

Le technicien supérieur et son expérience

Ce que l'apprentissage apporte au BTS, et ce que le diplôme ne sait pas en voir

Direction pédagogique — Mantes School of Business, Épinay Management School. Établi sur les arrêtés des quatre BTS préparés à Mantes, lus intégralement, et sur les volumes relevés dans notre application de planification.

RÉSUMÉ

Le brevet de technicien supérieur certifie une compétence de praticien : **59 % des 221 compétences** des quatre BTS que nous préparons relèvent du niveau « Appliquer » de la taxonomie de Bloom révisée. Il l'enseigne pourtant **sans une seule heure en situation professionnelle réelle** — les quatre grilles horaires nationales ne connaissent que deux modes, la division entière et l'effectif réduit — et il décide **70,8 % de la note** par des épreuves qui n'admettent aucune preuve tirée du travail réel du candidat.

L'apprenti atteint donc l'objet du diplôme par une voie que le dispositif d'évaluation de ce diplôme ne sait pas constater. Cette note établit le constat sur les textes : le profil cognitif du portefeuille de compétences, la structure des grilles horaires, le régime de chaque épreuve lu sur sa définition, ce que les arrêtés consacrent à la voie de l'apprentissage — **65 mots contre 578 pour la voie scolaire** — et ce qu'ils acceptent à la place du travail réel, du plancher de six fiches sur six à l'absence totale de plancher.

Elle relève au passage que le seuil horaire du diplôme — 1 350 heures de formation en centre — repose sur une base de calcul qu'aucun texte ne fixe expressément, et que la réponse retenue décide de plus de deux cents heures.

Elle montre enfin que l'instrument qui manque existe déjà dans le droit positif, sur un diplôme : l'attestation de la réalité des activités et l'annexe qui les rapporte au référentiel, écrites par le BTS Gestion de la PME. Il ne reste ni à l'inventer ni à le négocier — il reste à le généraliser.

Mots-clés — apprentissage · brevet de technicien supérieur · alignement constructif · taxonomie de Bloom révisée · régime d'évaluation · contrôle en cours de formation · preuve professionnelle · durée de formation en centre · livret d'apprentissage

CITATION SUGGÉRÉE

Direction pédagogique de Mantes School of Business, « Le technicien supérieur et son expérience — ce que l'apprentissage apporte au BTS, et ce que le diplôme ne sait pas en voir », Notes de recherche MSB, n° 1, août 2026.

Document de travail de la direction pédagogique. Il expose une analyse des textes et de nos propres données ; il ne constitue ni une position réglementaire, ni un avis juridique, ni une interprétation opposable à un certificateur. Chaque chiffre est reproductible à partir des sources citées en fin de note.

© Mantes School of Business, 2026. La citation d'extraits et la reproduction partielle sont libres, sous réserve de mentionner la source dans la forme indiquée ci-dessus. La reproduction intégrale, l'adaptation et tout usage commercial sont soumis à autorisation écrite.



Sommaire

1 · Le profil des compétences certifiées	3
2 · Les grilles horaires nationales	4
3 · Le régime des épreuves	6
4 · L'expérience de l'apprenti et le canal de la preuve	7
5 · La voie de l'apprentissage dans les arrêtés	11
6 · Volume horaire et régime d'examen	13
7 · La cohérence des deux lieux de formation	15
8 · L'instrument manquant	17
9 · Portée et limites	18
10 · Prolongement	19

La contradiction

Le brevet de technicien supérieur certifie une compétence de praticien. Sur les 221 compétences des quatre BTS que nous préparons, **59 % relèvent du niveau « Appliquer »** — le niveau du faire.

Il l'enseigne **sans une seule heure en situation professionnelle réelle**. Les quatre grilles horaires nationales que nous avons relevées ne connaissent que deux modes : la division entière et l'effectif réduit. Aucune n'a de catégorie pour le travail.

Et il en décide **70,8 % de la note par des épreuves qui n'admettent aucune preuve tirée du travail réel du candidat**.

Ce diplôme atteint donc son objet — un technicien qui a exercé — par une voie, l'apprentissage, que son propre dispositif d'évaluation ne sait pas constater. Ce n'est pas que l'apprenti soit désavantagé : c'est que **l'instrument est aveugle à ce qui fait sa valeur**.

Cette note établit ce constat sur les textes : ce que le diplôme certifie, comment il l'enseigne, comment il l'évalue, ce que ses arrêtés prévoient pour l'apprentissage — et ce qu'ils acceptent à la place du travail réel.

1 · Le profil des compétences certifiées

Nous avons situé chaque compétence des référentiels de nos quatre BTS sur la **taxonomie de Bloom révisée** d'Anderson et Krathwohl : mémoriser, comprendre, appliquer, analyser, évaluer, créer.

Tableau 1 — Profil taxonomique des compétences des quatre BTS.

Niveau	Compétences	Part
Comprendre	28	13 %
Appliquer	130	59 %
Analyser	18	8 %
Évaluer	13	6 %
Créer	32	14 %

Source : référentiels de certification des quatre BTS ; niveau lu sur le verbe de tête, table de quatre-vingt-dix-huit verbes, 221 compétences classées sur 221.

Méthode, et sa limite. Le niveau est lu **mécaniquement sur le verbe de tête** de chaque compétence, selon une table de quatre-vingt-dix-huit verbes qui classe 100 % du portefeuille. C'est une lecture du référentiel, non une mesure de ce qui se passe en classe. Elle est reproductible et contestable : le verbe est dans le texte, chacun peut refaire le classement.

Le résultat n'a rien de surprenant, et c'est ce qui le rend utile : une certification professionnelle atteste d'une **capacité à faire**. Tout ce qui suit se lit contre ce chiffre.

2 · Les grilles horaires nationales

Chaque arrêté porte en annexe une grille horaire hebdomadaire. Nous les avons relevées module par module.

Tableau 2 — Structure des grilles horaires nationales.

