

FICHE N°1

REGION ACADÉMIQUE
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

MISSION INFORMATION, CONTROLE ET ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

ATTENTES DU MINISTÈRE CERTIFICATEUR vis-vis-vis des CFA, volet pédagogie

Dernière mise à jour : 23 août 2023

Mettre en œuvre une formation par apprentissage visant un diplôme de l'éducation nationale :
les attentes du ministère certificateur sur le volet pédagogie*Guide repère régional Apprentissage***Pour mieux se repérer dans ce document, utilisez la fonctionnalité « Rechercher » (Ctrl + F) en tapant un ou des mots clefs (exemple : rupture contrat), ou parcourez directement le sommaire.**

Ce document peut constituer un outil de référence à la libre disposition des CFA publics et privés de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Il se décline en cinq principales parties, spécifiquement dédiées aux acteurs clefs de l'apprentissage :

- Au sein de l'entreprise : l'employeur et le maître d'apprentissage
- Au sein du CFA : le personnel de direction, le responsable de la formation et les formateurs.

Il est complété par un grand nombre d'annexes qui apportent les éléments nécessaires et utiles pour mettre en œuvre une formation préparant à un diplôme de l'éducation nationale en pleine responsabilité.

Chacun de ces acteurs y puisera **les moyens de se positionner par rapport aux attentes spécifiques du Ministère de l'Éducation nationale en tant que ministère certificateur.**Cette ressource permettra également au CFA de **contrôler les éléments de preuve** à conserver et à mettre à la disposition, sur demande et/ou lors d'un contrôle des experts de la mission de contrôle pédagogique.Toutes les remarques, observations et questionnements peuvent être transmis au coordonnateur régional du contrôle pédagogique (à l'adresse : controle.pedagogique-apprentissage@region-academique-paca.fr).**Des remerciements anticipés à tous les CFA et à tous ceux qui utiliseront cette ressource et contribueront à la faire évoluer** (apprentis et leurs représentants légaux, chefs d'entreprise et maîtres d'apprentissages, personnels de direction et équipes pédagogiques des CFA, ... représentants des chambres consulaires et des commissions régionales et nationales professionnelles de l'emploi, inspecteurs de l'éducation nationale, etc.).*Nota bene* : Pour toutes les questions sur la mise en œuvre des diplômes de l'Éducation nationale par apprentissage, une « foire aux questions » est disponible, et accessible depuis [la page régionale](#) dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique (ou directement [en cliquant ici](#)).

1 Propos liminaires

Pour désigner les centres de formation d'apprentis, la loi du 5 septembre 2018, comme les textes réglementaires d'application, utilisent indifféremment « centre de formation d'apprentis » (CFA) ou « organisme de formation dispensant des actions de formation par apprentissage ». Pour des raisons pratiques de lisibilité et de bonne compréhension, nous utiliserons dans ce document le seul acronyme « CFA ».

1.1 La définition du CFA¹

Depuis la loi du 5 septembre 2018, le CFA est un organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage, concourant au développement des compétences, au sens de l'article L. 6211-2 du code du travail. C'est donc un organisme de formation qui est rattaché au titre V du livre III de la sixième partie (règlement intérieur, obligations comptables, bilan pédagogique et financier, publicité) comportant quelques spécificités (titre III du livre II de la sixième partie).

Le « CFA » dispense donc des actions de formation par apprentissage qui ont pour objet de permettre au titulaire du contrat d'apprentissage:

- d'obtenir une certification professionnelle (diplôme ou titre inscrit au RNCP),
- de suivre une formation générale, théorique et pratique complétant la formation reçue en entreprise,
- d'acquérir un socle de connaissance nécessaire à l'exercice de la citoyenneté,
- de développer des aptitudes permettant une poursuite d'études.

Alors que la nature juridique du CFA a profondément été modifiée, l'apprentissage est donc resté une forme d'éducation alternée associant:

- une formation acquise par l'activité professionnelle au sein d'une (ou plusieurs) entreprise(s);
- un enseignement suivi au sein d'un CFA en « présentiel » ou à distance ».

1.2 Les missions et obligations des CFA

L'article [L6231-2](#) du Code du travail stipule : 'Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

- 1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- 2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
- 3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- 4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#) ;
- 6° D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- 7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- 8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
- 9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;

¹ Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 32).

- 10° D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;
- 11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article [L. 6211-2](#) est dispensée en tout ou partie à distance ;
- 12° D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- 13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- 14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.
Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret ».

Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret.

