par le bureau du CNEFOP le 8 novembre 2016

Préambule

La ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et la Secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage ont saisi le CNEFOP afin d'élaborer et « mettre à disposition des CFA des outils de diagnostic permettant à ces structures de s'interroger sur leurs pratiques professionnelles afin de les faire, le cas échéant, évoluer ».

Cette commande s'inscrit dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage et de la volonté des acteurs d'œuvrer, au-delà des objectifs quantitatifs, au renforcement de la qualité des formations dispensées et de mieux accompagner les entreprises et les jeunes¹. Par ailleurs, le développement de démarche auto-évaluation dans les CFA était l'une des préconisations majeures du rapport de 2015 relatif à la sécurisation des parcours².

Ce guide est proposé aux acteurs de l'apprentissage, et en premier lieu aux Régions, qui souhaitent impulser une démarche « qualité » dans les CFA. Élaboré de manière partagée en sein du CNEFOP, capitalisant les bonnes pratiques existantes et prenant en compte les évolutions du cadre légal de 2014 et 2016, le guide pose les fondements d'une démarche « qualité » dans l'apprentissage. Pour autant, il appartiendra aux acteurs de s'approprier ces éléments et de définir leurs propres enjeux dans le cadre d'une démarche « qualité » dans l'apprentissage. Conçu pour être modulable et s'adapter à la diversité des CFA, ce guide d'auto diagnostic doit favoriser l'appropriation des démarches « qualité » et la co-construction d'outils dans les territoires.

L'outil s'appuie sur une méthodologie basée sur un système d'amélioration continue, permettant à la structure de s'interroger sur ses pratiques, de se situer dans une échelle de progression par rapport aux enjeux qui lui sont donnés et d'élaborer un plan d'amélioration qui lui soit adapté. Il n'est en aucun cas normatif car il ne fixe pas de règle ou de seuil d'exigence à atteindre mais propose, au contraire, de partir de la situation du CFA, de prendre en compte ses spécificités et de définir un processus qui lui permettra progressivement d'améliorer la qualité de ses services. En cela, l'outil s'inscrit dans la recommandation du Parlement européen et le cadre européen de référence pour l'assurance « qualité » dans l'enseignement et la formation professionnelle qui encourage le développement d'une culture de la qualité et les démarches autoévaluatives.

1. Journée de mobilisation pour le développement de l'apprentissage du 19 septembre 2014.

2. Rapport : IGAS IGEN IGAENR « plan de relance de l'apprentissage : l'accompagnement des apprentis et la sécurisation des parcours » : « le scénario privilégié par la mission est celui de l'élaboration partagée d'un référentiel d'auto-évaluation. Celui-ci viendrait répondre à la difficulté principale rencontrée par l'ensemble des acteurs de l'apprentissage investis dans la sécurisation des parcours des apprentis : évaluer l'impact de leurs actions et des initiatives déployées dans leurs entités ou, de manière coordonnée au niveau territorial.

Présentation du guide

Concrètement, cet outil d'autodiagnostic du CNEFOP est structuré autour de 20 engagements clés, construits sur 7 thématiques qui reprennent la logique du parcours, partant de l'orientation vers l'apprentissage jusqu'à l'accompagnement post apprentissage. Le choix de ces 20 engagements s'est opéré sur la base des enjeux identifiés par les acteurs et des évolutions récentes du cadre légal¹, le développement d'une offre de formation s'appuyant sur une ingénierie de formation alternée structurée, la qualité de l'accompagnement de l'entreprise et de l'apprenti. Ces engagements se déclinent ensuite en 68 critères. En pratique, les acteurs qui voudront s'en saisir pourront sélectionner tout ou partie de ceux-ci, selon leurs priorités, à charge pour chaque CFA de définir un processus qui lui permettra d'améliorer progressivement la qualité de ses services.

Ces engagements ont été définis de façon consensuelle au sein du CNEFOP, au regard des obligations légales, des enjeux identifiés pour favoriser le développement de l'apprentissage et des priorités affichées par les Régions dans les démarches existantes. Ils prennent en compte les fondements de l'apprentissage comme dispositif de formation initiale en alternance² et la nécessité d'une offre de formation alternée s'appuyant sur les principes de la pédagogie de l'alternance. Les nouvelles missions des CFA en matière d'accompagnement du jeune dans sa recherche d'un employeur et au cours de sa formation, pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel ont également été prises en compte et traduites en terme d'engagement.

La démarche d'autoévaluation doit permettre au CFA d'identifier dans quelle mesure il répond à ces engagements. Les critères proposés dans le guide représentent les dispositions, les actions à mettre en œuvre pour répondre aux engagements. Ils sont volontairement proposés en nombre pour prendre en compte la diversité des actions mises en œuvre par les CFA. Par conséquent, ils ne doivent pas être considérés dans leur ensemble mais plutôt comme un champ des possibles à partir duquel le CFA, avec ses partenaires, identifiera les critères les plus appropriés à son activité et à ses priorités.

Les colonnes de droite sont dédiées à l'autoévaluation par le CFA. Pour chaque critère, des actions et des indicateurs pouvant constituer des éléments de preuve dudit critère sont proposés à titre indicatif, l'essentiel étant que le CFA s'approprie la démarche en définissant lui-même ses indicateurs. Une grille proposant une évaluation de 0 à 3 permet au CFA d'identifier rapidement si les éléments du critère sont mis en œuvre et les objectifs atteints. Ensuite, il est proposé une analyse plus qualitative permettant au CFA, à partir des atouts et des faiblesses identifiés, de proposer des pistes d'amélioration.

1. La loi du 5 mars 2014 concernant le renforcement des missions des CFA (la cohérence entre la formation au sein du CFA et celle au sein de l'entreprise ; le développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études ; l'accompagnement des postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur et la résolution des difficultés sociales et/ou matérielles mettant en péril le déroulement du contrat ; la mixité au sein de leurs structures ; la mobilité internationale des apprentis) et la loi travail du 8 août 2016 qui ouvre la possibilité que « tout ou partie de la formation peut être effectué à distance » et dans ce cas précise que les CFA « assure le suivi et l'accompagnement des apprentis ».

2. Article L 62 11-1 et 6211-2 du code du travail « L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle ; comme formation d'éducation alternée, l'apprentissage associe la formation dans une ou plusieurs entreprises fondées sur des activités en relation directe avec la qualification et des enseignements dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis. L.6231-1 du Code du travail : « Les CFA dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage, une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise, et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ».

LISTE DES ENGAGEMENTS

Le diagnostic est organisé autour de 7 grandes thématiques et 20 engagements

I. INFORMATION ET PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

Le CFA s'engage à :

- I.1 Participer à la promotion de l'apprentissage
- I.2 Promouvoir l'offre du CFA

II. ACCUEIL et ACCOMPAGNEMENT des CANDIDATS ET DES APPRENTIS

Le CFA s'engage à :

- II.1 Répondre à toutes les demandes
- II.2 Accompagner les candidats à l'apprentissage
- II.3 Accompagner les apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social ou matériel

III. ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE

Le CFA s'engage à :

- III.1 Accompagner l'entreprise dans le projet du recrutement d'un apprenti
- III.2 Aider à la mission de maître d'apprenti

IV. CONCEPTION de la FORMATION

Le CFA s'engage à :

- IV.1 Apporter une réponse adaptée aux besoins en formation sur son territoire
- IV.2 Élaborer une fiche descriptive de l'offre de formation en intégrant les principes de la pédagogie de l'alternance et favoriser l'innovation pédagogique

V. MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

Le CFA s'engage à :

- V.1 Favoriser l'intégration des apprentis
- V.2 Proposer des parcours individualisés
- V.3 Consolider le suivi pédagogique et l'évaluation
- V.4 Prendre en compte les avis des apprentis
- V.5 Favoriser la responsabilité des apprentis dans la vie quotidienne du CFA

VI. ORIENTATION POST APPRENTISSAGE

Le CFA s'engage à :

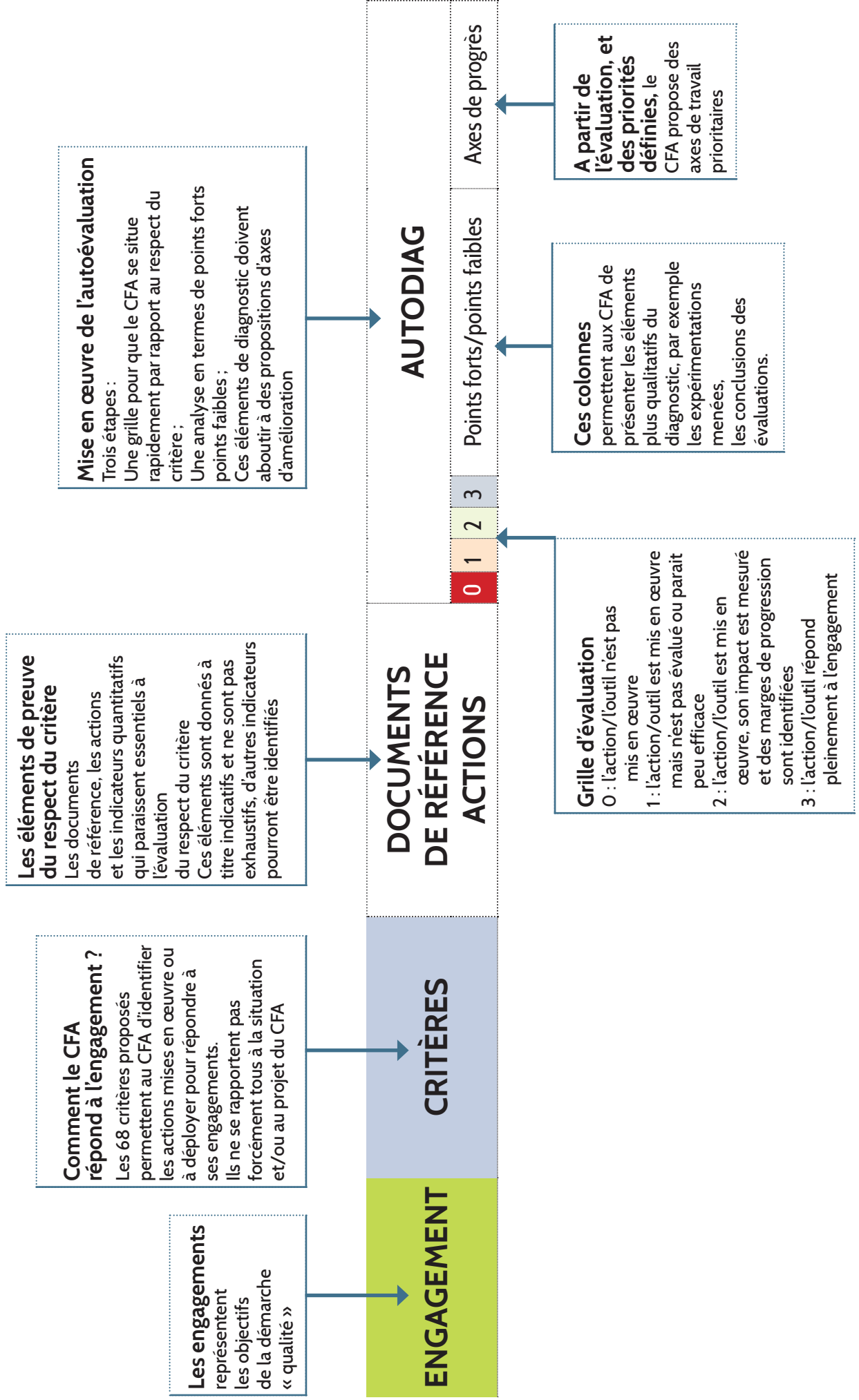
- VI.1 Favoriser la poursuite en parcours de formation et l'insertion professionnelle des apprentis
- VI.2 Accompagner les apprentis en fin de contrat

VII. ORGANISATION ET MANAGEMENT DE LA QUALITÉ

Le CFA s'engage à :

- VII.1 Mettre en œuvre une stratégie et une organisation permettant de respecter l'ensemble des engagements
- VII.2 Offrir des conditions d'accueil et de formation de qualité
- VII.3 Recruter du personnel compétent et mettre en œuvre sa formation
- VII.4 Assurer le pilotage de la démarche qualité

Fonctionnement de l'outil



I. INFORMATION ET PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG			
			0	1	2	3
I.1 Participer à la promotion de l'apprentissage	Le CFA participe et/ou met en œuvre des actions de promotion de l'apprentissage	Participation à des événementiels (forum orientation métiers etc.) Sessions de découverte de l'apprentissage Intervention dans les établissements scolaires secondaires et supérieurs...				
	Le CFA développe des partenariats pour favoriser l'orientation vers l'apprentissage	Convention/partariat avec les collectivités locales, missions locales, établissements scolaires Organisation de visite d'entreprise Fichier de contacts entreprises...				
I.2 Promouvoir l'offre du CFA	Le CFA favorise la mixité dans les formations	Evolution des taux H/F dans les formations Sensibilisation des formateurs et des entreprises à l'égalité entre les sexes Outils de promotion de la mixité et lutte contre la représentation sexuée des métiers...				
	Le CFA diffuse une information complète sur l'offre de formation, les délais d'accès et les résultats obtenus	Détail des informations diffusées : prérequis, objectifs, programme, durée, modalités d'accès à la formation, matériel nécessaire pour suivre la formation... la diffusion de l'information sur les suites de parcours des apprentis sortis de la formation, les taux de réussite aux examens Diffusion des supports Taux de remplissage...				
	Le CFA définit une stratégie de communication ciblée pour favoriser la diversité des publics en apprentissage	Analyse de la typologie des publics apprentis par âge, niveau de formation, apprentis issus des quartiers politique de la ville... Plan de communication Diversité des supports utilisés ...				
						Axes de progrès

II. ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATS ET DES APPRENTIS

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG					
			0	1	2	3	Points forts/points faibles	Axes de progrès
II.1 Répondre à toutes les demandes	Le CFA met en place un accueil physique et téléphonique en capacité de fournir un premier niveau d'information	Accueil physique identifié Accueil assuré pendant les horaires d'ouverture Formation du personnel d'accueil Document de référence à disposition à l'accueil ...						
	Le CFA s'organise pour apporter une réponse à l'ensemble des candidats	Procédure formalisée (accusé de réception tracabilité, délai de réponse etc....) Tableau de suivi des demandes Procédure pour identifier les candidats les plus fragiles ...						
II.2 Accompagner les candidats à l'apprentissage	Le CFA est en capacité d'accueillir tous les publics sans discrimination	Analyse des causes des demandes non abouties et remédiation Plan handicap précisant les différents handicaps pris en compte et les actions mises en œuvre Taux d'apprentis en situation de handicap ...						
	Le CFA organise l'accompagnement des candidats à l'apprentissage, particulièrement pour les candidats présentant des risques de discrimination	Modalités de déroulement des entretiens avec le candidat Modalités de validation du projet professionnel Outils d'aide à la recherche d'un contrat d'apprentissage Structuration du service d'accompagnement Base de données « entreprises » Suivi des mises en relation entreprises ...						
II.2	Le CFA favorise la mobilité internationale en mobilisant en particulier les programmes de l'union européenne	Élaboration d'une stratégie d'incitation à la mobilité internationale Outils de promotion de la mobilité internationale Convention de partenariats Formation des formateurs et/ou référents Développement des projets transnationaux Taux d'apprentis concernés ...						
	Le CFA favorise le maintien des apprentis ayant rompu leur contrat	Accompagnement recherche de contrat Reorientation du candidat ...						

