



MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

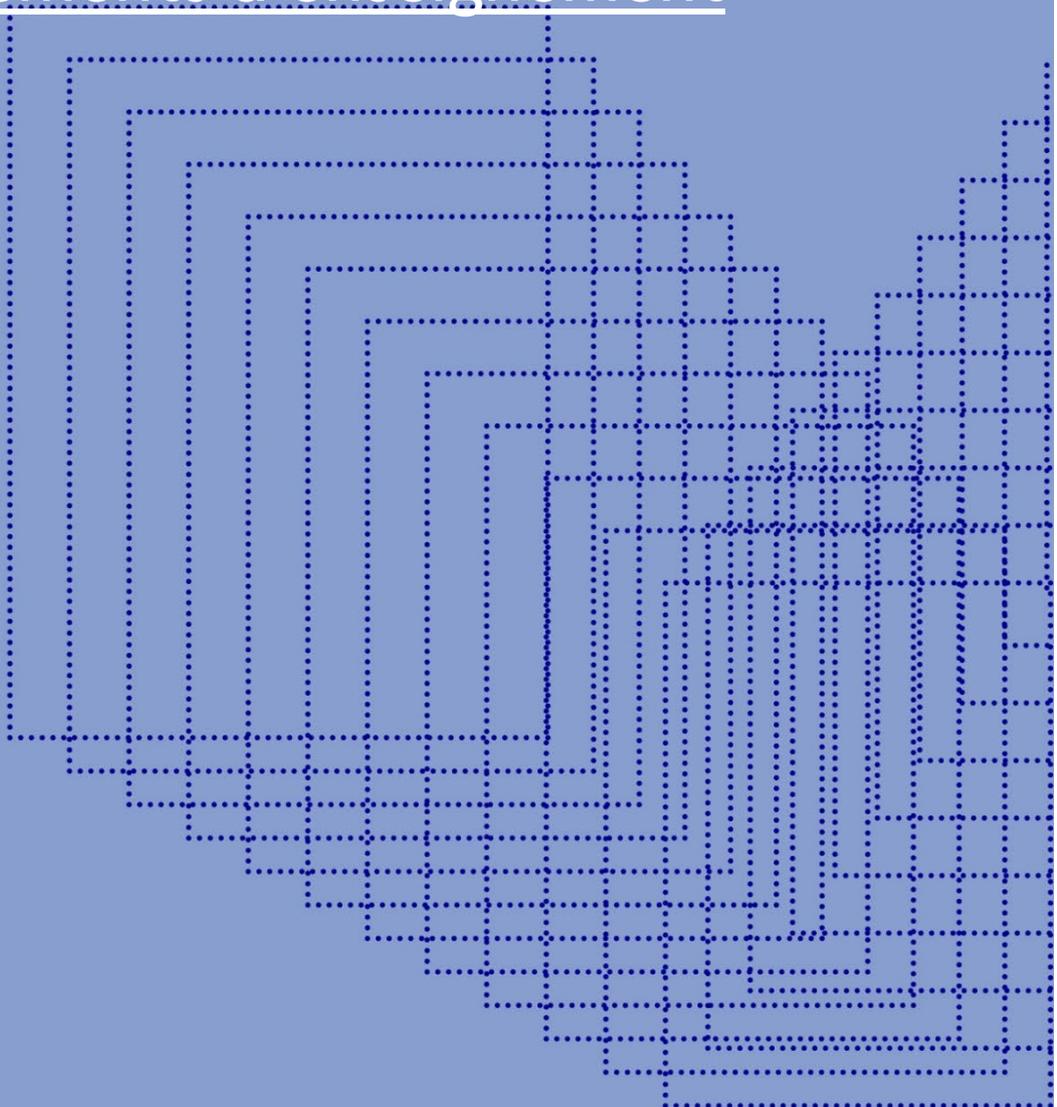
RAPPORT ANNUEL

COMITE DE SUIVI

Charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur

SYNTHESE

Janvier 2025



Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
Sous-direction Stratégie et qualité des formations

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
INTRODUCTION.....	5
Contexte	5
Objectifs et périodicité	5
1. LES ACTIONS MENEES	6
1.1. Rappel du plan d'action	6
1.2. Les actions complémentaires	6
2. LES RESULTATS OBTENUS.....	6
2.1. La mesure de la diffusion de la charte et de l'adhésion à la charte	6
2.2. La mesure de l'impact de la charte	8
2.3. Une feuille de route pour accompagner les parties prenantes.....	10
3. L'ANALYSE DE LA STRATEGIE	11
3.1. Une forte implication des parties prenantes.....	11
3.2. Une réflexion sur les indicateurs de pilotage de la charte	11
3.3. La mise en exergue d'enjeux stratégiques pour l'écosystème de l'apprentissage.....	11
4. LES PERSPECTIVES	12
4.1. Le renforcement du plan de communication	12
4.2. La définition d'indicateurs pertinents et partagés	12
4.3. L'analyse du déploiement de la pédagogie de l'alternance	12
REMERCIEMENTS	13