1.3 La responsabilité pédagogique, entre CFA, UFA et sous-traitants – Mise à jour 19 juillet 2023

Le code du travail fixe la répartition des responsabilités dans un cas de délégation à un tiers des enseignements en apprentissage.

Ainsi :

- Dans le cas où l'établissement délégataire agit dans le cadre d'une UFA : la responsabilité pédagogique pèse explicitement sur l'UFA (article L. 6233-1, al 2, Code du travail : « L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son unité de formation par apprentissage ».)
- Dans le cas où l'établissement délégataire agit dans le cadre d'une convention (sous-traitance) avec un autre CFA : la responsabilité pédagogique pèse explicitement sur le CFA délégant ou sous-traitant (article L. 6232-1, al 2 Code du travail : « Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés »).

Plus de précisions sur la sous-traitance en consultant [l'annexe dédiée](#).

S'agissant des contrôles sur site et dans le cas d'une UFA, il sera conduit auprès de l'UFA ou du CFA délégant ou sous-traitant en fonction des articles du code du travail qui fixent la répartition des responsabilités dans un cas de délégation à un tiers des enseignements en apprentissage.

Précisions à apporter dans les conventions :

- **Cas de l'UFA** : recrutement, effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées, moyens humains et matériels destinés à la formation, organisation pédagogique, modalités d'accompagnement, contenu des enseignements et, le cas échéant, locaux destinés à l'hébergement ainsi que modalités de financement

Article R6233-1

La convention entre un établissement d'enseignement et un centre de formation d'apprentis créant une unité de formation par apprentissage dans l'établissement est conclue pour une durée au moins égale à celle du cycle de la formation, nécessaire à l'acquisition d'une certification professionnelle, pour laquelle elle a été ouverte.

La mise en œuvre de cette convention s'effectue sans préjudice des missions et obligations du centre de formation d'apprentis prévues aux articles L. 6231-2 à L. 6231-7.

Article R6233-2

La convention créant une unité de formation par apprentissage détermine notamment :

1° Le recrutement, les effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées ;

2° Les moyens humains et matériels destinés à la formation, l'organisation pédagogique, les modalités d'accompagnement, le contenu des enseignements et, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement ;

3° Les modalités de financement.

- **Cas de la délégation à un autre organisme de formation** : objet, durée de validité, description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques, nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément, moyens humains permettant de dispenser la formation, le cas échéant, mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement, ainsi que modalités de financement.
- **Cas de la délégation à une entreprise** : également la garantie de la nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que de la technologie à laquelle ils ont accès.

Comme tous les prestataires de formation, les sous-traitants doivent :

- procéder à leur déclaration d'activité auprès de leur Dreets et pouvoir justifier d'un NDA (numéro de déclaration d'activité) (2);
- justifier du respect des obligations mentionnées aux articles L.6352-1 (justification auprès des SRC des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement), L.6352-2 (transmission aux SRC du bulletin n° 3 du casier judiciaire), L.6352-6 (transmission aux SRC des éléments comptables) et L.6352-11 (transmission aux SRC du BPF - bilan pédagogique et financier) ;
- proposer des actions de formation éligibles au financement CPF ;
- respecter les prescriptions de la législation fiscale et de sécurité sociale ;
- satisfaire aux CGU de Mon Compte Formation.

Table des matières

1	Propos liminaires.....	2
1.1	La définition du CFA.....	2
1.2	Les missions et obligations des CFA.....	2
1.3	La responsabilité pédagogique, entre CFA, UFA et sous-traitants – Mise à jour 19 juillet 2023.....	3
2	Responsabilités pédagogiques du personnel de direction	9
2.1	Projet du CFA (volet pédagogique)	9
2.2	Projet pédagogique du CFA (volet éducatif)	9
2.3	Prévention des ruptures	12
2.4	Moyens et ressources du CFA	13
2.4.1	Gestion des ressources humaines	13
2.4.2	Plateaux techniques, locaux et équipements	14
2.5	Le CFA dans son environnement institutionnel et partenarial	15
2.5.1	Relations avec le certificateur	15
2.5.2	Relations avec les autres établissements et institutions	17
2.5.3	Relations avec les entreprises	18
2.5.4	Relations avec les parents.....	18
2.5.5	Relations avec les autres partenaires	18
3	Responsabilités pédagogiques du responsable de la formation.....	20
3.1	Cartographie de la situation du CFA.....	20
3.2	Positionnement de chaque apprenti(e)	20
3.3	Maquettes pédagogiques	21
3.4	Place de l'évaluation et de l'auto-évaluation.....	23
3.5	Place de l'innovation pédagogique	23
3.6	Place du numérique.....	24
3.7	Animation de l'équipe pédagogique	24
3.8	Gestion de l'alternance	25
3.9	Gestion des absences des apprentis	25
4	Responsabilité pédagogique des membres de la communauté éducative (dont les formateurs)	27
4.1	Implication au sein des instances du CFA	27
4.2	Formation continue	27
4.3	Gestion de l'alternance	27
4.4	Programmes de formation	28
4.5	Positionnement et évaluation des apprenti(e)s	28
4.6	Usages du numérique	29
4.7	Relations avec les partenaires	29