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG				
			0	1	2	3	
II.3 Accompagner les apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social ou matériel	L'organisation du CFA permet d'identifier les candidats et les apprentis en situation fragile	Procédure pour identifier les apprentis ayant des difficultés sociales ou matérielles Désignation d'un référent Taux d'apprentis suivis ...				Points forts/points faibles	Axes de progrès
	Le CFA accompagne l'apprenti dans la recherche de solutions	Connaissance des aides existantes Fichier de contacts des structures pouvant répondre aux problématiques de transport, restauration, santé, hébergement Conventions de partenariat pour la gestion des problématiques logement santé, mobilité etc.... Suivi des démarches ...					

III ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG				
			0	1	2	3	
III.1 Accompagner l'entreprise dans le projet de recrutement d'un apprenti	Le CFA accompagne l'entreprise dans la définition de son besoin, et définit avec elle les objectifs pédagogiques des périodes en entreprises	Convention entre le CFA, l'entreprise et l'apprenant qui définit : les objectifs pédagogiques des périodes en entreprises, le calendrier des missions confiées, les modalités de suivi et d'évaluation ...				Points forts/points faibles	Axes de progrès
	Le CFA accompagne les employeurs dans la recherche d'apprenti	Mise en relation avec des candidats Développement de partenariats pour favoriser la mise en relation candidat/entreprise ...					
	Le CFA favorise l'accueil de l'apprenti dans l'entreprise	Définition des modalités d'accueil avec l'entreprise ...					
	Le CFA favorise les liens entre les maîtres d'apprentissage et le CFA	Organisation de temps d'échanges collectifs entre les maîtres d'apprentissage Intervention des maîtres d'apprentissage dans des cours du CFA ...					

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG				
			0	1	2	3	
III.2 Aider à la mission de maître d'apprenti	Le CFA veille à la bonne compréhension par le maître d'apprentissage de son rôle	<p>Nombre de formations de maître d'apprentissage mises en œuvre</p> <p>Action de sensibilisation des maîtres d'apprentissage sur l'importance de la formation</p> <p>Existence d'outils, par exemple une fiche « rôle du maître d'apprentissage »</p> <p>...</p>				Points forts/points faibles	Axes de progrès
	Des visites au sein de l'entreprise sont programmées régulièrement	<p>Régularité des visites prédefinie</p> <p>Programmation des visites</p> <p>...</p>					
	Le maître d'apprentissage est impliqué dans le suivi	<p>Intervention de maîtres d'apprentissage dans le CFA</p> <p>Mise à disposition d'outils de suivi</p> <p>Coordonnées des personnes à contacter au sein du CFA</p> <p>...</p>					
	L'entreprise est accompagnée pour gérer les situations conflictuelles et les ruptures de contrat	<p>Mise à disposition d'un service de médiation</p> <p>Accompagnement à la recherche d'un nouvel apprenti</p> <p>...</p>					

12

IV. CONCEPTION DE La FORMATION

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG				
			0	1	2	3	
IV.1 Apporter une réponse adaptée aux besoins en formation sur son territoire	Le CFA met en place un système de veille de l'évolution des besoins en formation	<p>Outils/actions de veille pour suivre l'évolution des métiers</p> <p>Développement de partenariats, participation à des réseaux locaux et/ou nationaux</p> <p>Prise en compte des évolutions, sociales et démographiques</p> <p>...</p>				Points forts/points faibles	Axes de progrès
	Le CFA prend en compte la typologie du public cible	<p>Identification du public cible</p> <p>Identification des prérequis en terme de savoirs, savoirs être et comportement</p> <p>...</p>					

IV.1

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG			
			0	1	2	3
			Points forts/points faibles			
			Axes de progrès			
Élaborer une fiche descriptive de l'offre de formation en intégrant les principes de la pédagogie de l'alternance et favoriser l'innovation pédagogique	A partir des besoins et des objectifs identifiés, le CFA décrit l'offre de formation en apprentissage	<p>Identification des objectifs de la formation</p> <p>Existence d'une expertise en ingénierie de formation</p> <p>Existence d'une fiche « produit » pour chaque formation présentant les objectifs pédagogiques, le programme, les modes d'organisation de la formation, les modalités pédagogiques valorisant l'alternance entre le centre et l'entreprise, l'organisation de l'alternance et les modalités d'évaluation, en entreprise et au CFA</p> <p>Existence de document ressources propres pour chaque formation</p> <p>...</p>				
	Le CFA promeut la pédagogie de l'alternance afin de capitaliser et de mutualiser les compétences acquises en entreprises et en centre	<p>Mise en place d'outils spécifiques : carnet de bord..</p> <p>Modalités des échanges avec le maître d'apprentissage</p> <p>Modalités d'animation des UFA et sections d'apprentissage et pilotage des modalités d'apprentissage mises en œuvre par ces différentes unités sous la responsabilité du CFA</p> <p>Formation du personnel à la pédagogie de l'alternance</p> <p>...</p>				
	Le CFA veille à garantir le maintien des spécificités de l'apprentissage dans les formations où il y a une mixité des publics (apprentis, apprenants en formation initiale et/ou continue)	<p>Définition des modalités organisationnelles de la mixité</p> <p>Processus mis en œuvre pour garantir les principes de la pédagogie de l'alternance</p> <p>...</p>				
	Le CFA favorise le développement de nouveaux modes d'apprentissage (formation ouverte, à distance) et propose des modalités pédagogiques diversifiées	<p>Développement de formation en FOAD</p> <p>Formalisation et valorisation de la diversité des modalités pédagogiques mises en œuvre</p> <p>Développement des compétences des formateurs en ingénierie pédagogique innovante dans un contexte d'alternance</p> <p>...</p>				
	Le CFA concourt au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté	<p>Mise en place de projets collectifs</p> <p>Intégration d'éléments dans le programme de l'offre de formation</p> <p>...</p>				
Le CFA s'assure de la disponibilité des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la formation	<p>Inventaire des ressources techniques nécessaires</p> <p>Vérification de la disponibilité des ressources</p> <p>...</p>					

V. MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG					
			0	1	2	3	Points forts/ points faibles	Axes de progrès
V1 Favoriser l'intégration des apprentis	Le CFA définit et met en œuvre un processus d'accueil garantissant un accueil personnalisé et une présentation claire de la formation et du CFA. Il transmet le règlement intérieur Un positionnement est systématiquement effectué pour identifier les besoins de formation de l'apprenti	Existence d'une procédure d'accueil formalisée Fiche de présentation de l'offre Fiche de présentation des conditions de rémunération Livret d'apprentissage Mise en place d'un livret d'accueil Règlement intérieur ...						
V2 Proposer des parcours individualisés	Le CFA construit un parcours individualisé au regard des besoins identifiés et du contenu de la formation. Il contractualise avec l'apprenti sur les objectifs et les engagements réciproques Le CFA est en capacité d'ajuster le parcours de l'apprenti en fonction de l'évolution de l'apprenant en CFA et en entreprise	Modalités d'adaptation du parcours de l'apprenti en fonction des dérogations et équivalences reconnues Existence d'un contrat définissant les objectifs à atteindre et les engagements réciproques Analyse de la diversité des publics apprentis : origine scolaire, niveau de formation, public en difficulté sur les compétences clés Taux d'apprentis bénéficiant d'un parcours de formation adapté ... Existence d'outils de remédiation ...						
V3 Consolider le suivi pédagogique et l'évaluation	Les évaluations sont mises en œuvre conformément au processus prévu et en adéquation avec les objectifs de la formation. En fin de formation, il est procédé à une évaluation globale. Le CFA prend en compte la situation de l'apprenti pour définir des modalités de suivi. L'ensemble des modalités de suivi sont formalisées Le CFA adapte les modalités de suivi au cas particuliers de la formation ouverte et à distance	Grille d'évaluation Fiche de synthèse des évaluations Ressources propres d'évaluation mis à disposition de l'apprenti ... Un référent pédagogique est désigné Modalités du suivi individuel de l'apprenti Elaboration d'outils : carnet de suivi... ... Modalités du suivi spécifique des formations FOAD ...						

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG				
			0	1	2	3	Axes de progrès
V.4 Prendre en compte les avis des apprentis	Le CFA organise le suivi pédagogique avec l'entreprise	Rencontres apprentis/CFA/maitre d'apprentissage Livret d'apprentissage Regularité des visites d'entreprise Intranet/plateforme d'échange d'information ...					
	Le CFA sait prévenir les risques de ruptures	Suivi du taux d'absentéisme Procédure d'identification des apprentis en difficulté Existence d'un plan prévention des ruptures Taux de rupture/évolution ...					
V.5 Favoriser la responsabilité des apprentis dans la vie quotidienne du CFA	Le CFA recueille et traite les observations et réclamations formulées par les apprenants au cours des actions de formation	l'existence d'un système de médiation visant à prendre en compte les réclamations et prévenir les difficultés au cours de la formation ...					
	Le CFA organise une évaluation par les apprentis et procède à l'analyse	Synthèse des évaluations ...					
	Le CFA favorise le développement de projets par les apprentis	Projet éducatifs/culturels Projets caritatifs ...					
	Le CFA met en place un système de représentation des apprentis pour favoriser l'apprenti citoyen	Élections de délégués apprentis ...					

VI. ORIENTATION POST APPRENTISSAGE

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG			
			0	1	2	3
			Points forts/points faibles			Axes de progrès
VI.1 Favoriser la poursuite en parcours de formation et l'insertion professionnelle des apprentis	Le CFA favorise la poursuite du parcours par la voie de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel et d'autres voies.	Suivi du taux de poursuite en formation par secteur, niveau de formation et statut Accompagnement des apprentis à la recherche d'une formation Documents d'information sur les poursuites de formation Développement de partenariats ...				
	Le CFA met en œuvre des actions pour préparer l'après apprentissage	Atelier de recherche d'emploi Présentation des acteurs de l'emploi et situation du marché de l'emploi Mise en relation avec d'anciens apprentis Mise à disposition d'un fichier de contact « entreprises » Taux d'apprentis bénéficiaires d'actions favorisant l'insertion professionnelle Analyse des taux d'insertion professionnelle à 6 mois par secteur et par niveau ...				
VI.2 Accompagner les apprentis en fin de contrat	Le CFA favorise l'information des apprentis sur la création d'entreprise	Journée d'information sur la création d'entreprise Partenariat avec les structures d'aide à la création ...				
	Le CFA poursuit l'accueil et l'accompagnement des apprentis sortis de la formation	Mise à disposition de ressources Désignation d'un référent ...				
	Le CFA reste en contact avec les anciens apprentis et organise le suivi des parcours	Bilan des suites de parcours à 6 mois ...				

VII. ORGANISATION ET MANAGEMENT DE LA QUALITÉ

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG				
			0	1	2	3	Axes de progrès
Mettre en œuvre une stratégie et une organisation permettant de respecter l'ensemble des engagements	Le CFA définit une stratégie de développement en prenant en compte l'ensemble des enjeux	<ul style="list-style-type: none"> Identification des enjeux de l'État et de la Région Identification des stratégies de développement définies par les entreprises et les branches professionnelles Diagnostic global Formalisation d'un plan de développement ... 					
	Le CFA formalise un projet d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> Identification des objectifs Projet d'établissement formalisé présentant les objectifs, le plan d'actions et les modalités d'évaluation Implication du personnel du centre dans l'élaboration du projet d'établissement et sa mise en œuvre ... 					
	Le CFA s'assure de la conformité du fonctionnement des unités de formation par apprentissage (UFA) et des sections d'apprentissage aux principes pédagogiques définis par le CFA	<ul style="list-style-type: none"> Convention de création de l'UFA Modalités du pilotage CFA/UFA Comité de liaison pour les UFA ... 					
	Le directeur, responsable administratif et pédagogique du CFA, assure le pilotage global du CFA	<ul style="list-style-type: none"> Fiche de mission du Directeur Fiche de mission du référent pédagogique et des autres responsables Définition du système de management qui définit les activités et leur système de pilotage ... 					
	Le CFA organise le pilotage financier et s'assure de la maîtrise de ses coûts	<ul style="list-style-type: none"> Existence d'un budget prévisionnel par site Modalités du suivi budgétaire Définition des modalités d'affectation budgétaire par site Volet financier de la convention UFA/CFA Analyse des écarts entre le planifié et le réalisé par site Analyse de l'évolution des coûts Existence d'une comptabilité analytique ... 					
	Le CFA garantit l'adéquation des ressources d'encadrement au regard des objectifs : équipe d'encadrement, organigramme, modalités d'organisation des différents professionnels	<ul style="list-style-type: none"> Organigramme Fiches de postes Compte rendus de réunion de coordination Équipe d'encadrement et taux d'encadrement Désignation d'un référent pédagogique par formation Adéquation du taux d'encadrement constaté aux objectifs d'accompagnement affichés 					

VII.1

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG				
			0	1	2	3	Axes de progrès
VII.2	Offrir des conditions d'accueil et de formation de qualité	Le CFA garantit l'adéquation des ressources techniques disponibles aux objectifs de la formation (taille des locaux, plateaux techniques, équipements...) Le CFA met à disposition les ressources et les équipements informatiques nécessaires à la mise en œuvre des parcours de formation individualisée Le CFA définit ses besoins en ressources humaines à partir de son activité					
VII.3	Recruter du personnel compétent et mettre en œuvre sa formation	Le CFA s'assure de l'adéquation des compétences des formateurs et des intervenants extérieurs Le CFA s'assure de l'adéquation du processus de professionnalisation de l'ensemble des personnels mobilisés par la formation					
VII.4	Assurer le pilotage de la démarche qualité	Le directeur du CFA est porteur de la politique qualité de l'établissement La démarche « qualité » est partagée avec l'ensemble de l'équipe du CFA					

ENGAGEMENT	CRITÈRES	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ACTIONS	AUTODIAG				
			0	1	2	3	Axes de progrès
	Le CFA organise une gestion des documents	Mise en place d'une documentation Liste des documents imposés par les obligations légales Modalités de veille Liste des documents ...					
	Le Conseil en perfectionnement est saisi pour avis sur les documents relatifs au management de la qualité	Organisation du conseil en perfectionnement ...					
	Le CFA met en place des évaluations par les stagiaires et les entreprises de la formation, les analyse et met en œuvre des mesures correctives	Questionnaire d'évaluation entreprise et apprenti Traitement des questionnaires Synthèse et axes d'amélioration proposés ...					
	Le CFA réalise un bilan de la formation permettant de vérifier la conformité du réalisé au projet	Bilan de chaque formation Identification des écarts entre le projet et le réalisé ...					
	Le CFA mesure la performance de la formation	Analyse des taux de réussite aux examens et des suites de parcours à 3 et 6 mois ...					
	Le CFA assure le suivi des résultats	Analyse de l'évolution des taux de réussite et de rupture ...					
	Le CFA réalise un autodiagnostic du présent référentiel	Bilan de l'autoévaluation Identification des écarts / marge de progression ...					
	Le CFA élabore un plan d'actions à partir du bilan de l'autoévaluation	Plan d'amélioration Identification d'actions expérimentales à mener en priorité ...					



