FICHE THEMATIQUE

REGION ACADEMIQUE
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

MISSION INFORMATION – CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

POSITIONNEMENT pédagogique et durées de formation en apprentissage

Dernière mise à jour 9 mai 2024 (parties surlignées en jaune)

L'essentiel à retenir en 580 mots

L'individualisation des apprentissages au cœur de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » donne au positionnement une fonction capitale dans la construction des parcours de formation.
La présente fiche ressource entend donner aux acteurs de l'apprentissage, directeurs de CFA, employeurs d'apprentis et équipes pédagogiques les moyens d'y parvenir.

Le positionnement est une procédure interne au CFA qui conduit à la proposition d'un parcours de formation le plus adapté à la situation de chaque apprenti et dans le respect du référentiel du diplôme cible.

Depuis la promulgation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'avis du Recteur n'est plus requis dans le cas de positionnement des apprentis.
Seul le positionnement dit « pédagogique » reste obligatoire et doit être proposé à chaque apprenti dès les premiers contacts et avant la finalisation du contrat d'apprentissage (et selon le cas de la convention tripartite) afin d'ajuster au mieux la durée et les contenus de formation en entreprise et en centre.

Ainsi, il est de la responsabilité de chaque CFA de :

- Démontrer la mise en œuvre des procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la formation adaptée aux apprentis et modalités de formations.
- Contrôler la compatibilité de la durée du contrat d'apprentissage avec les seuils fixés par le code du travail.
- Contrôler la compatibilité de la durée de formation en centre avec les seuils minima d'enseignement fixés par le Ministère certificateur, dans le cas de diplômes de l'Education nationale.
- Vérifier l'adéquation du programme de formation proposé avec le positionnement de l'apprenti et les attentes définies par le Ministère certificateur.
- Vérifier les conditions de diplômes, titres et/ou d'expérience professionnelle de chaque apprenti pour pouvoir s'inscrire à l'examen.
- Contrôler que la date de passation de l'examen et la date limite d'inscription de l'apprenti à l'examen coïncident bien avec la période du contrat d'apprentissage et celle dédiée à la formation.

De même, il est de la responsabilité de chaque CFA d'alerter les services des examens et concours dès l'instant où les principes édictés par le Ministère certificateur risquent de ne pas être respectés.
Aucun régime dérogatoire n'est autorisé.
Au sein de chaque rectorat, la division des examens et concours procède au contrôle du respect des seuils minima fixés par le Ministère certificateur au moment de l'inscription de chaque apprenti, en lien avec le coordonnateur régional du contrôle pédagogique.

Tout manquement en la matière est susceptible d'être porté à la connaissance de l'auditeur qualité et du ou des opérateurs de compétence concernés, voire donner lieu à un contrôle pédagogique du CFA et/ou des entreprises concernées. De même, tous les manquements dûment constatés seront portés à la connaissance du Recteur de région académique et du Préfet de Région dans le cadre de rapports d'activité annuels à la charge du coordonnateur du contrôle pédagogique. Le Ministère certificateur pourrait engager des suites spécifiques en fonction de la gravité et de la récurrence des faits.

Par ailleurs, le positionnement et les durées de formation peuvent être des cibles de contrôle pédagogique sur saisine (des apprentis ou de leurs représentants légaux, des CFA et/ou des entreprises) ou dans le cadre du programme de contrôle fixé annuellement par chaque Recteur.

Enfin, tout CFA peut demander conseil auprès du corps d'inspection, en utilisant les « Fiches Conseils » suivantes : Volumes horaires d'enseignement pour un cycle de formation/ Aménagement de la durée d'un contrat d'apprentissage suite à un positionnement (à transmettre au coordonnateur régional).

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

SCHÉMA GÉNÉRAL

Principes fondateurs :

- Chaque apprenti bénéficie d'un positionnement pédagogique pour individualiser son parcours de formation (par un aménagement de la durée de son contrat d'apprentissage et/ou du contenu de son programme de formation).
- **« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens » (Extrait du Précis de l'apprentissage publié par la DGEFP – Ministère du travail - page 45).**

Règle : Si la durée du contrat d'apprentissage par rapport à la durée du cycle de formation préparant à la qualification faisant l'objet du contrat est ….

ÉGALE

Exemple : 2 ans pour un CAP, 3 ans pour un bac pro ….

Dans ce cas, toutes les marges de manœuvre possibles sont utilisées entre la date de début d'exécution du contrat et la date de fin du contrat pour ne pas avoir recours à un aménagement de la durée du contrat d'apprentissage *(Réf. 3.2.1)*

Dans ces cas, le volume horaire d'enseignement respecte les seuils min. fixés dans le décret n°2020-624 du 22 mai 2020
Exemple : 800 h pour un CAP en deux ans, 1350 h pour un BTS en deux ans ….

Le contrôle des services des examens et concours du Rectorat lors de l'inscription se portera sur le respect strict de ces seuils min.

DIFFÉRENTE

Exemple : 1 an pour un CAP, 2 ans pour un bac pro …

Un aménagement de la durée du contrat d'apprentissage est proposé (soit une réduction, soit un allongement) dès l'instant où la durée du contrat n'est pas égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification faisant l'objet du contrat.

Cas les plus courants qui **nécessitent la signature obligatoire d'une convention tripartite** justifiant l'aménagement proposé	Cas particuliers pour lesquels la convention tripartite n'est pas obligatoire	Cas particuliers des arrivées tardives (après le démarrage du cycle de formation)
Vérifier auprès du certificateur la faisabilité. Respecter les seuils réglementaires de durées du contrat (> 6 mois - < 3 ans). Calculer le volume horaire d'enseignement au prorata-temporis. Faire signer la convention tripartite et l'annexer au CERFA correspondant et déposer l'ensemble lors de l'inscription à la session d'examen dans la plateforme Cyclades.	1er cas : Prolongation du contrat en cas d'échec à l'examen. 2ème cas : Réduction de la durée du contrat dans le cas de l'obtention de diplômes supérieurs ou équivalents avec dispenses d'épreuves validées par le service des examens et concours. Faire valider les dispenses d'épreuves par le service des examens et concours. 3ème cas : Aménagement de la durée du contrat pour des personnes en situation de handicap / pour un sportif de haut niveau. 4ème cas : Conclusion d'un nouveau contrat pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage.	En fonction de la date d'arrivée de l'apprenti, le CFA devra déterminer si l'aménagement le plus adapté correspond à une réduction ou à un allongement de la durée du contrat d'apprentissage. **Dans les deux cas, la convention tripartite est obligatoire.** *Information de certains OPCO : la convention doit normalement être fournie lors du dépôt du contrat, mais ce n'est pas un document bloquant pour l'instruction du contrat si elle est manquante.* *Attention : cette pièce est à annexer obligatoirement au CERFA dans les pièces à déposer dans Cyclades lors de l'inscription aux examens.* - Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat : Vérifier auprès du certificateur la faisabilité. Calculer le volume horaire d'enseignement au prorata-temporis. Aménager le contenu du programme de formation pour rattraper les enseignements non suivis. - Le cas échéant, dans le cas d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage : Solliciter l'OPCO pour obtenir son accord. Vérifier auprès du certificateur la faisabilité. Calculer le volume horaire d'enseignement au prorata-temporis. Aménager le contenu de la formation et le rythme d'alternance avant le démarrage du prochain cycle de formation.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Table des matières

1 Propos liminaires....4

2 Le positionnement : approche générale....4

2.1 Propos liminaires....4

2.2 Définition du positionnement....4

2.3 Ce qu'il faut retenir du positionnement – Mise à jour 9 mai 2024....5

3 Le positionnement en apprentissage....7

3.1 Approche globale....7

3.2 Points de vigilance....7

3.2.1 N°1 : Se rapprocher du certificateur....7

3.2.2 N°2 : Avoir recours à des modèles de positionnement pédagogique....7

3.2.3 N°3 : Porter une vision 360° sur le candidat à l'apprentissage....7

3.2.4 N°4 : Porter une attention particulière sur les compétences en littératie et en numératie (sans être restrictif)....8

3.2.5 N°5 : Mesurer le besoin de renforcer immédiatement les compétences comportementales / psycho-sociales (capacité à communiquer, sens de l'organisation, qualité de l'écoute …) pouvant porter préjudice à une bonne intégration de l'apprenti dans l'entreprise 10

3.2.6 N°6 : Tenir compte de la nature de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage dans le cas où le positionnement n'a pas pu être fait avant la contractualisation....12

3.2.7 N°8 : Le cas échéant, procéder au conventionnement avec une autre entreprise....17

3.2.8 N°9 : Au-delà, engager la responsabilité du CFA dans le respect d'un contrôle strict de la situation de l'apprenti pendant la période probatoire 20

3.3 Les cas pratiques : du plus général aux cas particuliers....22

3.3.1 Les cas les plus courants : la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification faisant l'objet du contrat – Mise à jour 1er février 2024....22

3.3.2 Les cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – la convention tripartite obligatoire, le volume horaire d'enseignement calculé au prorata temporis....25

3.3.3 Les cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – les cas où la convention tripartite n'est pas requise....29

3.3.4 L'impact de la convention tripartite sur la rémunération de l'apprenti....29

3.3.5 Le cas d'une prorogation de la durée du contrat suite à un échec à l'examen....30

3.3.6 La situation des personnes sans contrat d'apprentissage....31

3.3.7 La gestion des entrées en apprentissage en dehors des cycles de formation : points de vigilance et consensus....31

3.3.8 Le cas des multisessions d'examen....32

4 Les responsabilités des acteurs en charge du contrôle....34

4.1 Les auditeurs de la certification Qualité (QualiOpi, Eduform, etc.)....34

4.2 Les opérateurs de compétences....34

4.3 Le Ministère certificateur....35

4.3.1 Les points de contrôle au niveau du CERFA....35

4.3.2 Le point spécifique relatif à l'absentéisme des apprentis....35

4.3.3 L'action spécifique du coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique....36

4.4 Les autres acteurs du contrôle....37

5 Annexes :....39

5.1 Annexe n°1 : Focus sur les bénéfices et dispenses....39

5.2 Focus sur les textes réglementaires....42

5.2.1 Spécifique au positionnement en apprentissage....42

5.2.2 Spécifique au positionnement réglementaire....44

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

1 Propos liminaires

Une page internet à vocation régionale rassemble l'ensemble des éléments à connaitre sur le positionnement, et en particulier sur la distinction entre le positionnement dit réglementaire (pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle) et le positionnement dit pédagogique (pour les apprentis).
Accès depuis les portails académiques des sites d'Aix-Marseille ou de Nice.

2 Le positionnement : approche générale

2.1 Propos liminaires

L'intitulé même de la Loi du 5 septembre 2018 (« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ») traduit bien le souhait du gouvernement que chacun s'engage et se rende plus autonome dans l'évolution de ses compétences. La réforme oriente ainsi le système de formation vers **une plus forte individualisation des apprentissages** pour plus de simplicité et d'efficacité.
Cette individualisation a d'autant plus de sens en formation professionnelle qui réunit par principe des élèves, des apprentis, des stagiaires de la formation continue, ou encore des salariés en reconversion aux parcours très différents, tant en termes de formation initiale, de certifications acquises (ou non) que d'expérience personnelle et professionnelle.
Le développement de la mixité des publics à laquelle on assiste aujourd'hui donne encore plus d'accent au fait d'accorder à chacun un parcours de formation le plus adapté à leur projet et à leurs acquis pour leur pleine réussite et leur épanouissement personnel et professionnel. En terme de mixité de publics, il faut entendre des groupes classes constitués d'apprenants avec des statuts différents : scolaire et/ou apprenti et/ou stagiaire de la formation professionnelle. S'agissant des seuls scolaires, le groupe classe peut également comprendre des élèves issus de parcours différents qui intègrent la formation en cours de cycle dans le cadre de dispositifs de type « passerelle ».

L'enjeu de l'individualisation des apprentissages depuis la Loi donne de fait au positionnement une fonction capitale dans la construction des parcours de formation. La présente fiche ressource entend accompagner les équipes pédagogiques dans cet objectif.

Précisions sur le thème de l'individualisation :

- **Individualisation de la formation** : « *Mode d'organisation de la formation visant la mise en œuvre d'une démarche personnalisée de formation. Elle met à la disposition de l'apprenant l'ensemble des ressources et des moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte ses acquis, ses objectifs, son rythme* ». Norme AFNOR FD X 50-751
- **Individualisation des parcours de formation** : « *Mode d'organisation de la formation visant à adapter cette dernière aux besoins de l'individu. Elle intègre le positionnement à l'entrée en formation, la combinaison de séquences ou de modules et les modalités de validation ou de certification. Elle se distingue de l'individualisation des situations d'apprentissage* »[1].
- **Individualisation des situations d'apprentissage** : « *Mode d'organisation des acquisitions permettant de valoriser et de respecter les stratégies et les rythmes de l'individu. Elle offre la possibilité d'accéder à des ressources pédagogiques et à la médiation d'un professionnel* »[2].

2.2 Définition du positionnement

Selon le référentiel qualité QualiOpi, valable pour l'ensemble de la formation professionnelle (par apprentissage et en formation continue), le positionnement est défini comme « *un procédé permettant d'identifier ce qui est acquis en termes de compétences et connaissances et ce qui doit faire l'objet d'un apprentissage* ».

Plus spécifiquement sur l'apprentissage, le vade-mecum CFA réalisé par le collectif des 11 opérateurs de compétences en concertation avec les têtes de réseau des centres de formation d'apprentis et la Direction générale emploi et formation professionnelle (DGEFP) le définit ainsi : « *Le positionnement dans le cadre de l'apprentissage s'effectue au regard du référentiel de la certification visée. Il a pour objectif d'adapter le parcours de l'apprenant en tenant compte de ses spécificités. Ce positionnement vise notamment à recueillir des informations relatives aux difficultés d'apprentissage de l'apprenant pour construire les situations d'apprentissage et mettre en œuvre l'accompagnement approprié. La forme du positionnement est variée : test, entretien, mise en situation, etc.* (…)

A ce stade, il est important de bien appréhender le positionnement dans toute sa dimension, au regard de la spécificité des parcours antérieurs de chaque alternant :

- **Un premier niveau à volume horaire constant**, par un aménagement du contenu du parcours de formation en centre en adaptant si besoin les volumes horaires disciplinaires aux besoins de l'apprenti, mais toujours dans la limite du volume horaire total programmé. Le volume horaire d'accompagnement et son contenu sont également impactés. L'aménagement

[1] Lexique Modularisation - Octobre 2003 - Région des Pays de la Loire
[2] Idem.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

peut également concerner les alternances en entreprise (ordonnancement / rythme, durée) mais dans la limite des seuils fixés.

- Un deuxième niveau à volume horaire aménagé, par une réduction ou un allongement de la durée du contrat d'apprentissage.

Dans tous les cas et ce quel que soit le statut de l'apprenant, la démarche de positionnement est bien un préalable à toute entrée en formation professionnelle.

2.3 Ce qu'il faut retenir du positionnement – Mise à jour 9 mai 2024

- ➔ « *Un procédé permettant d'identifier (pour toute personne en formation) ce qui est acquis en termes de compétences et connaissances et ce qui doit faire l'objet d'un apprentissage » - QualiOpi.*
- ➔ Un préalable indispensable à toute entrée en formation professionnelle.
- ➔ Une démarche spécifique à chaque apprenant, quel que soit son statut, visant à aménager son parcours de formation en tenant compte de son parcours antérieurs (études, expérience professionnelle, diplômes obtenus, etc.).
- ➔ Un positionnement dit « réglementaire » à différencier du positionnement dit « pédagogique ».

	POSITIONNEMENT RÉGLEMENTAIRE	POSITIONNEMENT PÉDAGOGIQUE
Public	Candidat sous statut scolaire et en formation continue, quel que soit le type d'établissement (public, privé sous et hors contrat)	Tout statut de candidat dès son entrée en formation professionnelle
Diplômes cibles	CAP (dont CAP en 3 ans), MC, BP, BMA, BAC PRO et BTS.	Toute certification
Réglementation	Acte administratif, prescription notifiée par une décision du Recteur d'académie après instruction par le corps d'inspection. Décision de positionnement acquise jusqu'à l'obtention du diplôme préparé (pour une spécialité et selon le cas une option donnée). Copie de la notification à joindre au dossier d'inscription aux examens.	Procédure obligatoire relevant de la seule responsabilité de l'organisme de formation, et ne nécessitant pas un avis du Recteur d'académie (pour les diplômes de l'Education nationale). Preuves du positionnement à conserver dans le cas d'un audit Qualité ou d'un contrôle pédagogique.
Objet du positionnement	Aménagement de la durée du parcours de formation pour en fixer la durée qui sera prise en compte par le service des examens lors de l'inscription du candidat aux épreuves. En formation continue, la demande d'aménagement ne concerne que la durée des PFMP.	Aménagement de la durée du contrat d'apprentissage, voire du contenu et des modalités pédagogiques du parcours de formation.

- ➔ Une mise en garde : un positionnement à ne pas confondre avec la procédure de dispense ou de bénéfices d'épreuves (quelle que soit la décision de positionnement, le candidat reste soumis à la passation des épreuves prévues par la réglementation en vigueur du diplôme présenté, sauf cas de dispense ou de bénéfice d'épreuves).
- ➔ Un enjeu d'individualisation des parcours de formation portée par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

ÉLÉMENTS	POSITIONNEMENT RÈGLEMENTAIRE RELEVANT DE LA DIVISION DES EXAMENS ET CONCOURS (DEC)			*A ne pas confondre avec .... le* POSITIONNEMENT PÉDAGOGIQUE en APPRENTISSAGE
STATUTS	FORMATION INITIALE SOUS STATUT SCOLAIRE		FORMATION CONTINUE	
	Cas général	Cas particuliers CAP 3 ans		
Objet du positionnement	- Durée de la formation - Durée des PFMP	- Durée de la formation - Durée des PFMP - Planification des unités ou épreuves à présenter dans le temps	Durée de la formation en milieu professionnel (PFMP) uniquement. *NB : la demande ne peut donc porter que sur une réduction de la durée des PFMP telle que définie dans le règlement d'examen du diplôme.*	Aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement)
Éléments du parcours à prendre en compte	- Parcours du candidat, (diplômes, qualifications, PFMP…) - Motivation, - Aménagements proposés par l'équipe pédagogique d'accueil (volumes horaires durée de PFMP, organisation pédagogique …)	- Positionnement comprenant : éléments documentaires et entretiens, Aménagements, de la formation, propositions de planification des épreuves de l'examen par l'équipe pédagogique d'accueil	- Parcours de formation (diplômes, titres, bénéfices d'épreuves éventuels) - Certificat(s) de qualification, habilitation(s) obtenus - Emplois exercés (durées et compétences mises en œuvre) - Stages ou période de formations professionnelles suivis (dates et durées) - Avis l'équipe pédagogique d'accueil (Motivation et proposition)	Niveau initial de l'apprenti - diplômes, titres, certifications, … acquis - tests de positionnement - expérience(s) professionnelle(s) ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.
Pièces à transmettre (liens hypertextes)	Procédure régionale entièrement dématérialisée depuis 2022. Formulaire de demande pour la campagne 2024 accessible en cliquant ici. Toutes les informations sur le positionnement réglementaire sont également disponibles sur la page régionale Positionnement réglementaire VS pédagogique			- Positionnement pédagogique (proposition de modèle régional, les CFA restant libre d'utiliser tout autre support dès l'instant qu'il atteint les mêmes objectifs) - Convention tripartite à annexer au CERFA - Fiche conseil à transmettre si besoin au préalable à la mission de contrôle pédagogique.
Modalités de dépôt	A déposer uniquement par l'organisme de formation (et non pas par le candidat), avant l'entrée en formation ou au plus tard dans le mois d'entrée en formation.	A déposer au plus tard un mois après l'entrée du candidat en 2ème année de CAP	A déposer uniquement par l'organisme de formation (et non pas par le candidat), avant l'entrée en formation ou au plus tard dans le mois d'entrée en formation.	• Envoi au préalable et si besoin de la fiche conseil au coordonnateur régional • Envoi à la DEC du CERFA avec la convention tripartite annexée selon le cas.
Modalités d'instruction	Au plus tard un mois après l'accusé réception de la demande et obligatoirement avant la clôture de l'inscription à la session d'examen			Point de vigilance ; ***Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.*** Il est vivement conseillé de se rapprocher du coordonnateur régional du contrôle pédagogique et/ou de la DEC. Dans le cas où l'aménagement du parcours ne repose pas sur des preuves validées par la DEC, l'inscription à l'examen de l'apprenti peut être refusée par la DEC.
	Tout dossier incomplet sera retourné systématiquement à l'organisme de formation. De même, tout dossier transmis au Rectorat au-delà du délai imparti ne sera pas traité.			
Décision	Dans le cas d'une décision favorable, une attestation est transmise à l'organisme de formation. Cette attestation sera à joindre obligatoirement lors de l'inscription du candidat à la session d'examens.			

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

3 Le positionnement en apprentissage

3.1 Approche globale

Si le positionnement réglementaire n'est plus de mise en apprentissage depuis la promulgation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », cela n'est pas le cas du **positionnement dit pédagogique qui reste obligatoire** et doit être proposé à chaque apprenti afin d'ajuster au mieux la durée et les contenus de formation en entreprise et en centre.