Diplôme	Cycle	Division entière / effectif réduit	Général	Professionnel	Atelier	Situation réelle
Gestion de la PME	1 635 h	51 / 49	40,4 %	46,8 %	12,8 %	0
Management commercial opérationnel	1 680 h	54 / 46	32,1 %	67,9 %	—	0
Négociation et digitalisation	1 740 h	59 / 41	34,5 %	51,7 %	13,8 %	0
Communication	1 665 h	82 / 18	39,6 %	38,7 %	21,6 %	0

Source : annexes « horaire hebdomadaire » des quatre arrêtés, relevées module par module.

Les totaux de la Gestion de la PME et de la Communication recourent exactement ceux annoncés par leurs arrêtés, ce qui valide la lecture des deux autres.

La dernière colonne demande une précision, et elle est importante. Zéro ne veut pas dire que l'élève sous statut scolaire ne met jamais les pieds en entreprise : il y fait son stage, de huit à seize semaines selon le diplôme. Cela veut dire que **ce temps est hors de la grille**. La grille décrit ce qui se passe au centre, et la note de la Communication le confirme en creux : le volume est calculé « compte tenu du stage », c'est-à-dire **après en avoir retiré les semaines**.

La conséquence est double, et elle porte tout ce qui suit. D'une part, le diplôme ne prescrit aucune heure d'enseignement en situation de travail — la situation de travail est un ailleurs. D'autre part, **les heures de la grille et les journées d'entreprise sont deux grandeurs disjointes** : on peut donc comparer les unes aux nôtres et les autres aux nôtres sans double compte, ce que font les chapitres 4 et 6.

Un seul axe de description : la taille du groupe

L'arrêté du BTS Communication définit ses deux colonnes ainsi : « **a : cours en division entière, b : travaux dirigés en effectifs réduits** ». Celui de la Gestion de la PME distingue « 1 » et « 1/2 div. ». Les quatre procèdent de même.

Un diplôme du faire décrit donc son enseignement **par le nombre d'élèves dans la salle**. Il n'a aucun mot pour ce que l'élève y fait. Rien ne distingue un cours magistral d'un atelier, une étude de cas d'une manipulation, un exposé d'une mise en situation. La grille est un plan d'occupation des locaux.

Le destinataire de l'annexe

Le titre de l'annexe III a du BTS Gestion de la PME est sans ambiguïté.

« **HORAIRE HEBDOMADAIRE EN FORMATION INITIALE SOUS STATUT SCOLAIRE** »

Et la note de bas de grille du BTS Communication achève de le montrer.

« Compte tenu du **stage** et de la période d'examen, le volume horaire du cycle **pour l'étudiant** est calculé sur une base théorique de soixante semaines de cours effectif. »

Deux mots comptent. « **Pour l'étudiant** » : le destinataire de la grille est l'étudiant, pas l'apprenti. « **Compte tenu du stage** » : le calcul *retire* du calendrier les semaines passées en entreprise, ce qui suppose que la période professionnelle est une parenthèse soustraite au temps scolaire — et non le régime ordinaire de la formation.

L'atelier de professionnalisation, sans forme définie

Trois des quatre diplômes prévoient un module de ce nom, qui est ce que la grille contient de plus proche d'une pratique. Sa mise en œuvre est pourtant contradictoire d'un arrêté à l'autre.

Tableau 3 — Mise en œuvre de l'atelier de professionnalisation.

Diplôme	Atelier de professionnalisation
Gestion de la PME	100 % en demi-division
Négociation et digitalisation	100 % en effectif réduit
Communication	100 % en division entière

Source : annexes « horaire hebdomadaire » des trois arrêtés qui prévoient cet atelier.

Le même mot, dans trois arrêtés de la même famille, désigne une fois un atelier en petit groupe et une fois un cours de trente élèves. **Le système n'a pas de définition de la pratique** — il n'a qu'un mot, et le mot ne contraint rien.

3 · Le régime des épreuves

Nous avons lu la **définition de chaque épreuve** — non son libellé de forme, qui induit en erreur — pour déterminer si elle admet une preuve tirée du travail réel du candidat : dossier de situations vécues, portfolio, fiches d'activités professionnelles réelles. Sont exclues les épreuves reposant sur un sujet national, un contexte d'entreprise diffusé aux centres d'examen, ou un cas fourni au candidat.

Tableau 4 — Part du coefficient admettant une preuve du travail réel.

Diplôme	Coefficient admettant une preuve du travail réel
Négociation et digitalisation	8 / 21 — 38,1 %
Gestion de la PME	10 / 33 — 30,3 %
Management commercial opérationnel	6 / 21 — 28,6 %
Communication	4 / 21 — 19,0 %
Les quatre ensemble	28 / 96 — 29,2 %

Source : définitions d'épreuves des quatre arrêtés, lues une à une ; classement sur la définition, non sur le libellé de forme.

Soit 70,8 % de la note qui se décide sans que l'expérience professionnelle de l'apprenti puisse être produite devant le jury.

Une précision s'impose d'emblée, et le chapitre 4 y revient : les 29,2 % restants ne sont pas une porte ouverte à l'apprenti. **C'est le canal du stage**, prévu pour l'élève sous statut scolaire, et l'apprenti l'emprunte tel quel.

Croisement du niveau cognitif et du régime d'épreuve

Reste à savoir *quelles* compétences tombent de quel côté. En croisant le niveau cognitif visé avec le régime d'épreuve de son unité.

Tableau 5 — Niveau cognitif visé, croisé au régime d'épreuve de l'unité.

Niveau visé	Épreuve sans preuve professionnelle	Épreuve avec
Comprendre	21	7
Appliquer	80	50
Analyser	13	5
Évaluer	5	8
Créer	16	16

Source : croisement des deux relevés précédents, sur les 221 compétences des quatre BTS.

Cent quatorze des cent quatre-vingt-treize compétences du « faire » — 59 % — sont visées par des unités dont l'épreuve n'admet aucune preuve du travail réel.

Ce n'est pas un défaut de mise en œuvre. C'est la construction du diplôme.

L'épreuve professionnelle la plus lourde, en forme ponctuelle

Deux des quatre diplômes réservent leur épreuve professionnelle la plus lourde à la forme ponctuelle « **quelle que soit la voie** » : l'épreuve E6 de la Gestion de la PME, coefficient 6, et l'épreuve E4 de la Communication, coefficient 5.

Autrement dit : l'unité la plus professionnelle est celle qu'on confie le moins volontiers au contrôle continu. Même dans un centre habilité, elle reste une épreuve terminale sur sujet national.