SYNTHÈSE GUIDE D'AUTODIAGNOSTIC DES CFA

Thématique 1. INFORMATION ET PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

Participer à la promotion de l'apprentissage

- Le CFA participe et/ou met en œuvre des actions de promotion de l'apprentissage
- Le CFA développe des partenariats pour favoriser l'orientation vers l'apprentissage
- Le CFA favorise la mixité dans les formations

Promouvoir l'offre du CFA

Le CFA définit une stratégie de communication ciblée pour favoriser la diversité des publics en apprentissage

CRITÈRE QUALITÉ 5

Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus

Le CFA diffuse une information complète sur l'offre de formation, les délais d'accès et les résultats obtenus

Thématique 2. ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATS ET DES APPRENTIS

Répondre à toutes les demandes

- Le CFA met en place un accueil physique et téléphonique en capacité de fournir un premier niveau d'information
- Le CFA s'organise pour apporter une réponse à l'ensemble des candidats

CRITÈRE QUALITÉ 2

L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires

Le CFA est en capacité d'accueillir tous les publics sans discrimination

Accompagner les candidats à l'apprentissage

- Le CFA organise l'accompagnement des candidats à l'apprentissage, particulièrement pour les candidats présentant des risques de discrimination
- Le CFA favorise la mobilité internationale en mobilisant en particulier les programmes de l'union européenne
- Le CFA favorise le maintien des apprentis ayant rompu leur contrat

Accompagner les apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social ou matériel

- L'organisation du CFA permet d'identifier les candidats et les apprentis en situation fragile
- Le CFA accompagne l'apprenti dans la recherche de solutions

Thématique 3. ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE

Accompagner l'entreprise dans le projet du recrutement d'un apprenti

Le CFA accompagne les employeurs dans la recherche d'apprenti

Le CFA favorise l'accueil de l'apprenti dans l'entreprise

Le CFA favorise les liens entre les maîtres d'apprentissage et le CFA

CRITÈRE QUALITÉ

L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé

1

Le CFA accompagne l'entreprise dans la définition de son besoin, et définit avec elle les objectifs pédagogiques des périodes en entreprises

Aider à la mission de maître d'apprenti

Le CFA veille à la bonne compréhension par le maître d'apprentissage de son rôle

Des visites au sein de l'entreprise sont programmées régulièrement

Le maître d'apprentissage est impliqué dans le suivi

L'entreprise est accompagnée pour gérer les situations conflictuelles et les ruptures de contrat

Thématique 4. CONCEPTION DE LA FORMATION

Apporter une réponse adaptée aux besoins en formation sur son territoire

CRITÈRE QUALITÉ

L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé

1

Le CFA met en place un système de veille de l'évolution des besoins en formation

Le CFA prend en compte la typologie du public cible

Élaborer une fiche descriptive de l'offre de formation en intégrant les principes de la pédagogie de l'alternance et favoriser l'innovation pédagogique

Le CFA promeut la pédagogie de l'alternance afin de capitaliser et de mutualiser les compétences acquises en entreprises et en centre

Le CFA veille à garantir le maintien des spécificités de l'apprentissage dans les formations où il y a une mixité des publics (apprentis, apprenants en formation initiale et/ou continue)

Le CFA favorise le développement de nouveaux modes d'apprentissage (formation ouverte, à distance) et propose des modalités pédagogiques diversifiées

Le CFA concourt au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté

CRITÈRE QUALITÉ

L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation

3

Le CFA s'assure de la disponibilité des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la formation

CRITÈRE QUALITÉ

L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé

1

A partir des besoins et des objectifs identifiés, le CFA décrit l'offre de formation en apprentissage

Thématique 5. MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

V.1 Favoriser l'intégration des apprentis

CRITÈRE QUALITÉ

L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires

2

Le CFA définit et met en œuvre un processus d'accueil garantissant un accueil personnalisé et une présentation claire de la formation et du CFA. Il transmet le règlement intérieur

Un positionnement est systématiquement effectué pour identifier les besoins de formation de l'apprenti

V.2 Proposer des parcours individualisés

CRITÈRE QUALITÉ

L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires

2

Le CFA est en capacité d'ajuster le parcours de l'apprenti en fonction de l'évolution de l'apprenant en CFA et en entreprise

Le CFA construit un parcours individualisé au regard des besoins identifiés et du contenu de la formation. Il contractualise avec l'apprenti sur les objectifs et les engagements réciproques

V.3 Consolider le suivi pédagogique et l'évaluation

CRITÈRE QUALITÉ

L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires

2

Les évaluations sont mises en œuvre conformément au processus prévu et en adéquation avec les objectifs de la formation. En fin de formation, il est procédé à une évaluation globale.

Le CFA prend en compte la situation de l'apprenti pour définir des modalités de suivi. L'ensemble des modalités de suivi sont formalisées

Le CFA adapte les modalités de suivi au cas particuliers de la formation ouverte et à distance

Le CFA organise le suivi pédagogique avec l'entreprise

Le CFA sait prévenir les risques de ruptures

V.4 Prendre en compte les avis des apprentis

CRITÈRE QUALITÉ

La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires

6

Le CFA recueille et traite les observations et réclamations formulées par les apprenants au cours des actions de formation

Le CFA organise une évaluation par les apprentis et procède à l'analyse

V.5 Favoriser la responsabilité des apprentis dans la vie quotidienne du CFA

Le CFA favorise le développement de projets par les apprentis

Le CFA met en place un système de représentation des apprentis pour favoriser l'apprenti citoyen

Thématique 6. ORIENTATION POST APPRENTISSAGE

VI.1 Favoriser la poursuite en parcours de formation et l'insertion professionnelle des apprentis

Le CFA favorise la poursuite du parcours par la voie de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel et d'autres voies.

Le CFA met en œuvre des actions pour préparer l'après apprentissage

Le CFA favorise l'information des apprentis sur la création d'entreprise

VI.2 Accompagner les apprentis en fin de contrat

Le CFA poursuit l'accueil et l'accompagnement des apprentis sortis de la formation

Le CFA reste en contact avec les anciens apprentis et organise le suivi des parcours

En orange : indicateurs communs aux critères du décret qualité du 30 juin 2015 sur le champ de la formation professionnelle.

En bleu : indicateurs spécifiques à l'apprentissage.

Thématique 7. ORGANISATION ET MANAGEMENT DE LA QUALITÉ

VII.1 Mettre en œuvre une stratégie et une organisation permettant de respecter l'ensemble des engagements		Le CFA définit une stratégie de développement en prenant en compte l'ensemble des enjeux
		Le CFA formalise un projet d'établissement
		Le CFA s'assure de la conformité du fonctionnement des unités de formation par apprentissage (UFA) et des sections d'apprentissage aux principes pédagogiques définis par le CFA
		Le directeur, responsable administratif et pédagogique du CFA, assure le pilotage global du CFA
		Le CFA organise le pilotage financier et s'assure de la maîtrise de ses coûts
	CRITÈRE QUALITÉ 3 <i>L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation</i>	Le CFA garantit l'adéquation des ressources d'encadrement au regard des objectifs : équipe d'encadrement, organigramme, modalités d'organisation des différents professionnels
VII.2 Offrir des conditions d'accueil et de formation de qualité		Le CFA garantit l'adéquation des ressources techniques disponibles aux objectifs de la formation (taille des locaux, plateaux techniques, équipements...)
	CRITÈRE QUALITÉ 3 <i>L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation</i>	Le CFA met à disposition les ressources et les équipements informatiques nécessaires à la mise en œuvre des parcours de formation individualisée
VII.3 Recruter du personnel compétent et mettre en œuvre sa formation		Le CFA définit ses besoins en ressources humaines à partir de son activité
		Le CFA s'assure de l'adéquation des compétences des formateurs et des intervenants extérieurs
	CRITÈRE QUALITÉ 4 <i>La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations</i>	Le CFA s'assure de l'adéquation du processus de professionnalisation de l'ensemble des personnels mobilisés par la formation
VII.4 Assurer le pilotage de la démarche qualité		Le directeur du CFA est porteur de la politique qualité de l'établissement
		La démarche « qualité » est partagée avec l'ensemble de l'équipe du CFA
		Le CFA organise une gestion des documents
		Le Conseil en perfectionnement est saisi pour avis sur les documents relatifs au management de la qualité
		Le CFA met en place des évaluations par les stagiaires et les entreprises de la formation, les analyses et met en œuvre des mesures correctives
	CRITÈRE QUALITÉ 6 <i>La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires</i>	Le CFA réalise un bilan de la formation permettant de vérifier la conformité du réalisé au projet
		Le CFA mesure la performance de la formation
		Le CFA assure le suivi des résultats
		Le CFA réalise un autodiagnostic du présent référentiel
	Le CFA élabore un plan d'actions à partir du bilan de l'autoévaluation	

En orange : indicateurs communs aux critères du décret qualité du 30 juin 2015 sur le champ de la formation professionnelle.
 En bleu : indicateurs spécifiques à l'apprentissage.



Centres de formation d'apprentis

UN ACCOMPAGNEMENT GAGE DE QUALITÉ

Les chiffres de l'apprentissage ne cessent de se redresser, mais quelques indicateurs clés méritent encore toute l'attention des acteurs, comme celui des ruptures anticipées de contrat. Actions en amont de l'orientation, accompagnement avant la signature du contrat d'apprentissage, formation des maîtres d'apprentissage, médiation entre jeunes et tuteurs, soutien en cas de difficultés matérielles des apprentis... les pistes d'action sont à l'heure de la mise en œuvre.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Le Guide d'autodiagnostic des CFA, un nouvel outil d'accompagnement

Les engagements d'action déterminée des pouvoirs publics

Des exemples d'initiatives dans les branches et sur les territoires

LE GUIDE D'AUTODIAGNOSTIC DES CFA, UN OUTIL POUR ACCOMPAGNER LA DÉMARCHE QUALITÉ

Sept thématiques, 20 engagements et 60 critères figurent au menu du Guide d'autodiagnostic des CFA conçu par le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (Cnefop).

Mélanie Mermoz

Le but du Guide d'autodiagnostic des CFA réalisé, suite à une saisine conjointe de la ministre du Travail et de la secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage de juin 2016, par le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles¹, est d'offrir aux établissements un ensemble de pistes d'actions pour les aider dans une démarche qualité.

Il prend en compte les attributions des centres de formation d'apprentis prévues par la loi du 5 mars 2014. Dans son article 15, celle-ci affirme notamment que les CFA "assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi". Le texte ajoute : les centres de formation d'apprentis "apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les Missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage".

Faire baisser le taux de rupture

Ce référentiel d'autodiagnostic doit permettre d'aider les établissements à baisser le taux de rupture de contrats d'apprentissage. Les chiffres de la Direction des études et des statistiques du ministère du Travail publiés en janvier 2015 font état d'un taux de 27 %, plus d'un contrat sur quatre rompu avant terme. Ce chiffre s'élève même à 38,5 % dans l'hôtellerie-restauration.



Ces données sont au cœur des politiques publiques de ces dernières années. Mieux accompagner les apprentis tout au long de leur parcours pour faire baisser le taux de rupture est un des objectifs qu'a fixés le ministère du Travail depuis le plan de relance de l'apprentissage de juillet 2014.

En novembre de la même année, il a notamment missionné l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), l'Inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN) et l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la



En formation proposée par les Apprentis d'Auteuil.

© Jean-Pierre Forteau - Apprentis d'Auteuil



405 200

jeunes sont engagés dans une filière apprentissage.



1. Le document a été élaboré par la commission "Qualité, développement des compétences et des qualifications" du Cnefop, puis adopté par son bureau le 8 novembre 2016.



3 QUESTIONS À Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage

“Les CFA ont une grande conscience de leurs responsabilités”

Comment poursuivre le redressement de l'apprentissage ?

Tout d'abord en s'attaquant aux représentations sociales de l'apprentissage. Celles-ci sont encore un

des freins majeurs au développement de l'alternance dans notre pays. L'apprentissage doit cesser d'être perçu comme une voie de relégation. Le message qu'il peut concerner tous les jeunes, pour tous les métiers, tous les niveaux de qualification, doit s'adresser à l'ensemble de la société, aux jeunes, mais aussi à leurs familles... Depuis des années, le gouvernement mène une action déterminée en ce sens via notamment le développement de l'apprentissage dans la fonction publique. Notre objectif de 10 000 contrats supplémentaires signés dans la fonction

publique en 2015-2017 est en passe d'être atteint.

Comment expliquer la persistance d'un taux élevé de rupture de contrats ?

Elle peut s'expliquer par un mauvais choix d'orientation, mais aussi par un changement brutal de mode de vie pour le jeune, un mal-être dans la relation avec le maître d'apprentissage ou dans le mode de formation. La loi du 5 mars 2014 a insisté sur l'accompagnement des jeunes tout au long de leur parcours d'apprentissage et les CFA ont une grande conscience de leurs responsabilités. La baisse des taux de rupture est devenue pour eux un indicateur de réussite et ils mettent en place des innovations-expérimentations pour agir à titre préventif. L'Association nationale des apprentis de France

(Anaf) mène, par exemple, une action très intéressante vis-à-vis des apprentis eux-mêmes, dans une logique de pair à pair, mais aussi pour former les professionnels et les entreprises.

Quelle action pour résoudre les difficultés matérielles ?

