

Cette fiche ressource n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité, seuls à même de délivrer la certification qualité d'un CFA. Par contre, elle prétend préciser les attentes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que Ministères certificateurs, pour les CFA ayant fait le choix de proposer des diplômes sous leurs responsabilités. Elle constitue une proposition régionale.

Q23 à 25/E38 à 40

QualiOpi indicateurs 23 à 25  
Eduform indicateurs 38 à 40

# Le guide ultime en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »  
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

## Les enjeux

Garantir l'actualité des contenus de formation par rapport aux programmes officiels et aux modalités de certification. Être dans une démarche d'amélioration continue dans ses pratiques à des fins d'amélioration des résultats aux examens et en terme d'insertion professionnelle.

## Les points d'appui

### TOP 10 des sites

[France compétences](#)  
[CARIF-OREF PACA](#) / [ORM PACA](#) (dont les études sur les métiers « en tension »)

[CEREQ](#) / [DARES](#)

Filières stratégiques en région PACA ([Les 8 Opérations d'intérêt régional](#))

« [Les métiers en 2030](#) » - France stratégie, mars 2022.

Tableau de bord de l'apprentissage (<https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr>)

Compte [LinkedIn](#) de la mission Cellule Académique Recherche Développement Innovation et Expérimentation [CARDIE Aix-Marseille](#) / [CARDIE Nice](#)

### TOP 10 des ressources

[Précis de l'apprentissage](#) -

Publication DGEFP - Ministère du travail, septembre 2021

[Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#) - Observatoire national de la métallurgie et OPCO 2i, novembre 2022

[Foire régionale aux questions](#)

(classées par indicateurs QualiOpi) FILS d'actualité « [Apprentissage](#) » de la mission (critère 6)

[Guide de capitalisation](#) PIC - les meilleures pratiques (extrait du Ministère du travail)

Le prestataire réalise une veille :

- légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements,
- sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements,
- sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.

## Les actions à conduire par priorités

**Formaliser une procédure** permettant de garantir une veille permanente et adaptée portant sur la formation initiale au sens large, l'apprentissage en particulier et les diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

**Faire évoluer l'offre de formation** régionale pour tenir compte des besoins à court et à moyen terme des entreprises locales.

**Initier et/ou accompagner les dynamiques d'innovation** au sein du CFA, dans toutes les dimensions : administratives / éducatives / pédagogiques.

Selon le cas, inscrire le CFA et tout ou partie de ses équipes dans des projets (nationaux, régionaux), de type plan d'investissement dans les compétences (PIC, PRIC), programme d'investissement d'avenir (PIA), appels à manifestation d'intérêts (AMI), appels à projet portés par les OPCO, etc.

**Inscrire le CFA dans le tableau de bord de l'apprentissage** initié par la mission interministérielle de l'apprentissage. Il permet de visualiser en temps réel les effectifs d'apprentis dans les CFA, et d'identifier les jeunes en recherche de contrat ou en risque de rupture.

## Les points de vigilance à respecter

**Contrôler l'actualité de chaque certification proposée, notamment** en vérifiant dans chaque fiche RNCP des diplômes préparés la nature « active » de la fiche et la date de l'arrêté de création (partie « Base légale »). Prendre l'habitude de mentionner les dates de mise à jour dans toutes les productions du CFA.

**Organiser en interne** le partage, avec l'ensemble des parties prenantes, des résultats de la veille et accompagner leur exploitation dans les enseignements, et au-delà dans le contenu même de l'offre de formation ainsi que les modalités pédagogiques. En particulier dans le traitement et l'appropriation individuelle et collective des FILS d'actualité « Apprentissage » de la mission régionale d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique.

Suivre et évaluer l'impact de toute innovation pédagogique sur l'amélioration des apprentissages.

**Mener une veille globale**, tout en s'attachant à porter une attention particulière aux études et rapports régionaux, notamment des structures institutionnelles de Provence-Alpes-Côte d'Azur (CARIF-OREF PACA, ORM PACA, délégations régionales des OPCO, etc.).

**Participer aussi souvent que possible** aux manifestations et réunions territoriales, et en particulier aux assises départementales de l'apprentissage co-présidés par le Préfet du département, le directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et le Directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN).

**Se rapprocher à cette fin** du référent apprentissage de la DDETS du département concerné.

**Être porteur au sein du CFA des nouvelles pédagogies** au cœur de la pédagogie de l'alternance et de ces trois éléments clefs : l'individualisation, la réflexivité et l'accompagnement. Rompre pour cela avec toute pratique datée en apprentissage de type : reproduction de cours sur un modèle scolaire, descendant, ne faisant pas appel aux situations professionnelles rencontrées en entreprise par les apprentis, etc..