5	Responsabilité pédagogique de l’employeur d’apprenti(e) et du maître d’apprentissage	31
5.1	L’employeur d’apprenti(e)	31
5.1.1	Attentes vis-à-vis de l’apprenti(e).....	31
5.1.2	Attentes vis-à-vis du CFA	32
5.2	Le maître d’apprentissage	33
6	Responsabilités du CFA (hors champ de la pédagogie).....	35
6.1	Obligations d’ordre administratif.....	35
6.2	Obligations d’ordre financier – Mise à jour 23 février 2023	37
6.3	Obligations de publicité	38
6.4	Obligations de certification qualité	38
6.5	Obligations de signalement	39
7	Annexes	40
7.1	Précis sur les obligations de l’employeur (Code du travail) – Mise à jour 5 juillet 2023	40
7.2	Précis sur la sous-traitance.....	40
7.3	Précis sur la procédure à suivre pour effectuer une demande de déclaration d’activité	41
7.4	Précis sur les contrôles auxquels sont soumis les CFA	43
7.5	Précis sur la déclaration d’activité dans le cas d’un CFA d’entreprise	48
7.6	Précis sur SIFA	48
7.7	Précis sur le code UAI	49
7.8	Précis sur la direction d’un CFA	49
7.9	Précis sur les missions des CFA	49
7.10	Précis sur le règlement intérieur	50
7.11	Précis sur les conditions d’âge pour entrer en apprentissage.....	51
7.12	Précis sur les coûts contrat	52
7.13	Précis sur les périodes propices pour entrer en apprentissage	52
7.14	Précis sur les conditions d’inscription dans un CFA.....	55
7.15	Précis sur les modalités de dépôt du contrat d’apprentissage dans le secteur public et privé	55
7.16	Précis sur les cas de salariés déjà en CDI dans l’entreprise	55
7.17	Précis sur les responsabilités dans la rédaction des CERFA	55
7.17.1	Plus spécifiquement pour l’employeur.....	60
7.17.2	Plus spécifiquement pour le CFA	60
7.17.3	Plus spécifiquement pour l’OPCO en tant que financeur.....	61
7.17.4	Plus spécifiquement pour le certificateur	62
7.17.5	Plus spécifiquement pour le coordonnateur régional du contrôle pédagogique	63
7.18	Précis sur les violences sexuelles intrafamiliales.....	63

7.19	Précis sur les modalités d'accueil des mineurs / majeurs non accompagnés.....	64
7.20	Précis sur les modalités d'accueil en CFA en l'absence de contrat d'apprentissage.....	66
7.21	Précis sur l'accompagnement des apprentis en CFA.....	67
7.22	Précis sur la carte d'étudiant des métiers.....	68
7.23	Précis sur l'aide au permis de conduire pour les apprenti(e)s.....	69
7.24	Précis sur les aides auxquelles peut prétendre un(e) apprenti(e).....	69
7.24.1	Les nouvelles aides ouvertes aux apprentis, étudiants et stagiaires.....	69
7.24.2	Les primes à l'inscription (allocation de rentrée scolaire).....	70
7.24.3	L'accès au bourse pour les jeunes de moins de 15 ans et engagés dans un parcours vers l'apprentissage.....	70
7.24.4	La prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, transport, premier équipement...) – approche générale	70
7.24.5	Les compléments de salaire : prime d'activité, RSA.....	71
7.24.6	Les primes à la mobilité : Mobili-Pass, aide au permis de conduire.....	71
7.24.7	Les aides au logement: Loca-Pass, APL.....	72
7.24.8	Les aides du quotidien : bourses, Pass Culture.....	72
7.25	Précis sur la gestion analytique à tenir par un CFA.....	72
7.26	Précis sur le bilan pédagogique et financier.....	74
7.27	Précis sur la gratuité de la formation.....	74
7.28	Précis sur la CVEC.....	74
7.29	Précis en matière d'affichage.....	75
7.30	Précis sur les données à rendre publiques.....	76
7.31	Précis sur la certification qualité – Mise à jour 18 juillet 2023.....	77
7.32	Précis sur le livret de formation.....	80
7.33	Précis sur la remise des diplômes.....	81
7.34	Précis sur les conditions pour entrer dans d'autres certifications (titres professionnels, titres à finalité professionnelle)	81
7.35	Précis sur la convention tripartite.....	83
7.36	Précis sur la formation en situation de travail.....	84
7.37	Précis sur les enseignements à dispenser en OF-CFA dans la préparation d'un diplôme, dont le chef d'œuvre en CFA et en Bac pro	88
7.38	Précis sur les volumes horaires a minima à respecter pour chacun des diplômes relevant du Ministère de l'Education nationale	93
7.39	Précis sur la durée du temps de formation en entreprise.....	96
7.40	Précis sur la certification en langue.....	97
7.41	Précis sur la certification digitale PIX.....	98
7.42	Précis sur les aménagements de l'emploi du temps.....	99