Cet aspect était explicitement traité par la plateforme État-Régions signée par le Premier ministre Manuel Valls, le 30 mars 2016. Dans ce domaine, l'État possède un rôle d'impulsion, mais l'apprentissage est aujourd'hui une compétence régionale avec des moyens financiers qui ont été renforcés : + 146 millions d'euros supplémentaires. Dans les régions, des dispositifs sont mis en place pour permettre de répondre à des situations locales tant en termes de transport que d'hébergement.

Propos recueillis par Mélanie Mermoz



Remise des récompenses aux lauréats du 31^e concours "Un des meilleurs apprentis de France", le 8 février 2017 en Sorbonne.

Déplacement de Myriam El Khomri et Clotilde Valter au CFA Stephenson, le 7 septembre 2016.



recherche (IGAENR). Ils devaient “identifier et évaluer des pratiques professionnelles de lutte contre les ruptures de contrats d'apprentissage et de sécurisation des parcours mises en œuvre au niveau régional”. Le rapport publié en juin 2015 observe que si la lutte contre les ruptures de contrats d'apprentissage est un souci commun, la notion de sécurisation des parcours professionnels n'a pas été suffisamment explicitée et il n'existe pas d'indicateurs communs aux différentes Régions et organismes pour rendre compte d'une manière unifiée des actions menées. En outre, les politiques de lutte contre les ruptures de contrats d'apprentissage, qu'elles soient initiées par

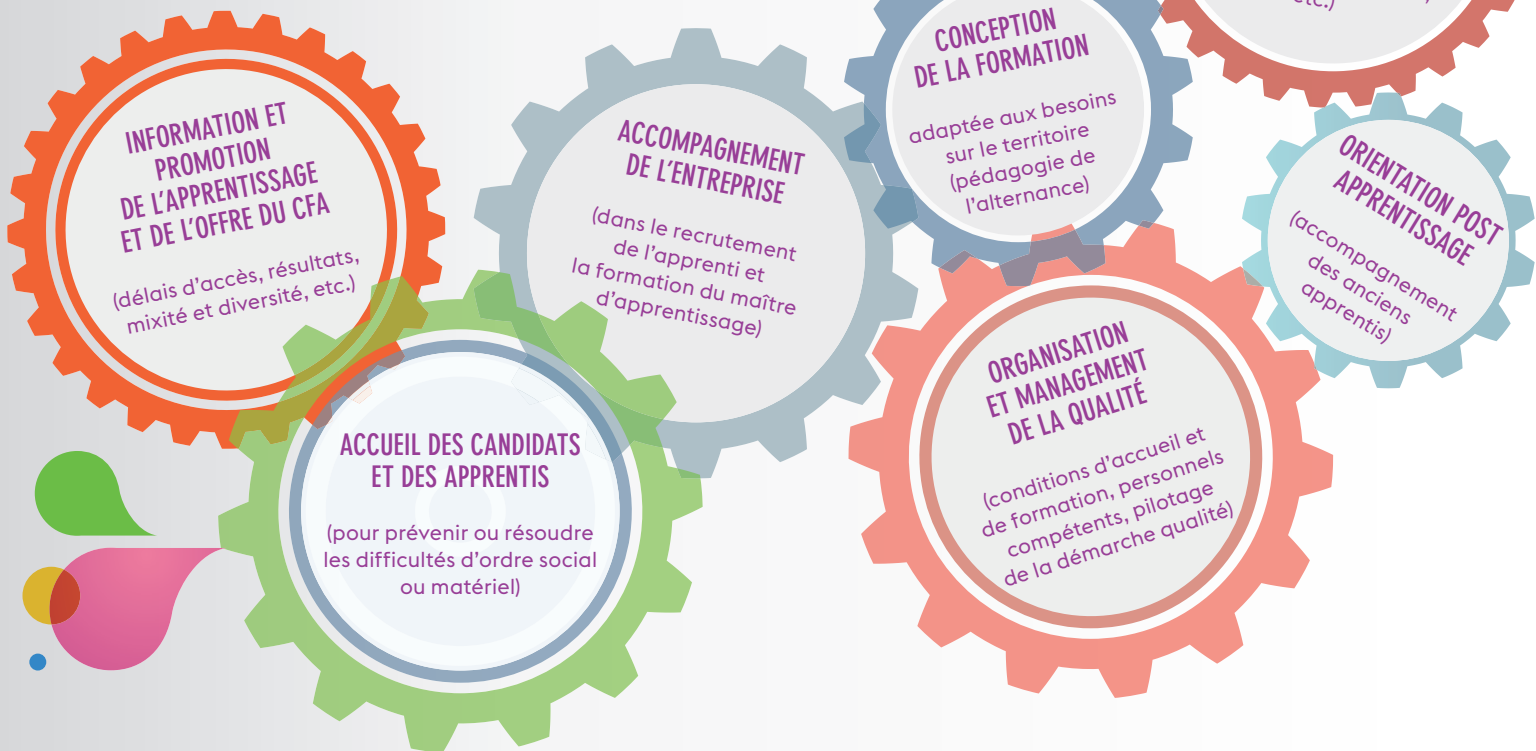
REPÈRES

FAVORISER LA MIXITÉ AU SEIN DES CFA

Dans l'article 15 de la loi du 5 mars 2014, l'objectif de mixité au sein des CFA est écrit en toutes lettres. Les établissements doivent 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 sexes...”. Cet objectif figure donc aussi au sein du guide d'autodiagnostic dans les engagements qui doivent être travaillés. Martine Maréchal, secrétaire-comptable chargée de l'accompagnement des apprentis au CFA du bâtiment de Marseille, observe une amélioration de l'accueil de ces apprenties dans les entreprises. “Depuis quelques années, les jeunes femmes n'ont plus de difficultés pour trouver des maîtres d'apprentissage”, se félicite-t-elle. Reste néanmoins à trouver des candidates.

GUIDE D'AUTODIAGNOSTIC pour les CFA

20 ENGAGEMENTS-CLÉS POUR SEPT THÉMATIQUES



●●● les branches ou les Régions, étaient, au moment de l'étude, récentes et peu évaluées. Parmi les préconisations du rapport figurait l'élaboration d'un référentiel d'auto-évaluation à destination des CFA qui leur permettrait d'évaluer l'impact de leurs actions. C'est maintenant chose faite.

Un référentiel pour accompagner

Pour le Cnefop, il ne s'agissait pas de produire un outil qui normalise les pratiques, mais plutôt un référentiel qui accompagne les CFA pour les aider à structurer leur démarche qualité, dans le cadre de leurs obligations légales et du décret du 30 juin

2015. Non pas leur livrer des procédures clés en main, mais leur proposer des pistes d'action. Les différents acteurs de l'apprentissage qui ont participé aux groupes de travail étaient unanimes : les CFA doivent conserver leurs capacités d'innovation. Chacun des 60 critères qui détaillent les 20 engagements que doivent remplir les centres de formation est accompagné d'exemples.

Les CFA ne sont pas invités à les reprendre tous, mais peuvent situer leur pratique et leurs marges de progression. De quoi alimenter les réflexions sur les pédagogies de l'alternance, en renforçant l'articulation entre chaque centre de formation et chaque entreprise. Les indicateurs peuvent ainsi donner des idées : proposer des rencontres entre maîtres d'apprentissage, en faire intervenir dans le cadre de la formation...

Le Guide d'autodiagnostic pourra aussi servir de base pour l'élaboration de référentiels propres à chaque Région. Ceux-ci pourront aussi être utiles dans le dialogue de gestion entre Région et CFA. Pour le Cnefop, il s'agit là aussi de mieux valoriser les bonnes pratiques des centres de formation d'apprentis. ●

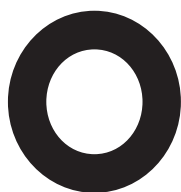


Lors du séminaire "Développer l'apprentissage", dans le cadre de la Semaine école-entreprise, au lycée René-Auffray de Clichy (Hauts-de-Seine).

UN FLORILÈGE D' ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LES RUPTURES DE CONTRAT D' APPRENTISSAGE

Avec plus du quart des contrats d'apprentissage qui ne vont pas à leur terme, la sécurisation des parcours est un enjeu primordial pour lequel se mobilisent tant les acteurs des CFA que les Régions, en charge de la compétence "apprentissage".

Mélanie Mermoz



Objectif fort du Guide d'autodiagnostic en direction des CFA, la lutte contre les ruptures de contrat d'apprentissage commence largement en amont de la signature des contrats en développant l'information sur l'apprentissage. "Une grande part des abandons sont liées à un défaut d'orientation. Nous souhaitons travailler davantage avec le Rectorat pour améliorer l'information sur la réalité des métiers et de l'apprentissage", déclare Dominique Gautier, directeur de l'apprentissage à la Région Centre-Val de Loire.

Ambassadeurs de l'apprentissage

En 2017, dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), cette Région travaille à la mise en place d'"ambassadeurs de l'apprentissage", des apprentis en cours de formation, intervenant dans les collèges. "Nous souhaiterions aussi que les stages de découverte des

Stéphane Huygues, vice-président apprentissage des Hauts-de-France, au CFA d'Hesdigneulès-Boulogne.



L'apprentissage est une rencontre humaine entre l'apprenti et son maître d'apprentissage"

métiers de troisième puissent être réalisés au sein de CFA, ce qui permettrait de faire découvrir différentes professions", ajoute Dominique Gautier.

Une fois le projet professionnel élaboré, il faut le valider. L'Anfa (Opca et Octa de la branche des services de l'automobile), a élaboré un outil de positionnement, une plateforme numérique baptisé "Pole-position" avec des référents dans chaque CFA. "Lors des journées portes ouvertes, nous proposons aux jeunes intéressés des questionnaires en enseignement général et/ou en enseignement professionnel", explique Pauline Suire, cheffe de service accompagnement des établissements au département compétences et ingénierie de l'Anfa. Une fois les résultats obtenus, les jeunes sont invités à échanger individuellement avec un référent. "L'objectif est d'anticiper sur les difficultés qu'ils pourraient rencontrer en formation et, ainsi, de sécuriser les parcours."

La recherche de l'entreprise

Autre étape clé du parcours d'apprentissage, la recherche de l'entreprise. "Encore trop de jeunes arrivent avec un contrat signé sans jamais avoir été vus", regrette Nadine Maleplat, directrice du CFA Marcel-Sauvage, à Rouen. Le maître d'apprentissage s'avère souvent être une relation des parents. "Nous essayons de travailler avec les



43 %

des apprentis sont formés
principalement dans quatre
régions : Île-de-France,
Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte
d'Azur, Pays de la Loire.

Au Pôle formation
des industries technologiques.



●●● *professionnels sur le processus de recrutement des apprentis, d'expliquer qu'il s'agit d'une embauche : ce n'est pas le premier qui se présente qui signe un contrat !*

Pour les jeunes, passer par le CFA pour trouver son maître d'apprentissage est aussi une garantie. Cela peut éviter des "erreurs de casting". "Nous connaissons les entreprises, celles qui sont plus dures que d'autres. En restauration, nous n'enverrons pas un jeune ayant des problèmes de santé dans une brasserie", illustre Nadine Maleplat. Le CFA peut même déconseiller de façon formelle certaines entreprises indelicatées.

Médiateurs...

L'apprentissage est une rencontre humaine entre l'apprenti et son maître d'apprentissage. Adaptation difficile au monde du travail et à ses exigences, attentes trop grandes de l'employeur... parfois la mésentente s'installe et peut conduire à la rupture du contrat d'apprentissage. De nombreuses structures ont créé des postes pour exercer une activité de médiation et régler les situations avant qu'elles ne dégénèrent. Ainsi, la Région Centre-Val

de Loire finance 17 postes de médiateurs qui interviennent dans les CFA aux côtés des équipes pédagogiques. Une mobilisation des employeurs est aussi recherchée.

En Nouvelle-Aquitaine, un travail a été conduit en partenariat entre la Région, les organisations professionnelles de l'hôtellerie, les chambres de métiers, les CFA, les CCI, le Carif-Oref et la Direccte pour éditer un guide à destination des maîtres d'apprentissage. Il leur rappelle leurs obligations sous formes de fiches. "Nous avons ciblé l'hôtellerie qui reste le secteur où les ruptures sont les plus nombreuses, et nous espérons que cette démarche pourra servir d'exemple à d'autres", explique Catherine Veyssy, vice-présidente de Nouvelle-Aquitaine en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

... ou "référénts sociaux"

Moins évoquées directement par les jeunes, les difficultés sociales et matérielles peuvent aussi provoquer un abandon de l'apprentissage. "Dans notre réseau de CFA pilotes, nous avons créé un poste de référent social. Il peut s'agir d'une assistante sociale, mais le plus souvent, c'est un formateur de PSE (prévention santé environnement) ou un formateur du domaine professionnel, indique Pauline Suire. Ces référents accompagnent les jeunes dans les dimensions sociale et environnementale. Ils sont là pour les orienter selon leur problématique."

Travail avec les Missions locales, orientation vers les associations, dossiers de demandes d'aides sont autant de pistes pour venir en aide à des apprentis confrontés à des problèmes financiers ou familiaux. ●

Une jeune
femme en
apprentissage
boucherie.



© École professionnelle de la boucherie

La baisse en 2014 des effectifs d'apprentis n'a pas entraîné de crise du financement (Cnefop)

Le bureau du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) du 7 février va examiner un projet de rapport sur les comptes apprentissage 2014 et le calendrier prévisionnel des comptes 2015. Le rapport revient sur la « *baisse sensible de l'apprentissage* » observée en 2014, à « *tous les niveaux de formation et dans toutes les régions* ». Une baisse qui a cependant peu affecté son financement.

Affaiblissement démographique, crise économique, mais aussi diminution de la prime apprenti, telles sont les principales raisons avancées par le Cnefop pour expliquer la poursuite, en 2014, du recul de l'apprentissage déjà signalé en 2013 [1]. Surtout, la baisse est générale, même si des disparités sont à signaler : - 9,5 % en Bourgogne, - 0,9 % en Languedoc-Roussillon. La structure des économies régionales induit aussi des différences : 43 % des apprentis sont formés dans quatre régions (Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire) et un apprenti sur cinq l'est en Île-de-France.