> *« Chaque apprenti fait l'objet d'un positionnement préalable qui doit permettre la personnalisation effective de son parcours au CFA. Les parcours ainsi définis font l'objet d'un contrat pédagogique clairement établi entre l'apprenti, l'entreprise d'accueil et le CFA » - Article 6.1 Dispositions portant sur l'apprentissage, extrait de l'Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications*

Pour le différencier du positionnement dit réglementaire, le positionnement pédagogique relève de la responsabilité de chaque CFA et doit être conservé comme preuve auprès des auditeurs qualité (QualiOpi ou autres référentiels Qualité reconnus par France Compétences) et si besoin, auprès des membres de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.
Il revient donc à chaque CFA de démontrer la mise en œuvre d'une procédure de positionnement avant le démarrage du parcours de formation.

3.2 Points de vigilance

3.2.1 N°1 : Se rapprocher du certificateur

« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens » (Extrait du Précis de l'apprentissage publié par la DGEFP – Ministère du travail - page 45).

Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur le résultat du positionnement pédagogique, tout CFA peut compléter la fiche conseil disponible sur la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique (ou directement en cliquant ici). Selon la nature de la demande, le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prendra l'attache de la DEC et/ou de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité ou de la discipline.

3.2.2 N°2 : Avoir recours à des modèles de positionnement pédagogique

Le format de ce positionnement dit pédagogique est libre. Toutefois, les établissements pourront, s'ils le souhaitent, utiliser l'exemple de support proposé dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur en cliquant directement ici (ou accessible depuis la page régionale dédiée).

3.2.3 N°3 : Porter une vision 360° sur le candidat à l'apprentissage

Le positionnement est mis en œuvre par le CFA en présence de l'apprenti(e) et de son représentant légal dans le cas d'un(e) apprenti(e) mineur(e).
Il porte sur [3] :

- les compétences professionnelles de l'apprenti pour adapter la formation en centre et négocier les apports de l'entreprise pour permettre sa remise à niveau éventuelle selon ses besoins,
- les compétences à maîtriser en enseignement général pour adapter le parcours en centre de formation,
- les compétences transversales, y compris les compétences numériques, pour accompagner l'apprenti vers l'insertion sociale et professionnelle.

Il prend notamment appui sur :

- l'analyse de la situation actuelle de l'apprenti(e),
- son parcours antérieur,
- ses expériences professionnelles ou bénévoles,
- ses compétences acquises (lors d'une mobilité à l'étranger, d'un service civique, etc.)
- une évaluation des acquis dont la forme est libre (tests, quizz, etc.).

[3] Extrait du vade-mecum « Développer l'apprentissage à l'éducation nationale », publié par la DGESCO en juillet 2019 (mise à jour mars 2022)

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

3.2.4 N°4 : Porter une attention particulière sur les compétences en littératie et en numératie (sans être restrictif)

Contexte (résultats publiés par la Depp le 12 janvier 2024 pour les seuls élèves en lycées publics et privés sous contrat) :
28,8 % des élèves de première année de CAP sont "en grande difficulté dans au moins un des deux modules communs (compréhension de l'écrit ou résolution de problèmes)" contre 29,4 % en 2022, observe la Depp. Précisément, 11,3 % des élèves ne rencontrent de grandes difficultés qu'en résolution de problèmes, 8,4 % qu'en compréhension de l'écrit et 9,1 % rencontrent de grandes difficultés dans les deux domaines (niveau stable). Les garçons sont plus nombreux à être en grande difficulté dans les deux domaines que les filles.

Pour les apprentis en CFA privés, il est vivement conseillé de tester la nouvelle plateforme Eva
Ce nouveau service public numérique anciennement « Compétences pro » est issu du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), initialement porté par la DINUM (beta.gouv / start-up d'état EVA) et aujourd'hui porté par l'ANLCI
Eva sert à :

- évaluer la maîtrise des compétences de base et à repérer l'illettrisme,
- dédramatiser les situations d'illettrisme en valorisant les compétences transversales / redonner confiance aux personnes,
- faciliter le dialogue, la construction d'un projet (emploi ou formation) et vérifier sa cohérence au regard des compétences maitrisées.

Pour aller plus loin, consulter le diaporama et/ou visionner l'enregistrement du webinaire du 22 juin 2023 **«** CFA/OFA : facilitez l'évaluation des compétences de bases & transversales de vos apprentis ! **» de la** DGEFP, DREETS, Carif-Oref Occitanie et Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

S'agissant des apprentis de 2nde pro et de 1ère année de CAP inscrits en EPLE publics et privés sous contrat, ils sont concernés par les tests de positionnement proposés en littératie et en numératie par le Ministère de l'Education nationale chaque année. Par conséquent, il est vivement conseillé aux équipes de formateurs dans ces CFA de s'emparer de ces outils à leur disposition et des résultats de ces tests pour adapter le contenu du programme de formation aux besoins de chaque apprenti.

Communication de la DGESCO
Depuis la rentrée 2022, tous les élèves de seconde générale et professionnelle passeront un test de positionnement en français et en mathématiques.
Un test de positionnement sera également disponible pour l'ensemble des élèves entrant en formation de CAP.
Il est essentiel que les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers puissent bénéficier des adaptations et moyens de compensation habituels.
Les résultats individuels et par classe seront disponibles dès le lendemain des passations.
Un document présentant une partie importante des exercices sera consultable en ligne.
La mise à disposition des résultats individuels des élèves ainsi que des tableaux de bord pour les parties « compréhension de l'écrit » en français et « automatismes » en mathématiques sera reconduite, répondant ainsi à une demande forte des professeurs.
L'objectif de ces tests de positionnement est de vous permettre de disposer d'éléments objectifs sur certaines compétences de vos élèves afin que vous puissiez notamment mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement personnalisé adaptés.
Vous trouverez sur éduscol plusieurs documents qui vous préciseront le contenu et les principes de ces tests :
https://eduscol.education.fr/1501/tests-de-positionnement-de-seconde-et-de-cap *: descriptifs des séquences / diaporama de présentation / simulation active de test / propositions d'exploitations pédagogiques / fiches d'accompagnement.*

A noter pour les langues vivantes l'existence de la plateforme Ev@lang

Un dispositif de positionnement en anglais utile pour l'entrée en CAP ou en bac pro par apprentissage
Ev@lang collège est un test de positionnement en anglais pour les élèves de troisième. Il permet de situer le niveau des élèves au regard du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) avant leur entrée en classe de seconde.
Compléments apportés par Bénédicte Guréghian et de Laurent Hélius, inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux d'anglais de l'académie de Nice : L'amélioration du niveau général des élèves en langues s'inscrit sur l'ensemble du parcours scolaire. La mise en place d'un suivi régulier du niveau des élèves par le recours à des outils de positionnement permet de mieux valoriser leurs acquis, d'identifier leurs marges de progrès et de les entraîner en conséquence.
Des outils pour positionner
Des grilles proposant des items de positionnement des élèves aux niveaux A1, A2 et B1 du CECRL sont mises à la disposition des professeurs pour faciliter l'élaboration de tests en fonction du niveau visé et dans les différentes activités langagières : compréhension orale et écrite, production orale et écrite, interaction et médiation.
Cette page propose entre autres 150 items libérés d'Evalang pour l'anglais qui permettent de se positionner du niveau A1 à B1 du CECRL
Des outils pour entraîner
Des outils sont proposés à partir du test Ev@lang collège. Ils ont pour objectif de permettre aux élèves de développer ou renforcer des stratégies dans les activités de réception et dans les compétences linguistiques. Ils ne constituent pas un entraînement au test Ev@lang collège lui-même, même si leur format permet aux élèves de se familiariser à l'ergonomie de ce test. Des outils issus des évaluations Cedre seront prochainement publiés.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Dans le cas de public à besoins éducatifs particuliers, de mineurs non accompagnés (dont la barrière de la langue ne permet pas de garantir une réussite au diplôme y compris dans le cas d'allongement de la durée de contrat d'apprentissage ou encore de dispositifs préparatoires à l'apprentissage proposés par certains OPCO), etc.), il peut être proposé des parcours ciblant un titre professionnel en lieu et place d'un diplôme (au mieux, ciblage d'un TP de même niveau et de même secteur et métier qu'un diplôme déjà proposé par le CFA) voire d'un titre à finalité professionnelle

Pour rappel toutefois le point de vigilance transmis dans la dernière lettre d'actualités du 9 septembre 2022 :
"*Point de vigilance : L'accès à un titre professionnel est conditionné*
Si le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016 précise bien que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue, l'arrêté du 11 juillet 2016 indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :
Etre titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification ;
Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'article D. 122-3-1 du Code de l'éducation : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale".

Mais contrairement au titre professionnel du Ministère du Travail, le titre à finalité professionnelle (de branche) n'est pas conditionné à la détention d'un diplôme de niveau 3 et n'a pas de restriction de public éligible au contrat d'apprentissage.
A titre d'exemple le lien vers le site de France Compétences décrivant les attendus et voies d'accès du titre à finalité professionnelle serveur en restauration : https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/31402/#ancre5
Extrait : « La formation est accessible à des personnes n'ayant pas encore d'expérience professionnelle. Le candidat doit être en capacité de lire et comprendre des écrits simples (fiches techniques, consignes, etc.), de rédiger des informations élémentaires (transmission d'informations ou liste de produits manquants par exemple), de réaliser des opérations de calcul et de conversion simples, de s'exprimer correctement en français (relation client) et de se faire comprendre au sein d'un collectif de travail ».

Par conséquent, ce type de certification peut présenter une alternative intéressante pour des publics « ascolaires » ou présentant des difficultés, du fait de leur origine, à être diplômé y compris au niveau 3 en raison de la nature des épreuves de l'enseignement général (mineurs non accompagnés par exemple).
Pour ce public en particulier, le parcours conduisant à cette certification ne devrait pas minimiser l'importance de la maîtrise des bases de la langue française et intégrer un « SAS » préalable ou des modules portant par exemple sur des contenus de FLE (Français langue étrangère) voire de CléA (certificat de connaissances et de compétences professionnelles).
Il faut également voir le titre à finalité professionnelle comme une première étape d'un parcours de formation pouvant se prolonger vers un diplôme.

Extrait du FIL d'actualités du 28 novembre 2022 :

Propos liminaires : les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage
Extrait du site de l'UMIH : *Tous les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. La dénomination de « diplôme ou titre à finalité professionnelle » couvre : • les certifications professionnelles délivrées au nom de l'État (diplômes de l'Éducation nationale, titres professionnels du ministère du Travail, etc.) ; • les certifications professionnelles privées (organismes de formation, chambres consulaires…). Les certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branches professionnelles ne sont pas ouverts à l'apprentissage* ».
Extrait de France compétences : *Depuis 2020, certains CQP ont cédé leur place aux titres à finalité professionnelle afin d'ouvrir la certification professionnelle aussi bien aux candidats inscrits en formation continue qu'à ceux inscrits par la voie de l'apprentissage.*
Extrait du site de l'UMIH : *Exemples de titres à finalité professionnelle créés par les CPNEFP du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration, des Loisirs et des Activités du Tourisme - Consultez la liste des Titres à finalité professionnelle*

Présentation générale des titres à finalité professionnelle des branches professionnelles ou des organismes de formation privés
Extrait du site de l'OPCO AKTO : *Les branches professionnelles, comme les organismes de formation privés, peuvent créer des titres à finalité professionnelle, qui ne sont pas des « titres professionnels », la création de ces derniers relevant exclusivement du ministère du Travail.*
Pour les branches professionnelles, l'intérêt de ces titres à finalité professionnelle est d'être accessibles aussi bien par la voie d'un contrat d'apprentissage que d'un contrat de professionnalisation alors que les CQP ne sont accessibles en alternance que par un contrat de professionnalisation.
Il s'agit d'une possibilité nouvelle depuis janvier 2019, introduite par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (article L6313-6 du Code du travail), qui stipule que « les actions de formation par apprentissage (…) ont pour objet de permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles.
Cet accès à l'apprentissage constitue une véritable révolution sur le marché de la formation et une belle opportunité pour les branches professionnelles, l'apprentissage n'étant plus désormais l'apanage du ministère de l'Éducation nationale. D'ores et

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

déjà, certaines branches professionnelles telles que celles des hébergements et des restaurations ont transformé certains de leurs CQP en titres à finalité professionnelle et commencent à en créer de nouveaux (voir notre dossier consacré aux CQP et CQPI.
Pour figurer au RNCP, les titres à finalité professionnelle créés par les branches professionnelles ou les organismes de formation privés doivent faire l'objet d'une demande d'inscription. L'accès de ces titres à l'apprentissage suppose, pour le certificateur, l'existence d'un réseau d'opérateurs de formation et d'évaluation habilités à dispenser la formation (Centres de formation d'apprentis (CFA) ou organismes de formation en apprentissage). Ces titres à finalité professionnelle possèdent un niveau de qualification (voir le chapitre « Quels niveaux de qualification visent les certifications professionnelles ? ») ».

Le public cible
Extrait du site de l'UMIH : *Le titre à finalité professionnelle est accessible aussi bien aux candidats inscrits par la voie de l'apprentissage que par la formation continue dont les :*
jeunes en contrat d'apprentissage,
salariés,
demandeurs d'emploi,
personnes visant une reconversion professionnelle.

La formation
Extrait du site de l'UMIH : *La formation pour l'obtention du titre à finalité professionnelle est organisée dans un organisme habilité par la CPNEFP. La formation se réalise pour partie en centre de formation et pour partie en entreprise.*
En entreprise, le candidat bénéficie d'un suivi et d'un accompagnement par un tuteur ou un Maître d'apprentissage, co-acteur essentiel de la validation du Titre à finalité professionnelle qui se prépare en alternance.
Les dispositifs de formation permettant d'obtenir un Titre à finalité professionnelle varient selon la situation du candidat.

La certification
Extrait du site de l'UMIH : *Les Titres à finalité professionnelle peuvent être obtenus dans le cadre :*
d'une formation,
de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les salariés ou demandeurs d'emploi qui justifient d'au moins un an d'expérience en rapport avec le Titre à finalité professionnelle. L'obtention d'un Titre à finalité professionnelle par la VAE est organisée par un organisme habilité par la CPNEFP.
Des évaluations régulières tout au long de la préparation du titre à finalité professionnelle comptent dans la notation pour l'obtention des blocs de compétences.
A l'issue de la formation, le candidat devra valider ses compétences lors d'une évaluation finale organisée par un organisme évaluateur habilité. Le résultat obtenu lors de cette évaluation finale compte également dans la notation pour l'obtention du titre à finalité professionnelle.
Le candidat qui s'inscrit au titre à finalité professionnelle pourra, en cas de succès, valider l'intégralité de son titre à finalité professionnelle ou bien valider des blocs de compétences.

3.2.5 N°5 : Mesurer le besoin de renforcer immédiatement les compétences comportementales / psycho-sociales (capacité à communiquer, sens de l'organisation, qualité de l'écoute …) pouvant porter préjudice à une bonne intégration de l'apprenti dans l'entreprise

Selon l'étude de l'Observatoire de l'alternance fin 2022, 20 % des alternants déclarent avoir rompu leur contrat en cours d'alternance (24 % pour les contrats d'apprentissage, et pour les 11 % des contrats de professionnalisation), soit un peu au-dessus de la moyenne des actifs.
Plus le diplôme visé par l'alternant est élevé, et plus le taux de rupture est faible (à peine 9 % pour les bac+5 par exemple).
Cette rupture intervient majoritairement pendant le contrat, au-delà de la période probatoire.
Dans l'échantillon, 23 % des entreprises et 11 % des alternants qui ont expérimenté une interruption de contrat en cours de formation (la proportion des entreprises est naturellement supérieure dans la mesure où elles ont pu accueillir plusieurs contrats).

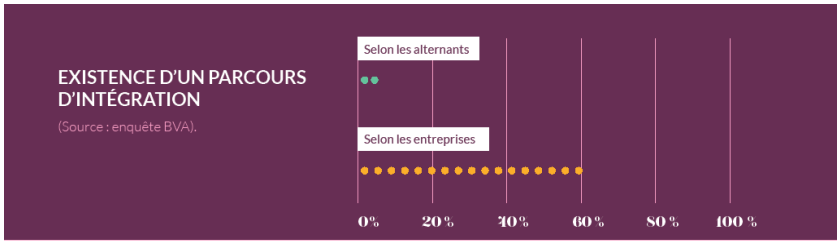
Dans les motifs invoqués, retenons plus particulièrement :
- Côté entreprises, l'insatisfaction dans la réalisation des tâches de l'apprenti (58 %) ou dans son comportement et **son savoir-être (54 %)** ;
- Côté alternants, la volonté de quitter l'entreprise (28 %), **une mauvaise intégration (22 %)** ou l'opportunité de trouver un emploi dans une autre entreprise (16 %).

D'autres données issues de l'enquête peuvent permettre d'expliquer ce phénomène :

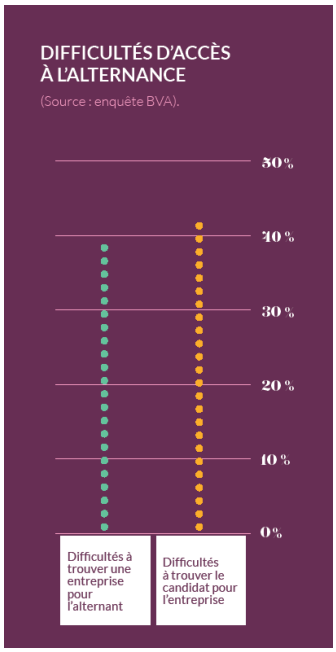
Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

1. 76 % des entreprises recrutent uniquement sur CV, interrogeant de fait leurs pratiques de recrutement (seulement 13% d'entre-elles proposent des mises en situation) ;

2. 94 % des alternants disent n'avoir bénéficié d'aucun parcours d'intégration, alors même que 60% des entreprises affirment disposer d'actions pour favoriser l'intégration des alternants (formation, accompagnement par un tuteur).



L'Observatoire de l'alternance - Février 2023



En fait, il semble qu'il existe de profondes différences d'appréciation de la notion d'accueil et d'intégration entre entreprise et alternant. L'Observatoire de l'alternance écrit :
« *Les jeunes en manque d'expérience attendent vraisemblablement une intensification, une complexification et une autonomisation très progressive de leurs missions (comme cela se pratique dans le cadre scolaire), là où l'employeur vise une acculturation rapide aux pratiques internes* ».

3. L'absence de tuteur pour plus d'1 alternant sur 5 (malgré l'obligation légale), et le manque de professionnalisation (72% des entreprises ne leur proposent aucune formation ad hoc).

Aussi, et pour limiter de manière drastique les taux de rupture, du moins ceux intervenant au cours de la période probatoire, il conviendrait que les CFA mettent systématiquement en place un dispositif type SAS, comme cela peut exister d'ailleurs dans les prépa-apprentissage, pour sensibiliser et former les néo-apprentis dans l'objectif d'une intégration réussie en entreprise.
Ce module pourrait prendre diverses formes mais pourrait être proposé en priorité à tous les néo-apprentis notamment en pré-bac, avant toute immersion en entreprise.
Sur ce sujet, les CFA pourront prendre appui sur le Guide de capitalisation n°8 du Plan d'investissement dans les compétences, intitulé « Des modules additionnels pour adapter plus vite les parcours de formation et mieux répondre aux besoins de compétences des entreprises ».
Il est écrit :
« La démarche peut aussi permettre d'intégrer des compétences transverses, fortement demandées par les entreprises (car elles sont plus en plus indispensables pour assurer une capacité d'adaptation aux évolutions technologiques). Il peut s'agit de compétences transverses liées au savoir-être, à la communication, la stratégie, l'organisation, la gestion de projets, le travail en équipe … En général, ces modules s'incorporent à de nombreux programmes ou parcours de formation, au-delà d'un seul secteur professionnel.
(…) Autres activités de service
On trouve également des modules développant des compétences plus transverses, par exemple un module sur les métiers du sport qui développe les savoir être (sensibilisation à la laïcité et à la diversité, à l'accueil de mineur, au handicap ou encore au sport santé).
(…) Le secteur du service à la personne et de la propreté agrège de nombreux modules visant à développer des compétences transverses liées au savoir-être et à la communication interpersonnelle.
(…) Les modules [dans le Tourisme] rassemblent majoritairement 3 catégories de compétences transverses : linguistiques, culinaires et sens du service (ou savoir être).
(…) Perspectives (…) Ajout d'un module « compétences transverses Softskill » de 21 heures sur l'ensemble des formations qualifiantes (2020) : Savoir-être professionnels, développement des capacités personnelles en lien avec les codes de l'entreprise, numérique, transition écologique…

A noter :
- L'ensemble des guides de capitalisation sont disponibles à cette adresse.
- Un rapport publié en mars 2023 a porté sur l'évaluation qualitative de la prestation « Valoriser son image professionnelle (VSI) », réalisée par le cabinet Asdo études et l'institut Inetop (Cnam) pour la DARES. D'une part, il s'agissait d'étudier la mise en œuvre et les effets de la prestation VSI, afin d'apprécier ses effets sur le bénéficiaire, son comportement, ses savoir-être et ses représentations. D'autre part, il s'agissait de contribuer à une meilleure connaissance des possibilités d'apprentissage des savoir-être dans le cadre d'une formation. Lire le rapport en cliquant ici.

3.2.6 N°6 : Tenir compte de la nature de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage dans le cas où le positionnement n'a pas pu être fait avant la contractualisation

Plusieurs signaux, parfois faibles, parfois forts nous parviennent du terrain, sur les problématiques posées par certaines entreprises signataires de contrat d'apprentissage.

Si au mieux un contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise avec le référentiel du diplôme n'a pas pu être conduit en amont de la signature du contrat d'apprentissage, la responsabilité du CFA est clairement engagée au cours de la période probatoire et l'obligation qui lui est faite[1], au mieux de visiter l'entreprise, le cas échéant d'avoir un contact (visioconférence ou téléphonique) avec l'entreprise pour s'assurer notamment de l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé.