7.43	Précis sur l'évaluation des apprentis.....	100
7.44	Précis sur l'évaluation de l'apprenti lors de la période probatoire – Mise à jour 23 août 2023	100
7.45	Précis sur le cahier de textes numérique	102
7.46	Précis sur les éléments clefs à retenir pour l'enseignement à distance.....	103
7.47	Précis sur les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail – Mise à jour 22 juin 2023	104
7.48	Précis sur les travaux dits « réglementés ».....	105
7.49	Précis sur le temps de travail en entreprise et les horaires de travail – Mise à jour 4 juillet 2023	106
7.50	Précis sur les visites d'entreprises	111
7.51	Précis sur les médiateurs de l'apprentissage	111
7.52	Précis sur le conseil de discipline	112
7.53	Précis sur les différents cas de rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage	113
7.53.1	Point de vigilance.....	113
7.53.2	La rupture du contrat pendant la période probatoire	114
7.53.3	La rupture du contrat postérieurement à la période probatoire – Mise à jour 21 juin 2023	114
7.53.4	Les formalités administratives dans le cas d'une rupture de contrat	117
7.53.5	La situation de l'apprenti à la suite d'une rupture du contrat.....	117
7.53.6	Les cas de suspension du contrat d'apprentissage.....	118
7.53.7	Les cas de prolongation du contrat d'apprentissage	118
7.54	Précis sur la jurisprudence relative au contrôle de l'effectivité des formations et de la présence des alternants.....	118
7.55	Précis sur la mixité de public	119
7.56	Précis sur la situation des apprentis en congé maternité ou paternité	121
7.57	Précis sur l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise.....	123
7.58	Précis sur le suivi de l'apprenti dans l'entreprise	125
7.59	Précis sur l'évaluation des acquis des apprentissages en situation de travail	126
7.60	Précis sur le rôle de formateur du maître d'apprentissage	127
7.61	Précis sur l'accueil d'apprentis en situation de handicap	128
7.62	Précis sur le livret d'apprentissage	132
7.63	Précis sur « l'habilitation à former » délivrée par le certificateur	132
7.64	Précis sur le conseil de perfectionnement	133
7.65	Précis sur le recrutement d'intervenants extérieurs	135
7.66	Précis sur le recrutement des formateurs	135
7.67	Précis sur les référents en CFA : handicap, mobilités ...)	138
7.68	Précis sur la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage	139
7.69	Précis sur le salaire de l'apprenti(e)	141
7.70	Précis sur les horaires de travail	143

7.71	Précis sur le référencement dans Parcoursup	144
7.72	Précis sur les certifications professionnelles	144
7.73	Précis sur les engagements de l'employeur vis-à-vis du maître d'apprentissage	145
7.74	Précis sur les conditions exigibles pour être maître d'apprentissage	145
7.75	Précis sur l'accompagnement et le suivi de l'apprenti dans l'entreprise	147
7.76	Précis sur les CFA d'entreprise	149
7.77	Précis sur le conventionnement avec une autre entreprise	150
7.78	Précis sur les situations à risque dans les entreprises par manque de maître d'apprentissage	154
7.79	Précis sur les fiches navettes	155
7.80	Précis sur les engagements des employeurs dans l'alternance.....	155
8	Glossaire (extrait du référentiel Qualité).....	156