« [FEST en apprentissage](#) »  
[Grille d'analyse exemple](#) d'une  
situation professionnelle  
Vade-mecum « [Coloration des  
diplômes professionnels - FCIL](#) »

## Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Une veille organisée selon des fréquences parfois mensuelles (le plus souvent trimestrielles voire semestrielles) et des procédures guidées via liens hypertextes vers les fiches référence du site Internet France Compétences, voire automatisées (avec par exemple un décompte des jours restants avant l'échéance de chaque certification professionnelle). Le recours à un outil en ligne pour collecter, organiser et partager tout contenu Web (Outil « Netboard.me »).

## Précisions

[Sur les exemples d'exploitation](#) des résultats de la veille  
[Sur les contacts des référents apprentissage](#) au sein de chacune des DDETS de Provence-Alpes-Côte d'Azur  
[Sur la participation de tous les CFA](#) au tableau de bord de l'apprentissage  
[Sur la direction](#) d'un CFA  
[Sur les 14 missions](#) d'un CFA  
[Sur les innovations pédagogiques](#) et les grandes thématiques « à la mode »

### 1. Sur les exemples d'exploitation des résultats de la veille

Sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois :

- Négociation avec les entreprises des compétences / activités professionnelles du référentiel à cibler plus particulièrement
- Ajout de modules complémentaires prenant en compte les besoins du terrain
- « Coloration » de diplômes - cf Vade-mecum « Coloration des diplômes professionnels – FCIL », MENJ – juillet 2022.
- Proposition de mixité de parcours diplômes – diplômes voire diplômes – Titres professionnelles (tout ou partie de CCP) ou autres certifications
- Ré-exploitation systématique en CFA (et dans l'ensemble des disciplines d'enseignement) des situations professionnelles vécues par les apprentis en entreprise

Extrait du [Fil de novembre 2023](#)

« La libéralisation de l'apprentissage a conduit à l'émergence de nouveaux CFA avec pour effet vertueux une augmentation et une diversification de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire régional et au plus près du lieu de vie des apprentis. Cette ouverture massive s'est parfois concentrée sur des métiers moins porteurs d'emploi mais choisis parce que moins exigeants en termes d'investissements : équipements et plateaux techniques nécessaires aux formations. L'hypertrophie de l'offre tertiaire en témoigne clairement.

Cette logique a clairement dilué les espoirs escomptés de diversification. En effet, force est de constater que les enjeux posés par [France 2030](#) et liés à l'accompagnement des transitions et du développement des métiers à fort potentiel pour le territoire régional ne sont encore que peu portés par l'offre régionale d'apprentissage.

D'autres choix plus ambitieux que ceux guidés par une recherche de profits immédiats existent cependant. Plus utiles pour les entreprises locales qui peinent encore à se développer faute de ressources humaines qualifiées, ils portent à ce titre de belles et nombreuses promesses d'embauche assurant alors la rentabilité et la pérennité nécessaires à leur prospérité.

A l'heure d'une réforme de grande ampleur de la formation professionnelle, **des espaces de concertation territoriales larges entre éducation et économie** sont en mesure aujourd'hui d'aider les CFA à penser et à étayer des projets d'apprentissage en adéquation avec les besoins de recrutement les plus prioritaires des entreprises.

Les « Assises départementales de l'apprentissage » en réunissant les principaux acteurs de ces deux mondes œuvrent notamment et particulièrement à ce développement.

La pédagogie de l'alternance mérite également qu'un vent de renouveau souffle sur elle. La réflexivité au cœur la formation en situation de travail est un enjeu de l'expérimentation FESTA en Provence-Alpes-Côte d'Azur. A suivre ...

Au-delà, la question de la visibilité de ces nouvelles offres au sein de chaque territoire se pose, et notamment auprès de tous les acteurs de l'information et de l'orientation, et au-delà du grand public.