Pour rappel, considérant le temps passé par l'apprenti dans l'entreprise dans le cadre de ses alternances, il n'est pas concevable d'accepter que le secteur d'activité de l'entreprise ne couvre pas a minima les compétences « cœur de métier ».
L'apprentissage reposant sur un principe de co-formation, entre entreprise et CFA, il pourrait être consenti que le CFA puisse placer l'apprenti dans des situations de travail au sein de ses plateaux techniques lui permettant de développer des compétences non proposées par son entreprise. Mais à la condition que ces compétences ne constituent pas le cœur du métier au risque d'hypothéquer sérieusement ses chances de réussite à l'examen.

S'agissant du différentiel qui pourrait exister entre le secteur d'activité de l'entreprise et le référentiel du diplôme, il pourrait venir impacter directement les principes essentiels de la pédagogie de l'alternance[2] :
- Pas de co-construction possible de la formation.
- Pas de réinvestissement possible en CFA des situations professionnelles rencontrées par les apprentis en entreprise.
- Un processus d'apprentissage amputé de ses phases d'analyse, de conceptualisation et d'explicitation.

Et de ce fait, réduire le CFA à des apports théoriques et à une préparation intensive de l'examen ….
Cette alerte est d'autant plus vive à la lecture du nouveau « Guide de la pédagogie de l'alternance » publié par l'Observatoire de la métallurgie et l'Opco 2i, dont il est question en suivant, dans la partie « Communications nationales ».

Aussi, il a été jugé opportun de revoir les modalités et les ressources proposées en la matière, et de proposer les modèles suivants à expérimenter et à faire évoluer en fonction des retours des CFA :
- Deux exemples de grille de contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage avec le référentiel du diplôme (le BTS Négociation et digitalisation de la relation client / le BTS Management commercial opérationnel) / en BAC PRO MCV). Les CFA pourront se servir de ces modèles pour les autres diplômes si besoin.
- La révision du modèle de convention avec une tierce entreprise, avec l'ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil.

Au-delà et de toute évidence, toute l'attention de chacun va désormais se cristalliser sur le volet qualitatif du développement de l'apprentissage, avec la recherche tout azimut des marges de progrès à la main de chacun des acteurs de l'apprentissage, en entreprise, en CFA mais également des certificateurs et financeurs de l'apprentissage.

Focus : des faisceaux convergents …

Lynne Franjié, directrice du département d'évaluation des formations du HCERES, dans une interview à AEF info, le 8 décembre 2022 reconnait l'importance de l'existence d'une « vraie pédagogie de l'alternance » dans les formations professionnelles. Alors que l'apprentissage s'est considérablement développé dans l'enseignement supérieur, elle questionne la réelle mise en œuvre d'une telle pédagogie et non pas une simple juxtaposition des périodes de stage par des périodes d'alternance. Elle place aussi dans les démarches d'amélioration continue l'espoir que des instances comme le conseil de perfectionnement permettent de tirer les conséquences des évaluations des formations et des enseignements par les apprentis.

Jean-Claude Bellanger, directeur général d'Indicom Conseil et ancien secrétaire général des Compagnons du devoir dans une interview à AEF info, le 12 décembre 2022
Jean-Claude Bellanger appelle à un développement qualitatif de l'apprentissage, et notamment sur la qualité pédagogique de l'alternance, l'accompagnement ou encore le suivi des CFA.
Il reconnait l'importance de renforcer les contrôles des CFA et de ceux qui pourraient profiter de cet effet d'aubaine, mais déplore aussi leur profusion et le manque d'articulation entre eux, au risque de passer à côté de l'essentiel : cette relation et cette articulation entre CFA et entreprises.
Enfin, il s'interroge fortement sur le fait que les apprentis ont à peu de choses près les mêmes enseignements que leurs homologues sous statut scolaire, regrettant également au passage la considération quasi inexistante des apprentissages en entreprise. Le CFA fait tout le programme qui plus est en un temps réduit.
Il revient également sur la marge de manœuvre importante que constitue la prévention des ruptures de contrat et les actions plus importantes qui pourraient être faites en matière de suivi et d'accompagnement, mais également dans la relation CFA – entreprise.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

« Penser et mettre en œuvre une pédagogie de l'alternance efficace : enjeux et pratiques » par l'Observatoire paritaire de la métallurgie - 12/2022 (cf infra, « Communications nationales » - « Ifé Lyon »).
L'une des principales conditions de réussite d'un parcours en alternance réside dans la capacité à interagir entre l'entreprise et le CFA pour que les conditions d'apprentissage théorique et pratique s'articulent.
Extrait : « Une pédagogie de l'alternance organise et relie un ensemble de moyens, de ressources et de situations qui oscillent entre monde de la formation et monde du travail, et dont les itérations structurantes mettent l'alternant en capacité de se développer…
Dans le but de de développer l'autonomie, les compétences et l'employabilité des apprenants …
Au travers de dispositifs spécifiques d'individualisation, de réflexivité et d'accompagnement individuel et collectif ».

[1] Pour plus de détail si besoin, se reporter au Guide régional Apprentissage, chapitre en annexe « Précis sur l'évaluation de l'apprenti lors de la période probatoire ».
[2] Pour plus de détail sur les principes de la pédagogie de l'alternance, se reporter à la fiche ressource « Formation en situation de travail en apprentissage »

La nouvelle version (V8) du Guide de lecture du Référentiel national QualiOpi donne à ce contrôle toute son importance : « L'analyse de besoin intègre la vérification des missions proposées par l'entreprise avec le diplôme ou la certification professionnelle visé »).

Pour rappel, les cas qui ont donné lieu à des recommandations pédagogiques des corps d'inspection (liste non exhaustive).

Diplôme	Alertes	Recommandations pédagogiques
BTS CJN	Perte d'activité dans le secteur de l'immobilier avec des répercutions sur l'activité du notaire. Demande d'apprentissage dans des cabinets d'avocat	Pour former **un collaborateur juriste notarial** ... le stage et/ou l'apprentissage doit se faire en office notarial soit individuel, soit sociétaire ... avec un maître d'apprentissage "Notaire" ... dans le cadre de la réalisation des études et actes propres aux notaires ... et dans le sens d'une délégation d'une mission de service public (l'essentiel du référentiel et des blocs de compétences visés par ce BTS). Il ne peut suffire d'agréger des missions qui pourraient paraitre s'inscrire dans le cadre des compétences indiquées dans le référentiel si le secteur d'activités en lui-même ne coïncide pas avec celui qui est à l'origine de la rénovation de ce référentiel, en lien avec des besoins émergents ou en devenir. Si effectivement le secteur de l'immobilier accuse un fléchissement actuellement, l'activité du notaire ne peut pas se résumer à ce seul domaine (même s'il peut être dominant dans la Région ...) : actes matrimoniaux, entreprises privées, collectivités territoriales, droit rural et environnement sont autant de secteurs où le notaire exerce son métier.
BTS PIM	Bailleur social	Un bailleur social est un lieu d'alternance recevable pour le BTS PIM, sous réserve de la conformité des activités confiées à l'apprenti et reprise dans le dossier de CPAP, avec les compétences visées par le diplôme en transaction et en gestion locative... Il s'agit donc de veiller à s'assurer, du côté du CFA, que les activités VS les compétences professionnelles du référentiel de certification peuvent être toutes mises en œuvre au sein des entreprises signataires des contrats d'apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale.
BTS MCO	Entreprise de vente de E-cigarette / CBD	Une entreprise de vente de E-cigarettes/CBD, qui est généralement de toute petite taille, offre-t-elle un panel d'activités professionnelles suffisamment en phase avec les compétences visées par le référentiel ? (gestion opérationnelle, management d'équipe commerciale, etc). J'ai un doute sur ce point. En conclusion, il est préférable de laisser ce type de structure de côté pour le temps de la formation.
	Société de gestion d'autoroute	Entreprise spécialisée dans le domaine de la gestion des réseaux autoroutiers du groupe (….) avec l'exploitation des stations-services, la distribution de carburant avec les boutiques, service de restauration. A priori, l'apprenti semble positionné dans un commerce de détail (?). Au vu de la grille de contrôle de l'adéquation de l'activité en entreprise, certaines activités ne pourront pas être proposées à l'apprenti, car relevant de la direction commerciale et marketing du groupe ; les compétences en liaison ne pourront donc pas être construites (veille informationnelle, études commerciales, analyse de l'offre et de la demande, fixer les prix, garantir les risques). D'autre part, la possibilité de construire les autres compétences semble limitée, voir peu probable compte-tenu de la nature de la structure d'accueil : recruter ? animer l'équipe commerciale ? analyser les performances ? Quelle marge de manœuvre pour l'apprenti ? Ce type de structure n'est pas à recommander pour le BTS MCO.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

	Entreprise artisanale de boulangerie	A priori, hors du champ de MCO. Il s'agit d'une unité de production (différent d'une unité commerciale d'entreprises de production relevant d'une chaîne par exemple).
	Tabac presse	C'est une activité réglementée (gérance) soumise à autorisation. L'exploitation d'un bureau de tabac donne difficilement prise à la construction des compétences de MCO : vente conseil ? suivi de la relation client ? développement de la clientèle ? organisation de promotions et d'animations commerciales ? élaboration de budget ? participation aux décisions d'investissement ? Management de l'équipe commerciale ? Ce type de structure est limitant dans l'éventail d'activités en lien avec le référentiel MCO. A éviter. Compléments (…) Un bureau de tabac permet difficilement d'appréhender les compétences telles qu'elles sont décrites dans le référentiel du diplôme. Concernant, par exemple, le bloc de compétences "Développer la relation client et assurer la vente conseil" : - un bureau de tabac permet-il de mettre en oeuvre des activités supports telles que la mise en oeuvre d'une veille informationnelle ? la réalisation et l'exploitation d'études commerciales ? quid du système d'information commerciale (SIC) ? - concernant les activités "coeur de métier", vendre dans un contexte omnicanal et entretenir la relation client, y a t il matière à conseiller et argumenter dans un contexte omnicanal (utilisation de plusieurs canaux d'une marque) : le client d'un bureau de tabac consulte-t-il la fiche produit d'un article sur son téléphone quand il est dans le même temps physiquement sur le point de vente ? Un bureau de tabac donne-t-il prise à des activités pour entretenir la relation client ? Evaluer l'expérience client ? Accroître la valeur client ? Ou bien le bloc de compétences Manager l'équipe commerciale : - qu'entend-t- on par équipe commerciale dans un bureau de tabac ? Quid des activités autour du recrutement ? l'établissement d'un tableau de bord pour analyser les performances de l'équipe commerciale ? etc. (…) L'idée est de ne pas mettre en difficulté le candidat face aux exigences des épreuves. Le choix de la structure d'accueil est une étape essentielle dans le parcours d'apprentissage d'un candidat, car il conditionne fondamentalement la construction et la juste compréhension des dimensions de chaque compétence. Ceci est d'autant plus vrai pour un candidat apprenti qui s'appuie sur une seule structure pour construire et mettre en oeuvre les compétences des 4 domaines d'activités du diplôme.
BTS NDRC	Entreprise de loisirs	Entreprise qui propose une offre d'activités de loisirs variées pour des groupes et des particuliers, vente et location de matériel de (…), en sédentaire et en ambulant, vente de boissons et de nourriture. Donc une structure avec une offre, des clients, des fournisseurs. La structure donne peu de prise à la construction de compétences NDRC ; plus adapté au BTS MCO.
	Association sportive	Association dont l'objet est l'apprentissage et le développement du sport (…). Si le référentiel NDRC précise que l'activité peut se situer dans toute forme d'organisation, encore faut-il que celle-ci mette en oeuvre une démarche commerciale. Quid de la notion de client dans un club de sport ? Quelles activités avec les acteurs de la relation client ? Prise en charge de la relation client ? Quid de la digitalisation de la relation client ? De la négociation-vente ? Absence de relation client et animation de réseaux. Je vois mal comment construire des compétences NDRC dans une association de ce type.
BTS Communication	Un service communication (ex : La Poste, Darty, Thales etc) qui a proprement parler ne vend pas de solutions de communications.	Le référentiel précise les éléments suivants : "*Les organisations accueillant des étudiants en BTS « Communication » peuvent être :* *Des annonceurs publics et privés (entreprises, administrations et établissements publics, collectivités locales, associations, …)* *Des agences conseil en communication (généralistes ou spécialisées)* *Des agences médias* *Des régies publicitaires* *Des entreprises prestataires du secteur de la communication*. *(....) Objectifs: "(....) [Les stages] constituent des moments privilégiés pour (…) s'immerger dans des contextes professionnels variés, et formateurs, en se positionnant du point de vue d'un annonceur, ou d'une agence conseil en communication, ou encore d'une régie (…)*". Un échange au préalable avec l'inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional économie gestion en charge de ce diplôme dans l'académie de Nice confirme l'intérêt de contrôler l'étendue des compétences pouvant être mises en œuvre par

		l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage et de prévoir si possible une immersion dans un autre contexte professionnel (Un service communication dans une grande entreprise / Une agence de communication en tant que prestataire de service de communication).
BTS Diététique	Pharmacie	Le référentiel d'examen précise que l'épreuve permet d'apprécier la connaissance des secteurs et des activités professionnelles du diététicien, acquises lors de stages ou d'activités effectués en milieu professionnel : • en restauration collective, • en diététique thérapeutique, • dans d'autres secteurs ou activités moins traditionnels (en restauration collective, en structure de santé publique, en structure de recherche, dans l'industrie agroalimentaire ou pharmaco-diététique, en secteurs de distribution de produits alimentaires et diététiques, dans les structures d'information et de formation ou en cabinet libéral). Pour les candidats scolaires, il y a 20 semaines de stages à effectuer sur l'ensemble des 2 années de formation (5 semaines en restauration collective, 10 semaines en diététique thérapeutique et 5 semaines pour le stage optionnel). Pour les apprentis, le référentiel précise que les certificats de stage sont remplacés par la photocopie du contrat de travail ou par une attestation de l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise et que les objectifs pédagogiques sont les mêmes que ceux des candidats scolaires. Les entreprises signataires de contrat d'apprentissage pour ce diplôme doivent donc couvrir obligatoirement les deux champs référencés, • restauration de collectivité (dont obligatoirement de bien-portants) • diététiques thérapeutiques, à savoir établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure (au moins deux services différents parmi ces trois).
Diplômes dans les métiers de la coiffure	Coiffeurs à domicile	<u>La position du juriste du rectorat (Nice)</u> Aux termes de l'article L. 6221-1 du code du travail, "*Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.*" L'article L. 6223-1 dudit code prévoit que "*Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification.*" Par ailleurs, l'article L. 6225-1 du même code énonce que "*L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le présent livre, soit par les autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage.*" Au regard du sens et de la portée de ces dispositions législatives, rien ne paraît s'opposer, *a priori*, à l'organisation d'une formation en apprentissage auprès d'un coiffeur à domicile (au seul motif qu'il n'exercerait pas sa profession dans un salon). Naturellement, au-delà de cette approche d'ordre juridique, des considérations de nature pédagogique (d'ailleurs mentionnées à l'article L. 6223-1 précité : "*compétences professionnelles et pédagogiques des personnes responsables de la formation*") doivent également être prises en compte afin d'apprécier l'opportunité d'un tel dispositif d'apprentissage, et ce, dans l'intérêt premier de l'apprenti(e). <u>La position de l'inspectrice de l'éducation nationale en charge du suivi du diplôme</u> J'émets de fortes réserves sur le caractère professionnalisant de cette expérience auprès d'un coiffeur à domicile, même s'il n'y a pas d'exclusion automatique à réaliser règlementairement. <u>La position du juriste de la DGEFP</u> La problématique principale se pose sur l'accès d'apprentis dans un domicile privé : à ce stade, un apprenti majeur et a fortiori mineur, n'a pas le droit de pénétrer au domicile

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

		privé de personnes bénéficiant d'une prestation quelconque. La couverture assurantielle ne pourrait pas « jouer » en cas d'accident de travail, de trajet, voire de dommages subis par le particulier « client » du fait de « l'apprenti(e) ». C'est d'ailleurs pour ces motifs que les particuliers-employeurs n'ont pas accès à l'apprentissage, et ce même en présence d'une personne éligible à la qualité de maître d'apprentissage. <u>Un complément du coordonnateur de la mission</u> Le sujet du domicile fait l'objet actuellement d'un travail important, dont les conclusions ne sont pas encore arrêtées. C'est le cas notamment des apprentis employés dans des structures de garde d'enfants à domicile et exerçant des garde d'enfants au domicile des parents .... **Au final, à ce stade, il faudrait éviter pour des questions réglementaires (et d'assurances) et pédagogiques le recrutement d'apprentis par des coiffeurs à domicile.**
CAP Pâtissier	Code APE 7490B et 1085Z Une entreprise spécialisée dans le secteur d'activité de la fabrication de plats préparés. avec des activités référencées ainsi : Viandes et gibiers préparés (plats préparés à base de viande), poissons préparés (plats préparés à base de poisson), plats cuisinés surgelés. sans mention de pâtisseries ou de desserts.	Le référentiel du CAP Pâtissier précise dans la partie "référentiel d'activités professionnelles" : "Les entreprises susceptibles de former des élèves, apprentis et stagiaires sont les : • pâtisseries artisanales, • pâtisseries-boulangeries artisanales, • pâtisseries-chocolateries artisanales, • grandes et moyennes surfaces (disposant d'un laboratoire pâtisserie). Il convient de former les apprenants dans des entreprises fabriquant les produits de pâtisserie à partir de matières premières". <u>A priori, l'entreprise ne correspond pas du tout aux secteurs listés dans ce référentiel.</u> Sauf à apporter des éléments complémentaires, l'entreprise ne peut embaucher cet élève en tant qu'apprenti pour préparer le CAP Pâtissier. D'autant plus que la notion de "matières premières" mise en avant dans le référentiel est de toute évidence peu compatible avec les activités couvertes par le code APE 7490B : • "l'intermédiation en fonds de commerce, c'est-à-dire l'organisation de l'achat ou de la vente de petits et moyens fonds de commerce, y compris de cabinets de professions libérales, à l'exclusion toutefois du courtage immobilier • le courtage de brevets (organisation de l'achat et de la vente de brevets) • les activités d'expertise autres que celles ayant trait à l'immobilier et à l'assurance (antiquités, bijoux, etc.) • la vérification de factures et l'information sur les tarifs de transport • les activités concernant les prévisions météorologiques • les services de conseil en sécurité • les services de conseil en agronomie • les services de conseil en environnement • les autres services de conseil technique • les activités des consultants autres que les consultants en architecture, ingénierie et gestion • les activités exercées par des agents ou des agences pour le compte de particuliers et consistant habituellement à leur obtenir un engagement dans des films, des productions théâtrales, d'autres spectacles ou des manifestations sportives et à placer des livres, des pièces de théâtre, des œuvres d'art, des photos, etc., chez des éditeurs, des producteurs, etc". ou du 2ème code APE (1085Z) : • la fabrication industrielle de plats préparés à base de viande ou de volaille • la fabrication industrielle de plats préparés à base de poisson, crustacés ou mollusques • la fabrication industrielle de plats préparés à base de légumes, y compris pommes de terre ou de fruits • la fabrication industrielle de plats préparés à base de pâtes • la fabrication industrielle de pizzas surgelées ou conservées d'une autre manière
CAP AEPE	Entreprises de garde d'enfants à domicile	Ces éléments feront l'objet d'une concertation à l'échelle nationale (cf les conclusions du temps d'échange avec la branche) *S'agissant de la double expérience, une durée minimale de période de formation professionnelle dans chaque secteur n'est pas imposée mais le candidat doit s'assurer que les compétences acquises lui permettent de présenter l'ensemble des épreuves.* *Par conséquent, et dans l'intérêt de chaque alternant, il est fortement conseillé*

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

	d'effectuer 3 semaines minimum (soit 96h) auprès des moins de trois ans et 3 semaines minimum (soit 96h) en accueil collectif. *Ces obligations s'entendent de fait pour se présenter à chacune des épreuves professionnelles :* *- Une expérience auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1 (sans condition minimale de durée),* *- Une expérience de 4 semaines auprès des moins de 6 ans pour passer l'EP2* *- et un nombre suffisant de semaines de PFMP ou de stage ou d'expérience professionnelle selon le statut des inscrits pour répondre à la règlementation en vigueur.*

Dans les situations d'inadéquation, il convient de :

- Pour les situations d'alerte, dans lesquelles l'écart par rapport à la cible des compétences est important, étudier sans délai la possibilité de changement d'entreprise voire de changement de diplôme. Dans le dernier cas, un nouveau positionnement avec signature de conventions tripartites déterminera la durée du contrat d'apprentissage la plus adaptée. Comme stipulé dans le modèle de convention tripartite, vous devrez vous être assurée auprès du certificateur que ces aménagements de la durée de la formation sont bien compatibles avec l'inscription à l'examen final du diplôme visé".
- Pour les situations dans lesquelles l'écart par rapport à la cible des compétences est limité, procéder sans délai à des conventionnements avec des tierces entreprises.

3.2.7 N°8 : Le cas échéant, procéder au conventionnement avec une autre entreprise

Dans les conditions précisées par les articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail, un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie.

Dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des objectifs de formation, elle peut signer une convention de formation avec une autre entreprise notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qu'elle n'utilise pas.

