

GUIDE D'AUTO-ÉVALUATION

Aspects propres aux formations par apprentissage

Approuvé par l'assemblée plénière de la CTI, le 2 décembre 2008

Cette partie du Guide s'appuie sur le document "Références et Orientations 2009" et sur le document d'information "CTI et Apprentissage" du 13 juin 2007 (disponibles sur le site de la CTI).

Critères	Remarques, documents et indicateurs (en gras : à fournir impérativement à la CTI)
----------	--

La formation par apprentissage doit satisfaire aux exigences relatives aux formations d'ingénieurs en France : capacités et compétences au moins égales à celles obtenues par les formations classiques, durée des formations de niveau master, marché national de l'emploi.

Elle a néanmoins des objectifs et méthodes spécifiques, complémentaires de ceux de la formation classique d'ingénieur, correspondant à des besoins propres des entreprises et des apprentis, selon une formation personnalisée, tout en conservant le niveau de garantie du diplôme.

A MISSIONS

- **La création d'une formation par apprentissage est particulièrement justifiée : par exemple, elle comble des manques dans les formations « traditionnelles ».**

Un argumentaire pour la mise en place de la formation existe et est crédible	Argumentaire pour justifier la mise en place de la formation
Il peut exister une formation classique de l'école dans le même domaine pour laquelle elle est habilitée	Une formation classique dans le même domaine n'est pas indispensable

Vis-à-vis du monde professionnel

La formation correspond à un besoin manifesté par le monde professionnel	Liste des entreprises intéressées, branches professionnelles qui soutiennent le projet. Autres documents
En aval, elle pallie le manque d'ingénieurs compétents en management et production, notamment dans les PME	D'autres motivations peuvent exister
La formation s'appuie sur un partenariat avec une organisation professionnelle	Ce partenariat n'est pas indispensable mais il simplifie la relation avec les entreprises du secteur professionnel.

Vis-à-vis de l'École

Elle ouvre la formation d'ingénieur à un nouveau public, favorisant l'ouverture sociale de l'École et agrandissant son vivier de recrutement	
Elle offre une alternative pédagogique inductive adaptée à certains profils.	
Elle rapproche l'école et ses enseignants du monde de l'entreprise	

Vis à vis de la région

Elle renforce les activités d'enseignement supérieur (ou de tertiaire supérieur) dans la région	
---	--

Vis-à-vis des jeunes, des entreprises et de la société

Elle aide des jeunes à acquérir un métier gratifiant	
Elle offre aux apprentis un mode de financement de leur période d'études	
Elle ouvre des carrières ingénieur à un nouveau public, permettant ainsi d'augmenter le nombre d'ingénieurs et de mieux satisfaire la demande quantitative et qualitative des entreprises	
Elle présente un progrès dans l'égalité des chances	

B ORGANISATION ET PARTENARIATS

Les possibilités d'organisation et de partenariats étant multiples, elles sont particulièrement étudiées.

Une structure de partenariat avec une organisation professionnelle est souhaitable.

L'adossement de la formation à un CFA (Centre de Formation d'Apprentis) est vivement conseillé. Cependant la CTI n'habilite pas directement un CFA : la formation doit se dérouler dans une école d'ingénieurs. La relation entre le CFA et l'école doit être formalisée dans une convention, en conformité avec l'article L116-1-1 du Code du Travail.

La simplicité sera recherchée et les organisations complexes évitées.

ORGANISATION FONCTIONNELLE

Préparation

- *L'organisation et les partenariats concernant la formation par apprentissage ont été bien préparés, de façon anticipative.*
- *Le partage des tâches a été bien établi, de façon participative, afin d'utiliser au mieux les atouts complémentaires des différents partenaires.*

Le partage des responsabilités a été clairement établi, évitant notamment la confusion, le rapprochement ou le cumul des rôles	Un schéma général du dispositif comprenant tous les organismes concernés est présenté. Un document spécifie le rôle de chacun. Des conventions soigneusement distinctes sont établies.
Un travail d'explication et de pédagogie est entrepris tant à l'École que dans les entreprises concernées	Organisation de formations pour les tuteurs académiques et les maîtres d'apprentissage

Expression des besoins de formation et de la demande de formation

- *Les milieux professionnels (entreprises, branches) repèrent et expriment des besoins non pourvus en ingénieur dans des domaines spécifiques. Ils contactent les établissements d'enseignement supérieur.*