Plusieurs stratégies s'offrent dès lors aux CFA :

- L'affichage de leurs formations via le site du CARIF-OREF en constitue une première pierre, leur ouvrant les portes des sites nationaux comme « [La bonne alternance](#) », et au niveau de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de l'application [Cartosud](#) (le GPS de l'orientation à destination des familles et des élèves).
- Des liens avec SIRIUS sont notamment en cours.
- Le rapprochement des CFA (s'ils ne l'ont pas déjà fait) auprès du référent apprentissage de la DDETS de leur département, afin d'être un acteur à part entière des « Assises départementales de l'apprentissage » pour faire avancer, par exemple, la découverte des métiers et des formations, dont par apprentissage.
- Les CFA peuvent également prendre contact avec le directeur opérationnel d'un des Campus des métiers et des qualifications de la région PACA, si toutefois leur offre de formation correspond à la cible des certifications référencées ([pour en savoir plus](#)).
- Les CFA peuvent aussi contacter les porteurs des dispositifs « prépa-apprentissage » proches de leur localisation géographique, afin d'ouvrir la palette de l'offre en apprentissage des postulants à l'apprentissage de leur territoire aux formations qu'ils proposent (Consulter la fiche dédiée à la [prépa-apprentissage](#)).

Plus de pistes dans la fiche « [Accompagnement vers l'apprentissage](#) ».

## 2. Sur les contacts des référents apprentissage au sein de chacune des DDETS de Provence-Alpes-Côte d'Azur

DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)	Prénom NOM du référent apprentissage	Adresse électronique
DDETS 04	Catherine MURATI	<a href="mailto:catherine.murati@alpes-de-haute-provence.gouv.fr">catherine.murati@alpes-de-haute-provence.gouv.fr</a>
DDETS 05	Dalila RAIS	<a href="mailto:dalila.rais@hautes-alpes.gouv.fr">dalila.rais@hautes-alpes.gouv.fr</a>
DDETS 06	Jean-Alexis AUBERT	<a href="mailto:jean-alexis.aubert@alpes-maritimes.gouv.fr">jean-alexis.aubert@alpes-maritimes.gouv.fr</a>
DDETS 13	Alan SALLES	<a href="mailto:alan.salles@bouches-du-rhone.gouv.fr">alan.salles@bouches-du-rhone.gouv.fr</a>
DDETS 83	Carine BONNERAVE	<a href="mailto:carine.bonnerave@var.gouv.fr">carine.bonnerave@var.gouv.fr</a>
DDETS 84	Fabienne RODENAS	<a href="mailto:fabienne.rodenas@vaucluse.gouv.fr">fabienne.rodenas@vaucluse.gouv.fr</a>

## 3. Sur la participation de tous les CFA au tableau de bord de l'apprentissage

Le tableau de bord de l'apprentissage constitue une formidable opportunité pour mieux piloter et accompagner le développement de l'apprentissage, tout en sécurisant les parcours de chacun des apprentis à l'échelle d'une région, d'un département, d'un territoire donné.

Si tous les CFA s'engagent volontairement dans le tableau de bord de l'apprentissage, c'est aussi la promesse de simplifier la délivrance d'informations à demander aux CFA, en utilisant la donnée pour pré-remplir les enquêtes nationales comme SIFA par exemple.

Le tableau de bord de l'apprentissage est une plateforme d'interconnexion pour simplifier les échanges, favoriser un pilotage plus fin et réactif, simplifier les démarches des CFA et améliorer l'accompagnement des jeunes et des employeurs.

Le tableau de bord propose de se brancher directement sur les systèmes de gestion des centres de formation d'apprentis, via leur éditeur de logiciel ERP (entreprise ressource planning) comme Ypareo, Gesti, SC Form, ... par consommation d'une API (application programming interface) ou par dépôt de fichier sur un serveur.

Le recueil de certaines données sur l'apprenant, son statut, son établissement et sa formation sont agrégées et ensuite mises à disposition des acteurs de l'apprentissage (les CFA et leurs réseaux, les membres du service de l'emploi, les comités de pilotage régionaux, les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), les administrations compétentes des ministères concernés. Cette plateforme allège considérablement la charge de reporting des CFA, par un système de transmission automatique des données. Elle permet également d'observer les positionnements des jeunes sur Affelnet lycée et Parcoursup et leur transformation en entrée en apprentissage<sup>1</sup>.

Différentes institutions (DREETS, Académies, DRAAF, Carif Oref, Conseil Régionaux, etc.) consultent le tableau de bord de l'apprentissage régulièrement pour suivre l'évolution des effectifs. Ces données les éclairent notamment dans la mise en place des plans d'actions d'accompagnement des jeunes sans contrat ou pour définir les politiques publiques liées à l'apprentissage.

Le tableau de bord sert 3 finalités :

- Piloter : permettre aux pouvoirs publics de piloter au mieux la politique de l'apprentissage nationalement et localement ;
- Accompagner : utiliser la donnée pour aider ceux qui peuvent agir à accompagner les apprentis en situation de rupture. Elle permet notamment d'observer les positionnements des jeunes sur Affelnet lycée et Parcoursup et leur transformation en entrée en apprentissage ;
- Simplifier : exposer la donnée pour simplifier la délivrance ou la consommation d'informations (enquêtes, communications, ...).