Plusieurs exemples :

CAP AEPE

2.3. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage
La formation par apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre l'apprenti et son employeur conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.
Afin d'assurer la cohérence dans la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer le maître d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel. Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.
-délivrance de l'agrément pour les organismes de service à la personne pour la garde à domicile pour les enfants de moins de 3 ans;
-le maître d'apprentissage est titulaire d'un CAP Petite enfance (arrêté du 22/11/2007) ou du CAP Accompagnant éducatif petite enfance (arrêté du 22 février 2017) et a une expérience professionnelle d'au moins 3ans auprès d'enfants de moins de 3 ans
-ou le maître d'apprentissage est titulaire d'une autre certification de niveau V justifiant de compétences dans le domaine de la petite enfance et une expérience professionnelle d'au moins 5 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans.
Il est important que les divers aspects de la formation en milieu professionnel soient effectués par l'apprenti. En cas de situation d'entreprise n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R.117-5-1 du code du travail sera mis en application.

CAP Pâtissier
2.2 -Candidats relevant de la voie de l'apprentissage
La durée de la formation en milieu professionnel est incluse dans la formation en entreprise telle qu'elle est prévue dans le contrat d'apprentissage. Afin d'assurer une cohérence dans la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer les maîtres d'apprentissage des objectifs de la formation. L'apprenti doit découvrir la réalité professionnelle dans les différentes activités des pôles 1 et 2duréférentiel des activités professionnelles du CAP « Pâtissier », deux cas peuvent se présenter:
-l'ensemble de ces activités sont proposées au sein de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage
,-certaines activités ne sont pas proposées au sein de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, il est alors exigé d'effectuer une période de formation complémentaire au sein d'une autre entreprise (articles R6223-10 à R 6223-16 du code de travail);une convention tripartite de formation complémentaire sera conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti. Dans le calendrier de formation, il convient de planifier cette immersion selon la stratégie globale de formation élaborée par le CFA (Centre de Formation d'Apprentis).

BTS Commerce international

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Voie de l'apprentissage *Les apprentis ont l'obligation d'effectuer un stage de 4 semaines consécutives au minimum à l'étranger de préférence dans un pays non-francophone. En fin de stage, une attestation est remise à l'apprenti par le responsable de l'entreprise d'accueil. Elle précise les dates et la durée du stage. Pour les apprentis, les certificats de stage sont remplacés par la photocopie du contrat de travail et un certificat de l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise et les dates de début et de fin du contrat. Les activités ponctuelles et les missions effectuées au sein de l'entreprise doivent être en cohérence avec les exigences du référentiel et sont précisées, succinctement, en annexe du contrat de travail ou du certificat remis par l'employeur. Les objectifs pédagogiques de ces activités sont les mêmes que ceux des stages pour les candidats scolaires.* *Etc.*

Pour rappel, le lien direct vers le modèle régional que le CFA peut utiliser : modèle de convention avec une tierce entreprise, avec ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil.

Ce conventionnement est limité :

- A un nombre d'entreprises d'accueil (**deux maximum**) ;
- A une durée maximale autorisée : **le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique** (article R. 6223-10, alinéa 2 du point I., du même code).
  Aucune durée minimale de période de formation professionnelle dans un autre secteur n'est définie mais le CFA doit s'assurer que les compétences acquises lui permettent de présenter l'ensemble des épreuves. C'est donc généralement au CFA d'en apprécier la durée tout d'abord en fonction du nombre et de la nature des compétences non développées dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, et donc à aller "chercher" dans une tierce entreprise, mais également en fonction de ce que cette entreprise acceptera (car l'apprenti reste salarié de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage pendant la durée de la convention). Les entreprises peuvent selon le cas s'entendre pour prévoir des reversements entre elles. En règle générale, ces durées n'excèdent pas quelques semaines. Dans l'absolu, on pourrait questionner la justesse du choix de l'entreprise par rapport au diplôme cible si cette durée devait aller au-delà ... et il arrive que des ruptures de contrat d'apprentissage soient signés à la suite de ce contrôle pendant la période probatoire avant la signature d'un contrat d'apprentissage avec une nouvelle entreprise plus adaptée au référentiel du diplôme.
- A la désignation au sein de ces entreprises d'accueil d'un maître d'apprentissage répondant aux conditions légales et réglementaires (voire conventionnelles) et présent aux côtés de l'apprenti(e) pendant cette « mise à disposition ».

Par ailleurs, la convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti.

La transmission au coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des copies des conventions avec une tierce entreprise est recommandée, sur la base de l'article R6223-12 : « Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1 ».

Tout le détail de la procédure est rappelé dans les textes réglementaires suivants :

Décret n°2012-627 du 2 mai 2012 *Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3*	*Décret n° 2012-627 du 2 mai 2012 relatif à l'accueil des apprenti(e)s dans plusieurs entreprises, modifié par les articles R6223-10 à R6223-16 du Code du Travail* *Décret portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage précise la procédure de conventionnement avec une entreprise d'accueil.*
R6223- 10 modifié	*I. Afin de permettre à l'apprenti(e) de compléter sa formation, en application de l'article L. 6221-1,* ***une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.*** ***L'accueil de l'apprenti(e) dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.*** *II. En application des dispositions de l'article L. 6223-5, un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.* *Pour l'application de l'article R. 6223-6 à chaque entreprise d'accueil, l'apprenti(e) est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprenti(e)s par maître d'apprentissage.* *La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprenti(e)s, prévue à l'article L. 6222-26, est accomplie sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise d'accueil.*

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

	III. Pour l'application du 3° du I de l'article L. 6131-1, l'apprenti(e) est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil.
R6223-11 modifié	*L'accueil de l'apprenti(e) dans une autre entreprise que celle qui l'emploie fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti(e).* *La convention précise, notamment :* *1° Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti(e) ;* *2° La durée de la période d'accueil ;* *3° La nature des tâches confiées à l'apprenti(e), qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;* *4° Les horaires et le lieu de travail ;* *5° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ;* *6° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil et les pièces attestant du respect des conditions imposées par l'article L. 6223-8-1 ;* *7° Les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti(e) du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti(e) en son sein ;* *8° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprenti(e)s ;* *9° Les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti(e) ;* *10° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti(e) des frais de transport et d'hébergement ;* *11° L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.*
R6223-12 modifié	*Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprenti(e)s, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1.*
R6223-14 modifié	*Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti(e) continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation auquel il est inscrit. Il se conforme au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil.*
R6223-15	*L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.* *Lorsque l'activité exercée par l'apprenti(e) dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.*
R6223-16	*L'engagement d'apprenti(e)s par une entreprise peut faire l'objet d'une décision d'opposition selon la procédure prévue à l'article L. 6225-1, lorsqu'il s'avère que les conditions dans lesquelles une partie de la formation est dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises ne permettent pas le bon déroulement du contrat d'apprentissage.*

Dans le cas de déplacement des alternants à l'étranger, et pour encourager leurs mobilités (notamment Européennes), la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a complété les dispositions relatives aux périodes de mobilité à l'international des formations en alternance.

Article 7.5 Financement de la mobilité internationale, extrait de l'*Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications*

Chaque CPNEFP adresse une recommandation aux instances de l'OPCO 2i sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants.
L'OPCO 2i peut prendre en charge tout ou partie des frais supportés par l'entreprise d'origine et par l'alternant, au titre de la mobilité internationale, ainsi qu'une partie des frais supportés par le CFA en France métropolitaine y compris la corse, dans les conditions prévues par la réglementation. Il s'agit, d'une part, des frais engagés par l'entreprise (…), par l'alternant, à l'occasion de cette mobilité, en particulier les salaires, les cotisations sociales, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, et, d'autre part, des frais engagés par le CFA en France pour les frais annexes et la promotion de la mobilité internationale des apprentis.
En vue de cette prise en charge, le CFA ou l'organisme de formation en France transmet à l'OPCO 2i la convention accompagnée d'une demande de prise en charge. Le dossier fait l'objet d'un examen par la commission « Alternance ».

L'apprenti(e) ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger (dans ou hors l'union européenne) pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit néanmoins être d'au moins six mois. Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire.
Les entreprises peuvent prendre appui sur les modèles régionales de convention directement accessibles sur la page internet dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique :

- Pour les mobilités de moins de 4 semaines en cliquant directement ici (+ version anglaise)
- Pour les mobilités de plus de 4 semaines et dans la limite d'un an en cliquant directement ici (+ version anglaise).

Ces modèles respectent l'arrêté du 22 janvier 2020 ci-après.

Arrêtés du 22 janvier 2020 — Le contenu de la convention qui lie les alternants avec leur employeur en France et celui à l'étranger est complété par deux modèles de convention de mobilité et des notices destinées à aider à la rédaction des

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

conventions :
un modèle de convention conduisant à la « mise en veille » du contrat de travail de l'alternant
Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est suspendu pour la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme ou centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est ainsi mise en veille. Les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'alternant sont celles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

- un modèle de convention pour la « mise à disposition » de l'alternant. Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, l'alternant est « mis à disposition » de façon temporaire par l'entreprise en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur en France et l'alternant demeure et le contrat de travail n'est ni rompu, ni suspendu.
  La législation française continue de s'appliquer pendant la période de mobilité de l'alternant (sauf dérogations).

Les modèles de convention détaillent l'objet, la durée, les conditions de travail (lieux, horaires, santé, sécurité) et le suivi dans le pays d'accueil.

Au regard du précis de l'apprentissage, il est mentionné que la « mise à disposition » de l'apprenti suppose que la mobilité n'excède pas 4 semaines. Mais la « mise en veille » du contrat pendant la période de mobilité peut intervenir quelle que soit la durée de la mobilité à l'étranger.
Ainsi, seule une mobilité n'excédant pas 4 semaines peut conduire à une simple mise à disposition de l'apprenti mais une convention portant mise en veille du contrat peut être conclue quelle que soit la durée de la mobilité.

Et seule la conclusion d'une convention emportant mise en veille du contrat peut conduire à la suspension du versement de la rémunération par l'entreprise avec laquelle ledit contrat d'apprentissage a été conclu.

Toutefois, ce mécanisme reposant sur une convention signée par l'ensemble des parties prenantes – employeur, apprenti, CFA et (le cas échéant) CFA et entreprise d'accueil – l'ensemble des parties doivent être en accord pour aboutir à une telle mise en veille du contrat.

A noter : les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail dans le cadre d'une mise à disposition dans un autre Etat membre
Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne peut être affecté, dans l'entreprise d'accueil, à des travaux réputés dangereux (au sens des dispositions de la directive 94-33 relative à la protection des jeunes au travail si la mobilité est effectuée au sein de l'UE ou au sens de la réglementation de l'Etat d'accueil hors UE), que si cette entreprise atteste avoir respecté la procédure de dérogation en vigueur sur son territoire.

3.2.8 N°9 : Au-delà, engager la responsabilité du CFA dans le respect d'un contrôle strict de la situation de l'apprenti pendant la période probatoire

Cette obligation constitue l'une des 10 priorités fixées à l'ensemble des CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur pour la rentrée 2023 (pour mémoire, le FIL rouge 2022-2023).
La nouvelle version de ce document intègre les synthèses du dispositif d'accompagnement proposé à destination d'un échantillon cible de 100 CFA dans le cadre du programme annuel de contrôle et d'accompagnement pédagogique des CFA pour l'année 2022-2023.
Extrait

❸**Contrôler la situation de chaque apprenti** (dont mineurs) pendant l'évaluation obligatoire au cours de la période probatoire.

Des cas de négligence de CFA dans le suivi d'apprentis mineurs en entreprise. Des saisines d'apprentis en raison - *D'absence de liens entre le CFA et l'entreprise, de visites de l'entreprise par le CFA.* - *D'outils de liaison pas ou peu utilisés.* - *De méconnaissance du référentiel du diplôme par l'entreprise.* - *D'absence de maitres d'apprentissage qualifiés, ou en nombre suffisant.* Vigilance accrue dans le cas de CFA également employeur d'apprentis pour exercer par exemple la fonction de commercial (non respect des rythmes d'alternance, confusion des rôles : directeur de CFA, employeur, maître d'apprentissage, etc.). A noter : l'emploi des termes « période d'essai » (à proscrire) en lieu et place des termes plus adaptés de « période probatoire ».	**Recentrage des conseils de perfectionnement** sur l'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre. **Evaluation (obligatoire) de la situation de l'apprenti pendant la période probatoire** afin de contrôler plus particulièrement la cohérence des activités avec celles du référentiel de formation, et s'assurer surtout du bon déroulement du contrat d'apprentissage dans cette période cruciale. *Extrait Guide régional Apprentissage : « Il est conseillé d'effectuer ce bilan après les premières alternances en entreprise (sans trop attendre le milieu voire la date limite des 45 jours) avec l'apprenti (et le représentant légal s'il s'agit d'un mineur), son maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique (et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur selon le cas et le taille de l'entreprise), en présence au mieux d'un référent du CFA afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.* *Cet entretien au mieux en présentiel (voire à distance si besoin par exemple sous la forme d'une visioconférence) doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période.* *Les points abordés concerneront notamment :* - *Les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;* - *La nature des activités confiées à chaque apprenti et leur adéquation avec le référentiel du diplôme* - *L'organisation et le rythme des périodes d'alternance ;* - *Le nombre et la qualité des maîtres d'apprentissage.* *L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.* *Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti ».*	Conseil de perfectionnement (Articles R6231-3 à R6231-5) Article L 6313-1 (mission n°3) ***Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre*** *En direction des apprentis mineurs, la mise en place de procédures très strictes :* - *Un rendez-vous systématique avec les représentants légaux des apprentis mineurs.* - *Une communication aux équipes administratives et pédagogiques de la liste des apprentis mineurs pour le renforcement de la vigilance de chacun.* *Au-delà, des procédures de suivi mises en place en référence au référentiel qualité QualiOpi :* - *Contrôle systématique dès les 3 premières semaines en entreprise* *A noter une évaluation sous forme de sondage (questionnaire numérique) adressée aux trois parties prenantes : apprenti / maitre d'apprentissage – employeur / formateur pour un regard croisé préalable à un entretien téléphonique ou en présentiel.* - *Différentes fréquences de suivi : à 3, 6 et 18 mois / de 2 entretiens pour un contrat de 6 mois à 6 entretiens pour un contrat de 36 mois) / 2 visites physiques par an et 1 contact téléphonique toutes les 6 semaines / 4 bilans d'étape à min. conduits avec le maître d'apprentissage sur le cycle de 2 ans : avant la signature, fiche complétée par l'entreprise avec identification des missions à proposer (avant échange téléphonique avec le CFA), point en présentiel avant la fin de la période probatoire, suivi régulier par mail ou tel tous les 3 mois environ.* - *Pour certains, sous la forme d'entretiens tripartites (CFA, alternant et entreprise) pour échanger sur l'intégration de l'alternant en entreprise, aborder le suivi de la formation, valider l'adéquation des missions en entreprise avec le référentiel de formation, et définir les objectifs et missions de la période à venir jusqu'à l'entretien suivant. Le tout est tracé dans le livret de l'apprenti (avec bilans de compétences, forts et axes de progrès).*	Indicateur n°13 (QualiOpi) / n°23 (Eduform)

Sur la question du nombre et de la qualité des maîtres d'apprentissage, pour rappel les études citées au point de vigilance n°5 montrent que l'absence de tuteur pour plus d'1 alternant sur 5 (malgré l'obligation légale), et le manque de professionnalisation (72% des entreprises ne leur proposent aucune formation ad hoc) sont les causes des ruptures de contrat d'apprentissage.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

3.3 Les cas pratiques : du plus général aux cas particuliers

3.3.1 Les cas les plus courants : la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification faisant l'objet du contrat – Mise à jour 1er février 2024

Référence Article L6222-7-1

« La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.
Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés ».

Exemples : 2 ans pour un CAP, un BP ou un BTS, 3 ans pour un bac pro …..

Date de conclusion :
Date de début d'exécution du contrat :
Date de fin du contrat :

Pour des précisions sur la date de conclusion du contrat d'apprentissage ou encore la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage, consulter le Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 6 à 8).

DANS LA PARTIE DU CERFA INITULÉ « LE CONTRAT »

Dans ces cas, le code du travail encadre la gestion des entrées et des sorties en apprentissage à travers l'article L6222-12 :

Article L6222-12

« Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.
La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.
La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ».

Le Précis de l'apprentissage apporte les éléments complémentaires suivants :
« Au regard de la date de début du cycle de formation théorique, un contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter en entreprise au maximum trois mois avant celle-ci ou trois mois après celle-ci.
Normalement, l'objet du contrat d'apprentissage est de pouvoir présenter l'ensemble des épreuves nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé. Ainsi, sa date de fin peut être, au plus tôt, à l'expiration du dernier jour de la dernière épreuve nécessaire à cette fin.
Toutefois, lors de la contractualisation initiale, il peut ne pas être possible de connaitre le calendrier des épreuves terminales, et, à ce titre, il est permis de prévoir une marge de sécurité d'au maximum deux mois au-delà de la date de fin prévisionnelle de ces épreuves.
Un éventuel avenant de prolongation peut ainsi être conclu lorsqu'un élément objectif le justifie, c'est-à-dire un élément ne dépendant pas de la volonté de l'employeur ou de l'apprenti.
Ainsi, par exemple lorsque la date de soutenance d'un mémoire n'est pas connue lors de la conclusion du contrat. Nombre d'établissements de l'enseignement supérieur exigeant la qualité d'apprenti lors de la soutenance, un avenant de prolongation peut être conclu (jusqu'à la date de soutenance inclusive, y compris lorsqu'elle intervient après la date de début du cycle de formation suivant) afin que cette soutenance soit comprise dans la durée contractuelle en apprentissage ».

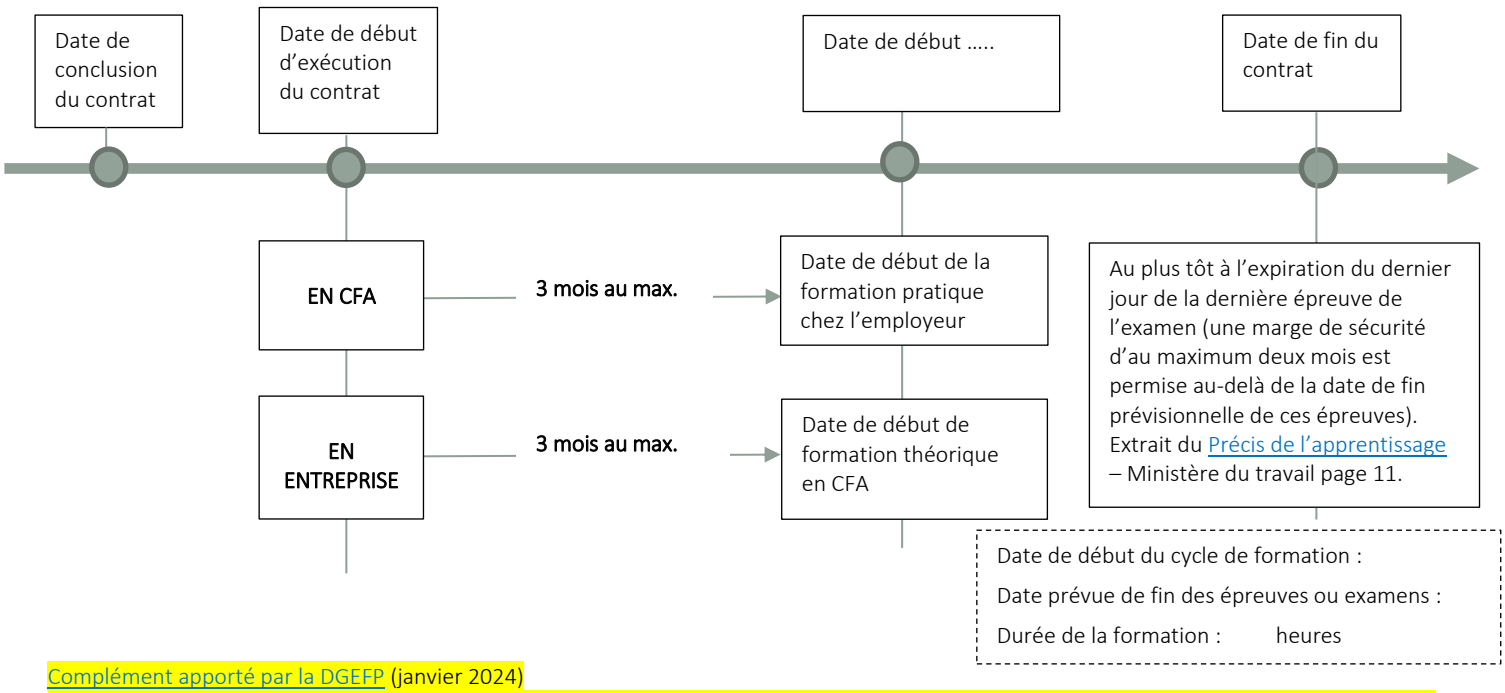
A noter : le nouveau formulaire Cerfa publié fin avril 2023 comporte deux nouvelles « date de début » :
- date du début de la formation pratique chez l'employeur (cadre employeur) ;
- date de début de formation théorique en CFA (cadre formation).

