



RÉGION ACADÉMIQUE
HAUTS-DE-FRANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CONTRÔLES PEDAGOGIQUES DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE



REPÈRES QUALITÉ



Sommaire



1

LA MISSION DE
CONTRÔLE
PÉDAGOGIQUE



2

ENTRETIEN AVEC
L'APPRENTI



3

CONTRÔLE
PÉDAGOGIQUE AU
SEIN DU CFA



4

CONTRÔLE
PÉDAGOGIQUE AU
SEIN DE
L'ENTREPRISE



LA MISSION DE CONTRÔLE PÉDAGOGIQUE



Conformément à l'**article R. 6251-1** du code du travail, chaque ministère certificateur instaure une mission chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant de sa compétence.

Cette mission, placée sous l'autorité du recteur est composée de 3 catégories d'experts :

- **des inspecteurs pédagogiques,**
- **des experts désignés par les CPRE ou à défaut par les CPNE,**
- **des experts désignés par les chambres consulaires.**

Les contrôles concernent la mise en œuvre des formations par apprentissage des diplômes inscrits au RNCP, allant du CAP au BTS, ainsi que certaines certifications qui relèvent du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur.

L'objectif de ce guide est de fournir quelques repères réglementaires et pédagogiques pour la conduite des contrôles dans les académies d'**AMIENS** et de **LILLE**.

Ce document prend appui sur les travaux menés par l'académie de Toulouse, avec la collaboration des académies de Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon et Nantes.

OBJECTIFS DE LA MISSION



Les contrôles portent sur les deux lieux de formation des apprentis : **entreprise et CFA.**

Pour tout contrôle, sur place ou sur pièce, la mission peut demander tout élément ou document qu'elle estime utile pour ses vérifications.

Les contrôles ont pour objectifs de :

- S'assurer que la formation délivrée permet l'acquisition des connaissances et des compétences attendues, prévues par les programmes d'enseignement général et le référentiel, **dans de bonnes conditions et dans l'optique d'une réussite au diplôme.**
- Contrôler la réalité du **positionnement pédagogique** effectué avant l'adaptation de la durée de la formation et des enseignements dispensés, contextualisation des activités professionnelles notamment sur les plateaux techniques.
- Contrôler l'**organisation pédagogique** en centre de formation et en entreprise : contenus de formation enseignés en présentiel ou à distance en conformité avec les programmes et référentiels.
- Contrôler la mise en œuvre des méthodes et outils, notamment ceux de la **pédagogie de l'alternance**, favorisant le développement des compétences certificatives inscrites au référentiel.
- Évaluer l'adéquation des équipements pédagogiques et des tâches confiées à l'apprenti **en entreprise** avec les exigences en matière d'activités professionnelles et compétences certificatives inscrites au référentiel du diplôme.
- Contrôler et signaler les manquements à l'opérateur de compétences (OPCO) et au certificateur qualité notamment :
 - **Vérifier la conformité de la durée de formation en CFA**
 - **Vérifier les compétences des formateurs et des maîtres d'apprentissage.**



GESTION DES CONTROLES

1. Déclenchement des contrôles

La mission peut s'autosaisir ou être saisie suite à un dysfonctionnement repéré par un CFA, un employeur ou un apprenti ou son représentant légal s'il est mineur.

2. Constitution de la délégation

La coordinatrice de la mission de la région académique HDF est chargée de la réception des demandes de contrôle, en lien avec la DREETS, du premier traitement et de la répartition des demandes auprès des membres de la mission.

Chaque contrôle est effectué conjointement par au moins une personne de chaque catégorie (inspecteur, expert d'une branche professionnelle, expert d'une chambre consulaire).

3. Suite des contrôles

Conformément à l'[article R. 6251-3](#), un projet de rapport de contrôle est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés. Celui-ci dispose d'un délai d'au moins 30 jours après la notification pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendus. Ensuite, le rapport de contrôle, accompagné, de recommandations pédagogiques, est adressé au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés.

La mission de contrôle pédagogique transmet chaque année un rapport d'activité au préfet de région qui le transmet à la DREETS. Une synthèse des rapports d'activité des missions de contrôle pédagogique relevant de tous les ministères certificateurs, accompagnée de leurs recommandations pédagogiques, est établie par le préfet de région, qui la présente au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop).



REPERES PEDAGOGIQUES POUR

L'ENTRETIEN AVEC L'APPRENTI

L'apprenti s'engage à :

- Respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise.
- Travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés correspondant au métier préparé.
- Suivre la formation en CFA et respecter le règlement intérieur.
- Se présenter à l'examen prévu

EXEMPLES DE QUESTIONS



Pour vérifier les conditions de temps de travail entre la fin du travail en entreprise et le début de formation en CFA. (Adéquation horaires Entreprise/CFA) :

- Comment s'organise votre semaine de travail ?
- Comment s'organise votre journée de travail ? Avez-vous des temps d'échanges réguliers avec votre tuteur ou maître d'apprentissage ?
- À quel moment remplissez-vous votre livret d'apprentissage ? Comment avez-vous été accueilli dans l'entreprise ?
- Existe-t-il une complémentarité entre la formation délivrée au CFA et votre activité en entreprise ? Si oui, pouvez-vous donner des exemples ?
- Avez-vous eu la visite d'un formateur ?