PREAMBULE

Ce rapport répond à un triple objectif :

- Tenir informées les parties prenantes (établissements d'enseignement supérieur, CFA, employeurs et apprentis) des travaux du comité de suivi de la *Charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur* et maintenir leur implication dans le déploiement de cette charte ;
- Evaluer les stratégies de diffusion et de mesure d'impact de la charte mises en œuvre pour les ajuster dans le futur ;
- Communiquer auprès de l'ensemble de l'écosystème de l'apprentissage sur les enjeux liés à la qualité des formations en apprentissage, et plus particulièrement sur la sécurisation des parcours des apprentis et son adossement à la qualité de la pédagogie de l'alternance.

INTRODUCTION

Contexte

Le comité de suivi de la *Charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur* a été installé le 13 mars 2024. Il s'inscrit dans la continuité de la rédaction et de la publication le 24 octobre 2023 de la charte, parue dans un contexte de forte croissance de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur et qui suivait alors un axe prioritaire de la feuille de route de la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et un axe stratégique de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), à savoir préparer les étudiants aux métiers de demain tout en assurant la qualité des formations en apprentissage. Comme la charte repose sur le principe d'un engagement et d'une responsabilisation de toutes les parties prenantes (établissements, CFA, employeurs et apprentis) et n'induit aucun contrôle ni aucun audit a posteriori, il était nécessaire pour le MESR et la DGESIP de mettre en place un comité de suivi qui aurait pour but d'accompagner le déploiement de la charte auprès des différents acteurs de l'écosystème de l'apprentissage, de vérifier si le texte était effectivement porté par tous les acteurs et de s'assurer que la trajectoire de la qualité qu'il préconise était prise en compte par ceux-ci. Instrument essentiel à la mise en visibilité de la charte, il est aussi envisagé comme le moyen de pérenniser le dialogue entre toutes les parties prenantes autour de bonnes pratiques et de les amener à étayer ensemble une démarche qualité dans une dynamique d'amélioration continue.

Objectifs et périodicité

Ce comité de suivi est composé de représentants du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (DGESIP), du ministère du Travail et de l'Emploi (DGEFP), de France compétences, des établissements d'enseignement supérieur (Assemblée des directeurs d'IUT, Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, Conférence des directeurs des écoles françaises de management, Conférences des grandes écoles, Ecoles universitaires de management, France universités et Formation continue à l'université, Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur), des CFA (Association nationale pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur), des apprentis (Association nationale des apprentis de France), des OPCO (Atlas) et de branches professionnelles volontaires (Association française des banques, Fédération du commerce et de la distribution, Fédération SYNTEC et Union des industries et métiers de la métallurgie).

Il s'est donné pour objectif de mesurer la diffusion de la charte, l'adhésion à la charte et son impact sur la qualité de l'accompagnement des apprentis, tout en identifiant et analysant les freins et les facilitateurs. Ses travaux doivent permettre de proposer une feuille de route afin d'accompagner les parties prenantes dans la mise en place de plans d'action comprenant notamment la diffusion de bonnes pratiques et, en tant que de besoin, des pistes d'amélioration à la « trajectoire de la qualité ».

Pour remplir ces objectifs, le comité de suivi s'est réuni en séance plénière à trois reprises : pour les réunions de lancement (mars 2024), intermédiaire (juin 2024) et de clôture (octobre 2024). Deux groupes de travail se sont également réunis deux à trois fois de juin à octobre 2024.

- **Un comité de suivi pluripartite** qui valorise une démarche d'amélioration continue en termes d'accompagnement des apprentis
- **Des objectifs explicites** : mesurer la diffusion de la charte et son adhésion et mesurer son impact sur la qualité de l'accompagnement des apprentis
- **Un enjeu stratégique** : pérenniser le dialogue entre toutes les parties prenantes de l'écosystème de l'apprentissage et diffuser de bonnes pratiques

1. LES ACTIONS MENEES

Le cahier des charges du comité de suivi de la charte répond à des objectifs concrets.