2 Responsabilités pédagogiques du personnel de direction

2.1 Projet du CFA (volet pédagogique)

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Explication des choix pédagogiques du CFA.	<p>Explication claire et précise des choix pédagogiques du CFA, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en termes de structure et d'organisation (offre de formation, structuration en classes et en groupes, construction des emplois du temps, ...); - dans l'articulation des modalités pédagogiques issues de la transformation de la voie professionnelle (chef d'œuvre, co-intervention, accompagnement, ...); - dans l'organisation pédagogique de la mixité des publics et des parcours; - dans la répartition des volumes horaires d'enseignement, par diplôme, par discipline ou modalité pédagogique, compte tenu des positionnements des apprentis; - dans l'organisation des évaluations (formatives et certificatives, place de l'oral et de l'auto-évaluation, etc.). <p>Adéquation des moyens mis en place avec le projet (heures d'enseignement, etc.).</p> <p>Suivi effectif et régulier des résultats des choix opérés par le CFA avec proposition d'actions correctives (dans le cadre d'une démarche qualité interne).</p>	<p>Projet du CFA, contrat d'objectifs. Carte de formations. Nombre d'apprentis par diplôme / groupe. Tableau stratégique de formation par diplôme. Volumes horaires d'enseignement, répartition entre enseignements professionnels et généraux. Organisation de la co-intervention, du chef d'œuvre, de l'accompagnement. Ateliers ou projets divers (sportifs, artistiques et culturels, développement durable, ES&ST, gestes et postures, etc.). Démarche qualité, tableau de bord.</p>
Conseil de perfectionnement au cœur de la stratégie pédagogique du CFA.	<p>Positionnement du conseil de perfectionnement au cœur de la stratégie pédagogique du CFA.</p> <p>Programmation à échéances régulières au cours de l'année d'un conseil de perfectionnement au sein du CFA dont la fonction est de veiller à l'organisation du CFA ainsi qu'à son fonctionnement.</p> <p>Pour plus de précisions sur le conseil de perfectionnement, consulter l'annexe spécifique.</p> <p>Attention particulière aux demandes et propositions venant des apprentis (et de leurs familles), des formateurs et des partenaires du monde économique et professionnel.</p> <p>Partage des comptes rendus (y compris dans le cas de CFA proposant des diplômes de l'Education nationale, au coordonnateur régional du contrôle pédagogique).</p> <p>Mise en place d'un comité de pilotage / de groupes de travail pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel des projets.</p>	<p>Bilan pédagogique Modalités d'organisation du conseil de perfectionnement. Assiduité des membres. Relevé de conclusions ou comptes rendus des conseils de perfectionnement. Nom et qualité des membres du conseil de perfectionnement (dernier compte-rendu et/ou procès-verbal, preuve de constitution en cours du conseil de perfectionnement pour le nouveau CFA) Mode de diffusion des travaux en interne et à l'externe. Traçabilité du comité de pilotage et des groupes de travail avec mention des personnes responsables.</p>

2.2 Projet pédagogique du CFA (volet éducatif)

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Prévention de la violence et du harcèlement (dont le cyberharcèlement).	<p>Distribution au moment de la signature du contrat d'apprentissage du Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) à chaque apprenti. Et lecture partagée avec les apprentis.</p> <p>Suivi strict par le CFA des incidents, cas de harcèlement et des actes de violence.</p> <p>Proposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un plan de prévention et de lutte contre la violence, - d'un protocole de détection, de prise en charge et de traitement des situations de harcèlement, - d'actions de formation à destination des apprentis (respect de la personne, usage des réseaux sociaux, etc.) et des personnels (gestion de crise, etc.). - d'affichages spécifiques, - de réunions d'information en présence des personnels du CFA, des apprentis et de leurs familles, des maîtres d'apprentissage. 	<p>Données SIVIS nationales. Nombre de cas signalés. Protocoles internes du CFA. Projet du CFA (volet éducatif). Nombre d'actions de formation et nombre de participants. Listes des personnes à contacter en proximité (Gendarmerie, associations, ...).</p>
Egalité filles garçons et prévention des discriminations.	<p>Engagement du CFA dans des actions visant la mixité des métiers, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre toutes formes de discriminations.</p> <p>Article L. 6231-2 du Code du travail.</p>	<p>Inscription dans le volet éducatif du projet du CFA. Indicateurs de résultats des actions menées. Dates et contenus des modules de formation sur la mixité des métiers, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'égalité des</p>