1er cas : Il existe une structure de partenariat professionnel et académique

Une structure formalisée de partenariat est créée en vue de la formation envisagée ou est déjà existante	Statuts de la structure de partenariat
Présidée par un représentant du monde professionnel, elle est composée de représentants du monde professionnel, des établissements d'enseignement supérieur et éventuellement de représentants institutionnels et autres personnes morales	
Elle établit le cahier des charges, précisant les besoins de formation, définissant les compétences à acquérir, les objectifs et les flux attendus (sur la base des besoins des entreprises)	Cahier des charges de la formation
En temps utile elle s'assure du respect du Cahier des charges (voir plus loin)	
Elle fait évoluer sa demande dans le temps en fonction de l'évolution des besoins (voir plus loin)	
Elle confie la conception de la formation à l'école	
Elle établit une Convention de partenariat avec l'école La convention définit les objectifs de formation, compétences, organisation de la formation, rôle respectifs	Convention de partenariat entre la Structure de partenariat et l'École (convention n°1)

2ème cas : Il n'existe pas de structure de partenariat proprement dite

Une communauté rassemblant les milieux professionnels et les partenaires pédagogiques (école et CFA) établit le besoin de formation	Communauté concernée, besoin des entreprises, compétences à acquérir explicitées
---	--

Conception de la formation

- *L'école réalise la conception de la formation.*

Organisation administrative et pédagogique de la formation

- **Un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) assure la responsabilité administrative et pédagogique de la formation vis-à-vis des tuteurs en entreprise et des apprentis (Code du Travail). La région est informée par le CFA.**

Il existe un organisme gestionnaire du CFA	Statuts et présentation du CFA, Convention de création du CFA entre le Conseil Régional et la structure support du CFA (convention n°2)
Le CFA assure la responsabilité administrative et pédagogique (de la formation et donc des contrats individuels d'apprentissage)	
Le CFA garantit la qualité du montage administratif, financier et pédagogique (aspects méthodes) et de sa mise en œuvre	
Une convention entre le CFA et le Conseil Régional définit les conditions d'encadrement des apprentis, l'aire normale de recrutement, le nombre minimal et maximal d'apprentis pour cette formation.	Cette convention peut ne pas être jointe au dossier de demande d'habilitation si la Région n'a pas encore statué. Mais le projet de convention doit être présent.

- **Une convention entre l'école et le CFA définit les caractéristiques de la formation.**

Une Convention de délégation entre le CFA et l'école est en préparation ou a été établie en conformité avec l'article L116-1-1 du Code du Travail. (Convention n°3)	Elle comporte 2 annexes : Annexe pédagogique et Annexe financière Elle fixe les modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière Elle comporte : <ul style="list-style-type: none"> • le recrutement et les effectifs des apprentis à former • les personnels, les locaux les équipements • le diplôme préparé • le rythme et périodes d'alternance • les modalités de coordination • l'organisation pédagogique et le contenu des enseignements • les financements.
Les enseignements sont délégués en tout ou partie par le CFA à l'École	
La réalisation de la formation est assurée par l'école, avec l'appui partiel ou total du CFA et de la structure de partenariat, lorsqu'elle existe	

Mise en œuvre de la formation

- **L'école assure la direction pédagogique de la formation (Code de l'Éducation).**
- **La structure de partenariat participe aux étapes-clefs du cursus de la formation.**

La structure de partenariat participe au pilotage de la formation	
Elle est associée au recrutement Elle assure le suivi individuel des apprentis Elle garantit la pérennité du placement en apprentissage Elle participe aux jurys	

- **D'autres partenariats pédagogiques et/ou industriels sont mis en œuvre.**

L'École s'appuie éventuellement sur plusieurs entreprises d'accueil pour couvrir l'ensemble des compétences à acquérir	
Apport des organismes de formation de la profession	Conventions éventuelles

Attribution du diplôme

- *L'école a la responsabilité de l'attribution du diplôme.*

L'école organise les évaluations et valide les acquis en vue de la délivrance du diplôme	
L'école est majoritaire dans le jury d'attribution du diplôme	Composition du jury de délivrance du diplôme
L'école délivre le titre d'ingénieur. Elle en garantit la validité	L'école dispose de la majorité des voix dans le jury d'attribution du diplôme.