1.1. Rappel du plan d'action

1. *Mettre en place un process pour mesurer la diffusion de la charte et l'adhésion à la charte*
Les membres du comité ont mené une première enquête au sein de leurs réseaux respectifs, à partir de « fiches actions », pour connaître les actions de diffusion couplées à des actions de promotion de la charte dans les établissements, les CFA, les entreprises et auprès des apprentis. Un groupe de travail s'est également chargé de réfléchir à un kit de communication adapté à chacune des parties prenantes.
2. *Mettre en place un process pour mesurer l'impact de la charte sur la qualité de l'accompagnement des apprentis*
L'autre chantier, plus complexe, qui revient au comité de suivi est la mesure d'impact de la charte sur les pratiques de terrain en termes d'accompagnement des apprentis et de sécurisation de leur parcours. La complexité tient d'abord à la multiplicité des acteurs associée à un facteur temporel (la mesure d'impact à grande échelle est prématurée après une seule année de diffusion). Elle tient également à la nécessité de déterminer les indicateurs les mieux adaptés à l'objectif, à savoir mesurer les améliorations de suivi des apprentis depuis la publication de la charte et non la seule qualité des formations en apprentissage. Un groupe de travail s'est néanmoins chargé de faire des propositions d'indicateurs.
3. *Identifier et analyser les freins et les facilitateurs*
Les freins et facilitateurs sont identifiés lors de la réalisation des deux types d'action présentés précédemment.
4. *Proposer une feuille de route pour accompagner les parties prenantes*
Les travaux cités en 1 et 2 doivent permettre de dessiner une feuille de route pour accompagner les parties prenantes, les aider à élaborer des plans d'action pour mettre en œuvre la trajectoire de la qualité et diffuser les bonnes pratiques.

1.2. Les actions complémentaires

La DGESIP a mené plus de vingt actions de communication auprès des acteurs de l'apprentissage pour faire connaître la charte, en expliciter le contenu et les enjeux.

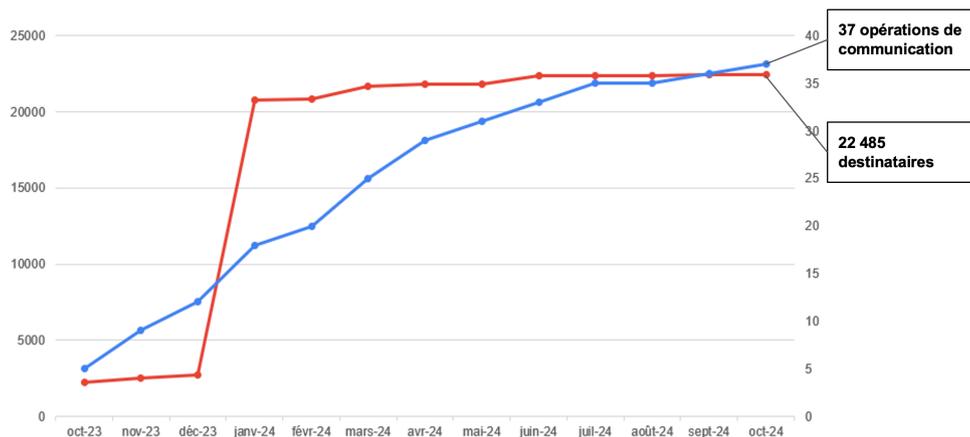
Celles-ci visent une valorisation de l'engagement du MESR en faveur de la qualité de l'apprentissage et des actions menées dans le cadre du comité de suivi.

2. LES RESULTATS OBTENUS

2.1. La mesure de la diffusion de la charte et de l'adhésion à la charte

Les travaux du comité de suivi de la charte ont débuté en mars 2024. Ils permettent aujourd'hui de dégager des tendances, à partir d'investigations sur le terrain pour mesurer la diffusion de la charte et ses premières mises en œuvre.

La communication numérique (sites internet, réseaux sociaux, newsletters, e-mailing) et la communication directe (conseils d'administration, conseils d'institut, conseils pédagogiques, conseils de perfectionnement, assemblées générales, colloques, séminaires et réunions) représentent respectivement 55% et 45 % des modes de diffusion et de promotion de la charte. Les opérations de communication menées par les membres du comité sur moins de douze mois ont ciblé plus de 20 000 destinataires.



Graphique du nombre d'opérations de communication et du nombre de destinataires de la charte au cours du temps (moyenne haute)

Figure 1 : Mesure de la diffusion de la charte

Cette enquête a surtout permis de lister des mises en œuvre variées qui méritent d'être essaimées.

- Vote de la charte en commissions formation et vie universitaire (CFVU) ;
- Recours à la charte en conseils de perfectionnement de CFA et d'établissements ;
- Intégration de la charte dans :
 - ✓ le cahier des charges de responsables de formation
 - ✓ le livret de rentrée des apprentis ou de guides de l'apprenti
 - ✓ des conventions de partenariat qui lient des CFA et des établissements ou des CFA et des OPCO
 - ✓ la charte d'adhésion à une fédération professionnelle ;
- Utilisation de la charte en appui à des sessions de formation destinées aux maîtres d'apprentissage.