4 · L'expérience de l'apprenti et le canal de la preuve

La quantité

Tableau 6 — Durée en entreprise : ce que l'arrêté prévoit, ce que l'apprenti fait.

Diplôme	Stage prévu par l'arrêté	Ce que l'apprenti fait
Négociation et digitalisation	8 semaines, soit 40 journées	environ 350 journées
Gestion de la PME	12 semaines, soit 60 journées	environ 350 journées
Communication	14 semaines, soit 70 journées	environ 340 journées
Management commercial opérationnel	14 à 16 semaines	environ 340 journées

Source : annexes « stage en milieu professionnel » des quatre arrêtés ; calendriers d'alternance publiés par MSB pour 2026-2027.

Nos calendriers d'alternance publiés portent 169 à 170 journées en entreprise en première année, 180 en deuxième.

Le rapport va de un à cinq, et jusqu'à un à neuf pour le NDRC.

La nature juridique

Comparer des journées est déjà se tromper. Un stagiaire et un apprenti ne font pas la même chose, et la loi l'écrit.

Le stagiaire n'a pas de contrat de travail mais une convention tripartite ; il ne perçoit pas un salaire mais une gratification. Et l'article **L124-7 du code de l'éducation** dispose qu'aucune convention de stage ne peut être conclue

« pour exécuter une **tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent**, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent [...] »

L'apprenti est salarié. Il occupe un poste, il a des objectifs, il est tenu à ce qu'on lui confie, et son erreur a des conséquences pour l'entreprise.

La loi interdit donc au stagiaire ce qu'elle demande à l'apprenti. La différence n'est ni de durée ni d'intensité : elle est de nature juridique, et elle emporte tout le reste. Le stage donne d'avoir vu ; l'apprentissage donne d'avoir fait.

Un technicien supérieur — le mot est dans le nom du diplôme — est censé avoir exercé.

Un canal calibré sur le stage

Reste la question qui décide de tout : par où cette expérience entre-t-elle dans l'examen ?

Par les épreuves sur dossier — les 29,2 % du chapitre précédent. Or ces épreuves n'ont pas été écrites pour l'apprentissage. **Elles ont été écrites pour le stage**, et cela se lit dans leur définition même.

Dans leur vocabulaire. L'épreuve E22 du BTS Gestion de la PME — une épreuve de *langue vivante* — est ainsi définie : « Cette épreuve prend appui sur un **compte rendu en langue étrangère (3 pages maximum) du stage en entreprise** réalisé au cours de la deuxième année de formation », et son déroulé commence par « **présentation du stage** par le candidat ». Le BTS Communication, pour son portfolio, exige qu'« une des fiches au moins [...] décrive une réalisation prenant appui sur une demande réelle **rencontrée de manière privilégiée mais non exclusive en stage** ».

L'arrêté désigne donc le stage comme la source normale, voire privilégiée, de la preuve professionnelle. L'apprenti n'a pas de stage : il a un contrat de deux ans. Aucun texte ne dit ce qu'il présente à la place — la substitution d'attestation du chapitre suivant règle la pièce justificative, jamais l'objet de l'épreuve.

Et dans leur capacité. Ces dossiers sont plafonnés, et les plafonds sont ceux d'un stage.

Tableau 7 — Plafonds des dossiers d'épreuve.

Épreuve	Ce que le candidat peut produire
NDRC E4, coefficient 5	deux fiches descriptives
NDRC E6, coefficient 3	trois fiches descriptives
Communication E5, coefficient 4	trois fiches, adossées à un portfolio
Gestion de la PME E51, coefficient 4	un dossier de douze pages maximum
Gestion de la PME E22, coefficient 1	un compte rendu de trois pages maximum

Source : définitions d'épreuves des quatre arrêtés.

Deux fiches pour huit semaines de stage, c'est une fiche par mois. Deux fiches pour trois cent cinquante journées d'apprentissage, c'est une fiche pour cent soixante-quinze jours de travail.

Le canal n'est donc pas seulement minoritaire — 29,2 % du coefficient. Il est aussi plafonné, et son plafond a été dimensionné pour une expérience cinq à neuf fois plus petite. Ce que l'apprenti apporte en plus ne trouve, littéralement, pas de place où s'écrire.

Le plancher de réel, épreuve par épreuve

Reste à savoir ce que ce canal exige. La réponse n'est pas uniforme, et l'hétérogénéité est elle-même le fait remarquable : **d'une épreuve à l'autre, le plancher de réel varie de la totalité à rien.**

Tableau 8 — Plancher de réel exigé, épreuve par épreuve.

Épreuve	Coef.	Ce que le texte admet comme source	Plancher de réel
NDRC E4	5	« activités réelles, vécues ou observées » — et « chacune des fiches comprend une description des activités réalisées dans un contexte réel »	les deux fiches
GPME E4	6	« vécues ou observées [...] et notamment des ateliers de professionnalisation » — mais les fiches de gestion sont « issues de la période en milieu professionnel » et celles de communication « vécue dans une PME »	six fiches sur six
Communication E5	4	« une des fiches au moins doit décrire une réalisation prenant appui sur une demande réelle »	une fiche sur trois
NDRC E6	3	activités vécues ou observées « et/ou d'activités développées en milieu de formation (par simulation , par le travail en atelier) »	une fiche sur trois
MCO E41 et E42	3 + 3	situations « vécues ou observées au cours de sa formation y compris en milieu professionnel »	aucun
Communication E1	3	conception « à partir de la demande précise d'un annonceur réel ou fictif »	aucun

Source : définitions d'épreuves et annexes relatives aux ateliers de professionnalisation.

Et l'atelier de professionnalisation, dont deux de ces épreuves tirent explicitement leur matière, est défini par ses propres arrêtés comme reposant sur des « situations professionnelles **simulées ou réelles**, vécues ou observées ». Le BTS Communication demande même que les locaux soient équipés « de possibilités de communication interne et externe permettant de **simuler le contexte professionnel** ». Le mot n'est pas rare : « simulation » et ses dérivés reviennent vingt-deux fois dans l'arrêté du NDRC, onze fois dans celui de la Gestion de la PME.