Sans retomber au niveau de 2004 (4,5 %), la part des apprentis au sein des 16-25 ans marque un recul de 0,3 point par rapport à 2012 pour atteindre 5,2 % en 2014. L'apprentissage pâtit davantage dans le secondaire que dans le supérieur, dont la progression est moins dynamique mais demeure. Certes, « *le socle de l'apprentissage reste constitué par les formations de niveaux V et IV qui regroupent près de 65 % des apprentis* », mais c'est 15 points de moins par rapport à 2007. Dans le supérieur, c'est toujours le BTS qui l'emporte (43 %). À noter également que, bien que ralentie en 2014, la montée en puissance des licences, masters professionnels et diplômes d'ingénieur se confirme. Malgré des résultats meilleurs dans le secondaire comme dans le supérieur, les filles restent fortement minoritaires (32,4 %). En matière d'insertion, l'apprentissage confirme son avantage par rapport aux jeunes issus de la voie scolaire, mais « *le niveau d'études reste le déterminant essentiel, quelle que soit la voie suivie* ».

Ressources des CFA

En légère baisse en 2014 (- 1,4 %), les ressources des CFA s'élèvent alors à 3,052 milliards d'euros. Les premiers contributeurs sont les Régions (44 %), suivies des entreprises (36,5 %). Les familles ne contribuent, elles, qu'à hauteur de 2 %. Le Cnefop souligne une augmentation quasi constante de la taxe d'apprentissage reçue par les CFA, « *en lien notamment avec l'augmentation du quota suite à la loi Cherpion* » [2]. 87 % des ressources des CFA sont utilisées pour des financements pédagogiques, qui représentent une moyenne de 6 500 euros par apprenti en 2014.

Le coût de l'apprentissage

La dépense totale pour l'apprentissage s'élève à 8,2 milliards d'euros en 2014 (- 2 % par rapport à 2013). Les premiers contributeurs sont les entreprises (2,642 milliards au titre de la rémunération des apprentis et 1,140 milliard de taxe d'apprentissage), suivis de l'État à hauteur de 24 % (1,952 milliard de crédits d'impôt et d'exonérations sociales et fiscales) et des Régions à hauteur de 23 % (financement des CFA et de l'offre de formation, aides aux apprentis et aux employeurs). Ces dernières sont les premiers financeurs de l'offre de formation, à hauteur de 1,25 milliard. Enfin, le coût global par apprenti a augmenté de 20 % en dix ans, pour atteindre 19 700 euros en 2014. Ceci s'expliquerait à la fois par des formations plus longues, de niveau supérieur ; l'amélioration de la qualité de la formation ; le remplissage partiel de certaines sections et la tendance à l'augmentation, sur le temps long, des rémunérations et aides aux apprentis.

Si les financements de l'apprentissage ont reculé de 2,8 % entre 2013 et 2014, le Cnefop souligne qu'ils ont augmenté de 12,5 % sur la période 2007-2013. Et de conclure : « *Le financement de l'apprentissage a finalement bien résisté à la crise économique.* »

- **Le site du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) :** www.cnefop.gouv.fr/

Notes

[1] 417 000 apprentis en 2014, soit - 4 % par rapport à 2013.

[2] Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Nicolas Deguerry, le 6 février 2017

Le Cnefop préconise un calcul du coût par apprenti au plus près des CFA

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) a validé ses [recommandations pour le calcul du coût par apprenti](#) lors de sa séance plénière du 13 décembre dernier.

Saisi le 1er juin 2016 par la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Myriam El Khomri, et la secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, Clotilde Valter, le Cnefop devait proposer une méthode de calcul du coût par apprenti correspondant au concours financier obligatoire (CFO), dans la perspective de la publication par la Direction générale à l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) d'un arrêté fixant les modalités de calcul de ce coût. [1]

Pour chaque apprenti, l'entreprise employeuse est tenue de verser à son centre de formation d'apprentis (CFA), une contribution, le CFO, dont le montant est déterminé par la Région. Il arrive fréquemment que le CFO soit insuffisant pour couvrir réellement les coûts de formation par apprenti, ce qui met en péril les CFA. Le Cnefop invite à clarifier le Code du travail pour mieux préciser les modalités de son calcul. Celui-ci devrait préciser que le CFO (article L. 6241-4) publié sur la liste préfectorale est calculé sur la base des coûts constatés en année N - 1 pour coller à la réalité des dépenses engagées.

Un CFO au plus près des coûts réels

Le Cnefop recommande aussi de retravailler le plan comptable des CFA afin de déterminer les dépenses réellement engagées : coûts pédagogiques ainsi que frais annexes à la formation, chauffage, internat, cantine et transports mais aussi les actions de promotion de l'apprentissage... Il invite aussi à prendre en compte les amortissements des investissements. Dans le but d'une plus grande clarté, il demande de généraliser l'obligation de comptabilité analytique aux CFA, aux unités de formation par apprentissage (UFA) et aux sous-traitants de CFA.

Le Code du travail prévoit que le coût par apprenti doit être déterminé par « *spécialité et par niveau de formation* », mais il ne précise pas le périmètre à utiliser pour le déterminer. Il peut s'agir d'une moyenne régionale ou du coût constaté dans chaque CFA. Le Cnefop tranche et préconise de généraliser un coût constaté par CFA, ce qui permet encore une fois d'être au plus près des dépenses réelles.

Tenir compte du décrochage

Il s'est aussi penché sur les modalités du calcul du nombre d'apprentis. Alors qu'actuellement, le nombre d'apprentis pris en compte est celui des présents en formation, le Conseil propose de considérer ceux présents au 31 décembre, en affectant un coefficient de pondération (2/3 pour le premier semestre, 1/3 pour le second), une proposition élaborée par le prédécesseur du Cnefop, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). Ainsi, estime le Cnefop, cela permet « *de prendre en considération les abandons précoces et [incite] les CFA à prévenir ce décrochage* ».

Enfin, il recommande de prévoir un délai de deux ans pour que la nouvelle règle entre en vigueur. Ce délai apparaît nécessaire pour permettre aux acteurs de mesurer l'écart avec les pratiques en vigueur sur leur territoire et d'anticiper les conséquences de cette modification.

Notes

[1] Le Cnefop devait aussi produire un outil de diagnostic à l'intention des CFA pour que ces structures puissent interroger leurs pratiques professionnelles. Il est consultable sur [son site](#)

Mélanie Mermoz, le 23 décembre 2016

Les directeurs de CFA réclament un « vrai modèle économique » de l'apprentissage

Les centres de formation d'apprentis traversent une zone de turbulence. Tirillés entre les diverses réformes qui impactent leurs crédits, les nouvelles gouvernances territoriales et les objectifs gouvernementaux en termes d'apprentissage, les CFA cherchent leur place dans l'univers de la formation. Ils plaident pour qu'émerge « *un vrai modèle économique* » pour l'apprentissage.

Hasard du calendrier, c'est le 2 juin que la Fnadir, la fédération des associations régionales de directrices et directeurs de CFA, tenait sa douzième journée nationale d'information et d'échanges alors que dans la nuit de la veille, au Sénat, la commission des affaires sociales avait adopté près d'une vingtaine d'amendements à la Loi Travail concernant précisément l'apprentissage ([lire](#)). Quelques jours plus tôt, le 25 mai, la Cour des comptes rendait son rapport annuel dans lequel elle recommandait la suppression du compte d'affectation spécial de l'apprentissage (CAS), le dispositif budgétaire chargé de la répartition de la fraction régionale de la taxe d'apprentissage ([notre article](#)). Bref, une situation inconfortable pour des CFA à la recherche de stabilité. « *La loi du 5 mars 2014 a consolidé la gouvernance régionale sur les politiques d'apprentissage, mais elle a aussi réduit la part captive de la taxe d'apprentissage destinée à financer nos établissements... Ainsi, dans une région, le conseil régional a choisi de diminuer les dotations des CFA pour compenser cette baisse* » explique Gilles Langlo, président de la Fnadir et directeur du campus des métiers de l'artisanat de Joué-les-Tours en Indre-et-Loire.

"Qui finance quoi et comment ?"

S'ils n'en sont pas encore arrivés au point de tirer la sonnette d'alarme, les CFA n'en demandent pas moins l'ouverture d'une réflexion sur le modèle économique de l'apprentissage. « *Ce que nous voulons, c'est une définition précise de ce modèle : qui finance quoi et comment ?* » indique Gilles Langlo, « *peu de temps avant de disparaître, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) s'était emparé de cette thématique. Il n'a malheureusement pas pu rendre ses conclusions. Le Cnefop qui lui a succédé aboutira-t-il ?* » Car à l'heure où le projet de loi Travail prévoit de rendre toute ou partie d'un cursus d'apprentissage réalisable par le biais des pédagogies numériques à distance ([notre article](#)), les directeurs de CFA plaident pour une clarification de leurs missions. « *Aujourd'hui, on ne peut plus se contenter d'accueillir les jeunes dans nos établissements entre deux sessions de travail dans l'entreprise : le véritable apprentissage est expérientiel et pour mesurer l'expérience acquise, il nous faut le temps et les moyens de l'évaluer. Or, pour l'instant, ces moyens n'existent pas* » note le président de la Fnadir. Et alors que leurs établissements sont amenés à accueillir de plus en plus de jeunes en difficulté, en situation d'échec scolaire, les directeurs de CFA réclament aussi une prise en charge

financière de tous les « *à-côtés* » de l'enseignement : visites d'entreprises, introduction des jeunes dans les dispositifs d'intégration aux métiers de l'apprentissage (Dima), accompagnement renforcé... ce que la taxe d'apprentissage, aujourd'hui, ne permet pas de financer de manière satisfaisante. D'où les inquiétudes de ces dirigeants d'établissements quant aux dispositions qui sortiront de la loi Travail.

Benjamin d'Algerre, le 6 juin 2016

CFA Stephenson : trois décennies, six filières, dix-huit formations

1983-2013. Le centre de formation professionnelle par l'alternance Stephenson a 30 ans, et a célébré cet anniversaire en mars dernier. Mettant l'accent sur ses valeurs humanistes, et le taux de réussite des jeunes formés (huit sur dix sortent diplômés). Avec également à l'esprit quelques considérations sur le financement de l'apprentissage...



établissement, situé rue Stephenson, à Paris 18^e – d'où son nom –, sous la tutelle de la congrégation des Sœurs de la charité de Saint Vincent de Paul, s'est fixé pour objectif de promouvoir les jeunes de tous horizons par l'insertion dans la vie professionnelle et sociale. Il est géré par l'Association pour le développement de la formation dans les professions du commerce (ADFC), soutenu par le Conseil régional d'Île-de-France à hauteur de 20 % de son budget (7 millions d'euros). Le reste de ses ressources est issu de la taxe d'apprentissage collectée auprès des

entreprises (60 %) et de prestations délivrées à d'autres CFA (20 %).

Le "lien numérique de l'alternance"

Le CFA Stephenson dispose d'un parc de 700 ordinateurs équipés de logiciels professionnels, d'un espace multimédia de 50 postes connectés à internet et d'un réseau wifi accessible à toutes les personnes présentes dans le centre. Avec le dispositif "LN@" (lien numérique de l'alternance), l'ensemble des ressources nécessaires à la formation est accessible à distance et permet aux jeunes, aux entreprises et au CFA d'être reliés.

L'organisme se positionne par une offre allant du préapprentissage à l'enseignement supérieur. Il assure la formation de jeunes préparant CAP, bac professionnel, BTS, licence professionnelle et master. Mais depuis 1996, une autre structure accompagne le CFA : le CPRO Stephenson. Destiné à un autre public, ce dernier propose des cycles de professionnalisation aux entreprises et aux demandeurs d'emploi par les différents dispositifs mis à sa disposition : contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi (POE), actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), formation des tuteurs, etc. Au total, dix-huit formations sont proposées dans six filières (commerce, vente, hôtellerie, tourisme, service et relation client, banque) et 30 000 personnes y ont reçu une formation en trente ans.

"Fertilisation croisée des compétences"

Une démarche reconnue et comme validée par la présence et les propos, le 19 mars dernier, du ministre de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage Thierry Repentin, qui prononçait alors – nul ne le savait – son dernier discours es-qualité : *"Le fait de former des publics aux profils et aux âges différents qui se côtoient en un même lieu permet une fertilisation croisée des compétences. Le principe des filières est également important pour des jeunes qui ne se sentent pas condamnés"* **suite p. 25** >



Jeunes en cours au CFA Stephenson

Un apprenti français sur quatre est Francilien

170 CFA en Île-de-France, 100 000 jeunes dans les centres de formation, et 50 % d'entre eux dans l'enseignement supérieur (pour une moyenne de 30 % sur le territoire français). C'est le panorama qu'a dressé Delphine Pelade, directrice de l'apprentissage

à la Région Île-de-France, à l'occasion de la table ronde organisée dans le cadre des 30 ans du CFA Stephenson. *"Ces dernières années, ces ont surtout cursus de niveau III (bac) qui se sont développés. Les niveaux V, quant à eux, ont un peu diminué",*

a-t-elle observé. 25 % des apprentis français sont employés dans la région francilienne, qui a franchi le cap de 100 000. L'objectif fixé par le contrat d'objectifs et de moyens apprentissage (signé en 2011 avec Nadine Morano) est d'atteindre les 118 000 apprentis en 2015. Delphine Pelade a souligné que, selon une enquête menée par la Région, 80 % des apprentis réussissaient leur examen et 73 % des apprentis diplômés trouvaient un emploi, dont les deux tiers en CDI. *"Le budget régional représente 400 millions d'euros par an, 9 % du budget total : 250 millions pour l'accompagnement de l'apprentissage et pour soutenir les CFA, 115 millions en primes régionales pour les employeurs et les apprentis, et 37 millions pour l'investissement et la rénovation dans les CFA."* Aujourd'hui, *"nous sommes la seule région où l'apprentissage progresse d'année en année"*, a, de son côté, déclaré Jean-Paul Huchon, le président du Conseil régional.



Le président du Conseil régional Jean-Paul Huchon, aux 30 ans du CFA Stephenson

■ Aurélie Gerlach

suite de la p. 24 ▷ *aux seuls premiers niveaux de qualification. Ils savent qu'ils ne sont pas sur une voie de garage",* déclarait-il.