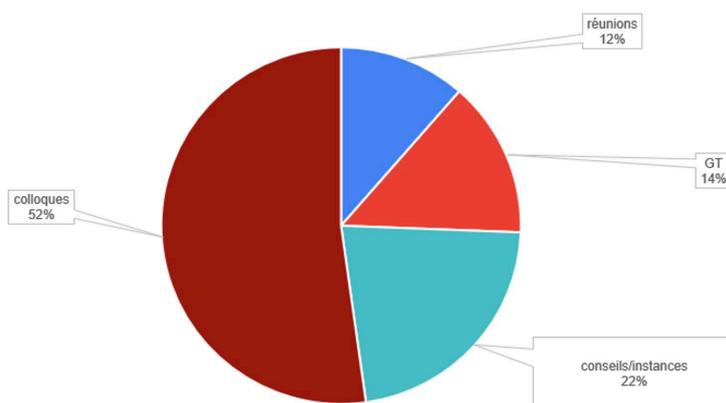


Figure 2 : Modalités de diffusion directe de la charte auprès des cibles

Outil de professionnalisation des acteurs de l'alternance, elle remplit ici la fonction que ses auteurs lui ont explicitement attribuée.

Il ressort que **l'engagement des gouvernances** est nécessaire : dès lors que les directions des organisations sont impliquées dans la diffusion de la charte, l'adhésion à ses principes est largement facilitée. Des freins ont cependant été identifiés : au facteur temps (des étapes de validation sont nécessaires au sein des établissements

pour transformer la charte en un outil pédagogique à destination des CFA et des entreprises), peuvent s'ajouter des contraintes liées aux ressources humaines (un turnover au sein des établissements empêche un ancrage durable de la charte) et un problème de lisibilité (la charte est parfois appréhendée comme un outil d'évaluation supplémentaire et sans nécessaire valeur ajoutée).

Afin de clarifier le message, le comité de suivi a mandaté un groupe de travail pour réaliser un « kit de communication », à savoir un support d'une page maximum avec un message concis décliné pour chaque partie prenante.

Message clé du kit de communication :

Les parties prenantes de l'apprentissage (apprentis, employeurs, CFA, établissements d'enseignement supérieur) forment une véritable « équipe » au service de la réussite des alternants et de leur insertion professionnelle. Cette équipe s'appuie sur les principes d'organisation qui sont rappelés dans la charte et sa trajectoire de la qualité.

Les actions de communication de la DGESIP, évaluées à partir de l'activité sur la page du site du MESR dédiée à la charte¹ et sur la page LinkedIn de la DGESIP, génèrent pour leur part un intérêt croissant pour la charte.

• **Page internet du site du MESR :**

✓ 8 958 visites entre octobre 2023 et décembre 2024

• **Page LinkedIn de la DGESIP :**

✓ 4 000 impressions sur le post annonçant le lancement de la charte en octobre 2023

✓ 16 365 impressions sur le post annonçant la création du comité de suivi en mars 2024

2.2. La mesure de l'impact de la charte

Un groupe de travail dédié a proposé des indicateurs organisés selon deux axes : des indicateurs de suivi de la diffusion de la charte sur le terrain et des indicateurs de performance de l'usage de la charte sur la qualité des formations en apprentissage. Il est rapidement apparu nécessaire de distinguer les indicateurs permettant d'évaluer la qualité des formations en apprentissage (qui relèvent d'une obligation dans le cadre d'un audit ou d'une certification par exemple) des indicateurs permettant d'évaluer le déploiement et/ou l'essaimage de la charte (qui tient compte du caractère non prescriptif mais incitatif de la charte). Il s'agit en effet d'éviter des biais d'interprétation.

Par ailleurs, les membres du comité de suivi, de manière consensuelle, ont jugé indispensable de qualifier et d'objectiver des données telles que le taux d'insertion : il leur semble pertinent de préférer à cette dénomination le « taux de transformation en emploi » tout en précisant la qualité (le métier de l'apprenti à la sortie de la formation ainsi que le type et la durée de l'emploi). De la même manière, il semble difficile d'évoquer un taux de rupture de contrats d'apprentissage sans le corrélérer à un taux de réorientation, de signature de nouveaux contrats ou d'abandon. Deux études récentes de la DARES² identifient d'ailleurs des situations et des

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/charte-pour-un-accompagnement-responsable-et-de-qualite-des-apprentis-des-etablissements-d-93051>