Deux conséquences, opposées, et il faut les tenir ensemble.

Là où le plancher est bas, rien ne distingue les candidats. Pour les deux sous-épreuves du MCO — six points de coefficient — la source n'est pas qualifiée : une situation observée en salle vaut une situation conduite en entreprise. Rien ne permet donc de séparer, sur pièce, l'apprenti dont l'employeur lui a confié huit activités du référentiel de celui qui en a vu deux. Les deux rendent un dossier recevable. Le second n'est pas fautif — mais personne ne saura ce qu'il aurait fallu lui apporter en centre.

Là où le plancher est haut, la pièce qui devrait le garantir manque presque partout. Le NDRC exige, au dossier de son épreuve la plus lourde, « les attestations de stage [...] ou les certificats de travail, **attestant de la réalité des activités décrites** et des situations professionnelles figurant dans le dossier support ». Le texte demande donc une pièce qui atteste **les activités**. Mais la pièce que le même arrêté prévoit pour l'apprenti est « la photocopie du contrat de travail **ou** une attestation de l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise » : un statut et des dates, pas un contenu. La demande et la fourniture ne se rejoignent pas.

Un arrêté sur quatre a vu le problème et l'a réglé. Le BTS Gestion de la PME est le seul à écrire, dans sa voie de l'apprentissage.

« Pour les apprentis, les attestations de stage sont remplacées par la photocopie du contrat de travail **et** un certificat de l'employeur confirmant le statut du candidat ou de la candidate comme apprenti dans son entreprise, et les dates de début et de fin du contrat. **Les activités effectuées au sein de l'entreprise doivent être en cohérence avec les exigences du référentiel et sont précisées, de façon synthétique, en annexe des attestations ou contrat de travail remis par l'employeur.** »

Trois différences avec les trois autres, et chacune compte. Les pièces s'additionnent (« et ») là où le NDRC laisse le choix (« ou »). Les dates du contrat sont exigées nommément. Et surtout, **une annexe décrit les activités et les rapporte au référentiel** — à l'indicatif présent, donc comme une obligation, et non comme une faculté.

Les trois autres arrêtés énoncent la même exigence de cohérence, mais sans rien pour la constater : le MCO et le NDRC écrivent que « les activités ponctuelles et les missions effectuées au sein de l'entreprise doivent être en cohérence avec les exigences du référentiel » sans jamais dire où cela s'écrit ni qui le signe. Le BTS Communication réserve même l'annexe des activités à ses candidats au titre de l'expérience professionnelle, et ne la demande pas à ses apprentis.

L'instrument existe donc déjà dans le droit positif, sur un diplôme, pour la voie de l'apprentissage. Il ne reste ni à inventer ni à négocier : il reste à généraliser.

Un seul arrêté a écrit la pièce qui ferait le travail — et il l'a réservée à la voie que la plupart des CFA privés n'ont pas. Au contrôle en cours de formation de la sous-épreuve E51 du BTS Gestion de la PME, le dossier « comporte une **attestation de la réalité des activités et missions** conduites par le candidat ou la candidate. Cette attestation est établie par **l'entreprise d'accueil et les formateurs** ». En forme ponctuelle, la même sous-épreuve se contente des « attestations de stage **ou les certificats de travail** ».

Le seul document du corpus qui fasse dire à l'entreprise ce que l'apprenti a réellement fait, cosigné par ceux qui l'ont formé, existe donc déjà — et l'apprenti d'un CFA non habilité ne le produit jamais.

Une dernière disposition achève de fermer le canal, et c'est la plus étonnante. Sur l'épreuve E4 du NDRC, l'arrêté prend soin de préciser : « **En aucun cas, le dossier support de l'épreuve n'est évalué.** » Le document qui porte la trace du travail réel n'entre pas dans la note ; il n'est que le prétexte de la conversation.

5 · La voie de l'apprentissage dans les arrêtés

La question devient : comment le diplôme prend-il acte de cette différence ?

Voici, **in extenso**, la totalité de ce que l'arrêté du BTS Management commercial opérationnel consacre à la voie de l'apprentissage.

2 — Voie de l'apprentissage

Pour les apprentis, les attestations de stage sont remplacées par l'attestation de l'employeur de réalisation de contrat confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise. Les activités ponctuelles et les missions effectuées au sein de l'entreprise doivent être en cohérence avec les exigences du référentiel. **Les objectifs pédagogiques sont les mêmes que ceux des étudiants sous statut scolaire.**

Trois phrases : une substitution de pièce justificative, une exigence de cohérence, une égalité d'objectifs. L'arrêté du BTS NDRC dit la même chose dans les mêmes termes.

Le comptage est sans appel.

Tableau 9 — Place de chaque voie dans les arrêtés, en nombre de mots.

Arrêté	Section « Voie scolaire »	Section « Voie de l'apprentissage »	Rapport
Management commercial opérationnel	578 mots	65 mots	9 fois moins
Négociation et digitalisation	496 mots	69 mots	7 fois moins

Source : sections « voie scolaire » et « voie de l'apprentissage » des annexes « stage en milieu professionnel ».

L'apprentissage n'est pas traité comme une voie de formation. Il est traité comme une substitution de pièce au dossier d'examen.

Rien n'y adapte la grille, rien n'y adapte l'évaluation, rien n'y prend acte du changement de nature de l'expérience. La phrase « les objectifs pédagogiques sont les mêmes » est irréprochable — c'est le même diplôme. Mais elle tient lieu, à elle seule, de toute l'ingénierie que la greffe aurait demandée.

Trois voies, trois comptabilités du temps professionnel

Le même arrêté dit pourtant, pour les deux autres voies, **comment la période en entreprise se compte par rapport aux heures de centre**. Il le dit deux fois, et de deux façons opposées.

Voie scolaire — le stage est déduit. La note de la grille du BTS Communication : « Compte tenu du stage et de la période d'examen, le volume horaire du cycle pour l'étudiant est calculé sur une base théorique de **soixante semaines de cours effectif** ». Les semaines de stage sont retirées du calendrier ; les 1 665 heures sont ce qui reste.