Désormais, il convient de distinguer 4 dates :

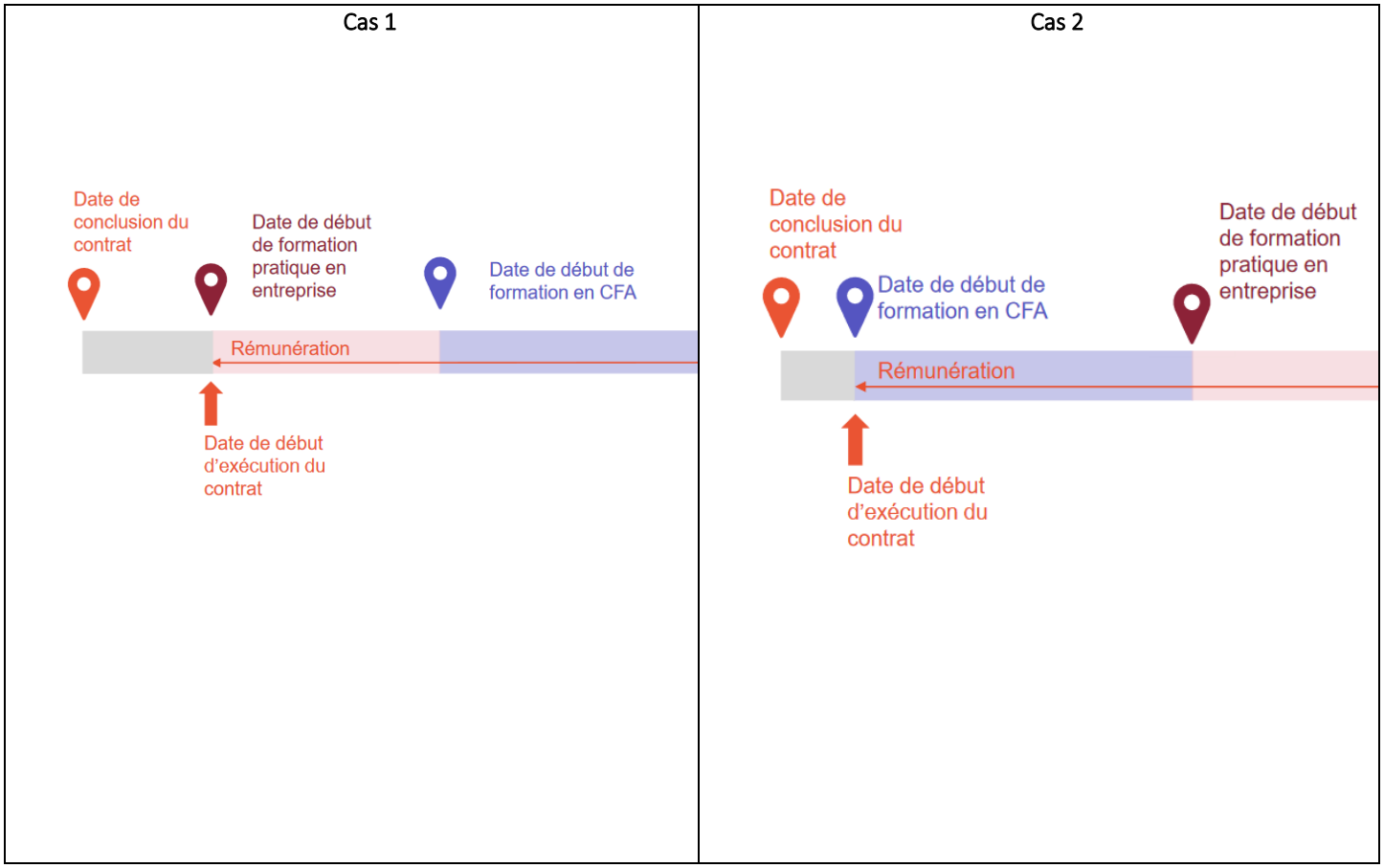
Date de conclusion	Date de début d'exécution	Date de début de la formation pratique	Date de début de formation théorique
Date de signature du contrat	Date du 1er jour où débute effectivement le contrat (peut être la date de début de formation pratique en entreprise ou en centre de formation). Correspond à la date de début du cycle de formation au sens de l'article L6222-7-1 du Code du travail	Date du 1er jour où débute effectivement la formation pratique chez l'employeur	Date du 1er jour où débute effectivement la formation théorique en CFA

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Cela pourrait se résumer au schéma suivant :

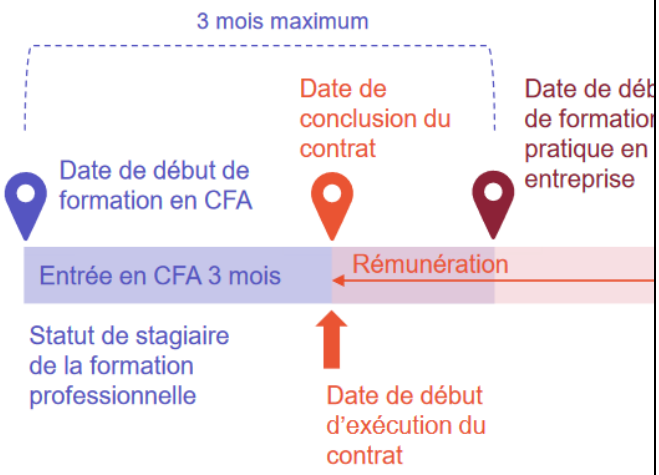


Complément apporté par la DGEFP (janvier 2024)
Depuis la loi du 5 septembre 2018, à la lettre du code du travail (en son article L. 6222-12-1), pour pouvoir bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle (SFP), et commencer à suivre ainsi un cycle de formation théorique, un postulant à l'apprentissage ne doit pas avoir été « engagé » par un employeur ; il aura alors trois mois pour pouvoir conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage (article L. 6222-12 du même code).
Dès lors que cette personne a conclu un contrat d'apprentissage, avant le début de ce cycle de formation, alors la date de début d'exécution du contrat ne peut être fixée qu'au premier jour de début de ce cycle de formation. Ou bien, si le contrat d'apprentissage est conclu alors que ce cycle de formation a commencé à être suivi par le postulant à l'apprentissage, la date de début d'exécution du contrat (en entreprise ou en organisme de formation) est immédiate.
Ce n'est qu'à la condition de bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle, sous ces conditions légales, que les couvertures assurantielles sont alors assurées tant au bénéfice du postulant à l'apprentissage que de son organisme de formation théorique.
Les schémas ci-après relèvent de la stricte application de la Loi du 5 septembre 2018

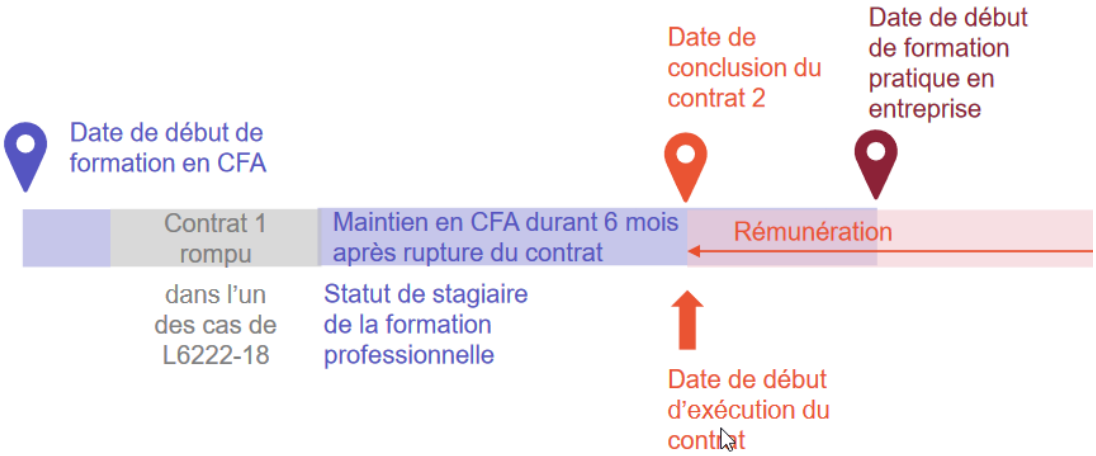


Cas 3

Cas 4



Cas 5



<u>DANS LA PARTIE DU CERFA INTIULÉE « LA FORMATION »</u>

Dans ce cas, la date de début de formation en CFA coïncide peu ou prou avec la date de début du cycle de formation.
Dans le CERFA, la date du début du cycle de formation correspond à la date de démarrage de la formation par l'apprenti.
La durée de la formation correspond aux seuils minimums fixés par décret par le Ministère de l'éducation nationale. **Le CFA se conformera strictement à ces seuils pour chacun des diplômes de l'Education nationale.**

L6211-2 *« La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.*
Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ».

Nota bene : pour les diplômes relevant du Ministère de l'Education nationale, seul le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 s'applique.

Décret n°2020-624 du 22 mai 2020 *« Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :*

- ***CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)***
- ***Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)***
- ***Mention complémentaire : 400 heures (1 an)***
- ***Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)***
- ***Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)***
- ***BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)***

Le programme de formation comprend des enseignements généraux, professionnels et technologiques, ainsi que des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement. Les enseignements suivis doivent être en cohérence avec les activités réalisées par l'alternant au sein de l'entreprise, dans le respect du principe de l'alternance au cœur de la formation par apprentissage.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Le choix des rythmes d'alternance n'est pas anodin. Ces rythmes d'alternance sont définis en concertation avec les entreprises, et dans le respect des seuils à atteindre. Généralement, les rythmes d'alternance sont soit par semaines entières, soit par journées entières.

	Rythme d'alternance le plus courant	Autre(s) rythme(s) d'alternance possible
Niveau 3 CAP BP MC	1 semaine en centre /3 semaines en entreprise, soit 12 à 13 semaines par an en centre (pour atteindre généralement 835 h sur 2 ans y compris la semaine de révision prévue dans le Code du travail	1,5 jour par semaine en centre avec des variantes du type 1,5 jour une semaine / 2 jours la semaine suivante
Niveau 4 BAC PRO (2nde)	Généralement, 1 semaine en centre /3 semaines en entreprise + 2 à 3 semaines supplémentaires soit 14 à 15 semaines par an en centre (pour atteindre environ 500 h)	
BAC PRO (1ère et Terminale) BMA	1 semaine en centre /1 semaine en entreprise (ou 15 jours / 15 jours), soit 19 à 20 semaines par an en centre (pour atteindre environ 675 h). En terminale, de l'ordre de 720 h incluant la semaine de révision.	2 jours par semaine en centre / 3 jours en entreprise (en utilisant le maximum du calendrier). Dans certains cas, 2 jours par semaine en centre / 3 jours en entreprise puis 3 jours/2 jours la semaine suivante (soit 5 jours en centre et 5 jours en entreprise sur 2 semaines consécutives)
Niveau 5 BTS		

3.3.2 Les cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – la convention tripartite obligatoire, le volume horaire d'enseignement calculé au prorata temporis

Tous ces cas concernent les situations dans lesquelles la durée du contrat d'apprentissage ne coïncide pas avec la durée du cycle de formation préparant à chaque certification.
Soit par exemple dans tous les cas de durées inférieures ou supérieures à :

- 2 ans pour le CAP, le BP, le BTS ….
- 3 ans pour le bac pro

« (Le positionnement) peut se traduire par une modulation de la durée de la formation, à la hausse comme à la baisse afin de sécuriser le parcours en apprentissage. Cela donne lieu dans les cas prévus par la réglementation à la signature d'une convention tripartite qui doit être adressée à l'OPCO avec le CERFA et la convention de formation » (extrait du vade-mecum CFA réalisé par le collectif des 11 opérateurs de compétences en concertation avec les têtes de réseau des centres de formation d'apprentis et la Direction générale emploi et formation professionnelle (DGEFP).
Le code du travail impose la conclusion d'une convention tripartite – employeur, futur apprenti (et éventuellement son représentant légal) et CFA.
De la conclusion de la convention tripartite dépend la finalisation du contrat d'apprentissage.

Point de vigilance 1 : La nécessité de valider l'aménagement de la durée du contrat par le Ministère certificateur
La convention tripartie indique de manière très claire la responsabilité du CFA dans la finalisation de la convention tripartite :
« Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé » (il faut entendre par « certificateur », les représentants du Ministère de l'éducation nationale dans le rectorat le plus proche, à savoir le gestionnaire des diplômes au sein du service des examens et concours, et si besoin l'inspecteur en charge de la spécialité professionnelle – pour savoir les personnes à contacter dans les rectorats d'Aix-Marseille et de Nice, consulter le fichier cardex 2023-2024).

Le Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 12) précise l'importance « que le CFA se rapproche du certificateur afin d'envisager l'impact de la réduction de durée sur le déroulement des épreuves terminales » dans le cas de l'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur le résultat du positionnement pédagogique, tout CFA peut compléter la fiche conseil disponible sur la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique (ou directement en cliquant ici). Selon la nature de la demande, le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prendra l'attache de la DEC et/ou de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité ou de la discipline.

Cette vérification auprès du Ministère certificateur se porte principalement sur le contenu de la convention tripartite (modèle PACA) :

- les dispositions prises auprès du certificateur (recours aux fiches conseils, sollicitation des services de la division des examens et concours, etc.),
- les motifs ayant conduit à cette décision (diplôme ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue, compétences acquises dans le parcours antérieur, degré de motivation de l'apprenti(e), etc.).

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Le tableau supra renseigne de manière générale sur les conditions de diplômes pour pouvoir s'inscrire à un examen. Il est complété par liens hypertextes par les listes des diplômes dits « connexes ». Ces listes données à titre informatif renseignent les CFA sur les conditions de diplôme favorables à une réduction de la durée du contrat d'apprentissage.
Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur l'exactitude des parcours proposés (par exemple, pour s'inscrire à une mention complémentaire spécifique, …), le CFA pendra l'attache directement et en priorité du service de la division des examens et concours du Rectorat.
Les CFA trouveront dans la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique, les coordonnées des gestionnaires pour chaque diplôme.

Remarque sur les dispenses d'unités
Dans le cas d'une dispense d'unités à l'examen, le coefficient d'une épreuve dispensée est neutralisé. Les notes précédemment obtenues ne sont pas prises en considération. La moyenne générale à l'examen est calculée sur la base des seules épreuves effectivement présentées (affectées de leurs coefficients) au titre de la session.

Arrêté du 23 juin 2014	Arrêté relatif à l'obtention de dispenses d'unités aux examens du CAP
Arrêté du 28 février 2018	Arrêté relatif aux dispenses d'épreuves et aux conservations de notes au baccalauréat professionnel
Arrêté du 8 août 1994	Arrêté relatif aux dispenses d'épreuves du brevet professionnel
Arrêté du 24 juin 2005	Arrêté fixant les conditions d'obtention de dispenses d'unités au brevet de technicien supérieur

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Tableau de synthèse des réductions de parcours possibles en apprentissage compte tenu des diplômes acquis

Sur la base d'une production originale de l'académie de Nantes de juin 2019, et complété par la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (dernière mise à jour des DEC de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur : 15 janvier 2022)

Point de vigilance : ce tableau ne constitue plus une règle absolue depuis la promulgation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et notamment les références aux diplômes connexes - sauf dans le cas de textes réglementaires toujours en vigueur (par exemple le décret du 21 mars 2019 – cf plus bas).
Les aménagements du contrat d'apprentissage en fonction du parcours de l'apprenti relèvent de la responsabilité du CFA. Il est toutefois vivement conseillé de se rapprocher du certificateur (en usant par exemple des fiches conseils à disposition). Les liens vers les documents avec les listes des diplômes connexes peuvent constituer des repères dans les choix à opérer par le CFA.

Diplôme de l'Education nationale obtenu (ou selon le cas, niveau validé)	Nouveau diplôme de l'Education nationale visé Durée du contrat d'apprentissage possible
Tout diplôme de niveau supérieur au baccalauréat professionnel (BTS, DUT, licence, DMA, …)	- BAC PRO en 2 ans - BAC PRO en 1 an (Précaution : fiche conseil à renseigner et à transmettre au coordonnateur régional pour avis de l'inspecteur en responsabilité). - CAP en 1 an A noter : l'accès au BTS est conditionné à l'obtention du baccalauréat (cf Décret du n° 2019-215 du 21 mars 2019 relatif aux modalités d'admission en section de techniciens supérieurs et modifiant le code de l'éducation – cf plus bas.
Baccalauréat général ou technologique	- BAC PRO en 2 ans - CAP en 1 an
Baccalauréat professionnel	- BAC PRO en 1 an (Précaution : fiche conseil à renseigner et à transmettre au coordonnateur régional pour avis de l'inspecteur en responsabilité). - BP en 1 an (si le diplôme est référencé dans la liste accessible en cliquant ici). Sinon, BP en 2 ans. - CAP en 1 an
Brevet professionnel MC de niveau 4	- CAP en 1 an - BAC PRO en 1 an (Précaution : fiche conseil à renseigner et à transmettre au coordonnateur régional pour avis de l'inspecteur en responsabilité). ~~- CAP en 1 an~~ - Aucune inscription possible en BTS (décret du 21 mars 2019).
Baccalauréat général (niveau 1ère ou niveau terminale) - Baccalauréat général, technologique ou professionnel (niveau seconde)	- BAC PRO en 2 ans
CAP ou BEP (en lien direct avec la spécialité du diplôme préparé) MC de niveau 3	- CAP en 1 an (si le diplôme est référencé dans la liste accessible en cliquant ici). Sinon CAP en 2 ans. - BP en 2 ans (conditions de diplômes à vérifier dans chaque règlement d'examen). - MC (conditions de diplômes à vérifier dans chaque règlement d'examen). - BAC PRO en 2 ans (si la spécialité professionnelle est inscrite dans la liste accessible en cliquant ici). Sinon BAC PRO en 3 ans. - Aucune inscription possible en BTS (décret du 21 mars 2019).
Sans diplôme	- Aucune inscription possible en MC, BP, BMA ou encore BTS
Cas particulier : Accès à un titre professionnel	*L'accès à un titre professionnel est conditionné* *Si le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016 précise bien que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue, l'arrêté du 11 juillet 2016 indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :* *Etre titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification ;* *Être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'article D. 122-3-1 du Code de l'éducation : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant du système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale".* Par contre, ce n'est pas le même cas pour les titres à finalité professionnelle. Contrairement au titre professionnel du Ministère du Travail, le titre à finalité professionnelle (de branche) n'est pas conditionné à la détention d'un diplôme de niveau 3 et n'a pas de restriction de public éligible au contrat d'apprentissage (plus de détails dans le FIL d'actualités du 28 novembre 2022).

Focus sur le décret du 21 mars 2019

Notice : le décret supprime l'admission en section de techniciens supérieurs (STS) sans avoir obtenu le baccalauréat ou l'un des titres ou autres diplômes prévus au 4° de l'article D. 612-30 pour les candidats en formation initiale (voie scolaire et apprentissage).

Article D612-30

Modifié par Décret n°2019-215 du 21 mars 2019 - art. 1

La préparation du brevet de technicien supérieur par la voie scolaire et par la voie de l'apprentissage est ouverte aux candidats qui :

1° Soit sont titulaires du baccalauréat professionnel ;

2° Soit sont titulaires du baccalauréat technologique ;

3° Soit sont titulaires du baccalauréat général ou du diplôme d'accès aux études universitaires ;

4° Soit sont titulaires d'un titre ou diplôme classé dans le répertoire national des certifications professionnelles au niveau IV par la Commission nationale de la certification professionnelle, ou d'un diplôme reconnu conjointement par la France et un Etat partenaire.

Peuvent par ailleurs être admis les candidats ayant suivi une formation à l'étranger autre que celles mentionnées aux alinéas précédents, par décision du recteur d'académie prise après avis de l'équipe pédagogique.

Point de vigilance 2 : L'aménagement de la durée du contrat respecte les seuils min et max. réglementaires

Un article du Code du travail limite les réductions ou les allongements de la durée du contrat d'apprentissage :

Art. R6222-6 ***« La convention (tripartite) ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans »***.

A noter : Le Précis de l'apprentissage précise en page 13 : « Dans un seul cas, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à 6 mois, à savoir quand un contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties, et qu'une durée inférieure à six mois sépare cette rupture des épreuves terminales sanctionnant le titre ou diplôme préparé initialement, dès lors que ce dernier et son cycle de formation ne changent pas d'un contrat à l'autre. L'apprenti trouvant un nouvel employeur pour ce faire peut alors conclure un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 6 mois ».

Point de vigilance 3 : L'obligation de signer une convention tripartite dans le cas d'un aménagement de la durée du contrat d'apprentissage

Le Précis de l'Apprentissage indique les six cas nécessitant la conclusion d'une convention tripartite : La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat,

- compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti
- ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure.

Autrement dit, dans les six cas précédents, la convention tripartite doit être conclue - au moyen du modèle proposé par arrêté ministériel – et annexée au contrat d'apprentissage lors de son dépôt (et lors de l'inscription aux examens).
Les CFA pourront s'appuyer sur le modèle de convention tripartite accessible en cliquant ici (extrait de l'arrêté du 14 septembre 2020), ou mieux, avoir recours à la version régionale proposée en Provence-Alpes-Côte d'Azur en cliquant directement ici (ou accessible depuis la page régionale dédiée – partie « Enjeu pour les CFA : rester en veille sur les règles et les attentes du ministère de l'Éducation nationale »).

Nota bene : Le Précis de l'Apprentissage précise dans les pages 12 et 13 les éléments suivants :
« Ce « niveau initial de compétence » peut conduire à un allongement de la durée du contrat au regard de celle habituelle du cycle de formation envisagé. La période supplémentaire peut, en fonction des besoins, se situer avant et/ou après les dates de début et de fin du cycle de formation envisagé dans le cadre du contrat, et ce hors des limites dont dispose l'article L. 6222-12 du même code. Ainsi, par exemple, le niveau initial de compétence du postulant à l'apprentissage peut nécessiter une formation complémentaire dans le cadre de l'acquisition de la langue française, formation qui sera dispensée éventuellement par un autre organisme de formation que le CFA responsable de la formation au titre ou diplôme préparé en apprentissage. Dans cette hypothèse l'organisme sous-traitant conclut une convention avec le CFA responsable de la formation au titre ou diplôme préparé en apprentissage. Toutefois, cette période sera incluse dans le contrat d'apprentissage ».