REPERES PEDAGOGIQUES POUR

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

Les CFA ont pour mission :

- D'appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.
- D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.

👉 EXEMPLES DE PIÈCES PROBANTES

- Modalités d'accompagnement (social, pédagogique), pour détecter, prévenir et empêcher les risques d'abandon, de décrochage et/ou proposition de solutions alternatives.
- Contacts/visites avec l'entreprise (formateurs, tuteurs/ maîtres d'apprentissage, familles).
- Outils et méthodes favorisant l'implication de l'apprenti (documents co-construits, espaces partagés, ...).
- Fonction dédiée (réfèrent pédagogique).
- Séquences d'accompagnement et/ou de médiation.
- Compte-rendu d'entretiens.
- Supports d'informations et/ou de contractualisation.
- Livret d'accueil

 **En cas de rupture de contrat**, le CFA doit permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique **pendant six mois** et contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Afin de répondre aux besoins spécifiques de l'apprenti, le CFA évalue le déroulement de la formation, pour l'adapter, le cas échéant, en organisant des bilans réguliers (visites en entreprise, entretiens, ...). L'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, en cas de besoin, son représentant légal peuvent participer à ces entretiens.



REPERES PEDAGOGIQUES POUR

LE POSITIONNEMENT PEDAGOGIQUE 1/2

Le CFA effectue un positionnement pédagogique de façon à adapter la formation aux besoins de l'apprenti afin d'individualiser le parcours de formation.

Adaptation de la durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage varie **entre 6 mois et 3 ans**. Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant au diplôme.

Ce positionnement peut conduire à une réduction ou à un allongement de la durée du cycle de formation compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Avant la signature du contrat, le CFA effectue un positionnement pédagogique de façon à déterminer la durée du contrat adaptée à l'apprenti.

Cette durée est alors fixée par une **convention tripartite** signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage. (*Précis de l'Apprentissage p.12*)



REPERES PEDAGOGIQUES POUR

LE POSITIONNEMENT PEDAGOGIQUE 2/2

Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation applicables sont fixées comme suit :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an).
- Baccalauréat professionnel : 1 850, 1 350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1 an).
- Mention complémentaire : 400 heures (1 an).
- Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an).
- Brevet des métiers d'art : 1 350 heures (2 ans) ou 675 heures (1 an).
- BTS : 1 350 heures (2 ans) ou 675 heures (1 an).

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage.

EXEMPLES DE PIÈCES PROBANTES

Tout support synthétisant les besoins identifiés de l'apprenti ou d'un groupe d'apprentis (grilles d'analyse, diagnostics préalables, dossiers d'admission, comptes rendus d'entretiens, critères de détermination de l'opportunité et de la faisabilité du contrat).

Aménagements pédagogiques :

- Parcours, déroulés et séquences.
- Grilles et modalités d'évaluation, modalités techniques et pédagogiques d'accompagnement : en présentiel, à distance ou en mixte.

REPERES PEDAGOGIQUES POUR



L'ORGANISATION DE LA FORMATION ALTERNÉE

 L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.
- Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans le CFA, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

 **Le CFA assure la cohérence entre la formation dispensée en son sein et celle dispensée au sein de l'entreprise.**

⇒ Des outils pédagogiques permettent de formaliser l'ingénierie de formation co-construite avec l'entreprise :

- Le calendrier de l'alternance.
- Le contrat de co-formation.
- Les emplois du temps.
- Le tableau stratégique de formation et les progressions disciplinaires.

 **EXEMPLES DE PIÈCES PROBANTES**

- Tout outil de liaison entre l'entreprise, l'apprenti et le CFA.
- Preuves de dialogue entre le CFA et maîtres d'apprentissage pour l'adaptation, plannings, comptes rendus d'entretien ou de visites d'entreprise.

⇒ **Si sous-traitance**

- Contrats de prestations de service, tous les éléments qui permettent de démontrer les modalités de formation et de pilotage des sous-traitants.

REPERES PEDAGOGIQUES POUR



L'ORGANISATION DE LA FORMATION À DISTANCE

 Les enseignements peuvent être dispensés tout ou partie à distance.