	<p>Programmation et mise en œuvre d'actions (information, sensibilisation, formation) dédiées.</p>	<p>chances et la lutte contre toutes les formes de discriminations. % filles/garçons dans les différentes formations de l'établissement (dont en post-baccalauréat). Statistiques filles/garçons sur l'engagement (délégués, conseils divers, associations, ...). Indicateurs de violences sexistes.</p>
Inclusion (apprentis en situation de handicap).	<p>Mise en place par le CFA de dispositifs spécifiques d'accueil et d'accompagnement des apprentis, en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers. Formalisation par le référent handicap de bilans sur les modalités mises en œuvre pour accueillir et accompagner chaque apprenti RQTH (moyens mis en œuvre dont numériques pour faciliter l'accès aux différents espaces, aménagements des durées de parcours, adaptations pédagogiques, modalités de certification, ..., acteurs mobilisés, partenariats signés, etc.). <i>Pour plus de précisions sur l'accueil d'apprentis en situation de handicap, consulter l'annexe spécifique.</i></p> <p>Instauration de modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement pour les apprentis à besoins éducatifs particuliers, ou encore pour les publics allophones. Partage des informations (du moins celles non confidentielles) avec l'ensemble des personnels (y compris avec les maîtres d'apprentissage) pour une meilleure prise en charge des apprentis.</p>	<p>Plan d'accessibilité. Nombre d'apprentis en situation de handicap. Nombre d'apprentis à besoins éducatifs particuliers. Nombre d'apprentis bénéficiant de parcours allongés (exemple : CAP en trois ans). Modalités d'accueil et d'accompagnement spécifiques. Adaptation des postes de travail. Taux de réussite au DELF pour les apprentis allophones. Indicateurs de réussite aux diplômes. Nombre et nature de la formation liée à l'inclusion conduite au sein du CFA pour les personnels. Protocole de partage d'informations</p> <p>Vademecum pour l'École inclusive, édition 2023 (région académique PACA)</p>
Actions en faveur du sport	<p>Dans le domaine du sport, la priorité est sans conteste la réussite des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de Paris 2024. Quatre enjeux majeurs peuvent être identifiés : contribuer à une organisation irréprochable des Jeux ; accompagner les athlètes français au meilleur de leur performance ; faire des Jeux une vraie fête populaire ; assurer un héritage durable pour le pays.</p>	<p>Publication de la Directive nationale d'orientation du 19 octobre 2022 au Bulletin officiel du 20 octobre 2022.</p>
Education à la santé et à la sécurité au travail.	<p>Inscription dès le début d'exécution du contrat d'apprentissage d'actions de formation aux règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel <i>Réf. Critère 3-15 (Référentiel Qualité) et article L. 6231-2 du Code du travail.</i> Mise en place d'actions préventives sur les règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel dès le début du contrat d'apprentissage (information, sensibilisation, formation). Instauration par le CFA d'une véritable politique de prévention dans le cadre du volet éducatif du projet pédagogique, associant largement les apprentis (leurs familles), les équipes pédagogiques et de direction (au-delà l'ensemble des personnels y compris les entreprises partenaires) : violence, santé, sexualité, addictions, sécurité au travail). Participation des apprentis, des formateurs et des personnels du CFA à la rédaction ou à la réactualisation du document unique. Distribution au moment de la signature du contrat d'apprentissage du Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) à chaque apprenti et à chaque entreprise Et lecture partagée avec les apprentis).</p> <p><i>Pour plus de précisions sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail, se reporter à l'annexe spécifique. - les travaux dits « réglementés », se reporter à l'annexe spécifique, - sur les horaires de travail, se reporter à l'annexe spécifique. - le droit du travail, consulter la page de référence du Ministère du travail. Si besoin, la fiche spécifique sur le droit du travail disponible depuis la page régionale dédiée au contrôle pédagogique des formations par apprentissage. 	<p>Règlement intérieur avec mesures de santé et de sécurité, supports d'information (fiche sécurité, affichages, ...), livret d'accueil. EPI adaptés. Document unique d'évaluation des risques professionnels. Traçabilité des actions. Indicateurs de résultats des actions menées.</p> <p>Une question en santé au travail ? Une fiche pratique questions/réponses traitant de la thématique est à disposition sur le site du ministère du Travail.</p> <p>Mémento à destination des jeunes en formation professionnelle (Source INRS – 2022).</p>
Mise en avant des valeurs de la République.	<p>Mise en place d'actions visant le partage des valeurs de la République (dont la laïcité) auprès des apprentis et de l'ensemble de la communauté éducative. Implication des apprentis, de leurs familles et de l'ensemble de la communauté éducative à la production de règles communes. Instauration de temps de réflexion et de prise de parole avec les apprentis sur les droits et devoirs de chacun. Et au sein de la communauté éducative sur la base de l'analyse des faits, des punitions et des sanctions prononcées (ou mieux des mesures de responsabilisation proposées).</p>	<p>Règlement intérieur (dates de réactualisation). Connaissance du règlement intérieur par l'ensemble de la communauté. Un conseil de lecture sur</p> <ul style="list-style-type: none"> - la laïcité : l'ouvrage « Vivre libres ! Enseigner par le respect et la liberté d'expression » - Evelyne Bechtold & Rodrigue Coutouly, Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur – 2021