² Fauchon, A. (2024), Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? *DARES Analyses* n°43, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail et de l'Emploi (éd.). Paris : MTE-DEPP. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/ruptures-des-contrats-dapprentissage-quelles-evolutions-depuis-la-reforme-de-2018>

motifs de rupture variés après la signature d'un contrat : des conditions de travail « jugées insatisfaisantes », un « désintérêt à l'égard du métier » et la volonté de l'apprenti « de diversifier ses expériences professionnelles », la recherche d'une meilleure rémunération, des conditions de formation « dégradées », des difficultés socio-économiques, peuvent entraîner un abandon de l'apprentissage ou de la formation, une réorientation mais aussi la signature d'un nouveau contrat. Il apparaît donc que la rupture de contrat n'est pas nécessairement synonyme d'échec et qu'un parcours linéaire n'est pas la seule voie de la réussite.

La mission d'appui au pilotage (MAP) de la DGESIP a suggéré au comité de suivi de préciser les indicateurs qui ont été listés (indicateurs de suivi de la diffusion de la charte sur le terrain et indicateurs de performance de l'usage de la charte sur la qualité des formations en apprentissage) par des objectifs facilement identifiables. Il a été convenu de les affiner au regard des actions menées afin de davantage valoriser les bonnes pratiques.

Un critère d'évaluation qui émerge finalement est la **qualité de la pédagogie de l'alternance**. Les échanges au sein du comité ont déjà permis de croiser les regards sur la pédagogie intégrative et réflexive. Ils étayaient l'analyse présentée par Solveig Fernagu, directrice de recherche au CESI LINEACT, lors du lancement de la charte en octobre 2023 : la pédagogie de l'alternance est une « pédagogie du développement qui permet à l'apprenti, grâce aux pratiques pédagogiques mobilisées, de se positionner sur l'apprentissage d'un métier ; elle cherche à réduire les écarts entre la pratique et la théorie, s'appuie sur l'expérience de formation et construit des parcours soutenant pour aider les jeunes à devenir des adultes éclairés ».

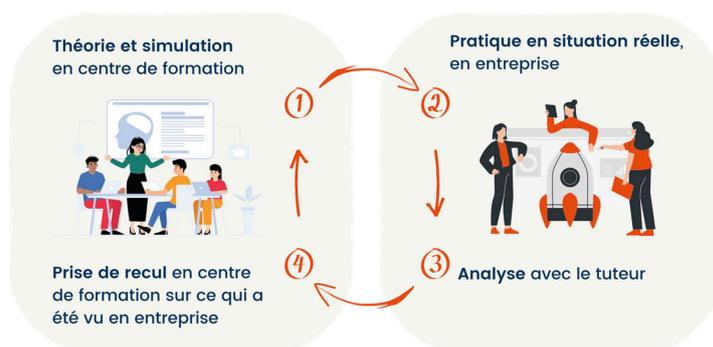


Figure 3 : La pédagogie réflexive et intégrative (Source : ANASUP)

France compétences a piloté une étude avec un consortium composé de chercheurs appartenant à quatre unités de recherche en sciences de l'éducation et de la formation (FoAP, IREDU, LaRAC et CREM) qui a permis d'identifier un levier pour relier les enseignements disciplinaires et les apprentissages réalisés en entreprise : les espaces dits « intermédiaires ».

L'ANASUP (Association nationale pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur) a pour sa part listé les attendus des CFA qu'elle fédère en termes de pédagogie de l'alternance. Parmi les fondamentaux, elle relève à son tour une maquette pédagogique qui intègre explicitement l'analyse réflexive sur les pratiques et expériences vécues chez l'employeur et en établissement ainsi que la co-construction de dispositifs pédagogiques permettant aux apprenants d'opérer ce retour réflexif sur leur pratique. Il a été décidé de créer un groupe de travail dédié au déploiement de la pédagogie de l'alternance, qui nécessite d'être définie de manière consensuelle afin d'être valorisée.

Fauchon, A. (2024), Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? *DARES Analyses* n°63, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail et de l'Emploi (éd.). Paris : MTE-DEPP. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-causes-aux-ruptures-des-contrats-dapprentissage>

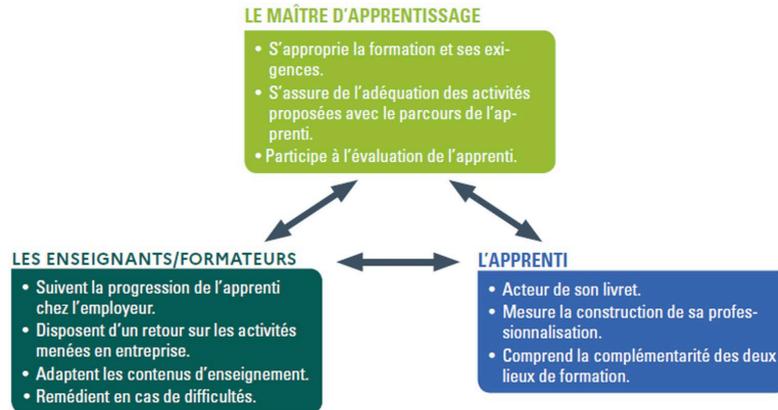


Figure 4 : La pédagogie de l'alternance : une co-construction (Source : ANASUP)