L'organisation de la formation à distance comprend :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours.
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

EXEMPLES DE PIÈCES PROBANTES

- Grilles et modalités d'évaluation, modalités techniques et pédagogiques d'accompagnement à distance.
- Supports de contractualisation, de réalisation.
- Modalités de mise en œuvre des référentiels des diplômes.
- Plan de formation à distance, avec la durée et le calendrier.
- Modalités d'accompagnement (social, pédagogique), pour détecter, prévenir et empêcher les risques d'abandon, de décrochage et/ou proposition de solutions alternatives.
- Outils et méthodes favorisant l'implication de l'apprenti (documents co-construits, espaces partagés).
- Plateforme pédagogique, variété des modalités pédagogiques.

EXEMPLES DE QUESTIONS



- Comment les entreprises sont-elles associées dans les parcours de formation proposés aux apprentis ? Comment sont coordonnées les progressions pédagogiques ?
- Comment est contractualisée la **répartition des compétences entre les deux lieux de formation** ? Comment **personnalisez-vous les parcours de formation des apprentis au sein de la classe** ?
- Comment les missions confiées sont-elles coordonnées de façon progressive avec l'entreprise ?
- Quels sont les moyens de mise à disposition des apprentis pour l'appropriation des ressources pédagogiques ? Y a-t-il des conventions tierce entreprise ?
- Faites-vous appel à la formation à distance ? Quelle articulation avec la formation en présentiel ?
- Les contenus et leurs modalités de mise en œuvre répondent-ils aux objectifs définis et s'adaptent-ils aux apprentis ?
- Une assistance pédagogique et technique est-elle mise en place pour accompagner les apprentis ?
- **Comment sont évaluées les compétences acquises lors de la formation à distance** ?
- Dans quelles conditions les travaux à distance sont-ils réalisés ? De quel(s) équipement(s) informatique(s) disposent les apprentis ?
- Quelles sont les mesures qui favorisent l'engagement des apprentis dans le travail à distance ?



REPERES PEDAGOGIQUES POUR

LA PEDAGOGIE DE L'ALTERNANCE

L'employeur s'engage :

- à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA,
- à assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti,
- à lui confier notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Des outils pédagogiques permettent de suivre la mise en œuvre de la formation par l'alternance :

- **Le livret de formation.**
- **Les fiches navettes.**
- **Les visites en entreprises.**
- **Le suivi des acquis.**

Afin de répondre aux besoins spécifiques de l'apprenti, le CFA évalue le déroulement de la formation, pour l'adapter, le cas échéant, en organisant des bilans réguliers (visites en entreprise, entretiens, ...).

L'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, en cas de besoin, son représentant légal peuvent participer à ces entretiens.

REPERES PÉDAGOGIQUES POUR



LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

La formation peut se dérouler normalement dans tout CFA, mais, en cas de difficultés liées au handicap, des aménagements peuvent être mis en œuvre à 3 niveaux :

- Aménagements pédagogiques.
- Aménagements du temps de formation au regard des prescriptions du médecin de travail.
- Possibilité de mettre en place de l'enseignement à distance.

EXEMPLES DE PIÈCES PROBANTES

- Modalités d'accompagnement (social, pédagogique), pour détecter, prévenir et empêcher les risques d'abandon, de décrochage et/ou proposition de solutions alternatives ergonomiques.
- Contacts/visites avec l'entreprise (formateurs, tuteurs/ maîtres d'apprentissage, familles).
- Outils et méthodes favorisant l'implication de l'apprenti (documents co-construits, espaces partagés).
- Fonction dédiée (référé handicap, référé pédagogique).
- Séquences d'accompagnements et/ou de médiation.
- Plan de formation.



REPERES PEDAGOGIQUES POUR

LES COMPÉTENCES DES FORMATEURS

Le CFA choisit **librement** ses enseignants. C'est à lui de s'assurer du lien entre les titres et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent, à quelque titre que ce soit, dans les formations qu'il dispense.

Des critères relatifs à la qualification et à la professionnalisation des personnels chargés des prestations sont inclus dans le référentiel national de qualité auquel les organismes de formation doivent répondre.

Niveau attendu (Qualiopi) : le CFA démontre que les compétences requises pour réaliser les prestations ont été définies en amont et sont adaptées aux prestations.

EXEMPLES DE PIÈCES PROBANTES



- Analyse des besoins de compétences et modalités de recrutement.
- **Modalités d'intégration des personnels, entretiens professionnels, curriculum vitae des formateurs, formations initiales et continues des formateurs, sensibilisation des personnels à l'accueil du public en situation de handicap.**
- Processus d'accueil des nouveaux professionnels, échanges de pratiques, plan de développement des compétences, pluridisciplinarité des intervenants.
- Mobilisation de différents leviers de formation/professionnalisation.
- **Plan de développement des compétences pour l'ensemble des formateurs.**
- Liste des Maîtres d'apprentissage et de leurs qualifications.
- Composition et qualification de l'équipe pédagogique de l'OF-CFA.