	<p>Référence dans le règlement intérieur aux règles de vie et aux valeurs portées au sein du CFA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'éducation aux médias et à l'information – CLEMI, Marie-Caroline Missir - La « mallette Marianne », un « outil gratuit d'apprentissage en ligne » destiné à former les acteurs œuvrant auprès de la jeunesse « aux valeurs de la République » - Atteinte à la laïcité : une information publiée sur le site weka, site d'actualité du service public. Des ressources sur ce même sujet sur : L'essentiel sur la laïcité, Laïcité et valeurs républicaines.
<p>Promotion auprès des apprentis de toutes les formes d'engagement (dans la vie civile, professionnelle, etc.).</p>	<p>Publication de la Directive nationale d'orientation du 19 octobre 2022 au Bulletin officiel du 20 octobre 2022. Dans le domaine de la jeunesse, un double objectif est poursuivi : favoriser l'émancipation de la jeunesse et favoriser l'engagement de la jeunesse.</p> <p>Instauration au sein du CFA d'un ensemble d'actions permettant aux apprentis de s'impliquer dans toutes formes de projet en relation ou non avec des partenaires extérieurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participation aux différentes élections (y compris externes) – proposition d'un module de formation spécifique aux apprentis délégués. - promotion des éco-délégués, pivots de l'éducation au développement durable dans les organismes de formation. A noter des guides pour les formateurs et les élèves proposant des pistes pour agir au quotidien - actions de communication de type webradio, webtélé, pages internet, etc., - actions citoyennes, de santé, en faveur du développement durable, culturelles, artistiques, sportives ou humanitaires, ..., - participation à des médiations, à des actions de tutorat, d'accueil d'apprentis étrangers, etc. - <i>inscription du CFA dans la promotion de l'entrepreneuriat (Association « Entreprendre pour apprendre Provence-Alpes-Côte d'Azur, ..).</i> - <i>promotion du BAFA désormais accessible à partir de 16 ans ... Le décret n° 2022-1323 du 14 octobre 2022 abaisse l'âge d'entrée en formation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur Bafa. Dorénavant, les candidats doivent être âgés de 16 ans au moins le premier jour de la session de formation générale.</i> <i>Pour rappel, le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa) est un diplôme qui permet d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et des adolescents en accueils collectifs de mineurs.</i> <p>Installation au sein du CFA de dispositifs de valorisation de l'engagement des apprentis au sein du CFA mais également dans la société :</p> <ul style="list-style-type: none"> - compte engagement citoyen, open badges, reconnaissances diverses, événements festifs, ...) - reconnaissance des acquis de la mobilité dans le cas des mobilités à l'étranger - information auprès des familles et des partenaires. <p>Inscription de tous les apprentis dans l'épreuve facultative « engagement étudiant » du BTS</p> <p>Proposition de modules de formation et d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par exemple, un module dédié à l'entrepreneuriat sur le modèle de l'enseignement facultatif dans certains diplômes (exemple de l'engagement étudiant en BTS) ; - Module de préparation à la poursuite d'études et module de préparation à l'insertion professionnelle en classe de terminale CAP et bac pro en particulier. 	<p>% d'apprentis internes. Projet spécifique internat. % d'apprentis jouant un rôle identifié au regard de la citoyenneté et de l'action éducative. Open badges remis, autres outils de valorisation. % d'apprentis ayant activé leur compte d'engagement citoyen. Proportion d'apprentis participant aux élections internes (évolution). Fiche pédagogique descriptive du module de formation aux délégués, à l'entrepreneuriat. Actions conduites par le CFA seul ou en partenariat avec le tissu associatif local. Réalizations lors de journées ou de semaines locales ou nationales dédiées (Prix « Non au harcèlement », semaine de l'engagement, semaine de la presse, etc.). % d'apprentis inscrits dans le module « Préparation à la poursuite d'études » / « Préparation à l'insertion professionnelle ».</p> <p>Nombre d'inscrits à l'unité facultative de mobilité, Europass mobilité. Certifications en langue étrangère. Modules ECVET.</p> <p>Nombre de mini-entreprises créées au sein du CFA / nombre de mini-entreprises primées</p> <p>% d'apprentis inscrits dans l'épreuve facultative « engagement étudiant »</p> <p>Taux de participation des apprentis dans les modules de préparation à l'insertion professionnelle et de préparation à la poursuite d'études en CAP et en baccalauréat professionnel.</p>
<p>Développement de toutes les formes de coopération entre les alternants.</p>	<p>Proposition par le CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de projets éducatifs et professionnels (dans la continuité des parcours Avenir / de Santé / d'Education artistique et culturelle / Citoyen) en veillant à ce que chaque apprenti y participe, - d'actions et des projets écoresponsables dans le cadre de l'éducation au développement durable. 	<p>Nombre de projets professionnels et éducatifs, d'actions et projets écoresponsables. Nombre d'apprentis participant aux projets éducatifs, aux concours nationaux, etc. Nature des chefs d'œuvre en CAP et en baccalauréat professionnel. Modalités de suivi des parcours éducatifs et des projets et actions.</p>