Responsabilité finale

- *Lorsque la structure de partenariat existe, celle-ci assure la responsabilité finale de la qualité de la formation. Celle-ci intervient en temps utile ou in fine.*

MOYENS

Personnels

- *Les moyens en personnel sont conformes aux objectifs de formation.*

En cas de création d'une formation en apprentissage, la charge supplémentaire en personnel a été évaluée et les moyens en personnels sont satisfaisants, quantitativement et qualitativement, soit du fait des personnels actuels, soit par des recrutements. En cas de renouvellement d'une habilitation d'une formation existante, ce point est tout aussi important.	
---	--

- *L'équipe pédagogique est volontaire, dynamique, motivée.*

L'investissement et l'implication des enseignants concernés de l'école sont très élevés	
--	--

Finances

- *Des financements publics (Taxe d'apprentissage des entreprises, subventions de la Région) contribuent au financement de la formation*

Les coûts globaux et par apprentis sont évalués Ils intègrent les coûts de structure	Annexe financière à la Convention CFA/École (Coûts par postes de dépenses)
Ressources	Origines des ressources
Les comptes prévisionnels sont équilibrés	

C RECRUTEMENTS

Stratégie et objectifs

- *Une politique de recrutement est établie et crédible au regard du nombre et de la qualité (niveau master) des emplois visés.*

La politique de recrutement est détaillée et justifiée, notamment par rapport aux autres formations existantes et à la qualité (niveau master) des emplois visés	Processus, critères de recrutement et résultats attendus % DUT, BTS, autres
Les pré requis sont définis par l'école	Documents communiqués aux candidats
Les promotions ont un effectif suffisant	
Le candidat doit établir un dossier de candidature	Contenu du dossier demandé au candidat
Des tests de positionnement des candidats sont organisés	Détails
Une commission déclare que des candidats sont « aptes » à suivre une formation par apprentissage au vu du dossier et des résultats aux tests.	Composition de la commission
Pour être admis, les candidats « aptes » doivent signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise	

- *Se former par apprentissage est un choix individuel fort.*

Le cursus s'adresse à des candidats motivés pour ce type de formation	
--	--

Aspects contractuels

- **L'apprenti dispose d'un contrat d'apprentissage.**

L'apprenti est un salarié mais aussi un élève de l'école	
Un contrat d'apprentissage est établi avant le début de la formation entre l'entreprise d'accueil (donneur d'ordre), le CFA et l'apprenti	Contrat d'apprentissage (tripartite)
La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation faisant l'objet du contrat	Contrat pédagogique (tripartite)
Un parcours de trois mois minimum à l'international est vivement conseillé	Si c'est le cas, il faut le prévoir dans les contrats de travail et pédagogiques
Les dispositions respectent la législation sur le droit du travail (horaires hebdomadaires, congés payés, rémunération, frais de déplacements, hébergement,)	
Pour couvrir l'ensemble des domaines de formation des contrats peuvent être passés avec plusieurs entreprises	

D FORMATION

COMPÉTENCES ATTENDUES

- **Les objectifs de formation sont définis en termes de compétences attendues.**

Les compétences à acquérir, correspondant à des métiers et pouvant être évaluées, doivent être identifiées et décrites	Référentiel des métiers et des compétences attendues / Fiche RNCP
Politique pédagogique	Annexe pédagogique à la Convention CFA/École
Relation avec la recherche et l'innovation	
Les exigences en niveau de langue sont B2 en anglais Un parcours à l'international équivalent à celui exigé par l'école en formation initiale sous statut étudiant est prévu. S'il n'y a pas de formation d'ingénieurs sous statut étudiant dans l'école un parcours international d'au moins trois mois est souhaité. Le réseau des entreprises est utilisé à cet effet	Niveau minimum B 2 en anglais Durée de la mobilité à l'international

CURSUS ET PÉDAGOGIE

- **La durée est proche de celle des formations classiques et la formation est organisée et rythmée selon ses objectifs spécifiques (apprentissage).**