"Bienveillance, excellence"

Éric Bonsch, président du CFA Stephenson, a rappelé que l'établissement était *"l'héritier d'un patrimoine légué par Vincent de Paul¹, voici près de quatre siècles ! Notre mission reste fidèle à la vocation première du CFA : promouvoir l'insertion de jeunes de tous horizons"*. Des valeurs partagées par Denis Bouchard, président de l'École de la deuxième chance de Paris², avec laquelle le CFA Stephenson collabore pour que les jeunes en décrochage puissent trouver d'autres pistes pour leur avenir : *"L'apprentissage est aussi un outil d'insertion et pas seulement de réussite aux niveaux supérieurs. Pour preuve : le dispositif Passerelle du*

Conseil régional d'Île-de-France, qui permet de financer la formation d'un jeune en attente d'un contrat d'apprentissage." Avec cette proximité entre les dispositifs, la devise du CFA Stephenson semble respectée : *"Accueillir avec bienveillance et*

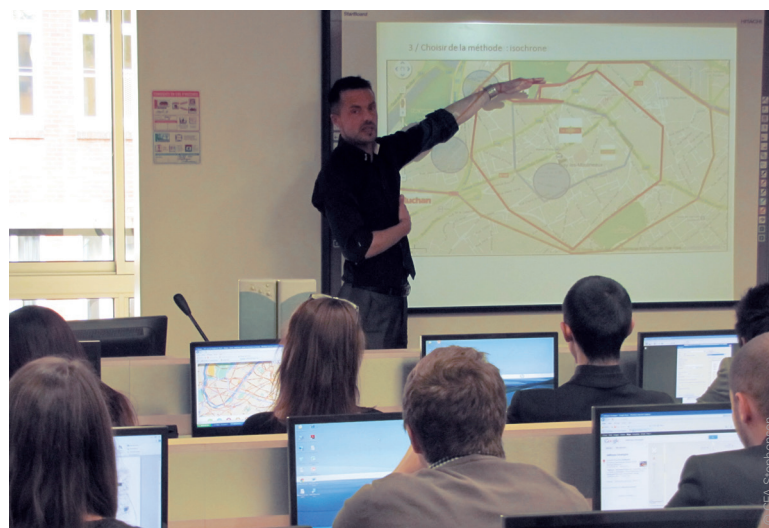
accompagner vers l'excellence."

■ Claire Padych

1. Prêtre catholique français, aumônier des galères et précepteur, fondateur de deux congrégations (1581-1660).

2. www.e2c-paris.fr

www.cfa-stephenson.fr



Un cours au CFA Stephenson

Trois questions à Jean-Marc Cerf, directeur du CFA Stephenson

“L'apprentissage ne peut exister que si, en face, un réseau existe”

Quel bilan faites-vous de ces trente ans d'alternance ?

Le bilan est très satisfaisant. L'alternance donne à des jeunes, par nature peu "scolaires", la possibilité d'aller très loin, grâce à cette répartition entre entreprises et cours. Nous constatons que 60 % des bac pro sont dans les classes de BTS, et les résultats sont excellents. Le mode d'apprentissage est adapté à des intelligences plus concrètes et, pour celles-ci, l'ascenseur social fonctionne. Les jeunes n'ont pas toujours la même réussite à l'Université. Nous sommes convaincus que l'apprentissage ne peut exister que si en face un réseau existe et propose une offre. La dimension économique est évidemment très importante dans ce dispositif et la Région joue aussi un rôle essentiel.

Le taux de réussite est-il important ?

Le décrochage au niveau national pose un vrai problème, car il concerne environ 25 % des jeunes. Chez nous, il est de 8 %, alors qu'il était de 15 % voici encore cinq ans. C'est encore trop, mais il est en nette diminution. Nous travaillons beaucoup en amont pour limiter les ruptures. Ensuite, le dispositif comprend des suivis, du tutorat pour que l'accompagnement soit efficace. Le taux de réussite aux examens des jeunes en alternance est de 83 %, en moyenne. En aval de ses formations, le CFA assiste les jeunes dans leur orientation,

selon la filière choisie. Pour ceux qui décrochent, en amont ou pendant leur formation, nous sommes soucieux de leur conseiller les Écoles de la deuxième chance. Nous travaillons beaucoup avec ces Écoles qui peuvent les accueillir à nouveau, leur proposer d'autres axes de réflexion...



Qu'aimeriez-vous améliorer dans le dispositif ?

Les ressources ! C'est le côté très usant du métier. Nous recrutons vers les mois de mai-juin, la rentrée commence en septembre et nous devons attendre le mois de juillet de l'année suivante pour avoir les sommes correspondant à notre engagement. Cette année de décalage nécessite un an de trésorerie, cela nous cause de plus en plus de souci. Aujourd'hui, l'assiette de prélèvement sur les entreprises est de 0,5 %, mais nous savons aussi que la masse salariale sur laquelle repose la taxe d'apprentissage diminue. Comment va-t-elle être compensée ? Par qui ? À quelle hauteur ? Pour l'heure, la seule certitude que nous ayons est que nous sommes dans un contexte de crise économique.

Comme d'autres CFA, nous attendons les réponses chiffrées du gouvernement, avant d'envisager une réorganisation de notre établissement.

■ **Propos recueillis par C. P.**

REPERES BIBLIOGRAPHIQUES : LA QUALITE EN APPRENTISSAGE ET DANS LES CFA

Mars 2017

TEXTES JURIDIQUES

LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

La loi égalité et citoyenneté prévoit que les CFA, qui ont déjà pour mission la promotion de la mobilité internationale des apprentis, seront tenus de mentionner dans le contenu de la formation la période de mobilité effectuée le cas échéant par l'apprenti. Cette nouvelle mission des CFA a pour objectif de valoriser les expériences de mobilité. (Art.30 de la Loi ; Article L6231-1 du Code du travail)

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/1/27/LHAL1528110L/jo/texte>

Décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Décret identifiant les régions autorisées à participer aux expérimentations relatives à l'affectation de la taxe d'apprentissage et à l'extension de l'apprentissage jusqu'à trente ans.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/12/30/ETSD1637418D/jo>

Axe 3 - Le développement d'une démarche qualité en matière de pédagogie de l'alternance In Mise en place dans les académies de pôles de stages – Circulaire n° 2015-035 du 25-2-2015

https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=86521

Pré-apprentissage : dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima)

Formation en alternance, sous statut scolaire, pour une durée d'un an maximum partagée entre l'établissement de formation et des stages en milieu professionnel, pour faire découvrir aux élèves un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage, tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissance, de compétences et de culture.

Eduscol

<http://eduscol.education.fr/cid55994/pre-apprentissage.html>

Décret n° 2010-1780 du 31 décembre 2010 instaurant un dispositif d'initiation aux métiers en alternance

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2010/12/31/MENE1020138D/jo>

Circulaire MEN n° 2013-143 du 10-09-2013 relative à l'entrée en apprentissage des élèves de moins de 15 ans à la rentrée scolaire et accès au dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima) (BOEN n°33 du 12 septembre 2013)

http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=73656

Circulaire MEN n° 2011-009 du 19-1-2011 relative aux élèves de 15 ans ayant un projet d'entrée en apprentissage : dispositif d'initiation aux métiers en alternance (BOEN n° 5 du 3 février 2011)

<http://www.education.gouv.fr/cid54849/mene1100012c.html>

LOI n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024408887&categorieLien=id>

Article L.337-3-1 du code de l'éducation

Les CFA peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant atteint l'âge de quinze ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation

en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=467C9A91D379A78689F45B28C61D8773.tpdjo06v_2?idArticle=LEGIARTI000021342722&cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20110509

Guide d'auto diagnostic des CFA

Ce guide est proposé aux acteurs de l'apprentissage, et en premier lieu aux Régions, qui souhaitent impulser une démarche « qualité » dans les CFA. Elaboré de manière partagée en sein du CNEFOP, capitalisant les bonnes pratiques existantes et prenant en compte les évolutions du cadre légal de 2014 et 2016, le guide pose les fondements d'une démarche « qualité » dans l'apprentissage. Pour autant, il appartiendra aux acteurs de s'appropriier ces éléments et de définir leurs propres enjeux dans le cadre d'une démarche « qualité » dans l'apprentissage. Conçu pour être modulable et s'adapter à la diversité des CFA, ce guide d'auto diagnostic doit favoriser l'appropriation des démarches « qualité » et la co-construction d'outils dans les territoires.

Cnefop

Paris : Cnefop, 8 novembre 2016, 21 p.

http://www.cnefop.gouv.fr/IMG/pdf/a-auto_diagnostic_cfa.pdf?3308/6ce358bad0048a1b276ea1ee57a74e902bc27472

Assises territoriales de la mobilité des apprentis, 30 et 31 mai 2016 – Synthèse des travaux

L'Agence Erasmus+ France / Education Formation anime depuis fin 2013 un groupe de travail visant à développer la mobilité internationale des apprentis de niveau bac et infra-bac (niveau IV et V). Les membres du groupe de travail ont souhaité poursuivre la dynamique enclenchée à travers l'organisation des 2^e Assises territoriales de la mobilité des apprentis en 2016 (ATMA 2016). Accueillies à Rennes par le Conseil régional de Bretagne les 30 et 31 mai 2016, ces Assises ont réuni sur deux demi-journées 115 personnes, parties prenantes de la mobilité internationale des apprentis français.

Agence Erasmus+ France éducation & formation, Région Bretagne

Bordeaux : Agence Erasmus+ France éducation & formation, décembre 2016, 24 p.

https://www.agence-erasmus.fr/docs/2503_synthese_2016_final.pdf

Manifeste du CESI pour l'alternance et l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

L'objet étant de valoriser et de promouvoir l'alternance et l'apprentissage en tant que voie d'excellence. Ce manifeste met l'accent sur l'engagement du CESI, depuis plus de

25 ans, sur l'alternance et l'apprentissage dans l'enseignement supérieur au profit d'enjeux de société comme la lutte contre le chômage des jeunes, la compétitivité des entreprises, le transfert des compétences, la professionnalisation...

CESI, 18 septembre 2015

http://corporate.cesi.fr/uploads/actualites/manifeste_V4.pdf

Plan de relance de l'apprentissage : l'accompagnement des apprentis pour une sécurisation des parcours

Dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, l'IGAENR, l'IGEN et l'IGAS ont mené une mission portant sur l'accompagnement des apprentis pour une sécurisation des parcours. Au regard de cet objectif, le rapport présente les données disponibles, pointe les données manquantes, et souligne la fragilité des évaluations disponibles au plan local et national. La mission recense ensuite l'ensemble des dispositifs et pratiques professionnelles qui lui paraissent déterminants pour la sécurisation des parcours et la lutte contre les ruptures de contrats. Enfin, elle émet des propositions visant à favoriser la capitalisation et l'évaluation des dispositifs de sécurisation des parcours des apprentis.

Delphine Corlay, Béatrice Cormier, Emilie Fauchier-Magnan, Alain Plaud, Frédéric Thollon ; IGAENR, IGAS, IGEN

Paris : IGAS, juin 2015, 134 p.

http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/09/5/2015-051_plan_relance_apprentissage_535095.pdf

L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France, tirée de la réussite allemande

Ce rapport réalisé par Bertrand Martinot, ancien délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, en partenariat avec l'Asmep-ETI, le syndicat des entreprises de taille intermédiaire, préconise de refondre entièrement le système français en s'inspirant du modèle allemand. Il évoque le rôle beaucoup plus important en Allemagne des partenaires sociaux dans la régulation du système, en termes de suivi et de contrôle de la qualité des formations. Le rapport préconise également un système de certification des CFA en lieu et place de l'agrément délivré aujourd'hui par les services académiques.

Bertrand Martinot

Paris : Institut Montaigne, mai 2015, 122 p.

http://www.institutmontaigne.org/res/files/publications/etude_apprentissage.pdf

L'apprentissage responsable : une voie de performance pour l'enseignement supérieur

Les auteurs proposent, à travers neuf témoignages et trois thématiques clés, les outils et la vision d'un apprentissage innovant et qualitatif permettant d'accéder à l'emploi durable. Ils plaident pour une revalorisation du modèle socio-économique de l'apprentissage et proposent de rapprocher écoles et entreprises. Les auteurs soulignent la valeur ajoutée des cursus en apprentissage pour le jeune apprenti, pour les entreprises et leurs territoires et pour les établissements d'enseignement supérieur. Ils posent également des jalons visant à valoriser le rôle du maître d'apprentissage, à simplifier la réglementation et à développer l'ouverture du dispositif à l'international.

Yves Cimbaro, Thomas Vilcot

Saint-Denis-La Plaine : Afnor, avril 2015, 202 p.

Les freins non financiers au développement de l'apprentissage

Ce rapport pointe les freins culturels, pédagogiques, juridiques, organisationnels et institutionnels, qui au-delà des aspects financiers, entravent le développement de l'apprentissage. Il formule des recommandations visant à les surmonter.

Miriam Benac, Jean-Pierre Collignon, Corinne Desforges, Stéphanie Dupays, Vincent Lucas, Hélène Martin, Alain Plaud, Christian Ville ; IGAS, IGA, IGEN, IGAENR

Paris : IGAS, février 2014, 136 p.

http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2013-145R_Rapport_Apprentissage.pdf

Rapport d'information déposé par la commission des affaires sociales sur la mise en œuvre de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

Ce rapport fait le point sur les mesures réglementaires prises pour l'application de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et répertorie celles qui n'ont pas encore été publiées.

Gérard Cherpion, Jean-Patrick Gilles

Paris : Assemblée nationale, février 2012, 69 p.

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i4361.asp>

Formations en apprentissage : en finir avec les illusions

Depuis plus de 25 ans, la politique de promotion de l'apprentissage a engagé des sommes considérables sur la promesse d'être une arme suffisamment efficace pour combattre le chômage des jeunes. Il est temps d'évaluer cette politique et de réfléchir sur la réalité de l'alternance en général, et de l'apprentissage en particulier. Dans cette note, Jean-Jacques Arrighi montre que l'apprentissage s'est développé en France sur les segments de la jeunesse les moins menacés par le chômage, laissant les jeunes non diplômés dans une situation inquiétante. Selon lui, l'alternance à la française n'est pas assimilable au système "dual" germanique, qui relève d'une autre organisation sociale. Une véritable politique de l'alternance doit prendre en compte les intérêts de ses différents acteurs, en se centrant sur les segments contribuant le plus à lutter contre le chômage des jeunes, en particulier celui des premiers niveaux de qualification.

Jean-Jacques Arrighi

Paris : Terra Nova, 7 octobre 2011, 11 p.

Du diagnostic à l'évaluation d'une politique publique d'emploi et de formation professionnelle en faveur des jeunes : le cas de l'apprentissage en Poitou-Charentes (thèse de doctorat en Sciences humaines, économiques et sociales)

L'auteur offre une approche spatio-temporelle, démographique et institutionnelle de l'apprentissage, analyse la place qu'il occupe au cœur des politiques publiques et de la relation formation/emploi et tente, en prenant appui sur une enquête de terrain qualitative, de fournir des éléments propices à une évaluation de l'apprentissage sur le territoire picto-charentais.

Eliane Schklar, Gilles Ferréol (directeur de thèse)

Poitiers : Université de Poitiers, 2009, 600 p.

<http://theses.univ-poitiers.fr/3182/2009-Schklar-Eliane-These.pdf>

Pierre Decouty : le pied à l'étrier

Auréolé du Prix du maître d'apprentissage pour sa contribution à la valorisation de la mixité, Pierre Decouty, 35 ans, appelle à mieux contrôler la fonction de tuteur. Son ambition ? Placer la transmission au cœur de la fonction.