Point de vigilance 4 : Le calcul du volume horaire d'enseignement au prorata temporis

Dès l'instant où une réduction ou un allongement de la durée du contrat d'apprentissage est proposée à la suite du positionnement d'un apprenti, la durée de formation est calculée selon une règle de prorata-temporis.
Ainsi, la durée de formation minimale est définie en fonction de la durée du contrat d'apprentissage.

Exemple en baccalauréat professionnel : 1850h, 1350h ou 675h pour respectivement 3, 2 ou 1 an de contrat.

Le prorata temporis s'applique à la durée pleine du contrat supérieur (on diminue la durée du contrat) – exemple en bac pro :

- pour une formation en 26 mois, on applique le prorata sur 1850*26/36 (soit environ 1336 h)
- pour une formation en 15 mois, on applique le prorata sur 1350*15/24 (soit environ 844 h)

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

- pour une formation en 8 mois, on applique le prorata sur 675*8/12 (soit 450 h).

Le tableau suivant propose les principaux volumes horaires calculés au prorata-temporis en fonction de la durée du contrat d'apprentissage :

Volumes horaires min. par mois d'exécution du contrat (prorata temporis)	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
CAP	200	233	267	300	333	367	**400**	433	467	500	533	567	600	633	667	700	733	767	**800**
BAC PRO	338	394	450	506	563	619	**675**	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	**1350**
MC	200	233	267	300	333	367	**400**												
BP	200	233	267	300	333	367	**400**	433	467	500	533	567	600	633	667	700	733	767	**800**
BMA	338	394	450	506	563	619	**675**	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	**1350**
BTS	338	394	450	506	563	619	**675**	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	**1350**

<u>A noter</u> la modification des données pour la 3ème année de bac pro (en raison de l'inexactitude de la règle édictée par le Ministère – actuellement à l'étude par la DGESCO (modification à venir de la FAQ nationale).

Volumes horaires min. par mois d'exécution du contrat (prorata temporis)	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
CAP	833	867	900	933	967	1000	1033	1067	1100	1133	1167	**1200**
BAC PRO	1392	1434	1476	1518	1560	1602	1644	1686	1728	1770	1812	**1850**

3.3.3 Les cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – les cas où la convention tripartite n'est pas requise

La convention tripartite n'est pas requise lorsque :

- L'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage (article L.6222-12-1 du Code du travail). Il s'agira alors de mentionner dans le CERFA, en utilisant la codification indiquée dans la notice :
  - le diplôme le plus élevé précédemment acquis
  - la dernière classe suivie
  - le diplôme visé
    Exemple extrait de la notice pour le contrat d'apprentissage : « *Avant le contrat d'apprentissage, le candidat titulaire d'un baccalauréat général était en 1ère année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage. Dans la rubrique « apprenti », indiquez :*
  - « diplôme le plus élevé = 42 »,
  - « dernier diplôme ou titre préparé = 54 »
  - et « *dernière classe suivie = 11 ».*
    Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 54 ».
- Le contrat d'apprentissage est prolongé en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (article L.6222-11 du Code du travail).
- L'apprenti peut faire valoir des diplômes de niveau équivalent ou supérieur à celui indiqué dans le CERFA, avec des dispenses d'épreuves *(ex : le titulaire d'un bac pro souhaitant préparer un CAP en 1 an sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.).*
- La durée du contrat est aménagée pour une personne en situation de handicap (article L.6222-37 du Code du travail).
- La durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau (article L.6222-40 du Code du travail).
- Un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage.

3.3.4 L'impact de la convention tripartite sur la rémunération de l'apprenti

Dans les 2 cas suivants (exemple), l'absence de convention tripartite peut avoir une conséquence sur le montant de la rémunération et exposer, selon le cas, l'employeur à un recours de son apprenti.

- **Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-1 du code du travail)**

L'apprenti est considéré (au regard de sa rémunération) comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à celle du cycle de formation s'il rentre dans un cas devant faire l'objet d'une convention tripartite (le texte renvoie aux dispositions de l'article L6222-7-1 du code du travail).

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Article L6222-7-1
La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.
Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.
Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Autrement dit, dans ce cas, il perçoit un salaire de 2ème année alors même que son contrat ne dure qu'une année. A contrario, s'il n'y a pas de convention tripartite, un salaire de première année s'applique. L'employeur s'expose donc à un recours.

- **Dans le cas d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-2 du code du travail)**

Le salaire versé à l'apprenti pendant la période de prolongation est le même que celui perçu sur la période précédente si on est dans le cadre de l'article L6222-7-1 du code du travail et qu'il y a donc une convention tripartite.
Exemple : un contrat de 2 ans qui est prolongé de 6 mois en raison du niveau initial de l'apprenti sur la base d'une convention tripartite ; le salaire perçu pendant les 6 mois supplémentaires sera un salaire de 2ème année.

3.3.5 Le cas d'une prorogation de la durée du contrat suite à un échec à l'examen

L'article L6222-11 autorise la prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée d'un an au plus suite à un échec aux examens : « *En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus : 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ; 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret* ».

Point de vigilance n°1 : Toute dispense d'épreuves est à vérifier auprès du rectorat (service des examens et concours), dans le doute et pour éviter toute mauvaise surprise au moment de l'inscription de l'apprenti à l'examen.

Point de vigilance n°2 : Le volume horaire minimum d'enseignement en CFA s'apprécie en fonction de la durée du contrat.
Dans le cas d'un prolongement du contrat suite à un échec à l'examen, le volume horaire d'enseignement sera fixé uniquement en référence au décret n°2020-624 du 22 mai 2020.
Des CFA ont pu avoir recours à un article du Code du travail abrogé depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

> Article R6233-53 (abrogé) Version en vigueur du 01 mai 2008 au 09 novembre 2019 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
> L'horaire minimum prévu à l'article L. 6233-9 ne peut être inférieur à 240 heures par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année.

Il est vrai que certains sites font encore référence à ce volume horaire minimum (par exemple : https://lapprentissage.re/un-cfa/la-formation-en-cfa/ ou ici : http://www.cfa-creap.com/medias/File/faq/FICHE25.pdf).
C'est une erreur et le volume horaire d'enseignement min. en CFA sera calculé au prorata temporis de la durée du contrat, dans le respect du décret n°2020-624 du 22 mai 2020.
Par exemple

- Pour des contrats de 12 mois : 400 h en CAP, MC, BP / 675h en bac pro, BMA et BTS.
- Pour des contrats par exemple de 10 mois : 333h en CAP, MC, BP / 562h en bac pro, BMA et BTS (prorata-temporis – voir supra).

Dès lors, tout contrat d'apprentissage ne respectant pas ce volume horaire min. d'enseignement en CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI).
Pour rappel également, le document préparatoire de la rentrée 2022 (FIL ROUGE 2022-2023) souligne dans sa première page, un objectif fixé dès février 2022 :
« Pour les inscriptions à la prochaine session d'examen (2023), tous les CFA sont informés des dispositions suivantes :

- Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimum d'enseignement en CFA ne sera désormais accepté par le rectorat.
- Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) ne faisant pas l'objet de la signature d'une convention tripartite (dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020) sera refusé ».

Point de vigilance n°3 : Le cas spécifique des formations habilitées au CCF

Le cas sera différent pour les formations habilitées au CCF. Selon la circulaire du 25-4-2022, pour les actions de formation par apprentissage, les organismes de formation habilités à la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pourront mobiliser toutes les souplesses proposées par ce mode certificatif pour articuler de façon personnalisée parcours de formation et parcours de certification de chaque apprenti.

Par conséquent, à la suite d'un échec à l'examen en raison d'unités certificatives en CCF non acquises (exclusivement), une proration de 6 mois du contrat d'apprentissage peut être signée pour permettre :

- à l'apprenti de passer de nouveau ses épreuves en CCF
- au rectorat de solliciter le jury de délibération de la VAE de printemps pour acter la diplomation de l'apprenti dans le cas où les unités restantes sont acquises.

Point de vigilance n°4 : Ce volume horaire min. d'enseignement s'entend en CFA et/ou dans d'autres structures de formation par délégation, y compris dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage. Cette délégation de formation à l'entreprise est fortement conditionnée.

Toutes les conditions sont explicitées dans la fiche ressource « Formation en situation de travail en apprentissage », et tout CFA délégant une partie de la formation à l'entreprise reste pédagogiquement responsable du contenu d'enseignement en entreprise.

Point de vigilance n°5 : Le CFA est tenu de proposer un parcours individualisé aux apprentis dont le contrat est prorogé en raison de l'échec à l'examen

En effet, il revient au CFA de proposer un parcours de formation aménagé compte tenu du positionnement des apprentis, en respectant dans tous les cas le volume horaire min. d'enseignement mais avec des contenus qui peuvent, au-delà de la préparation aux épreuves qui ne font pas l'objet d'une dispense à l'examen, leur permettre :

- de consolider des compétences,
- en développer de nouvelles (par exemple en lien avec leur projet professionnel),
- voire leur permettre d'acquérir des certifications complémentaires qui seront autant d'atouts supplémentaires à faire valoir dans son CV (certifications TOEIC, PIX, ...).

En CAP ou encore en baccalauréat professionnel plus particulièrement, la dispense d'épreuves de l'enseignement général ne signifie pas pour autant la maîtrise suffisante par tous les apprentis des connaissances et compétences nécessaires et suffisantes en français et en mathématiques – physique – chimie pour réussir le diplôme, et plus encore leur insertion professionnelle ou leur poursuite d'études.

De manière plus générale, toute dispense d'épreuves à l'examen ne signifie pas pour autant que l'apprenti, à la suite de son positionnement, n'a pas besoin d'approfondir voire de consolider certains apprentissages. C'est le cas notamment des enseignements généraux, le cas le plus fréquent de dispenses, pour développer des compétences plus transversales (« soft skills ») et sécuriser les continuités de parcours.

3.3.6 La situation des personnes sans contrat d'apprentissage

Article L6222-12-1

« Par dérogation à l'article L. 6222-12, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débuter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois.

Elle bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret.

A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation ».

Dans le CERFA, il s'agira de cocher dans la partie « Situation avant contrat », le numéro 7 « En formation au CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, avant signature d'un contrat d'apprentissage (L6222-12-1) ». Pour le volume horaire en CFA, il sera calculé au prorata-temporis. Par exemple, si la date d'exécution du contrat est fixée au 1er décembre pour un démarrage du cycle de formation le 1er septembre (date limite – cf supra le point 4.1.1 Les cas les plus courants) et une fin de contrat programmée le 31 août N+2, le volume horaire min. d'enseignement en CFA sera de : 1181 h (1350 x 21 / 24).

3.3.7 La gestion des entrées en apprentissage en dehors des cycles de formation : points de vigilance et consensus

Dans le cas de l'arrivée d'apprentis au-delà de la date de démarrage du cycle de formation, et dès l'instant où la durée du contrat d'apprentissage ne coïncide pas avec la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat (exemple : moins de 2 ans pour un CAP ou un BTS, moins de 3 ans pour un baccalauréat professionnel), il appartient à chaque CFA de :

- procéder à un positionnement pédagogique rigoureux de chaque apprenti,

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

- compléter une convention tripartite en indiquant très précisément les raisons qui peuvent justifier une réduction de la durée du contrat d'apprentissage, avant de la faire signer également par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal)
- se rapprocher du Ministère certificateur pour s'assurer que l'aménagement de la durée de formation soit compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé (cf supra)
- aménager le contenu du programme de formation de manière à rattraper les enseignements non suivis, par exemple :
  - en adaptant le rythme d'alternance dès les premières semaines du contrat d'apprentissage en privilégiant les alternances en CFA,
  - en mettant à la disposition de l'apprenti des contenus d'enseignement à distance avec un dispositif d'accompagnement adapté.

Point de vigilance : Une arrivée tardive en formation peut compromettre fortement l'inscription à l'examen de l'apprenti
Si l'apprenti ne peut justifier par son niveau initial de compétences, son parcours et/ou ses compétences professionnelles une réduction de la durée de son contrat d'apprentissage, dûment attestée dans le cadre de la convention tripartite, le CFA ne sera pas en mesure d'inscrire cet apprenti à la même session d'examen que la même promotion d'apprentis qu'il a rejoint en formation.
Dans ce cas, il appartient au CFA d'étudier la possibilité d'allonger la durée du contrat d'apprentissage pour présenter l'apprenti à la session suivant d'examen,

- en sollicitant l'OPCO,
- en aménageant le contenu de la formation et le rythme d'alternance avant le démarrage du prochain cycle de formation.

Dans ces cas, la date de début du cycle de formation mentionnée dans le CERFA correspond à la date d'entrée en formation de l'apprenti en CFA.
La durée de la formation quant à elle est calculée au prorata temporis (cf supra).

3.3.8 Le cas des multisessions d'examen

La Circulaire du 25-4-2022 consacre par le Ministère de l'Education nationale le principe d'entrées et de sorties permanentes en apprentissage, pour les diplômes professionnels du CAP, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, de la mention complémentaire, du brevet des métiers d'art ou du BTS, et pour les seuls candidats à l'examen sous le statut d'apprenti ou de stagiaire de la formation professionnelle continue.

Elle précise :

> « *Désormais, les parcours de formation par la voie de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue en vue de l'acquisition d'un diplôme professionnel ne doivent donc plus être exclusivement articulés sur le calendrier scolaire mais pouvoir se dérouler selon des dates d'entrée et de sortie de formation diverses, tout au long de l'année. Ce contexte conduit à adapter les modalités habituelles d'organisation des examens conduisant à la délivrance des diplômes professionnels* ».

Ces aménagements se font exclusivement à la demande des organismes de formation proposant une action de formation par apprentissage (ou de formation professionnelle continue) et restent circonscrits au seul périmètre des diplômes professionnels et spécialités concernés au sein de chaque académie.

Point de vigilance : à date (mars 2023), aucune circulaire n'a encore été publiée par les rectorats d'Aix-Marseille et de Nice précisant les modalités de mise en œuvre de la Circulaire du 25 avril 2022. Les organismes de formation ne peuvent donc pas solliciter les services des examens et concours pour inscrire leurs candidats à une session d'examens en dehors de la session d'été.

Pour rappel : l'ensemble des mesures ne concernent pas les candidats inscrits sous statut individuel, même lorsque ces derniers suivent une formation dans un organisme de formation.

TABLEAU RÉCAPITULATIF	Cible	Modalités
Inscription aux examens	Candidats relevant de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, l'inscription aux examens	Inscription possible en dehors des périodes d'inscription habituelles. Préalables : 1. Diffusion par les services des examens et concours de chaque académie de l'information sur l'organisation des modalités d'aménagements pour permettre aux organismes de formation de se saisir des aménagements proposés dans la Circulaire (Exemple : mise en place de périodes d'inscription courtes à des moments différents de l'année pour des spécialités de diplômes professionnels ciblés). 2. Au plus tard au démarrage du recrutement des publics bénéficiaires, contact par les OF souhaitant se saisir de ces aménagements de la DEC de l'académie concernée pour se signaler en amont de l'entrée en formation des publics bénéficiaires (étude de la faisabilité de la démarche proposée par l'OF). Lors de l'inscription : fixation des périodes au cours desquelles le candidat est amené à présenter les épreuves ponctuelles et le jury à délibérer.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

		Nota bene : Pour rappel du Code de l'éducation, - Passation par les candidats apprentis de toutes les épreuves sous forme globale lors d'une même session, comme les candidats scolaires - Passation possible pour les seuls candidats relevant de la formation professionnelle continue des épreuves évaluant les unités d'un diplôme soit sous forme globale soit sous forme progressive, c'est-à-dire en étalant la passation des épreuves sur plusieurs sessions.
Modalités de présentation des candidats aux épreuves ponctuelles	CAP, baccalauréat professionnel, mention complémentaire et brevet des métiers d'art	Une session principale à la fin de l'année scolaire + une session de remplacement en septembre.
	Brevet professionnel	Une session principale en mai/juin et/ou en octobre/novembre, selon les spécialités + une session de remplacement en septembre ou en novembre/décembre.
	BTS	Une session principale à la fin de l'année scolaire. Nota bene : pas de session de remplacement pour le BTS.
	Pour l'ensemble des candidats apprentis et stagiaires de la formation professionnelle continue	Mobilisation possible de la session de remplacement pour une première inscription aux épreuves ponctuelles, à l'exception de l'éducation physique et sportive ainsi que des unités facultatives qui ne peuvent être présentées que lors de la session principale. Cas particulier d'un aménagement proposé aux seuls candidats apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle continue pour tenir compte de l'adaptation de leur parcours de formation : recours impossible à la session de remplacement. Nota bene : - En cas d'empêchement, possibilité d'un report de leur inscription à la prochaine session de l'examen. - Inscription de chaque candidat à une seule session d'examen par année civile. - Dans le cas de formations habilitées au contrôle en cours de formation (CCF), déroulement des épreuves en articulation avec le parcours de formation du candidat et conformément aux référentiels d'évaluation définis par chaque arrêté de spécialité. Aménagement possible du calendrier des périodes d'organisation des situations d'évaluation (dans le cas où elles sont indiquées dans les référentiels d'évaluation) pour tenir compte des dates d'entrée et de sortie de formation des candidats, en lien avec le corps d'inspection.
Délibération des jurys pour la délivrance des diplômes professionnels	CAP, baccalauréat professionnel, mention complémentaire et brevet des métiers d'art	Délibération possible quatre fois par an : à la fin de l'année scolaire (session principale), en septembre (session de remplacement), en novembre/décembre (session jury VAE dite d'automne) ou en février/mars (session jury VAE dite de printemps).
	Brevet professionnel	Délibération possible quatre fois par an selon les spécialités : en mai/juin et/ou en octobre/novembre (session principale), en septembre ou en novembre/décembre (session de remplacement), en novembre/décembre (session jury VAE dite d'automne) ou en février/mars (session jury VAE dite de printemps).
	BTS	Délibération possible trois fois par an : à la fin de l'année scolaire (session principale), en novembre/décembre (session jury VAE dite d'automne) ou en février/mars (session jury VAE dite de printemps).
Exemple de nouvelle organisation de formation et de certification	Cas d'un apprenti entrant en formation CAP pour un contrat d'apprentissage d'une année, de janvier à décembre	
	Inscription	Définition par la DEC des dates d'inscription sur la base du parcours de certification des candidats concernés sur demande de l'organisme de formation dont ils relèvent.
	Présentation des épreuves	- Pour les épreuves ponctuelles, présentation du candidat soit aux épreuves de juin, soit à celles de septembre (ce choix est arrêté au moment de l'inscription). Conservation des propositions de notes attribuées aux épreuves par la DEC, sans être transmises au candidat, pour être communiquées au jury de délibération d'automne ; - Pour les épreuves en CCF organisées par les CFA pour des formations habilitées à pratiquer le contrôle en cours de formation : planification des situations d'évaluation de CCF tout au long du parcours de formation sur la base de la proposition du CFA arrêtée en lien avec le corps d'inspection. Fixation de la date limite de remontée des notes des CCF par la DEC.
	Jury et diplomation	Présentation possible du candidat au jury de délibération d'automne
	Autres exemples de parcours de formation, d'inscription et de passage des épreuves (Annexe de la Circulaire)	

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

4 Les responsabilités des acteurs en charge du contrôle

4.1 Les auditeurs de la certification Qualité (QualiOpi, Eduform, etc.)

Pour les auditeurs de la certification qualité, il s'agit d'un contrôle de conformité.
Un indicateur spécifique d'appréciation du référentiel QualiOpi porte sur le positionnement.

Indicateur n°8 QualiOpi	« *Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation* » *(dans le cadre du critère qualité n°2 : « L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations* »

Il est attendu de l'OF-CFA qu'il démontre la mise en œuvre des procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation adaptée aux publics et modalités de formations.
A cette fin, sont considérés comme éléments de preuve : Diagnostic préalable, entretien, évaluation des acquis à l'entrée (quizz, QCM, exercices, mise en situation, test), outils de mesure des écarts en termes de compétences à acquérir ou à faire valider, procédures de positionnement et/ou conditions d'accès.

Il est précisé que :
- Dans le cas où le prestataire n'est pas responsable de la détermination des conditions d'accès et des procédures de positionnement, il démontre qu'il les applique.
- Le positionnement peut se limiter à la prise en compte des diplômes, certificats ou titres exigés, expérience si le prestataire justifie de leur adaptation.
- Dans l'échantillon audité, une non-conformité mineure est caractérisée par un dispositif existant mais incomplet.

Pour rappel également,

Article R6251-3 « Le centre de formation d'apprentis, sur demande de l'organisme ou de l'instance mentionné à l'article L. 6316-2 lui ayant délivré la certification prévue à l'article L. 6316-1, lui adresse le rapport de contrôle ».

A noter : la certification Qualiopi repose sur le respect du cahier des charges du référentiel de certification par l'apport de preuves et d'observables. Par contre, il n'est pas de la responsabilité des auditeurs Qualité de contrôler le respect des attentes fixées par chaque certificateur, et en l'occurrence, de chaque Ministère certificateur (dont le Ministère de l'Education nationale). En d'autres termes, être certifié Qualité (Qualipi, Eduform, ….) ne signifie pas pour autant la conformité du CFA par rapport aux attendus de chaque certificateur.
S'agissant des diplômes de l'Education nationale, il est recommandé à chaque CFA faisant le choix de les proposer dans son offre de formation de se rapprocher du rectorat le plus proche, et de se conformer aux attentes du Ministère certificateur rappelées dans le Guide de référence pour les CFA disponible depuis la page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

4.2 Les opérateurs de compétences

L'OPCO, en sa qualité de financeur, conduit cinq types de contrôle préalables pour vérifier la conformité des contrats d'apprentissage sur la base des CERFA, portant sur :
- le champ de compétences de l'OPCO
- l'âge de l'apprenti,
- le salaire (le respect de la rémunération dite « légale »),
- l'éligibilité de la formation (l'inscription de la formation au RNCP – France compétences),
- l'éligibilité du maitre d'apprentissage (à noter que l'instruction de l'OPCO repose essentiellement sur le déclaratif du CFA dès lors qu'il coche la case correspondante dans le CERFA. La responsabilité directe de l'entreprise est de fait engagée, et il lui revient de vérifier son éligibilité.