Pour les CFA, c'est une valeur ajoutée qui permet de :

- Mettre en visibilité l'évolution des effectifs et des formations en apprentissage ;
- Simplifier les démarches administratives et réduire le nombre d'enquêtes administratives. En l'occurrence, cette plateforme allège considérablement la charge de reporting des CFA, par un système de transmission automatique des données.

L'opération est conduite conformément aux règlements généraux relatifs à la protection des données et à la sécurité informatique. Le traitement des données se fait sur la base de l'intérêt public. Conformément à la loi sur la République numérique et au motif de leur mission de service public, les CFA sont tenus de partager avec les administrations publiques les données dont l'utilisation sert l'intérêt général.

Cette opération est conduite suivant les procédures sécurisées de l'État :

- Transmission sécurisée et cryptée des données ;
- Minimisation des données circulant pour ne traiter que celles strictement utiles à la finalité de la mission ;
- Minimisation et encadrement strict de l'accès aux données et du nombre d'intervenants ;
- Inscription de l'opération au registre des traitements de données ;
- Production d'une analyse d'impact et d'un plan de mise en sécurité informatique.

### Les bénéfices attendus

<sup>1</sup> Extrait de l'instruction interministérielle du 26 septembre 2022 relative à l'accompagnement des jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage.

- Permettre une amélioration sensible de la qualité de pilotage des formations en apprentissage ;
  - Observer les positionnements de jeunes sur Affelnet et Parcoursup et leur transformation en entrée en apprentissage ;
- Identifier mieux et plus tôt les jeunes en difficulté qui sont en rupture de contact avec les CFA, pour que les conseillers spécialisés les aident à s'orienter

A la date de fin novembre 2023 : la couverture régionale est de 49,5% (Moyenne nationale : 60%).

- Hautes-Alpes : 81,8%
- Vaucluse : 61,4%
- Alpes de Haute Provence : 54,5%
- Alpes Maritimes : 33%
- Bouches-du-Rhône : 34,8%
- Var : 32%

Pour tout savoir sur le tableau de bord de l'apprentissage :

<https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr/login>

Accès au diaporama de présentation du [tableau de bord de l'apprentissage](#).

Contact possible en région Provence-Alpes-Côte d'Azur : [Abla Boudimarene](#), chargée de mission Apprentissage et référente régionale à la DREETS PACA.

#### 4. Sur la direction d'un CFA

Avant la loi du 5 septembre 2018, pour être recruté, un directeur de CFA devait :

- être titulaire d'un diplôme ou titre au moins équivalent à un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique ;
- avoir accompli, pendant cinq ans au moins, des fonctions d'enseignement dans un établissement technique public ou privé ou dans un centre de formation d'apprentis, à raison d'au moins 200 heures par an. Toutefois, lorsque l'intéressé était titulaire d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur et justifiait de cinq années d'activité professionnelle, il pouvait en être dispensé par décision du recteur d'académie ou du directeur régional du département ministériel intéressé.

Depuis la Loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel, « chaque CFA a un directeur qui est chargé de la mise en œuvre des missions et obligations du CFA. Le choix du directeur du CFA est libre, il n'est plus contraint par des conditions précédemment requises en termes de niveau de formation et de durée d'expérience. La distinction préalablement existante entre directeur d'organisme de formation et directeur de CFA n'a plus lieu d'être » ([Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021).

[Article R. 6231-1](#) du Code du travail

« Le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage est chargé de la mise en œuvre des missions et obligations du centre de formation d'apprentis ».

Article L6352-2 du Code du travail

« Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction, d'enseignement ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur ».

#### 5. Sur les 14 missions obligatoires des CFA

En application de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (article L 6231-2 du code du travail), 14 missions ont été fixées aux CFA. Le CFA est tenu d'assurer l'ensemble de ces missions. Il peut, néanmoins, confier une partie de la réalisation de ces missions aux chambres consulaires. Pour cela, la signature d'une convention entre les organisations est nécessaire.

« Dans le cas d'une convention avec un établissement d'enseignement, un organisme de formation ou une entreprise, le CFA veille à la réalisation de ces missions, que celles-ci soient assurée directement par lui ou par l'organisme avec qui il a conventionné (L6232-1 du code du travail).