La durée de la formation est la même que celle de type classique	La durée normale du contrat en formation d'ingénieur est de 3 ans. Il peut être possible de rejoindre une formation en apprentissage en deuxième année de formation.
L'alternance porte sur les 3 années	
Les parts des temps passés en entreprise et en école sont équilibrées	Durée de la formation en entreprise en semaines, durée de la formation en école, en heures à l'emploi du temps et en semaines, durée des vacances, respect des conventions collectives.
Les formations en entreprise et en École sont corrélées	Description de la formation
Les compétences à acquérir doivent être décrites (et évaluées), tant en entreprise qu'en École, pour chaque période de formation	
Il est tenu compte que certaines compétences sont plus faciles à acquérir en École d'autres en entreprises	Répartition des tâches et enchaînement

La formation n'est pas faite par simple réaménagement de l'emploi du temps d'un parcours de formation classique et ne peut se joindre à elle qu'épisodiquement	Description de la pédagogie par apprentissage
Lorsqu'il existe une formation sous statut étudiant dans la même spécialité, indiquer les relations entre ces deux types de formations	
L'alternance doit être organisée dans un objectif pédagogique de façon à ce que l'apprenti sente la double appartenance à l'entreprise et à l'école.	
L'enseignement en centre et en école doit s'appuyer sur les exemples concrets vécus en entreprise	
Dans certains cas le parcours peut être très personnalisé	

Il est établi un double tutorat, académique et industriel	
Les tuteurs pédagogiques et d'entreprise se rencontrent fréquemment	
L'apprenti dispose d'un livret d'apprentissage	Livret d'apprentissage

En entreprise

En entreprise l'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage (ingénieur ou chef d'entreprise). celui-ci participe à l'évaluation	
L'apprenti est placé progressivement en position de responsabilité	
Le cursus commence par une période en entreprise permettant l'intégration au sein de l'entreprise	
Le projet de fin d'étude à une durée de 3 à 6 mois (en équivalent temps plein)	

En École

La formation académique doit être limitée à 1 800 heures	
---	--

ÉVALUATION, SUIVI DES ACQUIS ET DIPLÔME

- **Le suivi des élèves ingénieurs est individualisé.**

Le règlement de la scolarité indique explicitement les conditions nécessaires pour obtenir le diplôme : par exemple validations d'acquisition de compétences décrites, 750 au TOEIC, parcours à l'étranger si nécessaire ...	Mode de validation des compétences devant être acquises Règlement de la scolarité
--	---

- **La conformité du diplôme est vérifiée.**

Le nom de la structure de partenariat ou des organismes œuvrant en collaboration avec l'École figure (quand ils existent) dans l'intitulé du diplôme	Maquette du diplôme , qu'il soit spécifique ou non
---	---

- **L'école gère les échecs en liaison avec ses partenaires.**

L'école a mis en place des indicateurs permettant de comptabiliser les échecs en place : résiliation de contrats pendant la phase d'essai (2 mois, Code du Travail article L117-17), par inaptitude (Code du Travail article L119-4) ou pour un autre motif	
Ces indicateurs alimentent la démarche qualité	

E EMPLOI

- **L'adéquation recrutement / formation / diplôme / emploi est régulièrement recherchée.**

L'école a mis un suivi des promotions spécifique à l'apprentissage en place	Durée de recherche d'emplois, salaires , liaisons entre l'emploi et la formation en termes de besoin professionnel (la formation reçue correspond au besoin professionnel), de nature d'emploi (cadre), de secteur d'activité de l'emploi (emploi dans sa spécialité ou dans une autre spécialité), progression dans l'entreprise
Les informations issues du suivi des promotions alimentent un processus qualité	

F LA DÉMARCHE QUALITÉ ET AMÉLIORATION CONTINUE

- **Une démarche qualité est prévue et entreprise, recouvrant l'ensemble du dispositif (les différents acteurs ou parties prenantes de la formation).**

Si l'école est déjà habilitée par la CTI pour d'autres formations	État d'avancement de l'application des recommandations de la CTI
Un processus qualité est en place avec une triple mission : -amont : qualité des candidats, de l'information, du recrutement, -interne pédagogique : suivi des apprentis, qualité des enseignements (tuteurs pédagogiques et industriels) -aval : qualité de la formation par rapport au besoin professionnel, adéquation entre la formation et le besoin des entreprises Auxquelles il faut ajouter pour leur mise en œuvre: -organisationnelle : qualité des processus pédagogiques et administratifs, -partenariale : qualité des partenaires, respect des procédures et des conventions.	Description du système qualité Éventuellement autres assurances qualité externes
Existence de processus d'amélioration et de suivi des améliorations : conseils, revue ...	