Pour plus de précisions, l'entreprise (en lien avec le CFA) peut se reporter sur les fiches ressources suivantes disponibles sur la page régionale dédiée à l'information et au contrôle pédagogique :
- La fiche ressource MCP - Précis sur les conditions pour devenir maître d'apprentissage.
- Le dépliant une page R/V sur la fonction de maître d'apprentissage (Document pouvant être transmis aux maîtres d'apprentissage et aux employeurs d'apprentis) : MCP - Dépliant une page recto-verso

Une attestation de services faits est également demandée en fin de formation.

A noter : il ne revient pas à l'OPCO de vérifier la conformité des volumes horaires d'enseignement proposés par le CFA par rapport aux attentes de chaque certificateur.
Pour rappel, cette conformité relève de la responsabilité de chaque CFA.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Les opérateurs de compétences, dans le cas de doutes sur l'exactitude des aménagements de la durée des contrats d'apprentissage (résultant de positionnements) et des contenus des conventions tripartites selon le cas pour des diplômes relevant du Ministère de l'éducation nationale, pourront prendre l'attache du coordonnateur académique ou régional de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

4.3 Le Ministère certificateur

4.3.1 Les points de contrôle au niveau du CERFA

Pour aider les employeurs et les CFA dans la rédaction d'un CERFA - Contrat d'apprentissage, une fiche spécifique liste l'ensemble des points de contrôle de la Division des examens et concours (DEC) et de la mission de contrôle pédagogique

4.3.2 Le point spécifique relatif à l'absentéisme des apprentis

Les conditions d'inscription aux examens

L'inscription des apprentis aux examens relevant du Ministère de l'Education nationale est conditionnée au respect de plusieurs dispositions réglementaires.
Parmi celles-ci, il faut noter :

- Le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 fixant les volumes horaires minimums d'enseignement ;
  « Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :
  CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
  Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)
  Mention complémentaire : 400 heures (1 an)
  Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)
  Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
  BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)
  Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».
- Le décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définissant les périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel.
  "*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*".
  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 le bureau des diplômes professionnels du rectorat d'Aix-Marseille), 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 tu 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 chaque session d'examen, il est de la responsabilité directe du CFA de signaler au service de la Division des examens et concours du Rectorat de l'académie dont il dépend, toute situation particulière d'un(e) ou de plusieurs de ses apprenti(e)s,
Cette procédure vise en priorité à signaler :

- Les apprentis démissionnaires (avec rupture de contrat et abandon de la formation dûment attestés) pour que le rectorat puisse les désinscrire au plus vite.
  Cf la fiche ressource Gestion de l'absentéisme des apprentis
- Les apprentis accusant un nombre important d'absences, notamment injustifiées voire justifiées qui pourraient remettre en question les conditions d'inscription à l'examen. Les absences "mineures" qui n'impactent pas le suivi de la formation, n'ont pas vocation à être communiquées au Rectorat.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Calendrier des remontées d'informations par les CFA

- 1ère phase dès que possible et au plus tard le 15 février de l'année de l'examen pour l'ensemble de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur pour demander la désinscription des candidats par la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA.
  Seules les démissions attestées par une lettre signée par le candidat renonçant à se présenter à l'examen avec copie de sa carte d'identité seront prises en compte par les services examens et concours. Sous cette unique condition, les services des examens et concours pourront désinscrire le candidat de la session d'examen.
- 2ème phase lors de la transmission des livrets de formation (anonymés) aux centres d'examen pour signaler aux membres du jury les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires en matière de volumes horaires d'enseignement.

Plus de détail dans la fiche ressource Gestion de l'absentéisme des apprentis

4.3.3 L'action spécifique du coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique

Il est rappelé, dans la notice d'aide pour compléter les contrats d'apprentissage, que pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande de l'inspection du travail, **de la mission chargée du contrôle pédagogique** ou des organismes en charge du dépôt,

- les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage (document d'évaluation du niveau initial de compétences de l'apprenti, relevés de notes ouvrant droit à dispense ou attestation académique des compétences acquises dans le cadre d'une VAE, compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou encore d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire),
- la convention de formation,
- et le cas échéant la convention d'aménagement de durée du contrat d'apprentissage (convention tripartite).

Dans le cadre du décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018, les éléments portant sur le positionnement et la durée des formations (par exemple, les modalités de réalisation des positionnements, la faisabilité des parcours compte tenu des référentiels de formation ou encore par exemple, la conformité de la durée de formation en CFA avec celle fixée par le règlement du diplôme) peuvent faire l'objet d'un contrôle pédagogique par une commission d'experts dans le cas d'une saisine ou d'une auto-saisine.
Les auto-saisines suivent en règle générale un programme annuel de contrôle défini par le Recteur de région académique.

Il est rappelé que tout manquement constaté peut faire l'objet d'un rapport de contrôle, et conduire le cas échéant, à signaler les manquements aux opérateurs de compétences et au certificateur qualité concernés.
Par ailleurs, un rapport d'activité de la mission est transmis annuellement au Recteur de région académique ainsi qu'au Préfet de région par le coordonnateur académique de la mission, recensant les manquements de ce type qui pourront faire l'objet de suites selon la gravité et la récurrence des faits.

Programme annuel de contrôle 2022-2023

Pour l'année 2022-2023, dix priorités sont fixées (cf le FIL ROUGE 2022-2023).

Les modalités du programme annuel de contrôle sont en cours de finalisation. Elles pourraient prendre appui sur la stratégie suivante :

- Donner toute sa place aux contrôles sur saisine dont le nombre va croissant au fil des années et restreindre de fait le nombre d'auto-saisine à un dispositif ambitieux mais surtout réaliste et faisable (compte tenu de la disponibilité des experts).
- Proposer de mettre en place un dispositif de contrôle dit "préventif" en direction des CFA "les plus en difficulté" et dans un format "simplifié" (coordonnateur + experts volontaires après appel à candidature)
- Cibler les CFA les plus en difficulté : focus sur le delta entre inscrits et présents à l'examen session 2022 (cibler les CFA ayant le plus fort delta) et sur le taux de réussite (cibler les CFA ayant les taux les plus faibles au mieux pour l'ensemble des diplômes présentés ou ceux les plus représentatifs - CAP, Bac pro et BTS par exemple) à partir des données transmises par le service inter-académique des études et statistiques.
- Proposer à ces CFA d'entrer dans une démarche de progrès en les invitant à renseigner une fiche d'autodiagnostic (Lien direct en cliquant ici ou à l'adresse suivante : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/26347/download) ciblant les priorités fixées par le Recteur de région académique pour la prochaine rentrée (sur la base d'un document repère "FIL ROUGE ").
  Accompagner "à la demande" les CFA qui en exprimeraient le besoin.
- Mettre en place un contrôle préventif systématique en direction des CFA ne s'inscrivant pas dans cette démarche de manière volontaire et "dynamique". Le contrôle sera conduit par le coordonnateur en appui des experts volontaires (posture d'information et d'accompagnement).
- Faire un bilan à l'approche de la prochaine rentrée. Mettre en place des contrôles en direction des CFA n'ayant pas suivi les recommandations ou non engagés dans la procédure (posture contrôle pédagogique).

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

	Les 10 priorités fixées pour l'année 2022-2023	Réf. QualiOpi
❶	**Transmettre à chaque rentrée, les contacts des formateurs** aux inspecteurs de spécialité ou disciplinaires afin qu'ils puissent les intégrer dans leurs listes de diffusion. Les mettre à jour si besoin en cours d'année.	Indicateur n°23
	Contrôler l'actualité de l'ensemble des référentiels des diplômes de l'Education nationale proposé par le CFA en se connectant sur le site de France compétences (points à vérifier : la nature « active » de chaque diplôme, date de l'arrêté partie « Base légale »).	Indicateur n°5
❷	Porter une vigilance stricte en matière de prévention de la santé et de la sécurité en entreprise à l'égard des **apprentis, dont en particulier les mineurs.** Distribuer au plus tôt de la date d'exécution du contrat d'apprentissage, le Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) à chaque apprenti et à chaque entreprise. Et en avoir une lecture partagée avec les apprentis.	Indicateur n°15
❸	**Contrôler la situation de chaque apprenti(e)** (avec une attention particulière à l'égard des mineurs) pendant l'évaluation obligatoire au cours de la période probatoire.	Indicateur n°13
❹	Co-construire avec les équipes pédagogiques et au mieux avec les partenaires, des **tableaux stratégiques de formation par compétences** pour chaque diplôme préparé. **Refondre les livrets d'apprentissage** en proposant par période, des objectifs en terme de compétences à maîtriser (et de situations / activités professionnelles cibles). **Maintenir une coopération régulière et dans la durée** entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs (traçabilité dans chaque livret d'apprentissage).	
❺	Proposer une fiche type « **contrôle des compétences / activités réalisables en entreprise** » dans chaque livret d'apprentissage afin d'adapter si besoin l'organisation et les modalités de la formation (et de recourir selon le cas au conventionnement avec une autre entreprise).	Indicateur n°28
❻	Proposer un **positionnement pédagogique** à chaque apprenti. Exploiter les résultats du positionnement pour aménager selon les cas les parcours (durée du contrat, contenu de formation), en procédant à la signature de conventions tripartites à annexer aux CERFA du moins dans les cas prévus dans le Code du travail.	Indicateurs n°4 et 8
❼	Présenter un **plan de développement des compétences spécifique** pour les formateurs exerçant dans des formations habilitées au **contrôle en cours de formation (CCF).**	Indicateur n°22
❽	Mettre en place une procédure de gestion stricte de **l'absentéisme des apprentis**.	Indicateur n°16
❾	Recentrer les **conseils de perfectionnement** sur les objets définis dans l'article R 6231-4. Incitation forte des CFA proposant des diplômes de l'Education nationale à transmettre régulièrement les comptes rendus des conseils au coordonnateur régional.	Indicateur n°20

Pour rappel, le programme annuel de contrôle 2021-2022
Une étude (enquête flash) a été conduite dans la région académique par le coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique pour dresser un premier état des lieux (bilan intermédiaire fin 2021). Ce premier contrôle a déjà donné lieu à des alertes et des demandes très précises de rectifications des durées des volumes horaires d'enseignement.

> *A noter que plusieurs organismes de formation qui se sont ouverts récemment à l'apprentissage n'en maîtrisent pas tous les codes et les contraintes .... Une fiche ressource vise à recenser les spécificités de chaque contrat d'alternance, et met également en lumière les attentes spécifiques et les obligations fixées par le Ministère de l'Education nationale en tant que Ministère certificateur (à consulter depuis la page régionale ou directement en cliquant ici).*

Cette étude a été complétée par un contrôle de tous les CERFA (ou d'un échantillon d'entre-eux) transmis par les CFA aux deux DEC de la région académique dans le cadre des inscriptions des apprentis pour la session d'examen 2022. Ce deuxième contrôle a donné également lieu à des alertes aux CFA concernés.
Une ultime procédure de contrôle a été conduite par les DEC en lien avec le coordonnateur régional du contrôle pédagogique avant le 15 mars et avant les jurys de délibération, sous la forme d'un signalement par les CFA des situations particulières rencontrées par un ou plusieurs apprentis.

4.4 Les autres acteurs du contrôle

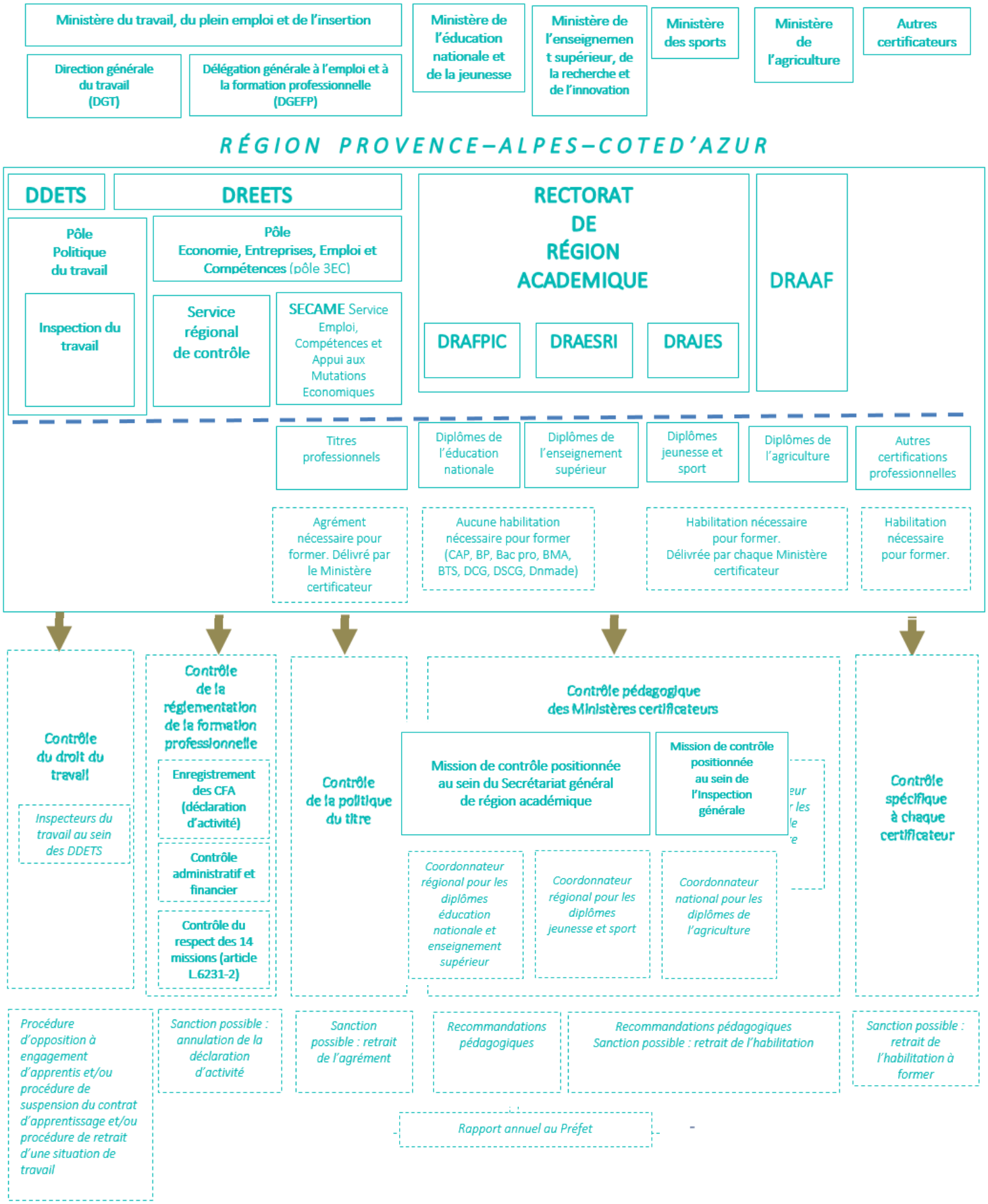
Actualité : la mise à jour des deux guides de sécurisation des parcours en apprentissage co-construits DREETS PACA, Rectorat de région académique et DRAAF PACA - "Face à des problématiques rencontrées en apprentissage, en CFA comme en entreprise, que faire ?".
La diffusion de ces nouvelles versions sera faite au plus tard début septembre 2023.

L'un des deux guides (30 pages) présente de manière complète et synthétique le champ de contrôle (dont le contrôle pédagogique des Ministères certificateurs) ainsi que les acteurs en charge de ces contrôles.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Guide à usage des apprenti(e)s et des entreprises (Format court 6 pages).
MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour apprenti(e)s et entreprises

Guide à usage des OF-CFA et des administrations en charge des contrôles (Format long 30 pages).
MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations



5 Annexes :

5.1 Annexe n°1 : Focus sur les bénéfices et dispenses

Les tableaux qui suivent sont extraits du bulletin académique spécial inscriptions aux examens de la session 2022.

- CAP : Arrêté du 23-6-2014 modifié par l'arrêté du 11-6-2021
- BP : Arrêté du 8-8-1994 modifié par l'arrêté du 11-06-2021
- BCP : Arrêté du 8-11-2012 modifié par l'arrêté du 11-06-2021

DISPENSES AU CAP

TITULAIRE DU DIPLOME / Epreuves Dispensées du CAP	CAP Education Nationale maritime ou agricole	BEP Education Nationale, maritime ou agricole	BCP	Baccalauréat ou DAEU ou examen spécial d'entrée à l'université	Diplôme ou titre enregistré au moins de niveau IV de qualification dans le RNCP	Certification délivrée dans un état membre de l'union européenne*
Français/histoire-géo/enseignement moral et civique						*
Mathématiques - sciences						
Langue vivante **	**					*
Education physique et sportive						
Prévention santé environnement						

* Les certifications doivent être rédigées en français ou traduites par un traducteur assermenté et comprendre au moins une épreuve en langue française et une épreuve en langue vivante dans une langue autre que le français. Les candidats doivent justifier d'une qualification en langue française correspondant au niveau A 2 du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL).
** Cette dispense ne vaut que si le diplôme dont est déjà titulaire le candidat comportait l'unité correspondante (cf. relevé de notes du candidat).

DISPENSES AU BP

TITULAIRE DU DIPLOME / Epreuves Dispensée du BP	BAC GENERAL ET TECHNO	BAC PRO	BP	BTS et diplôme national de l'enseignement supérieur	Brevet de technicien	Diplôme des métiers d'arts et diplôme supérieur d'arts appliqués	Certification délivrée dans un état membre de l'union européenne classée au moins au niveau 5
Expression et connaissance du monde							**
Langue vivante							**
Mathématiques							**
Physiques-chimie		*					**

* Cette dispense ne vaut que si la spécialité de BCP dont est déjà titulaire le candidat comportait l'unité de physique-chimie (cf. relevé de notes du candidat).
** Les certifications doivent être rédigées en français ou traduites par un traducteur assermenté et comprendre au moins une épreuve en langue française ou bien que le candidat justifie d'une qualification en langue française du niveau B1+.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

DISPENSES AU BAC PRO

TITULAIRE DU DIPLOME / Epreuves Dispensées du BCP	BAC GENERAL	BAC TECHNOLOGIQUE	BAC PROFESSIONNEL	BREVETS DES METIERS D'ART	BREVET DE TECHNICIEN (y compris AGRICOLE)	DIPLOME DE TECHNICIEN DES METIERS DU SPECTABLE (DTMS)	DIPLOME DE TECHNICIEN PODO-ORTHESISTE	DIPLOME DE TECHNICIEN PROTHESISTE-ORTHESISTE	DIPLOME D'UN NIVEAU SUPERIEUR DE LIVRE PAR LE MINISTRE CHARGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR OU CHARGE DE L'AGRICULTURE	CERTIFICATION DELIVREE DANS UN ETAT MEMBRE DE L'UE CLASSEE AU MOINS AU NIVEAU 5
LANGUE VIVANTE A										***
FRANÇAIS										***
HISTOIRE-GEOGRAPHIE ET ENSEIGNEMENT MORAL ET CIVIQUE										****
ARTS APPLIQUES ET CULTURES ARTISTIQUES										***
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE										
LANGUE VIVANTE B		*	*						*	****
PREVENTION-SANTE-ENVIRONNEMENT										
MATHEMATIQUES										
ECONOMIE-GESTION			**							
ECONOMIE-DROIT			**							
PHYSIQUE-CHIMIE			**							

* Cette dispense ne vaut que pour les séries, spécialités ou diplôme comportant l'évaluation obligatoire de LV 2 ou B (cf. relevé de notes du candidat).

** Cette dispense ne vaut que si la spécialité de BCP dont est déjà titulaire le candidat comportait l'unité correspondante (cf. relevé de notes du candidat).

***Toute certification délivrée dans un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace européen ou de l'Association de libre-échange classé au moins au niveau 5 du cadre européen des certifications, à condition qu'elle comprenne au moins une épreuve passée en langue française ou bien que le candidat justifie d'une qualification en langue française relevant du niveau " B1 + " du cadre européen commun de référence pour les langues

**** Toute certification délivrée dans un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace européen ou de l'Association de libre-échange classé au moins au niveau 5 du cadre européen des certifications, à condition qu'elle comprenne au moins une épreuve passée dans une langue étrangère différente de la langue vivante validée au titre de la langue vivante A et figurant sur la liste des langues pouvant être choisies au titre de la langue vivante B.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

BÉNÉFICE DE NOTES AU BTS

Information importante de la DGESIP concernant les règles de conservation des bénéfices de note demandés par les candidats qui s'appliquent à partir de la session 2023

Synthèse : Le candidat (pour les redoublants de l'année dernière), ne peut conserver uniquement les notes supérieures ou égales à 10 sur 20 obtenues à des épreuves ou sous-épreuves correspondant à des unités du diplôme. Il ne pourra donc pas demander le bénéfice de notes positionnées sur une épreuve « maîtresse » non unité comportant des sous-épreuves unités.