2.3. Une feuille de route pour accompagner les parties prenantes

FEUILLE DE ROUTE POUR LES ÉTABLISSEMENTS, CFA ET UFA

La charte : un outil d'auto-positionnement,
de différenciation et de valorisation

**AUTO-ÉVALUATION :
DÉMARCHE D'AMÉLIORATION
CONTINUE INTERNE**

Base : Trajectoire de la qualité (annexe de la charte) avec 4 postes d'accompagnement.
Auto-positionnement portant

- sur les éléments du socle atteint (valeur minimale d'engagement)
- sur les jalons déterminés (ou qui sont encore à déterminer) pour atteindre la cible (l'exigence la plus haute)



**DIFFÉRENCIATION ET
VALORISATION**

- Publication des exigences atteintes dans l'auto-évaluation
- Valorisation du travail mené par la direction et les équipes pédagogiques pour dispenser des formations de qualité respectueuses de la charte
- Communication transparente auprès des employeurs et des apprentis & prise en compte de leur niveau de satisfaction

=> service rendu aux usagers

Critère partiellement atteint :		
<p>5. Taux des indicateurs de la formation (pour chaque étape de l'optique de qualité et chaque période)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Équipes de certification (apprentis et employeurs) • Taux de réalisation de la formation (thème, process et heures réalisées) • Évaluation de la qualité de suivi par l'employeur et l'établissement • Score de suivi d'échec, du taux de rupture, du taux d'abandon, du taux d'insertion professionnelle à 6 mois (détermination de postes de l'alternance) 	<p>• Définition d'un seuil minimal d'indicateurs, quantitatifs ou qualitatifs.</p>	
Critère atteint :		
<p>5. Taux des indicateurs de la formation (pour chaque étape de l'optique de qualité et chaque période)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Équipes de certification (apprentis et employeurs) • Taux de réalisation de la formation (thème, process et heures réalisées) • Évaluation de la qualité de suivi par l'employeur et l'établissement • Score de suivi d'échec, du taux de rupture, du taux d'abandon, du taux d'insertion professionnelle à 6 mois (détermination de postes de l'alternance) 	<p>• Définition d'un seuil minimal d'indicateurs, quantitatifs ou qualitatifs.</p>	

**DE LA FORMATION OFFRANT LA
POSSIBILITÉ DE
L'APPRENTISSAGE À LA
FORMATION PAR
APPRENTISSAGE**

La pédagogie de l'alternance :

- un critère d'évaluation de la qualité de la formation
- un élément de transformation des pratiques pédagogiques pour proposer des formations par apprentissage, telles que préconisées dans la charte

SI LA CHARTE N'EST PAS UN LABEL EN SOI, SON UTILISATION EN FAIT UN ÉLÉMENT DE COMPARAISON ET DE MISE EN LUMIÈRE DE BONNES PRATIQUES POUR UN ACCOMPAGNEMENT DE QUALITÉ DES APPRENTIS

3. L'ANALYSE DE LA STRATEGIE

3.1. Une forte implication des parties prenantes

La DGESIP a su fédérer les acteurs de l'apprentissage autour de valeurs partagées et d'une volonté de concourir de manière durable à l'amélioration de l'accompagnement des apprentis et plus largement à la qualité des formations en apprentissage.

Les attentes et postures diffèrent cependant d'un réseau à l'autre. Pour les uns, la charte est « un élément stratégique dans le combat du moment sur la pérennisation des fonds destinés au financement de l'apprentissage » (FU et CGE) ou bien « un élément d'évaluation à envisager pour le renouvellement de l'accréditation et des demandes de grade » (CDEFM). Les autres souhaitent avant tout rendre visibles et valoriser les bonnes pratiques en termes de diffusion et d'actions pour déployer la charte. Ainsi la charte continue-t-elle d'alimenter les réflexions au sein d'assemblées, de commissions, de séminaires, de groupes de travail ou d'ateliers dédiés, qui sont pilotés par des conférences et réseaux de l'ESR (ADIUT, FCU, IAE France, CGE, CDEFI, ANASUP) avec des directions de composantes, des référents apprentissage et/ou des référents qualité : enquêtes flash, confrontation de retours d'expérience, élaboration sur le terrain d'une méthodologie de diffusion, mise en relation avec une démarche plus globale axée sur la qualité des formations ou sur l'approche par compétences (APC). Il s'agit en somme d'outiller l'écosystème, des gouvernances jusqu'aux acteurs du terrain, pour qu'il puisse s'approprier la charte et la mettre en œuvre.