REPERES PEDAGOGIQUES POUR



L'ADÉQUATION DES ÉQUIPEMENTS

L'organisation de la formation en milieu professionnel prend en compte :

- ☑ Les contraintes matérielles des entreprises et du centre de formation d'apprentis.
- ☑ Les objectifs pédagogiques spécifiques à cette formation.
- ☑ Les cursus de formation.

Le CFA met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).

EXEMPLES DE PIÈCES PROBANTES

- Bail ou contrat de location précisant la conformité des locaux pour l'accueil du public.
- Document unique d'évaluation des risques professionnels.
- Matériel adéquat (vidéo projecteur, ordinateur, équipements spécifiques, laboratoires de sciences, chantiers pédagogiques, salles de langues, ...).
- Plateaux techniques.
- Aides à la connexion à distance, planning d'intervention, espace documentaire, plateforme pédagogique, ...



REPERES PEDAGOGIQUES POUR LES COMPÉTENCES DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

- Le maître d'apprentissage, identifié par l'entreprise d'accueil, prend en charge l'apprenti et suit sa progression en l'aidant à évoluer dans le contexte professionnel. Il favorise l'acquisition des compétences indispensables à l'exercice de son futur métier, l'aide à développer son autonomie et encourage sa curiosité
- Le maître d'apprentissage est l'interlocuteur privilégié de l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis et le coresponsable de l'évaluation prévue en milieu professionnel.

Conditions d'expérience et de formation des maîtres d'apprentissage

Ses conditions de compétences professionnelles exigées sont déterminées par convention ou accord collectif de branche (ex. bâtiment, hôtellerie restauration) à défaut par voie réglementaire à savoir soit :

- Posséder un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier de 1 an d'activité professionnelle (hors période de formation)
- Justifier de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Dans un cas comme dans l'autre, l'expérience doit être en relation avec la qualification visée par l'apprenti.

REPERES PÉDAGOGIQUES POUR



L'ORGANISATION DE LA FORMATION ALTERNÉE

L'employeur s'engage,

- à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci avec la formation en entreprise.
- à veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

L'apprentissage est une forme d'enseignement alterné associant une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.

EXEMPLES DE QUESTIONS

Le CFA vous a-t-il présenté le référentiel d'activités professionnelles du diplôme ?
Avez-vous été associé à l'élaboration du plan de formation (calendrier, répartition des compétences ...) ? ;
Les activités varient-elles au fur et à mesure de l'année ?
Quelle stratégie utilisez-vous pour accompagner le jeune dans sa formation ? De quelle manière se déroule la coordination avec le CFA ?
Participez-vous aux évaluations d'examen dans votre entreprise ou dans le CFA ?
Quel accompagnement du CFA ?



REPERES PEDAGOGIQUES POUR

L'ADÉQUATION DU POSTE DE TRAVAIL AVEC LES TÂCHES DU RÉFÉRENTIEL

L'employeur assure la formation pratique de l'apprenti.

- Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une **progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.**
- Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que **l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes** qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

EXEMPLES DE QUESTIONS

Visite des locaux afin de mesurer l'écart qu'il y a entre les prescriptions du référentiel et les tâches réelles confiées à l'apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation.

Pouvez-vous nous indiquer les équipements et matériels utilisés par l'apprenti ?
Existe-t-il des vestiaires, des lieux d'hygiène et de vie ?

Les postes de travail respectent-ils les conditions de sécurité ?

Quelles sont les tâches que vous confiez à votre apprenti ?

Comment vous assurez-vous que votre apprenti acquière les compétences inscrites dans son livret d'apprentissage ?

Comment, si besoin, signalez-vous au CFA que votre activité professionnelle ne couvre pas toutes les compétences inscrites dans son livret d'apprentissage ?

REPERES PEDAGOGIQUES POUR



LE SUIVI PÉDAGOGIQUE

L'employeur s'engage :

- à assurer la formation pratique de l'apprenti
- à confier des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux **conformes à une progression annuelle définie.**
- à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à **coordonner** celles-ci et la formation en entreprise.

EXEMPLES DE QUESTIONS

Participez-vous aux réunions d'information ou à des formations organisées par le CFA ?

Avez-vous eu, cette année, la visite d'un formateur du CFA ?

Après une visite d'un formateur, vous est-il arrivé de modifier le plan de formation de l'apprenti ?

Êtes-vous destinataires des comptes rendus de visites d'entreprise ?

Abordez-vous avec une autre personne ce compte rendu (tuteur-apprenti) ?

À quel moment de la semaine utilisez-vous les outils de liaison ?



RÉGION ACADÉMIQUE HAUTS-DE-FRANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rectorat de LILLE
Rectorat d'AMIENS

mcpfa@region-academique-hdf.fr

[Site internet](#)