Voie de la formation continue — le stage s'ajoute. L'arrêté du BTS Management commercial opérationnel : « La durée de stage est de 14 à 16 semaines. **Elle s'ajoute à la durée de formation dispensée dans le centre** de formation continue, en application de l'article 11 du décret n° 95-665 du 9 mai 1995 ». Celui de la Communication dit la même chose pour ses 14 semaines.

Voie de l'apprentissage — rien. Ni déduit, ni ajouté. L'arrêté du BTS Communication s'en tient à ceci : « Un contrat de travail lie chaque apprenti à l'organisation qui l'accueille. Une attestation de l'employeur confirmant la qualité d'apprenti est exigée à l'examen. Ces documents attestent du respect de la durée réglementaire de la formation en entreprise. »

La durée en entreprise de l'apprenti est donc renvoyée au code du travail — les vingt-cinq pour cent de l'article L6211-2 — et **l'arrêté ne dit jamais comment elle s'articule à ses propres heures de centre**. Il l'a dit pour l'élève, il l'a dit pour l'adulte en reconversion. Pour l'apprenti, la question n'est pas posée.

Ce silence règle au passage une question qu'on se pose souvent : **non, les 1 665 ou 1 740 heures des grilles n'incluent pas le temps en entreprise**. Pour le scolaire elles sont ce qui reste après en avoir retiré les semaines ; pour la formation continue elles s'y ajoutent. Dans les deux cas ce sont des heures de centre, et rien d'autre.

Le maître d'apprentissage dans les arrêtés

Un dernier relevé, et il se suffit à lui-même. Voici combien de fois les quatre arrêtés nomment les personnes de l'alternance.

Tableau 10 — Les personnes de l'alternance dans les quatre arrêtés, en occurrences.

	MCO	NDRC	GPME	Communication	Total
« stagiaire »	12	11	10	8	41
« apprenti »	4	5	6	5	20
« tuteur »	4	7	1	2	14
« maître d'apprentissage »	0	2	0	0	2

Source : texte intégral des quatre arrêtés ; comptage par motif ancré, occurrences et non lignes.

Deux occurrences sur quatre arrêtés, toutes deux dans le même texte. La première est une parenthèse : la commission d'évaluation « pourra être élargie [...] aux professionnels impliqués dans la formation du candidat (tuteurs, maîtres d'apprentissage, etc.) [...] **sans pour autant que leur soit déléguée la responsabilité formelle de l'évaluation certificative** ». La seconde, dans la section consacrée au stage : « Le tuteur ou le maître d'apprentissage contribue à la construction des compétences du stagiaire ou de l'apprenti. »

C'est tout. Aucune mission, aucune qualification requise, aucun acte à poser, aucune signature à donner.

Or le code du travail consacre à cette même personne une section entière — articles L6223-5 à L6223-8-1 — qui lui reconnaît des conditions de compétence, impose à l'employeur de « dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis », et de veiller à ce qu'il « bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission ».

Deux textes régissent la même situation et ne se citent nulle part. Le code du travail construit une figure ; les arrêtés de diplôme ne la connaissent pas et continuent d'écrire « tuteur » et « stagiaire ». Aucun acte du maître d'apprentissage n'entre dans l'examen : il ne vise rien, ne signe rien, n'atteste rien.

C'est une lacune d'ingénierie, pas une faute de quiconque. Mais elle a une conséquence concrète : **le seul point où les deux formations peuvent se rejoindre n'est écrit dans aucun des deux textes. Il n'existe que si le CFA le construit.**

6 · Volume horaire et régime d'examen

Le volume dispensé

Tableau 11 — Volume dispensé face à la grille nationale, première année.

Promotion	Grille nationale	Dispensé	Écart
COM 1	840 h	633 h	-25 %
GPME 1	825 h	601 h	-27 %
NDRC 1	870 h	625 h	-28 %
MCO 1	840 h	601 h	-29 %

Source : grilles horaires des arrêtés ; application de planification MSB, extraction en lecture seule du 22 août 2026.

Ces écarts ne mesurent pas un manquement : ils mesurent l'alternance. La grille nationale décrit un cursus où le temps d'entreprise n'existe pas — le chapitre 2 l'a montré, elle n'a même pas de colonne pour lui. Retirer de l'année les journées passées en entreprise réduit mécaniquement le temps de centre : c'est la définition de la voie, pas son défaut.

Le seuil qui s'applique à un BTS par apprentissage est d'ailleurs ailleurs, et il est d'une autre nature. L'article **D643-8 du code de l'éducation** fixe la durée de formation en centre « nécessaire à la préparation » du diplôme **sur l'ensemble du cycle**, non par année scolaire — là où l'article L6211-2 du code du travail ne pose qu'un pourcentage de la durée du contrat. Deux textes, deux logiques, et aucun des deux ne se compare à la grille du statut scolaire.

Les chiffres ci-dessus sont ceux des premières années, seules retenues : nos deuxièmes années ne sont pas les secondes années des mêmes apprentis, et leur comparaison mêlerait deux cohortes.

Le point n'est pas l'écart. Le point est que **l'épreuve, elle, est identique.**

La base de calcul du seuil horaire

Ce seuil mérite qu'on s'y arrête, parce qu'il repose sur une base que les textes ne fixent nulle part.

Il existe, et il est propre au diplôme. L'article L6211-2 du code du travail pose que la formation en centre ne peut être inférieure à 25 % de la durée du contrat, « **sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur** ». Pour le brevet de technicien supérieur, le certificateur a usé de cette réserve : l'article **D643-8 du code de l'éducation** fixe la formation en centre « nécessaire à la préparation » du diplôme à **1 350 heures** pour un cycle de deux ans. L'enjeu n'est pas mince — la FAQ apprentissage du ministère précise que le non-respect de ce seuil « constitue un motif empêchant l'inscription aux examens, la présentation aux épreuves et l'obtention du diplôme ».

Il se proratisé quand le cycle est plus court. Mais sur quoi ? D643-8 prévoit qu'« en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage s'étendant de six mois à deux ans », le volume s'applique *pro rata temporis*, et la FAQ ministérielle parle de proratisation « en fonction de la durée effective du contrat ». La base retenue est donc **la durée du contrat**.