Explication détaillée :
Il s'est avéré que l'interprétation souple de la règle de conservation des bénéfices de notes qui permettait de conserver une note représentant une moyenne d'unités (épreuve maitresse) et qui avait cours depuis des années était non réglementaire et incompatible avec les nouvelles règles du rattrapage. Il est par conséquent nécessaire de revenir à la lettre du code qui autorise la conservation des notes uniquement sur des unités.
Ainsi, la règle de gestion des bénéfices de notes demandés par les candidats au moment de leur inscription évolue à partir de la session 2023, tout en préservant la situation des candidats qui ont pu être autorisés, antérieurement, à conserver des bénéfices de notes sur des épreuves non unités comportant des sous-épreuves. Selon la situation des candidats, ces règles de gestion ont un impact sur le choix possible des épreuves de contrôle.

1. Les candidats qui se sont inscrits pour la première fois à la session 2022 et les nouveaux inscrits à partir de la session 2023 :
Ces candidats ne peuvent conserver que les notes supérieures ou égales à 10 sur 20 obtenues à des épreuves ou sous-épreuves correspondant à des **unités** du diplôme. Ils ne peuvent pas demander le bénéfice de notes positionnées sur une épreuve « maîtresse » non unité comportant des sous-épreuves unités.
Cette solution est conforme à la réglementation. En effet, l'article D. 643-23 du code de l'éducation prévoit que les candidats ajournés, ayant présenté l'examen sous la forme globale, conservent, à leur demande et dans les conditions précisées à l'article D. 643-15, le bénéfice des notes obtenues lorsqu'elles sont supérieures ou égales à 10 sur 20 et présentent alors l'ensemble des unités non détenues. Il en va de même des candidats ayant opté pour la forme progressive en vue des sessions ultérieures. Or, l'article D. 643-15 dispose que l'obtention d'une note supérieure ou égale à 10 sur 20 à une épreuve de l'examen donne lieu à la délivrance d'une ou plusieurs unités. Les notes et unités correspondantes sont valables cinq ans à compter de leur date d'obtention. Les candidats qui, au terme du calcul de la moyenne conditionnant la délivrance du diplôme, échouent à l'examen et les candidats ayant choisi la forme progressive de l'examen dans les conditions prévues à l'article D. 643-14 qui n'obtiennent pas cette moyenne reçoivent une attestation reconnaissant l'acquisition des blocs de compétences correspondant aux unités auxquelles ils ont obtenu une note égale ou supérieure à 10 sur 20 ».
Exemple :
Un candidat qui a obtenu à la session 2022, une note supérieure ou égale à 10 sur 20 à l'épreuve non unité E3 « Mathématiques - Sciences physiques et chimiques appliquées » ne pourra pas positionner un bénéfice sur cette épreuve E3. S'il a obtenu la note de 14 sur la sous-épreuve E31 et 9 sur la E32, il pourra conserver la note de 14 positionnée sur E31 correspondant à l'unité U31 et il devra repasser E32.
Impact sur le choix des épreuves de contrôle :
Le candidat bénéficiaire peut choisir des épreuves de contrôle correspondant aux épreuves pour lesquelles il a choisi le bénéfice de notes s'il accède au rattrapage. La note de l'épreuve de contrôle sera substituée à la note initiale si elle est plus favorable. A la session suivante (2024 et au-delà), le cas échéant, le candidat devra choisir à nouveau s'il souhaite conserver le bénéfice de cette note, sachant qu'à l'inverse, la renonciation à un bénéfice de notes est définitive.

2. Les candidats qui étaient déjà inscrits à l'une des sessions 2018, 2019, 2020, 2021 :

2.1. Cas des notes supérieures ou égales à 10 sur 20 obtenues avant la session 2022 :
Les candidats peuvent conserver le bénéfice des notes positionnées sur des **épreuves maîtresses (épreuves comportant des sous-épreuves) qui ne correspondent pas à une unité du diplôme.**
Ces candidats ont pu déjà profiter de cette mesure à la session 2022. Aussi, pour ne pas pénaliser ceux qui ont eu au moins une note inférieure à 10 aux sous-épreuves, ils sont autorisés à conserver les bénéfices de notes sur ces épreuves maîtresses non unités pour la session 2023 et jusqu'au terme des cinq années de validité des notes obtenues aux sessions antérieures.
Exemple :
Un candidat qui a obtenu une note supérieure ou égale à 10/20 à la session 2021 pour l'épreuve maîtresse non unité E3 « Mathématiques - Sciences physiques et chimiques appliquées » (année N) pourra conserver le bénéfice de cette note jusqu'à la session 2026 incluse (N+5). Cette note est le résultat de la moyenne coefficientée des deux notes des sous-épreuves unités E31 mathématiques et E32 physique et chimie.
Impact sur le choix des épreuves de contrôle :
Le candidat bénéficiaire d'une épreuve maitresse non unité ne pourra pas choisir les épreuves de contrôle correspondant à ces épreuve ou sous-épreuves. En effet, la substitution, le cas échéant, de la note de rattrapage à celle bénéficiaire ne peut se faire faute d'unité de rattachement de l'épreuve maitresse de même que sa substitution aux notes obtenues aux sous-épreuves à cause de l'écrasement à l'inscription de celles-ci.

2.2. Cas des notes supérieures ou égales à 10 sur 20 obtenues à compter de la session 2022 :
Les candidats peuvent demander à en conserver le bénéfice uniquement pour les épreuves ou sous-épreuves qui correspondent à une unité du diplôme, de la même manière que les candidats qui se sont inscrits pour la première fois en 2022.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

5.2 Focus sur les textes réglementaires

5.2.1 Spécifique au positionnement en apprentissage

Code du travail L6211-2

« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :
1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance ».

L6222-7-1

« La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.
Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés ».

Article L6222-11

« En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :
1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret ».

Code du travail L6222-7-1

Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Legifrance Arrêté du 14 septembre 2020

La convention tripartite spécifie très clairement dans son objet :
« Le CFA a procédé à une évaluation des compétences de l'apprenti conduisant à une réduction ou un allongement de la durée de formation. La durée initiale du cycle de formation pour l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé dans le contrat d'apprentissage est de … heures. ***Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé*** ».
Dans cette convention, le CFA indique le nombre d'heures / mois correspondant à une réduction ou un allongement de la durée de formation, et précise les motifs ayant conduit à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (test de positionnement, diplômes ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue, ...).
Modèle de convention tripartite accessible en cliquant ici.

Code de l'éducation Décret 2020-372 du 30 mars 2020 Art. L. 6222-11 Art. L6222-12-1 Art. L6222-37 Art. L6222-40 Art. R6222-23-1

« Cette convention n'est pas requise dans les cas suivants :
- *la prolongation d'un contrat d'apprentissage en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé*

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :
1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret (en attente).

- *lorsque l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage,*
- *lorsque la durée du contrat est aménagée pour une personne handicapée,*
- *lorsque la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau,*

Pour les personnes en situation de handicap et les sportifs de haut niveau, la durée du contrat peut être portée à 4 ans.

- *lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage. Dans ce cas, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage et à la durée minimale de formation en CFA ».*

Art. L6222-7-1 Art. R6222-9 Art. R6222-10 Art. R6222-23-1

« La convention tripartite de réduction ou d'allongement qui fixe la durée de formation est prévue dans les cas suivants :
- *si la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage. Cette possibilité est prévue au troisième alinéa de l'article L6222-7-1 du Code du travail.*
- *pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant. Cette possibilité est prévue au troisième alinéa de l'article R6222-10 du Code du travail.*

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Art. R6222-6 *« Dans le cadre d'un centre de formation d'apprentis interne à l'entreprise, la convention est signée par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal ».*

Art. R6222-6 *« La convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans ».*

Art. R6222-8 *La convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat est conclue sans préjudice du respect des obligations fixées par l'organisme certificateur pour l'inscription au diplôme ou titre à finalité professionnelle mentionné dans le contrat d'apprentissage.*
En pratique, cela signifie que la convention est sans incidence sur l'application des obligations fixées par l'organisme certificateur.

Certificat d'aptitude professionnelle *D337-6*

*« La formation préparant à l'examen du **certificat d'aptitude professionnelle** peut être suivie par la voie scolaire sur un cycle d'études de deux ans dans un établissement public local d'enseignement ou dans un établissement d'enseignement technique privé, par l'apprentissage défini au livre II de la sixième partie du code du travail, dans le cadre de la formation professionnelle continue définie au livre III de la sixième partie du même code, ou par la voie de l'enseignement à distance. La formation peut être suivie pour partie dans des organismes de formation professionnelle à l'étranger, en particulier dans le cadre des programmes de l'Union européenne, sur la base de la convention mentionnée à l'article D. 337-4 ».*
« Pour les candidats préparant l'examen du certificat d'aptitude professionnelle par la voie de l'apprentissage, et conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail, la durée de la formation en centre de formation d'apprentis est au moins égale à 800 heures.
Dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à un an, cette durée de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être inférieure à 400 heures.
En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage s'étendant de six mois à deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue pour le cas de réduction de la durée du contrat à un an s'applique prorata temporis ».

Baccalauréat professionnel *D337-60*

*« La durée de la formation nécessaire à la préparation du **baccalauréat professionnel** par la voie de l'apprentissage dispensée en centre de formation d'apprentis est au moins égale à 1 850 heures conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.*
En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à deux ans ou à un an dans les conditions fixées par le troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, cette durée de formation ne peut être inférieure, respectivement, à 1 350 heures ou à 675 heures.
En cas de réduction de la durée de contrat d'apprentissage s'étendant de six mois à trois ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au premier alinéa ou pour les cas de réduction de la durée du contrat à deux ans et un an s'appliquent prorata temporis ».

Brevet professionnel *D337-101*

*« Les candidats préparant **le brevet professionnel** par la voie de l'apprentissage doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage d'une durée minimum de 400 heures par an fixée par chaque arrêté de spécialité conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.*
En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail s'étendant entre six mois et deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au deuxième alinéa s'applique prorata temporis.
Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage qui sont titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée doit justifier d'une formation d'une durée minimum de 240 heures.
Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue n'ont pas à justifier d'une durée minimum de formation ».

Brevet des métiers d'art *D337-129*

« La durée du cycle d'études est de deux ans pour les candidats relevant du 1° de l'article D. 337-127.
Le volume horaire de la formation scolaire dispensée dans les établissements publics ou privés sous contrat est fixé par l'arrêté prévu à l'article D. 337-126 et ne peut être inférieur à 1 680 heures.
La durée de formation nécessaire à la préparation du brevet des métiers d'art par la voie de l'apprentissage, dispensée en centre de formation d'apprentis pour les candidats relevant du 2° de l'article D. 337-127, est au moins égale à 1 350 heures conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.
En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à un an, dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, cette durée de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être inférieure à 675 heures.
En cas de réduction de la durée de contrat d'apprentissage s'étendant entre six mois et deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue pour le cas de réduction de la durée du contrat à un an s'applique prorata temporis.
Hormis la période de formation en milieu professionnel, aucune durée minimum de formation n'est exigée des candidats préparant le brevet des métiers d'art par la voie de la formation professionnelle continue ».

Mention complémentaire *D337-145*

*« La durée de la formation en établissement ou, conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail, en centre de formation d'apprentis nécessaire à la préparation **d'une mention complémentaire** est de 400 heures au minimum. Aucun minimum de formation n'est exigé pour les candidats mentionnés au 3° de l'article D. 337-142.*
Pour les candidats mentionnés au 2° de l'article D. 337-142 (apprentis), en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L 6222-7-1 du code du travail et s'étendant de six mois à un an, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au premier alinéa s'applique prorata temporis.
Aucune durée de formation n'est exigée pour les candidats qui, en application de l'article R. 335-9, bénéficient d'unités obtenues au titre de la validation des acquis de l'expérience et souhaitent présenter la ou les épreuves complémentaires ».

D337-143 *« Les diplômes ainsi que les titres homologués permettant l'accès en formation sont fixés par chaque arrêté de spécialité ».*

D337-144 *« Sur décision du recteur, prise après avis de l'équipe pédagogique de l'établissement concerné par la formation demandée, peuvent également être admises en formation les personnes ayant accompli en France ou à l'étranger une formation validée par un diplôme ou un titre d'un niveau comparable aux diplômes et titres mentionnés à l'article D. 337-143 et dans un secteur en rapport avec leur finalité.*
Sur décision du recteur, prise après positionnement par l'équipe pédagogique de l'établissement de formation, peuvent également être admises à préparer la mention complémentaire par la voie de la formation professionnelle continue définie au livre III de la sixième partie du code du travail les personnes ne possédant pas les diplômes et titres exigés par chaque arrêté de spécialité mentionné à l'article D. 337-143 ni les autres diplômes ou titres mentionnés au premier alinéa du présent article ».

Brevet de technicien supérieur D643-8

« La durée de la formation dispensée en centre de formation d'apprentis, nécessaire à la préparation du brevet de technicien supérieur par la voie de l'apprentissage, est au moins égale à 1 350 heures conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail. En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail à un an, cette durée de formation ne peut être inférieure à 675 heures.

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage s'étendant de six mois à deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue pour le cas de réduction de la durée du contrat à un an s'applique prorata temporis ».

5.2.2 Spécifique au positionnement réglementaire

Formation initiale sous statut scolaire

CAP Art. D337-6	A la demande du candidat, après son admission en formation, une décision du recteur d'académie ou du directeur interrégional de la mer, prise après avis de l'équipe pédagogique de la classe de l'établissement d'accueil ou de l'organisme de formation, peut réduire ou allonger la durée du cycle de formation. La durée de la formation fixée par la décision de positionnement est celle requise lors de l'inscription à l'examen. Cette décision de positionnement prend en compte les études suivies en France ou à l'étranger, les titres ou diplômes français ou étrangers détenus, les compétences professionnelles que les candidats peuvent faire valoir, le bénéfice des notes déjà obtenues, les dispenses d'épreuves ou d'unités, les attestations reconnaissant l'acquisition de blocs de compétences dont ils bénéficient ainsi que la durée de période de formation en milieu professionnel résultant de l'application de l'article D. 337-4. La décision vaut jusqu'à obtention du diplôme selon les modalités fixées par arrêté du ministre de l'éducation.
Parcours CAP en 1, 2 ou 3 ans. Circulaire du 15 janvier 2020	Public cible : les élèves en formation initiale sous statut scolaire. Positionnement nécessaire dans le cas de réduction ou d'allongement des durées de formation, conduit par l'équipe pédagogique et après dialogue avec l'élève ou sa famille (s'il est mineur). Avis donné par le Recteur (ou le DASEN selon le cas).
MC Art. D337-144	Sur décision du recteur d'académie, prise après avis de l'équipe pédagogique de l'établissement concerné par la formation demandée, peuvent également être admises en formation les personnes ayant accompli en France ou à l'étranger une formation validée par un diplôme ou un titre d'un niveau comparable aux diplômes et titres mentionnés à l'article D. 337-143 et dans un secteur en rapport avec leur finalité.
Baccalauréat professionnel Art. D 337-58	Sur décision du recteur d'académie prise après avis de l'équipe pédagogique de la classe de l'établissement d'accueil, peuvent également être admis en formation sous statut scolaire des candidats qui ne relèvent pas des articles D. 337-56 et D. 337-57. Pour ces candidats, la durée de formation requise est soumise à une décision de positionnement prise dans les conditions fixées aux articles D. 337-62 et D. 337-63. Cette décision peut avoir pour effet de réduire ou d'allonger la durée du cycle. Cependant, pour les candidats justifiant de certains titres, diplômes ou études, cette durée de formation peut être fixée par arrêté du ministre chargé de l'éducation.
Art. D 337-62	La décision de positionnement fixe, lors de l'inscription au diplôme, la durée de formation qui sera requise. Elle est prononcée par le recteur d'académie ou par le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur interrégional de la mer pour les candidats relevant des deuxième et troisième alinéas de l'article D. 337-53, à la demande du candidat, après son admission dans un établissement et selon les modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation. Cette décision est prise au titre du baccalauréat professionnel que le candidat souhaite préparer et vaut jusqu'à l'obtention de ce diplôme.
Art. D 337-63	La décision de positionnement prend en compte les études suivies en France ou à l'étranger par le candidat, les titres ou diplômes français ou étrangers possédés, les compétences professionnelles qu'il peut faire valoir, ainsi que les dispenses d'épreuves ou d'unités dont il bénéficie au titre de l'article D. 337-71 ou au titre de la validation des acquis de l'expérience.
BMA Art. D 337-128	Sur décision du recteur prise après avis de l'équipe pédagogique de la classe de l'établissement d'accueil, peuvent également être admis en formation, sous statut scolaire, les candidats qui ne relèvent pas du sixième alinéa de l'article D. 337-127. « Pour ces candidats, l'admission en formation relève d'une décision de positionnement prononcée par le recteur. Cette décision peut avoir pour effet de réduire ou d'allonger la durée du cycle fixée à l'article D. 337-129. « La décision de positionnement prend en compte les études suivies en France ou à l'étranger, les titres ou diplômes français ou étrangers possédés, les compétences professionnelles que les candidats peuvent faire valoir ainsi que les dispenses d'unités dont ils bénéficient.
BTS Art. D 643-7	Les candidats, qui ont suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur ou des classes préparatoires aux grandes écoles, peuvent, en fonction de leurs acquis et du brevet de technicien supérieur préparé, accéder à des formations aménagées. L'accès des candidats à ces formations est décidé par le recteur de région académique après examen de leur dossier et avis de l'équipe pédagogique de l'établissement. Cette décision ne peut avoir pour effet de ramener la durée de la formation à moins d'une année scolaire.
Art. D 643-10	Pour les candidats autres que ceux qui préparent le brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience, la durée de formation requise peut être réduite par une décision de positionnement, dès lors qu'ils justifient d'études ou d'activités professionnelles ou de dispenses d'épreuves ou d'unités constitutives du diplôme. La décision de positionnement fixe, lors de l'inscription à la formation, la durée de formation requise. Elle est prononcée par le recteur de région académique, à la demande du candidat, après son admission dans un établissement et selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Elle est prise au titre du brevet de technicien supérieur que le candidat souhaite préparer et vaut jusqu'à l'obtention de ce diplôme.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

Art. D 643-11 La décision de positionnement prend en compte les études suivies en France ou à l'étranger par le candidat, les titres ou diplômes français ou étrangers possédés, les compétences professionnelles qu'il peut faire valoir ainsi que les dispenses d'épreuves ou d'unités dont il bénéficie au titre de l'article D. 643-17 ou au titre de la validation des acquis de l'expérience.

Art. D 643-12 La durée des stages peut être réduite pour les candidats préparant le brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience dans les conditions fixées par le règlement particulier du diplôme.

Formation continue

CAP
Art. D337-10 Les autres candidats au certificat d'aptitude professionnelle peuvent choisir, au moment de l'inscription, de passer l'ensemble des épreuves au cours d'une seule session ou de les répartir sur plusieurs sessions. Ce choix est définitif. Toutefois, les candidats mineurs au 31 décembre de l'année de l'examen et ayant préparé celui-ci dans le cadre de la formation professionnelle continue ou par la voie de l'enseignement à distance ne peuvent choisir de répartir les épreuves sur plusieurs sessions que s'ils justifient, au moment de leur demande, d'une inscription dans un établissement de formation continue ou d'enseignement à distance.

Baccalauréat professionnel
Art. D337-61 Hormis la période de formation en milieu professionnel, aucune durée de formation préparant au baccalauréat professionnel n'est exigée pour les candidats préparant le baccalauréat professionnel par la voie de la formation professionnelle continue.

Art. D337-65 La durée de la période de formation en milieu professionnel peut être réduite pour les candidats préparant le baccalauréat professionnel par la voie de la formation professionnelle continue dans les conditions fixées par le règlement particulier du diplôme.

Art. D337-66 Aucune durée de formation n'est exigée pour les candidats qui, en application de l'article R. 335-9, bénéficient d'unités obtenues au titre de la validation des acquis de l'expérience et souhaitent se présenter à l'épreuve ou aux épreuves correspondant à l'évaluation complémentaire prévue à cet article.

MC
Art. D337-144 Sur décision du recteur d'académie, prise après positionnement par l'équipe pédagogique de l'établissement de formation, peuvent également être admises à préparer la mention complémentaire par la voie de la formation professionnelle continue définie au livre III de la sixième partie du code du travail les personnes ne possédant pas les diplômes et titres exigés par chaque arrêté de spécialité mentionné à l'article D. 337-143 ni les autres diplômes ou titres mentionnés au premier alinéa du présent article.

Brevet professionnel
Art. D337-101 Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue n'ont pas à justifier d'une durée minimum de formation.

BMA
D337-130 Hormis la période de formation en milieu professionnel, aucune durée minimum de formation n'est exigée des candidats préparant le brevet des métiers d'art par la voie de la formation professionnelle continue.

BTS
Art. D643-9 A l'exception des périodes de stage, dont la durée peut être réduite dans les conditions prévues à l'article D. 643-12, aucune durée de formation n'est exigée pour les candidats préparant le brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience.

Art. D643-10 Pour les candidats autres que ceux qui préparent le brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience, la durée de formation requise peut être réduite par une décision de positionnement, dès lors qu'ils justifient d'études ou d'activités professionnelles ou de dispenses d'épreuves ou d'unités constitutives du diplôme.

La décision de positionnement fixe, lors de l'inscription à la formation, la durée de formation requise. Elle est prononcée par le recteur de région académique, à la demande du candidat, après son admission dans un établissement et selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Elle est prise au titre du brevet de technicien supérieur que le candidat souhaite préparer et vaut jusqu'à l'obtention de ce diplôme.

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024