3.2. Une réflexion sur les indicateurs de pilotage de la charte

Les réflexions et travaux menés sur les indicateurs de diffusion et d'impact de la charte, facilités par l'expertise de la MAP, s'articulent avec les démarches déployées actuellement par la DGESIP et les réseaux de l'enseignement supérieur autour du pilotage de la qualité des formations.

3.3. La mise en exergue d'enjeux stratégiques pour l'écosystème de l'apprentissage

En inscrivant l'apprentissage comme une voie de l'excellence, la charte répond à des enjeux politiques et socio-économiques. Elle est en effet articulée autour de l'axe stratégique de la professionnalisation des parcours de formation, qui encourage un rapprochement entre formation et emploi. Elle répond par ailleurs, dans une vision prospective, aux besoins exprimés par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de la nation. Les travaux du comité de suivi entrent ainsi en écho avec la réflexion menée au niveau interministériel sur l'analyse des ruptures des contrats d'apprentissage et plus largement sur « La qualité de la formation professionnelle », en réponse aux recommandations du rapport éponyme publié par la mission IGAS/IGESR³.

La charte, grâce à sa diffusion, est devenue un élément de référence au sein du groupe de travail « Réguler les formations en apprentissage », piloté par le ministère du Travail et de l'Emploi⁴, et la pédagogie de l'alternance est en passe de devenir un dénominateur commun, un indicateur de qualité incontournable.

³ <https://www.igas.gouv.fr/La-qualite-de-la-formation-professionnelle>

⁴ Le Haut-Commissariat à l'emploi et à la formation professionnels a lancé en mai 2024 un COPIL sur la régulation de la qualité de la formation et a créé cinq groupes de travail, pilotés depuis novembre 2024 par le ministère du Travail et de l'Emploi : réguler par les organismes de formation, réguler par les acheteurs et les financeurs, réguler par les pouvoirs publics, réguler les formations en apprentissage, réguler par l'exploitation et la mutualisation des données.

4. LES PERSPECTIVES

Objectifs du comité de suivi pour l'année 2025 :

- ✓ Poursuivre la **dynamique** enclenchée par la DGESIP : le pilotage et l'animation avec les parties prenantes des réflexions et des travaux sur la **qualité des formations en apprentissage**
- ✓ Renforcer le caractère **stratégique** de la charte : l'intégration de la qualité de la **pédagogie de l'alternance** dans le référentiel **Qualiopi**, critère de **différenciation** des établissements d'enseignement supérieur engagés dans le déploiement de la charte
- ✓ Transformer la charte en un réel outil de **professionnalisation** des acteurs de l'alternance : mise en perspective de la plus-value que représente l'**articulation entreprise-établissement sur les territoires**.

Sur la base de l'analyse précédente, trois groupes de travail vont poursuivre, à compter de début 2025, les travaux engagés autour des axes jugés prioritaires par le comité de suivi.

4.1. Le renforcement du plan de communication

Le comité souhaite non seulement finaliser le « kit de communication » mais aussi lancer de nouveaux projets tels qu'une semaine de la charte qualité avec des actions déclinées au niveau des territoires.

4.2. La mesure d'impact avec des indicateurs partagés

Il s'engage à poursuivre, en lien avec la MAP et le SIES et en cohérence avec les démarches déployées au niveau interministériel sur la qualité des formations en apprentissage, le travail initié sur la définition rigoureuse d'indicateurs pour affiner la mesure d'essaimage et d'impact de la charte.

4.3. L'analyse du déploiement de la pédagogie de l'alternance

Dans la mesure où la qualité de l'accompagnement des apprentis et la qualité de la pédagogie de l'alternance sont intrinsèquement liées, le comité se donne pour objectif d'analyser le déploiement de cette pédagogie en s'appuyant notamment sur les études menées par des laboratoires de recherche et des branches professionnelles, mais aussi sur des retours d'expérience de CFA et d'établissements d'enseignement supérieur. Il participe ainsi à la réflexion interministérielle sur les futurs attendus de la certification Qualiopi et la possible prise en compte de la qualité de la pédagogie de l'alternance dans ses critères d'évaluation.

Ces travaux pourront être présentés lors d'un séminaire, organisé par la DGESIP en 2025 et qui mettra en perspective le développement de nouvelles compétences pour les apprentis et dans les entreprises dans le cadre d'une articulation entreprise-établissement renforcée.