Or cette durée n'est pas libre : le code du travail la définit par le cycle. Article L6222-7-1, alinéa 2 :

« Cette durée est **égale à la durée du cycle de formation** préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, qui est déterminée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. »

Vingt-quatre mois n'est donc pas une règle : c'est le résultat qu'on obtient lorsque le cycle dure vingt-quatre mois. La loi ne pose aucune durée en mois — elle renvoie à la durée réelle de ce qui est préparé.

Et les cycles réels de BTS ne durent pas vingt-quatre mois. Ils ouvrent à la rentrée et s'achèvent aux épreuves : les écrites communes se tiennent à la mi-mai, les épreuves professionnelles s'étalent jusqu'en juin. Un cycle qui commence à la mi-octobre et s'achève en juin de la deuxième année dure **vingt mois**. Le seuil proratisé y vaut **1 125 heures** au lieu de 1 350 : deux cent vingt-cinq heures d'écart selon la base retenue, pour un même diplôme, un même apprenti, un même calendrier d'examen.

Deux indices que le texte veut l'alignement des deux durées. L'article L6222-12 borne à trois mois l'écart entre le début du contrat et le début de la formation en centre. Et le précis de l'apprentissage de l'administration admet que le contrat expire au plus deux mois après la fin du cycle ou de l'examen. On ne borne que ce qui doit rester proche : ces deux limites n'auraient aucun objet si le contrat pouvait librement s'écarter du cycle.

Et un effet qu'on peine à croire voulu. Le contrat peut prendre effet jusqu'à trois mois avant le début de la formation, précisément pour que le jeune entre en entreprise dès l'été. Or les enseignements, eux, ne peuvent pas commencer avant la rentrée. Si l'on retenait la durée du contrat sans égard au cycle, faire démarrer un apprenti début septembre plutôt qu'à la rentrée **augmenterait de plus de deux cents heures l'obligation de formation en centre sans rendre possible une seule journée de cours de plus**. L'entrée précoce en entreprise, que le législateur encourage, deviendrait mécaniquement une cause d'irrégularité.

Aucun texte ne tranche expressément. La question se pose à tout centre préparant un BTS par apprentissage, elle décide de plus de deux cents heures, et elle est aujourd'hui laissée à l'appréciation de chaque académie. Elle mériterait d'être réglée ailleurs.

Le régime d'examen des centres non habilités

Le règlement d'examen de chaque BTS répartit les candidats en colonnes. Celle qui concerne les CFA privés s'intitule « voie scolaire dans un établissement privé, **CFA ou section d'apprentissage non habilité** », et elle place **toutes les épreuves en forme ponctuelle** : tout se joue en fin de cycle, en une fois, sans validation progressive.

Ce qui décide de l'appartenance à cette colonne est administratif. L'**arrêté du 17 juin 2020** réserve le contrôle en cours de formation, de droit, aux établissements publics et aux CFA portés par un établissement public local d'enseignement, un GRETA ou un GIP-FCIP. **Tout autre centre doit en demander l'habilitation au recteur**, accordée pour cinq ans et retirable « pour des raisons dûment motivées, et notamment au regard de défaillances signalées par les jurys ».

La conséquence est structurelle et concerne la quasi-totalité des CFA non publics : **le régime d'évaluation le plus dur s'applique, par construction, à la voie qui apporte le plus d'expérience professionnelle.**

7 · La cohérence des deux lieux de formation

Tout ce qui précède conduit à une question qu'il faut poser franchement, parce qu'elle est sensible et qu'elle est contrôlée : si l'entreprise ne couvre pas tout le référentiel, qui répond de l'écart ?

La réponse est écrite, et elle ne vise pas l'entreprise. L'article L6231-2 du code du travail énumère les missions des centres de formation d'apprentis, et la troisième est celle-ci : « assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ». C'est une obligation du CFA. Elle est contrôlée, et elle doit l'être.

La position de l'inspection

La seule parole publique de l'administration sur cette mission est celle de **Stéphane Jenouvrier, inspecteur de l'Éducation nationale, coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage de l'académie de Rennes**, lors du webinaire du Réseau des Carif-Oref du 16 avril 2024 consacré aux quatorze missions des CFA. Elle dit deux choses, et il faut les citer ensemble.

« [...] on est bien d'accord que **une entreprise ne peut pas avoir l'ensemble des activités au regard du référentiel**. Pour cela, **l'organisme de formation de CFA est là aussi pour compenser et mettre en place d'autres activités permettant de développer celles qui ne sont pas faites en entreprise**, ou alors faire un complément de formation dans une autre entreprise [...] »

Le premier membre de la phrase règle un faux débat : **aucun poste ne couvre l'intégralité d'un référentiel, et l'inspection ne le demande pas**. Le second désigne le responsable de l'écart, et ce n'est pas l'employeur : c'est le centre de formation. La charge est explicitement pédagogique — compenser, organiser autrement, au besoin ouvrir une seconde entreprise.

Nous ne discutons pas cette charge. Elle est juste, et elle est la nôtre.

Le rôle de l'entreprise

Il faut alors dire précisément ce qui se joue dans l'entreprise, sans caricature dans un sens ni dans l'autre.

Ce qu'elle apporte est irremplaçable et **aucun atelier ne le simule** : un travail qui compte pour quelqu'un, une durée, un collectif, des conséquences. L'apprenti n'y répète pas un geste, il en répond. C'est exactement ce que le diplôme dit certifier — 59 % de ses compétences sont au niveau du faire — et c'est ce que la voie scolaire ne procure pas.

Ce qu'on ne peut pas lui demander, c'est d'être un centre de formation. Une entreprise a une activité, un marché, des clients ; elle recrute pour un poste. Le référentiel décrit un métier dans son extension complète, l'entreprise en occupe une part. Cette part est réelle, elle n'est simplement pas totale — et l'inspection l'a dit avant nous.

Un point mérite d'être ajouté, parce qu'il explique la difficulté sans l'imputer à personne : **le stage et l'apprentissage n'engagent pas l'entreprise de la même façon**, et l'écart est écrit dans la loi.

Le stagiaire ne peut pas, légalement, tenir un poste : l'article L124-7 du code de l'éducation interdit qu'une convention de stage serve à « exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ». Et il ne coûte rien tant que sa présence n'excède pas deux mois — article L124-6, soit quarante-quatre jours de présence. Un stagiaire est donc, par construction juridique, quelqu'un qui circule : il peut observer un service qui n'est pas le sien, suivre une opération dont il n'a pas la charge, changer de poste en cours de route.