Nicolas Deguerry

Info Formation n° 905, 1^{er} septembre-14 septembre 2016, p. 31

Les artisans français et allemands entendent renforcer la qualité des parcours de formation professionnelle

« Nous avons toujours agi avec les différents gouvernements pour rendre plus fluide la mobilité des apprentis entre la France et l'Allemagne », souligne la direction générale de l'APCMA.

Philippe Grandin

Le Quotidien de la formation, 3 juin 2016

Les valeurs humaines et professionnelles au cœur de notre dispositif de formation en apprentissage (CFA SUP 2000)

Avec plus de 3 500 apprentis formés dans l'enseignement supérieur chaque année, des partenariats avec 10 établissements franciliens (8 universités, le CNAM et l'EPITA), et près de 130 formations conduisant à des diplômes nationaux du secteur industriel et des services, le CFA SUP 2000 (www.cfasup2000.fr) est un CFA incontournable du paysage universitaire et économique français. Rencontre avec Laurence Bancel-Charensol, Directrice du CFA SUP 2000 et Vice-Présidente de l'ANASUP.

Laurence Bancel-Charensol

Personnel hors-série n° 568, mars-avril 2016, pp. 34-35

Au CFA de Blois, des adultes en reconversion intègrent les classes d'apprentis

Dans ce centre de formation d'apprentis, certains "apprentis" sont plus âgés que d'autres... Il s'agit en réalité de stagiaires de la formation continue, qui partagent non seulement les locaux, mais les cours. Une expérience "intergénérationnelle".

Philippe Grandin

Inffo formation n° 853, 1^{er} avril-14 avril 2014, pp. 24-25

Piloter l'alternance

Dans un centre de formation d'apprentis, il y a au moins deux façons de considérer l'alternance : celle qui se construit entre l'apprenant et le tuteur (le CFA n'étant qu'une variable d'ajustement) ; celle qui se construit entre le formateur et l'apprenti (avec un ajustement éventuel de l'entreprise dans sa fonction tutorale ou d'accompagnement). S'agit-il d'un choix idéologique, d'un présupposé organisationnel ou simplement d'une question de circonstance ? Ce qui est sûr, c'est qu'aujourd'hui, l'apprenti semble être le seul porteur de cette interface des deux pôles, en dépit de tous les outils qui existent.

Béatrice Tira

Education permanente n° 193, décembre 2012, pp. 131-142

DEMARCHES QUALITE DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

AERONAUTIQUE

Alternance : dans l'aéronautique les parcours partagés d'apprentissage prennent leur envol

La formule du PPA, parcours partagé d'apprentissage, a été créée par un décret du 2 mai 2012 à l'initiative du comité stratégique de la filière aéronautique, composé de représentants de l'État, d'entreprises, du Gifas, Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales et des syndicats de salariés. Le PPA est un parcours sur mesure formalisé par une convention tripartite (employeur, entreprise d'accueil, jeune) qui prévoit un temps de présence dans une entreprise partenaire (maximum 50 % de la durée du contrat). Le projet pédagogique est co construit entre les deux entreprises, le CFA, centre de formation d'apprentis et le jeune concerné. Le PPA poursuit son déploiement dans les entreprises de l'aéronautique et fait des émules au-delà. « Le secteur automobile avance sur cette question, ainsi que le secteur naval, le ferroviaire et le nucléaire. À ce jour, environ 300 jeunes sont entrés dans le dispositif, dont une majorité sont qualifiés : 59 % ont un bac + 4 ou 5, 8 % un bac + 3, 23 % un bac + 2 et 10 % un bac professionnel

Valérie Grasset-Morel

Entreprise et carrières n° 1220-1221, 23 décembre 2014-5 janvier 2015, pp. 6-7

AGRICULTURE

Démarches qualité dans les établissements : Référentiel Engagement de service REF 132 - AFNOR Certification – référencement sur la liste CNEFOP

La Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche s'est emparée de la problématique de la qualité en mettant à disposition des CFA et des centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA), une charte nationale d'engagements - référentiel de certification de service AFAQ service confiance, en 2001. Ce référentiel a été révisé pour le mettre en conformité avec les exigences définies dans le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue. Depuis le 3 janvier 2017, la certification engagement de service REF 132 - centre de formation professionnelle agricole public est référencé pour une durée de 3 ans sur la liste des certifications ou labels qualité du Cnefop.

ChloroFil

<http://www.chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/etablissements-denseignement-agricole/demarches-qualite-dans-les-etablissements.html>

La qualité en formation dans les établissements de l'enseignement agricole publics – Guide de bonnes pratiques (document de communication)

La mise en place d'un Guide de Bonnes Pratiques pragmatiques doit favoriser l'émergence d'une politique qualité dans les établissements qui ne sont pas encore entrés en démarche et aider ceux qui y sont à poursuivre leurs efforts de formalisation. Les travaux effectués à partir de ce guide doivent permettre aux établissements concernés de s'orienter par la suite vers les travaux nécessaires à l'obtention d'une certification de leur choix.

Eduiter

<http://www.chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/etablissements-denseignement-agricole/demarches-qualite-dans-les-etablissements/le-guide-de-bonnes-pratiques.html>

Charte nationale d'engagements des CFA et CFPPA – Mémento

Les centres publics agricoles ont défini, pour leurs activités de formation professionnelle continue et d'apprentissage, un référentiel commun pour l'ensemble des CFA et des CFPPA. C'est la charte nationale d'engagements des CFA et CFPPA. Ce référentiel permet la mise en œuvre de démarche qualité et d'amélioration dans les centres avec la possibilité d'obtenir une reconnaissance externe. En effet, ce référentiel est validé comme référentiel de certification de service. L'AFAQ (Association Française pour l'Amélioration de la Qualité) est l'organisme certificateur qui le certifie en tant que référentiel de service AFAQ Service Confiance.

Ministère de l'Agriculture, de la Pêche, et des Affaires rurales

Paris : Ministère de l'Agriculture, de la Pêche, et des Affaires rurales, 8 p.

http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/systeme/etab/qualite/memento.pdf

AUTOMOBILE

CFA pilotes de l'ANFA

Afin de mettre en œuvre la politique de Branche en matière de formation professionnelle des jeunes et de contribuer au développement et à la qualité de la formation par alternance, l'ANFA anime, depuis 1992, un Réseau de 42 établissements partenaires, véritable fer de lance de la politique de formation initiale de la Branche professionnelle.

<http://www.anfa-auto.fr/content/download/2481/18370/version/1/file/1338554819.pdf>

BTP

Collaborer pour se professionnaliser avec le prescrit et l'intime : le cas des directeurs de CFA du BTP

L'auteur propose de questionner les interactions et les collaborations qui s'instaurent entre les niveaux institutionnel et opérationnel lors de la compréhension, l'interprétation et l'usage des prescriptions institutionnelles au sein de systèmes tels que celui piloté par le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP), organisme paritaire national à la tête d'un réseau de plus de soixante-quinze centres de formation d'apprentis. Les directeurs de CFA dont il est question ici exercent un rôle clé dans la vie de ce système, car ils sont chargés de la mise en œuvre opérationnelle locale des prescriptions nationales et régionales. L'auteur cherche à comprendre comment ils font évoluer leurs propres capacités professionnelles, grâce à différentes collaborations qui ont souvent pour origine ces prescriptions institutionnelles.

Marek Lawinski

Education permanente n° 206, mars 2016, pp. 189-197

HOTELLERIE – RESTAURATION

Intergénérationnel : des apprentis formateurs

À l'ICFA Restauration de Bordeaux, un projet intergénérationnel « Seniors en cuisine » rassemble jeunes apprentis et mamies gâteaux autour des pianos, pour un moment de partage et de plaisir culinaire.

Christelle Destombes

Le Quotidien de la formation, 13 décembre 2016

TELECOMMUNICATIONS

Le réseau Ducretet prime ses meilleurs apprentis de France sur les métiers du très haut débit

Le réseau Ducretet, neuf CFA, acteur majeur de la formation aux métiers du très haut débit, organisait pour la première fois le 15 décembre à Clichy une remise des prix à

ses deux meilleurs apprentis diplômés sur les titres IRCC (installateur de réseaux câblés de communication, niveau V) et TRCC (technicien de réseau câblés de communication, niveau IV), deux titres professionnels du ministère du Travail, que Ducretet propose via l'apprentissage depuis 2013.

Mariette Kammerer

Le Quotidien de la formation, 19 décembre 2016

SPORT

Mission d'évaluation du financement et des conditions de développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation

Parmi les préconisations du rapport : proposer aux fédérations sportives, de jeunesse et d'éducation populaire, la signature de conventions triennales de recrutement d'apprentis aux métiers du sport et de l'animation comportant des engagements à la fois quantitatifs et de qualité (préconisation 14) ; définir dans le cadre d'une coopération avec la fédération nationale des CFA des métiers du sport et de l'animation, une démarche qualité adaptée aux caractéristiques de cette forme d'apprentissage, et la valoriser lors de la signature de certains contrats d'apprentissage (préconisation 15).

Gérard Bessière

Paris : Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, avril 2015, 161 p.

<http://www.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/IGMissionApprentissage.pdf>

AUVERGNE-RHONE-ALPES

Des Assises régionales pour développer un apprentissage de qualité

En organisant les premières Assises de l'apprentissage, le 19 janvier, la Région a affiché un objectif clair : faire d'Auvergne-Rhône-Alpes la région leader pour l'apprentissage, et viser les 55 000 contrats d'apprentissage d'ici 2021.

Région Auvergne-Rhône-Alpes, 19 janvier 2017

<http://www.auvergnerhonealpes.fr/actualite/429/2-des-assises-regionales-pour-developper-un-apprentissage-de-qualite.htm>

La Région fait de l'apprentissage sa priorité et maintient son soutien aux CFA, au plus près de leurs besoins

Par une connaissance pointue des CFA, de leur environnement et de leurs particularités, la Région Auvergne Rhône-Alpes gère de manière efficiente le soutien à l'apprentissage : elle renforce son attention concernant la qualité de la formation et le suivi des apprentis, et conditionne une partie des financements à l'atteinte des objectifs régionaux en la matière.

Communiqué de presse de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, 24 mars 2016

http://www.auvergnerhonealpes.fr/cms_viewFile.php?idtf=713&path=Cp-apprentissage.pdf

BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

Programme d'investissements et d'équipements des CFA

Objet : permettre aux centres de formation d'apprentis d'améliorer l'accueil des apprentis et la qualité des formations dispensées et de développer des filières de formation par la voie de l'apprentissage.

Région Bourgogne Franche-Comté

<https://www.bourgognefranche-comte.fr/Investissements-et-equipements-des-CFA,1131,gddep:21+58+71+89,gda:620>

Fonds régional d'amélioration de la qualité de l'apprentissage (FRAQAPP)

Objectif : améliorer la qualité de la formation dans les CFA et permettre aux apprentis d'accéder à des niveaux de qualification adaptés aux conditions actuelles de l'emploi.

Région Bourgogne Franche-Comté

<https://www.bourgognefranche-comte.fr/AIDE-Fonds-regional-d-amelioration-de-la-qualite-de-l-apprentissage-FRAQAPP,1131,gda:296,gddep:70,gdabfc:fc>

BRETAGNE

La Région toujours mobilisée pour un apprentissage de qualité

Une nouvelle démarche qualité est engagée avec les CFA pour améliorer et innover la formation aux apprentis : organisation de la formation, relation entre CFA et entreprise...

Région Bretagne, 29 septembre 2016

http://www.bretagne.bzh/jcms/c_15458/fr/l-apprentissage-un-choix-gagnant

Démarche Bretagne Qualité Apprentissage

Il s'agit de mettre en œuvre les missions d'accueil, d'accompagnement et d'insertion de l'apprenti. L'organisme gestionnaire du CFA doit organiser au bénéfice de chaque apprenti un ensemble d'actions répondant au « Référentiel Qualité Régional » pour viser l'acquisition de compétences, la réussite aux examens et l'intégration du jeune au sein de l'entreprise.

Région Bretagne

<https://marches.megalisbretagne.org/index.php?page=entreprise.EntrepriseDownloadComplement&reference=Njg4NDk=&orgAcronyme=a1j>

CENTRE VAL-DE-LOIRE

CFA : les apprentis au cœur du projet

En 2012, la région Centre Val de Loire a lancé un appel à projet Fonds Régional d'Innovation Pédagogique (FRIP). Il vise « à encourager l'innovation pédagogique liée à l'alternance, à l'individualisation des parcours, à l'utilisation des TIC, à la

formation à distance, en particulier en direction des publics en difficulté », a déclaré Isabelle Gaudron, vice-présidente en charge de l'apprentissage, de l'insertion et de la formation professionnelle.

La Nouvelle République, 23 mai 2015

<http://www.lanouvellerepublique.fr/Indre-et-Loire/Communes/Tours/n/Contenus/Articles/2015/05/23/CFA-les-apprentis-au-coeur-du-projet-2338330>

Fonds Régional d'Innovation Pédagogique 2015 – Appel à projet

Le 16 mars 2012, le Conseil régional du Centre-Val de Loire a décidé lors de la Commission Permanente, la création du Fonds Régional pour l'Innovation Pédagogique en Région centre (FRIP Centre). Depuis 2012, 15 projets ont été accompagnés par ce fonds à travers une subvention régionale. La Région Centre-Val de Loire souhaitait poursuivre en 2015 cette initiative en s'attachant à l'alternance, à l'individualisation des parcours, à l'utilisation des TIC, à la FOAD, en particulier en direction des publics en difficultés.

Région Centre

<http://www.regioncentre-valdeloire.fr/accueil/les-services-en-ligne/appels-a-projets/education-formation/frip-centre-valdeloire.html>

La pédagogie de l'alternance et qualité de la formation en région Centre

La qualité de la formation dispensée dans les établissements se concrétise à travers deux grands axes : les projets d'établissement, et la formation des formateurs de CFA. La Région consacre plus de 5,2 millions d'euros par an pour la qualité de la formation des apprentis.

Région Centre-Val de Loire

<http://www.regioncentre-valdeloire.fr/accueil/les-services-en-ligne/la-region-vous-aide/education-formation/aide-aux-cfa.html>

CORSE

Le dispositif apprentissage : formations de niveau Bac et infra-Bac 2016-2017

Présentation du dispositif apprentissage en Région. Le rapport dévoile le financement et défend une approche qualitative du dispositif, via : une adaptation de l'offre de

formation ; le renforcement des relations entre les CFA, le réseau d'accueil et l'entreprise ; un soutien à l'investissement pour la rénovation et l'équipement de nouveaux ateliers ; une amélioration des conditions de vie des apprentis ; la promotion de l'apprentissage ; un développement de l'apprentissage pour les travailleurs handicapés ; l'accompagnement de projets innovants.