Calendrier prévisionnel :

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
	GT1 Finalisation "Kit de communication"										
	GT2 Définition des indicateurs										
	GT3 Feuille de route "Pédagogie alternance"										
		Plénière 1									
			GT1 Nouvelles actions de diffusion/promotion								
			GT2 Enquêtes d'essaimage et d'impact								
			GT3 Etudes terrain sur la pédagogie de l'alternance								
				Plénière 2							
									Plénière 3		
											Séminaire

REMERCIEMENTS

Sont remerciés ici tous les membres du comité de suivi, titulaires et suppléants, présents dès la première réunion ou qui ont rejoint le comité dans le courant de l'année, ainsi que les personnes et les services qui lui ont apporté leur soutien.

Les interlocuteurs externes à la DGESIP

Ministère du travail et de l'emploi : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Christine MATRAGLIA, cheffe de mission de l'alternance et de l'accès aux qualifications

Théo PIALLAT, chargé de mission développement de l'apprentissage

France compétences

Béatrice DELAY, cheffe de projet direction évaluation

Pascale PEZZOTA, chargée de mission régulation

Conférences et réseaux de l'enseignement supérieur et de la recherche

- **Assemblée des directeurs d'IUT (ADIUT)**

Claudine GAY, directrice de l'IUT Lyon Lumière

Christophe MILLET, vice-président professionnalisation, entrepreneuriat et relations aux entreprises

- **Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI)**

Grégory DECHAMP-GUILLAUME, chargé de mission apprentissage

- **Conférence des directeurs des écoles françaises de management (CDEFM)**

Bénédicte DULAQUAIS, membre de la commission apprentissage

- **Conférences des grandes écoles (CGE)**

Thomas BAUSARDO, conseiller spécial en charge de la coordination scientifique

Claire LEROUX, pilote du GT apprentissage

- **Ecoles universitaires de management (IAE France)**

Fabienne VILLESEQUE-DUBUS, vice-présidente formation

- **France universités (FU)**

Laurent GATINEAU, vice-président du conseil formation vie étudiante et insertion professionnelle

Christian-Lucien MARTIN, conseiller formation et affaires juridiques

- **Formation continue à l'université (FCU)**

Laurence GAILLARD DE VILLAIN, membre du conseil d'administration

Franck GIULIANI, président

Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur (AMUE)

Alain FAYOLLE, expert métier FTLV

Simon LARGER, directeur

Apprentis : Association nationale des apprentis de France (ANAF)

Marc-Antoine AYELA, administrateur national

Hugo DINDIN, trésorier

CFA : Association nationale pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur (ANASUP)

Françoise LE VEZU, directrice

Danielle SIONNEAU, membre du bureau

Matthieu DOSSET, membre du bureau

Opérateurs de compétences : OPCO Atlas

Nicolas RIVIER, directeur du développement

Branches professionnelles**▪ Association française des banques (AFB)**

Françoise LE TEXIER, formation professionnelle

▪ Fédération du commerce et de la distribution (FCD)

Hélène CLEDAT, cheffe du service emploi-formation

▪ Fédération SYNTEC

Jessica GONZALEZ-GRIS, déléguée emploi-formation

Chaymae FADL, chargée de mission attractivité des métiers, éducation et apprentissage

▪ Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)

David DERRE, directeur emploi-formation

Stéphanie LOUP-CAESTECKER, responsable enseignement supérieur

Les interlocuteurs internes à la DGESIP**Direction générale**

Anne-Sophie BARTHEZ, directrice générale

Olivier GINEZ, directeur général

Laure VAGNER-SHAW, cheffe de service stratégie des formations et de la vie étudiante

Séverine MIGNON, coordinatrice GPEC de la nation

Sous-direction stratégie et qualité des formations

Murielle POCHARD, sous-directrice

Département formation et emploi, insertion professionnelle

Christine BRUNIAUX, cheffe du département

Emilie DENOS, adjointe à la cheffe du département

Anne-Marie HINAULT, chargée de mission apprentissage et FTLV

Fabienne POULARD, chargée de certification professionnelle et alternance

Mathieu BAOT, stagiaire

Clara HINAULT, stagiaire

Mission d'appui au pilotage

Ilker BIRKAN, analyste de données

Vassiliki DRIANCOURT, experte en appui, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques

Hélène JOSSE DE LA GORCE, experte mode projet

Communication

Elise BRUNEL, chargée de projets audiovisuels

Nicolas RUSQUES, chargé de communication



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Document réalisé par le département Formation et emploi, insertion professionnelle de la DGESIP