Dans une organisation avec des UFA, le CFA veille à la réalisation de ces missions, que celles-ci soient assurée directement par lui ou par l'établissement d'enseignement (L6233-1 du code du travail) porteur de l'UFA ».

Extrait du document Questions – Réponses « Mise en œuvre de la réforme des CFA », Ministère du Travail – mise à jour 20 décembre 2019

#### Les 14 missions dans le détail

- 1 - D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprenti(e)s appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en CFA qu'en entreprise en proposant des adaptations nécessaires au bon déroulement de la formation. Les CFA doivent nommer un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.
- 2 - D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.
- 3 - D'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.
- 4 - D'informer, dès le début de leur formation, les apprenti(e)s de leurs droits et devoirs en tant qu'apprenti(e)s et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
- 5 - De permettre aux apprenti(e)s en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi.
- 6 - D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprenti(e)s pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage.
- 7 - De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprenti(e)s à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.
8. D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprenti(e)s.
9. De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprenti(e)s à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité.
10. D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprenti(e)s en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité.
11. D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprenti(e)s quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance.
12. D'évaluer les compétences acquises par les apprenti(e)s, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur.
13. D'accompagner les apprenti(e)s ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation.

14. D'accompagner les apprenti(e)s dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

#### 6. Sur les innovations pédagogiques et les grandes thématiques « à la mode »

**La pédagogie de l'alternance** : Incitation forte des CFA à s'engager dans un modèle d'alternance dite « intégrative » pleinement adapté à la pédagogie de l'alternance : pratiques réflexives sur le modèle de l'action de formation en situation de travail à partir des missions négociées avec chaque entreprise à court, moyen et long terme (réf. indicateur n°13).

Accompagner chaque apprenti à expliciter chaque situation professionnelle cible (réf. Fiche de compte rendu d'une situation professionnelle) – les rendre progressivement autonomes dans cet exercice - cf « ateliers collectifs d'explicitation de l'expérience ».

S'appuyer sur ces situations de travail pour construire les apprentissages, tant dans les enseignements professionnels que généraux.

La [métacognition, les enjeux pédagogiques de la recherche](#) (dossier initial réalisé par Joëlle PROUST, membre du conseil scientifique de l'éducation nationale, 2020)

## Les principaux sujets de préoccupation (extrait de la [Foire aux questions](#) régionale)

### Précis sur la durée du temps de formation en entreprise

« Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.

Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau.

En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet.

De plus, dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.

Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).

Seuls les candidats au BP ont des conditions restrictives s'agissant de la durée du temps de formation en entreprise. Ainsi, l'expérience professionnelle exigée des candidats au BP doit être effectuée à temps ou plein ou à temps partiel. Elle ne peut dès lors pas être inférieure à un mi-temps.

Le Décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 relatif au brevet professionnel et modifiant le code de l'éducation précise par ailleurs : "Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun. Cette réduction est assortie de l'obligation pour les candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre".

Ainsi, dans le cas d'une rupture de la durée du contrat d'apprentissage, et de l'obligation qui est faite au CFA de « permettre aux apprenti(e)s la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi " (l'article L6231-2. Modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24), il convient de prendre les précautions suivantes :

- les apprentis en BP doivent justifier dans tous les cas d'un volume horaire minimum d'enseignement de 800 h pour les 2 années de formation.
- La condition de durée de 2 ans d'expérience nécessite une condition de diplôme (voir avec la DEC).
- Dès le contrat d'apprentissage rompu, l'apprenti demeure en formation au CFA dans la limite de 6 mois. Le CFA privilégiera durant ces temps des missions professionnelles mises en oeuvre au sein des plateaux techniques du CFA, voire à l'extrême, sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, il pourrait avec l'aide du CFA conventionner avec une ou des entreprises pour des stages ....
- Si la réglementation autorise jusqu'à 6 mois, il faudrait s'en tenir à la durée dérogatoire accordée de 4 mois pour une durée de contrat de 24 mois. En effet, et selon la réglementation (complément apporté par Carole Dano, bureau des diplômes professionnels), les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen.

S'il y a rupture du contrat d'apprentissage, le maintien de l'apprenti en centre de formation ne peut être décompté comme du temps passé en entreprise en BP. Pour le BP, il faut une durée de pratique effective. Ainsi, tout jeune qui verrait son contrat réduit parce qu'il rentre en formation en cours d'année risque de ne pas remplir les conditions de durée d'expérience.

NB : On pourrait estimer par extension de l'article 13 de la Loi (cf supra), que le temps passé en CFA équivaut au temps passé en entreprise pour les CAP ou encore les baccalauréats professionnels.