Collectivité territoriale de Corse

Assemblée de Corse, 5^{ème} session extraordinaire de 2015, 28 et 29 juillet – Rapport du Président du conseil exécutif de Corse, 2016, 23 p.

<http://www.corse.fr/file/168937/>

GRAND EST

La Région Grand Est organise la « matinée des CFA »

Cette matinée du lundi 5 décembre 2016 a été l'occasion pour la Région de réaffirmer son engagement (un budget de 170,2 M€ alloué en 2016 pour l'apprentissage) et son soutien aux Centres de Formation d'apprentis (CFA) mais également aux jeunes et aux entreprises de son territoire par la mise en place de 7 axes forts pour le développement de l'apprentissage et la sécurisation des parcours :

- la promotion de l'apprentissage, voie d'excellence vers la qualification et l'emploi ;
- une carte cohérente des formations à l'échelle du nouveau périmètre régional et avec les besoins des entreprises et des jeunes ;
- la complémentarité entre statut scolaire et apprentissage ;
- le soutien à l'accès à l'apprentissage pour les premiers niveaux de qualification ;
- la mise en œuvre d'une démarche qualitative dans la formation ;
- l'ouverture de l'apprentissage à davantage de jeunes : les 26-30 ans et les jeunes en situation de handicap ;
- la modernisation des CFA, élément fort de la formation.

Région Grand Est, 5 décembre 2016

<http://www.alsacechampagneardennelorraine.eu/region-grand-organise-matinee-cfa/>

Les Contrats d'Initiative et de progrès des CFA

Les Contrats d'Initiative et de progrès des CFA ont pour objectif :

- d'impulser une démarche qualitative globale, structurée, à travers un projet unique visant la cohérence ;
- d'accompagner l'action des CFA au-delà de la dimension strictement financière ;
- de susciter l'émergence de projets nouveaux au bénéfice des apprentis ;
- de simplifier les procédures administratives, pour les CFA comme pour les services régionaux.

Région Alsace

http://www.regions-et-formation.fr/IMG/pdf/4-Alsace_contrats_initiatives_et_progre_s_CFA.pdf

Le contrat qualité dans la formation par la voie de l'apprentissage

Education Nationale (académie de Strasbourg), Région Alsace

http://www.regions-et-formation.fr/IMG/pdf/3- Alsace de marche globale AE-CIP inter-Re_gion.pdf

HAUTS-DE-FRANCE

Pour l'apprentissage, la Région s'engage

Le Conseil régional a voté le 26 avril 2016 un plan ambitieux de soutien aux entreprises et aux jeunes qui prévoit la garantie de la qualité des parcours de formation par des aides aux apprentis.

Région Hauts-de-France, 13 juin 2016

<http://www.hautsdefrance.fr/lapprentissage-region-sengage/>

La charte qualité des CFA picards

Constituant le fil conducteur de la politique régionale de développement de l'apprentissage en Picardie, elle visait à aider les CFA à se fixer de grands objectifs d'amélioration en matière de communication, de stratégie de développement, de projet d'établissement, d'outils de suivi, d'amélioration de la qualité de la pédagogie de l'alternance et de développement personnel de l'apprenti.

Conseil régional Picardie

http://formation.picardie.fr/fileadmin/documents/Apprentissage/Charte_qualite_d es_CFA_Picards.doc

Un nouvel engagement pour l'apprentissage : plan d'action (rapport pour le Conseil Régional d'Ile-de-France)

La Région Ile-de-France entend mener une politique volontariste en matière d'apprentissage. Pour ce faire, elle souhaite renouveler sa relation avec les CFA à travers la signature de contrats de performance par établissement. Une attention particulière sera portée à l'anticipation des besoins immédiats des entreprises dans les CFA. L'accompagnement par les pairs et les tuteurs sera systématisée en amont, et au cours des formations en apprentissage.

Région Ile-de-France, 18 février 2016

https://www.iledefrance.fr/sites/default/files/cr_28-16_apprentissage.pdf

Valérie Pécresse : « Je veux relancer l'apprentissage en Île-de-France »

La présidente de la Région Île-de-France, rencontrait, avec le vice-président Jérôme Chartier, le jeudi 11 février 2016, les directeurs de CFA et d'établissements d'apprentissage.

Région Ile-de-France, 11 février 2016

<https://www.iledefrance.fr/fil-presidence/valerie-pecresse-je-veux-relancer-apprentissage-ile-france>

Apprentissage : une démarche qualité fait chuter le taux de ruptures en Île-de-France

Retour d'expérience d'un dispositif de renforcement de l'accompagnement des apprentis dès la première année.

Quotidien de la formation, 9 décembre 2015

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/le-quotidien-de-la-formation/articles-2016/apprentissage-une-demarche-qualite-fait-chuter-le-taux-de-ruptures-en-ile-de-france>

Dispositif d'accès à l'apprentissage

Accompagner les jeunes, dans les CFA franciliens, vers la signature d'un contrat d'apprentissage

<https://www.iledefrance.fr/aides-regionales-appels-projets/dispositif-acces-apprentissage>

Le label EVOA (Evolution et Optimisation de l'Apprentissage)

Contrat entre la Région et les Centres de formation d'apprentis (CFA) pour les accompagner dans une démarche de développement durable

<http://www.iledefrance.fr/aides-regionales-appels-projets/evoa-evolution-optimisation-apprentissage>

Les dispositifs qualité de l'alternance

La démarche qualité développée en direction des CFA franciliens vise à améliorer la gestion de l'hétérogénéité des publics, renforcer l'alternance et lutter contre les discriminations à l'embauche. Construite en réponse à une analyse des réticences respectives des jeunes et des entreprises et des causes de rupture, elle s'appuie d'une part sur une incitation de l'établissement à se doter d'un projet qualité ; et d'autre part sur un dispositif renforcé de professionnalisation des formateurs.

CNFPT, novembre 2010

<http://www.centre-info.fr/uhfp/2014/webographie2012/pdf/290411114310FicheExpApprentissageIDFVF.pdf>

NORMANDIE

Plan normand de relance de l'apprentissage

La Région affirme son rôle de stratège et de pilote pour l'apprentissage régional, et adopte un Plan Normand pour l'Apprentissage pour 2016 à 2021. Les actions couvrent le continuum de l'apprentissage :

- en amont, en améliorant l'information et l'image de l'apprentissage, en mobilisant et sécurisant davantage les entreprises employeurs d'apprentis ;
- pendant l'apprentissage en aidant les apprentis dans leurs conditions de vie, en rendant plus réactive la carte des formations, en optimisant le pilotage régional et le fonctionnement des CFA,
- et en aval, en mobilisant les entreprises pour une insertion professionnelle des jeunes réussie.

Région Normandie, septembre 2016

https://www.normandie.fr/sites/default/files/documents/region/actualites/plan_aprentissage_normand_2016-2021_bd.pdf

Dispositif Label Qualité Région Apprentissage (LQRA) – Cahier des charges – Commission permanente du 29 mai 2015

Le Label Qualité Apprentissage Régional (LQAR) mis en place par le Conseil Régional de Basse-Normandie, a pour objet de reconnaître l'investissement formation des entreprises normandes vis-à-vis des apprentis.

Région Basse-Normandie, Direction de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage – DEFPA

<http://www.caen.cci.fr/sites/caen.cci.fr/files/2015-05-29-Cahier%20des%20charges%20LQAR.pdf>

NOUVELLE AQUITAINE

La politique d'apprentissage en Nouvelle-Aquitaine en 2017

ARTLV, 2 janvier 2017

<http://www.arftlv.org/pages/142/apprentissage.aspx>

Apprentissage : la Région ALPC adopte sa feuille de route

Le Conseil régional a adopté le 27 juin 2016 sa feuille de route pour le développement de l'apprentissage dans la région. Parmi les actions prévues : la préparation d'un nouveau cadre contractuel avec les CFA, afin notamment de définir l'offre de services que la Région attend des CFA, ainsi que le soutien à l'innovation et l'expérimentation pour garantir une amélioration constante de la qualité de la formation et de l'accompagnement des apprentis.

ARTLV, 28 juin 2016

http://www.arftlv.org/actualites/18396_31/Apprentissage_Région_ALPC_adopte_feuille_route.aspx

OCCITANIE

Plan Apprentissage

Dans le cadre du plan Apprentissage de la Région, les dispositifs d'appui aux CFA (programme équipement, programme qualité, sas d'accès à l'apprentissage) seront harmonisés pour l'année 2017.

Assemblée plénière du 28 novembre 2016 : orientations budgétaires 2017, Région Occitanie, pp. 11-12

http://www.laregion.fr/IMG/pdf/rapport_ob_2017.pdf

Programme Régional pour l'Amélioration de la Qualité de l'Apprentissage (PRAQA)

Le Programme d'Amélioration de la Qualité de l'Apprentissage (PRAQA), dont les critères ont été approuvés par la Région à la Commission Permanente du 16 juin 2011, est reconduit pour sa 5^{ème} session sur l'année scolaire 2017-2018. Il s'adresse aux CFA qui souhaitent s'engager de manière volontaire dans une démarche de développement qualitatif des formations par apprentissage.

Région Occitanie

<http://www.midipyrenees.fr/Programme-Regional-pour-l-Amelioration-de-la-Qualite-de-l>

PACA

L'apprentissage : une priorité régionale

Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

<http://www.regionpaca.fr/se-former/service-public-regional-de-formation-permanente-et-dapprentissage/apprentissage/une-priorite-regionale.html>

Convention de vie lycéenne et apprentie

La Convention de vie lycéenne et apprentie est un outil éducatif unique au service des équipes éducatives afin de financer des projets concrets proposés et élaborés par les élèves eux-mêmes. Les lycéens et apprentis ont donc la possibilité de s'impliquer et de développer différents projets avec leurs professeurs ou formateurs, les acteurs de la vie locale et avec les agents régionaux des lycées volontaires.

Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

<http://www.regionpaca.fr/se-former/vie-lyceenne-et-apprentie/cvla-reussite-pour-tous.html>

Qualité "REsponsabilité Sociale et Environnementale pour l'Apprenant-Usager" (Qualité RE.S.E.A.U.) – Référentiel

Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Marseille : Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, janvier 2010

http://www.espace-competences.org/Content/upload/Qualite/pdf/R%C3%A9f%C3%A9rentiel_Qualit%C3%A9_RESEAU.pdf

PAYS DE LA LOIRE

Apprentissage en Pays de la Loire

La Région renforce la qualité de l'apprentissage en Pays de la Loire par plusieurs actions : actions éducatives et citoyennes, mobilité européenne et internationale, formation et sensibilisation des équipes pédagogiques, accueil des jeunes en situation de handicap, portes ouvertes et salons, guide de l'apprentissage et de l'apprenti, site Internet orientation-paysdelaloire.fr

Région Pays de la Loire

<http://www.paysdelaloire.fr/politiques-regionales/apprentissage/>

Campagne de programme : sélectionner les actions innovantes pour augmenter le nombre d'apprentis qui obtiennent une qualification – Objectif spécifique 732 du programme opérationnel régional FEDER-FSE 2014-2020 de la Région des Pays de la Loire

Le Fonds Social Européen (FSE) en Région Pays de la Loire soutient l'apprentissage et notamment les actions menées par les Centres de formation d'apprentis (CFA) depuis 2007. Dans le cadre du programme opérationnel (PO) régional FEDER-FSE 2014-2020 géré par la Région des Pays de la Loire et adopté le 16 décembre 2014 par la Commission européenne, l'intervention du FSE est ciblée vers des projets visant l'augmentation du taux de réussite à l'obtention d'une qualification pour les jeunes en apprentissage. La Région entend développer ainsi la qualité de la formation en alternance par l'apprentissage afin d'augmenter les chances de réussite et de qualification des jeunes apprentis et ainsi faciliter leur insertion sur le marché du travail.

Région Pays de la Loire, janvier 2017, 7 p.

http://www.paysdelaloire.fr/uploads/tx_oxcsnewsfiles/cahier_des_charges_V2017-01-23_VDEFmesure732.pdf

Guide pédagogique – CFA

Région Pays de la Loire, janvier 2017, 42 p.

<http://www.paysdelaloire.fr/pages-speciales/recherche/?q=cfa>



TOUTE LA DOCUMENTATION SUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Retrouvez nos dossiers documentaires, webographies, bibliographies, rapports officiels ...

RUBRIQUE [Publications documentaires](#)

Interrogez notre base de données documentaires ,

RUBRIQUE [Bases de données](#)

Le catalogue bibliographique Inffodoc

42 000 références depuis 1969 : ouvrages, études, rapports, dossiers documentaires et articles de revues sur l'orientation et la formation tout au long de la vie. De nombreux documents numériques libres d'accès sont associés aux références bibliographiques.

Les accords de branches professionnelles

4 700 textes conventionnels sur la formation professionnelle : accords de branche et accords interprofessionnels conclus par les partenaires sociaux aux niveaux national et régional, ainsi que leurs arrêtés d'extension. Le texte intégral des accords est disponible au format PDF.

Les ressources pédagogiques numériques

2 600 produits pédagogiques numériques (CD-ROM, DVD, sites internet...) présents sur le marché et pouvant être utilisés dans des dispositifs de formation. La base cible un public adulte. 30 % des produits couvrent les domaines généraux et 70 % les domaines professionnels ou ayant trait à l'emploi.

Les certifications des métiers de la formation

400 certifications (titres/diplômes) conduisant aux métiers de formateur, responsable formation, concepteur ou utilisateur de multimédia pédagogique, à des fonctions d'ingénierie, de consultant en formation, d'accompagnement en formation ou en insertion professionnelle.

Les organismes de formation

1 200 organismes de formation proposant des formations courtes ou certifiantes aux métiers de la formation et de l'insertion professionnelle : formation de formateurs, responsable de formation, formation de tuteurs, ingénierie de formation, ingénierie pédagogique, etc.

Contact documentation : Laurence Le Bars llebars@centre-inffo.fr



Centre Inffo Depuis 41 ans, Centre Inffo est l'expert qui décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, il est doté d'une mission de service public dans les domaines de l'orientation et de la formation permanente.

Centre Inffo développe à la fois une offre de formation professionnelle, une expertise juridique et documentaire, une dimension d'ingénierie et de conseil dans les champs orientation-formation ainsi qu'un rôle d'animation du débat public. Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des acteurs de la formation professionnelle publics et privés, il les soutient et les accompagne dans leur action d'accueil, d'information, de conseil et d'assistance du public.