L'apprenti est l'exact inverse, et pour les mêmes raisons de droit : il est salarié, il tient un poste, il produit, son temps a un prix. Ce qui fait la valeur de son expérience — la responsabilité continue — est aussi ce qui la resserre.

La diversité des situations est donc facile à obtenir là où elle ne coûte rien, et coûteuse là où elle déplace un salarié de son poste. Ce n'est pas une question de bonne volonté des employeurs : c'est une conséquence des deux statuts. Et c'est une raison de plus pour que le canal de preuve, calibré sur le premier, ne convienne pas au second.

L'instrument de lecture qui manque

De là, une conclusion qui n'accuse personne et qui nous engage.

Compenser suppose de savoir quoi compenser. Or **rien dans le dispositif ne fait remonter, à la maille de la compétence, ce que le poste couvre et ce qu'il ne couvre pas**. Le contrat d'apprentissage porte un intitulé d'emploi, pas une cartographie. Les arrêtés de diplôme ignorent le maître d'apprentissage. Les épreuves sur dossier acceptent, on l'a vu, la situation observée là où le plancher est bas, et exigent ailleurs une attestation de réalité que la pièce prévue pour l'apprenti ne fournit pas. La visite en entreprise produit un compte rendu, pas une couverture.

Le CFA se trouve donc chargé d'une compensation dont il ne dispose pas de la mesure. Ce n'est pas qu'il manque un pouvoir sur l'entreprise — il n'en faut aucun, et personne n'en réclame. **Il manque un instrument de lecture** : quelque chose qui dise, compétence par compétence, ce qui a été fait au poste, ce qui ne l'a pas été, et ce que le centre a organisé en réponse.

C'est précisément l'instrument que l'inspection nomme dans la suite du même webinaire.

« Les documents de suivi, là je parle bien évidemment du livret de l'apprenti entre autres mais pas que, **le suivi d'acquisition des compétences** — tous ces outils sont des outils qui sont nécessairement **à travailler collectivement** [...] »

Le chapitre suivant décrit ce que cet instrument doit faire.

8 · L'instrument manquant

Le constat n'appelle pas moins d'exigence. Il appelle un instrument qui voie ce que l'apprenti apporte.

Étendre l'épreuve sur preuve professionnelle

Le croisement du chapitre 3 le montre : là où l'épreuve accepte un dossier de situations vécues ou un portfolio, elle atteint le niveau réel du candidat ; là où elle redevient un sujet national, elle retombe. **Le levier existe déjà dans les arrêtés** — il est simplement minoritaire, à moins de 30 % du coefficient. L'étendre ne demande pas de repenser le diplôme : seulement de déplacer le curseur entre deux formes qu'il pratique déjà toutes les deux.

Se donner l'instrument qui collecte la preuve

Une épreuve sur preuve professionnelle suppose une preuve collectée en continu, datée, attribuée et opposable. C'est l'objet du **livret d'apprentissage** — et il n'est pratiquement pas codifié.

Le vademécum 2025 de la mission de contrôle pédagogique, seule codification nationale, le mentionne **deux fois en trente-deux pages**, dont une avec « à l'aide **par exemple** du livret d'alternance ». Aucune structure n'est prescrite, aucun contenu n'est obligatoire.

La **charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis** (DGESIP, octobre 2023) décrit pourtant la cible, dans le socle de son poste « pilotage de la formation ».

« **Livret avec des échanges en temps réel entre le tuteur enseignant et l'entreprise sur l'écart entre la formation et les compétences attendues** »

Ce n'est pas un carnet de liaison : c'est un **instrument d'écart**. Cette charte n'est pas obligatoire.

Une pièce déjà écrite dans les arrêtés

Il n'y a rien à inventer sur le fond, et c'est ce qui rend la proposition raisonnable : **l'Éducation nationale a déjà rédigé la pièce**, elle l'a simplement réservée à une seule épreuve d'un seul diplôme et à une seule modalité. Au contrôle en cours de formation de la sous-épreuve E51 du BTS Gestion de la PME, le dossier comporte

« une **attestation de la réalité des activités et missions** conduites par le candidat ou la candidate. Cette attestation est établie par **l'entreprise d'accueil et les formateurs dispensant les enseignements**. »

Trois propriétés en font le bon modèle : elle porte sur les **activités**, pas sur la présence ; elle est **cosignée** par l'entreprise et le centre, ce qui en fait l'acte de coopération que la troisième mission demande ; et elle entre dans le **dossier d'examen**, donc elle existe pour de bon.

Le même arrêté en écrit une seconde, cette fois **expressément pour la voie de l'apprentissage** : l'annexe qui précise « de façon synthétique » les activités effectuées et leur cohérence avec le référentiel, jointe au contrat de travail ou à l'attestation de l'employeur. Les deux pièces se complètent — l'annexe dit ce qui a été fait au poste, l'attestation de réalité le certifie.

Il ne reste donc rien à inventer. Généraliser ces deux pièces aux quatre diplômes et aux deux formes d'examen, en les indexant sur les compétences du référentiel plutôt que sur une prose libre, suffirait à donner au centre la lecture qui lui manque — et à l'entreprise un cadre qui lui dit ce qu'on attend d'elle sans rien lui imposer qu'elle ne puisse tenir.

Fermer la boucle

Un dispositif d'assurance des acquis fait trois choses : cartographier les compétences, mesurer leur acquisition, corriger le programme au vu des résultats. Nous avons cartographié — les sept matrices d'alignement, *curriculum maps*, dont cette étude tire ses chiffres. L'instrument de mesure reste à construire. La correction n'existe nulle part.

C'est le programme que nous nous donnons, et cette étude en est le premier terme.

9 · Portée et limites

Elle ne dit pas que les apprentis réussissent moins bien. Elle dit que la question n'est pas mesurée à population constante, et que personne ne la mesure : la note de la DEPP sur les parcours en section de technicien supérieur exclut les candidats ayant changé de statut, et l'état de l'enseignement supérieur ne publie ses taux que pour le statut scolaire. Or l'effet de population est massif — **41,1 % de réussite pour les bacheliers professionnels sous statut scolaire contre 74,5 % pour les bacheliers généraux**, trente-trois points d'écart — et l'apprentissage accueille une proportion de bacheliers professionnels sans commune mesure avec celle des sections scolaires. Toute comparaison brute mesure d'abord une différence de public.

Elle ne met en cause ni les jurys ni les concepteurs de diplômes. Un jury applique une définition d'épreuve ; une définition d'épreuve applique un arrêté ; un arrêté a été écrit pour un public qui était alors le seul.

Elle ne met pas davantage en cause les entreprises qui accueillent nos apprentis. Aucune entreprise ne couvre l'intégralité d'un référentiel : le constat vient de l'inspection elle-même, et il vaut pour toutes, quelle que soit leur taille et quelle que soit leur bonne volonté. Ce que l'étude décrit n'est pas un défaut des employeurs, c'est une lacune du dispositif — celui-ci confie au centre de formation le soin de compenser un écart dont il ne lui donne pas la mesure.

Elle ne dit pas non plus que la cohérence des deux formations ne serait pas atteinte. Elle dit qu'aujourd'hui, elle se démontre par les moyens mis en œuvre plutôt que par une lecture compétence par compétence, et que cette lecture est constructible.

Elle ne demande pas d'abaisser l'exigence. Elle soutient l'inverse : rendre visible une expérience que le diplôme ne constate pas est une exigence supplémentaire, pas moindre.

Elle ne généralise pas au-delà de ses sources. Les volumes dispensés et les journées d'entreprise sont ceux de nos promotions 2026-2027 ; les grilles, les stages et les règlements d'examen sont ceux des quatre BTS que nous préparons.

10 · Prolongement

Tout ce qui précède porte sur **l'instrument**. Rien n'y porte sur **qui** l'apprentissage sert.

À Mantes School of Business, cette seconde question a une forme précise : première école de commerce implantée à Mantes-la-Jolie et aujourd'hui la plus grande ; **35 % d'apprentis issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville** ; un public pour lequel la licence n'est pas la voie, et que l'école va chercher plutôt que d'attendre ses candidatures.

Elle appelle son étude propre, et ne se mêle pas à celle-ci.

Sources

Textes réglementaires

- Arrêtés portant définition et conditions de délivrance des BTS **Gestion de la PME** (19 février 2018), **Management commercial opérationnel** et **Négociation et digitalisation de la relation client** (15 octobre 2018), **Communication** — annexes « horaire hebdomadaire », « stage en milieu professionnel », « règlement d'examen », « définition des épreuves ».
- **Article D643-8 du code de l'éducation** — durée de la formation en centre nécessaire à la préparation du BTS par la voie de l'apprentissage, appréciée sur le cycle ; proratisation entre six mois et deux ans. Version en vigueur depuis le 25 mai 2020 (décret n° 2020-624).
- **Article L6222-7-1 du code du travail** — la durée du contrat d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification.
- **Article L6222-12 du code du travail** — le début de la formation en centre ne peut être postérieur de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.
- **Précis de l'apprentissage**, administration, septembre 2021 — le contrat peut expirer jusqu'à deux mois après la fin du cycle ou de l'examen.
- **Calendrier des épreuves communes des BTS**, session 2026 — épreuves écrites du 18 au 21 mai, épreuves professionnelles de mai à juin.
- **Article L6211-2 du code du travail** — durée de la formation en centre ; alinéa 2°, enseignements dispensés pendant le temps de travail.
- **Article L124-7 du code de l'éducation** — interdiction faite au stagiaire d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent (loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014).

- **Article L124-6 du code de l'éducation** — gratification due au-delà de deux mois de présence, comptés en jours (7 heures = 1 jour, 22 jours = 1 mois).
- **Article L6231-2 du code du travail** — missions des centres de formation d'apprentis ; 3°, cohérence entre la formation en centre et la formation en entreprise.
- **Articles L6223-5 à L6223-8-1 du code du travail** — le maître d'apprentissage : conditions de compétence, disponibilités à dégager, formation à assurer.
- **Arrêté du 17 juin 2020** fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation.

Références professionnelles et institutionnelles

- Fiches France Compétences des quatre BTS préparés : RNCP38363 (Gestion de la PME), RNCP38362 (Management commercial opérationnel), RNCP38368 (Négociation et digitalisation de la relation client), RNCP37198 (Communication).
- **Vadémécum de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage**, DGESCO, 2025.
- **Stéphane Jenouvrier**, inspecteur de l'Éducation nationale, coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage de l'académie de Rennes — intervention au webinaire du **Réseau des Carif-Oref du 16 avril 2024** sur les quatorze missions des CFA, organisé avec la Mission Alternance et Accès aux Qualifications de la DGEFP. Extraits transcrits de 15 min 40 à 17 min 20 et de 17 min 42 à 18 min 13.
- **Charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur**, DGESIP, octobre 2023, et son annexe « la trajectoire de la qualité ».
- **DEPP**, parcours et réussite en section de technicien supérieur ; **état de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France**, parcours et réussite en STS.

Références pédagogiques

- J. Biggs, *Enhancing teaching through constructive alignment*, 1996.
- L. Anderson et D. Krathwohl, *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing*, 2001.

Relevés propres

Matrices d'alignement des quatre BTS, calendriers d'alternance publiés, application de planification — août 2026. Les grilles horaires ont été relevées module par module ; les totaux de la Gestion de la PME et de la Communication recoupent exactement ceux annoncés par leurs arrêtés. Le classement des épreuves procède de la lecture de chaque définition, non du libellé de forme. Le profil taxonomique porte sur les 221 compétences des quatre BTS, et non sur l'ensemble de notre portefeuille : cette note ne traite pas des titres professionnels, qui feront l'objet d'une note distincte.

Mantes School of Business

SAS au capital de 10 000 € · Siège : 20 rue du Vieux Pilori · Le Campus : 2 rue Armand Cassan — 78200 Mantes-la-Jolie · 948 211 560
R.C.S. Versailles · NDA n° 11 78 87894 78
contact@mantes-school.com · 01 30 63 25 89 · mantes-school.com