Vie à l'internat (le cas échéant)	<p>Proposition par le CFA le cas échéant, d'un internat offrant une qualité de vie aux apprentis.</p> <p>Proposition d'un cadre et d'un environnement propice au développement personnel et professionnel des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - confort, équipements numériques, espaces personnels, accessibilité aux ressources documentaires, ... - accompagnement éducatif et pédagogique, - accompagnement au travail personnel, - ouverture à des pratiques artistiques, culturelles et sportives, etc. 	<p>Nombre et % d'apprentis internes.</p> <p>Taux d'occupation de l'internat ;</p> <p>Nombre de refus chaque année.</p> <p>Caractéristiques socio-économiques des internes.</p> <p>Projet d'internat.</p> <p>Règlement intérieur.</p>
--	--	--

2.3 Prévention des ruptures

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Définition d'un protocole de suivi pour chaque apprenti.	<p>Inscription du principe d'accompagnement des apprentis au cœur du projet pédagogique du CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - programmation dans le temps de bilans intermédiaires (individuels et collectifs) pour suivre les évolutions de chaque apprenti, et si besoin rétroagir sur la formation en prévoyant les régulations nécessaires (remédiation, adaptation en fonction des besoins dans la classe, dans le CFA, dans l'entreprise). - accompagnement des apprentis, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage - accompagnement des apprentis en rupture de contrat et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle <p>instruction par le CFA des demandes d'aide au permis de conduire pour le compte de ses apprenti(e)s. Cf partie sur les obligations d'ordre administratif des CFA.</p> <p><i>Pour plus de précisions, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Tableau stratégique de formation.</p> <p>Emploi du temps apprenti / formateurs, modules d'accompagnements et/ou de (re)médiation, groupes de niveaux / groupes de besoins.</p> <p>Traçabilité du suivi de chaque apprenti dans le livret d'apprentissage.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur le livret d'apprentissage, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p>
Modalités d'accueil spécifique des nouveaux apprentis.	<p>Mise en place d'un accompagnement spécifique des nouveaux apprentis pendant leurs premiers mois dans l'organisme de formation (par exemple par la désignation de tuteurs).</p> <p>Entretien avec le maître d'apprentissage dès le début d'exécution du contrat.</p>	<p>Protocole d'accueil des nouveaux apprentis</p> <p>Livret d'accueil.</p> <p>Identité et fonction des tuteurs.</p> <p>Règlement intérieur.</p>
Dispositifs de prévention des ruptures.	<p>Distribution au mieux au moment de la signature du contrat d'apprentissage du Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) à chaque apprenti.</p> <p>Lecture partagée avec les apprentis, et notamment sur le rôle des médiateurs de l'apprentissage</p> <p><i>Pour plus de précisions sur les médiateurs de l'apprentissage, consulter l'annexe spécifique.</i></p> <p>Mise en place par le CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de dispositifs spécifiques pour anticiper les difficultés (tutorat, cellule d'écoute, ...), - de toutes les médiations possibles avant que ne s'aggravent les difficultés, - de campagnes de sensibilisation de l'ensemble des personnels de l'établissement à la détection des signes de décrochage, et d'actions spécifiques, notamment dans le cadre de la formation continue. <p>Traitement systématique de toutes les problématiques et difficultés soulevées par les apprentis en conseil de perfectionnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information régulière de l'entreprise par le CFA de la situation de l'apprenti(e). - Prise en compte en CFA et en entreprise de la situation (quand elle le nécessite) pour adapter le parcours de formation de l'apprenti(e). 	<p>Protocoles, dispositifs, proposés par le CFA</p> <p>Conventions diverses passées avec les acteurs extérieurs (associations, ...).</p> <p>Actions conduites en matière de prévention des ruptures, et pour le maintien des 16/18 ans dans l'obligation de formation.</p> <p>Guide à disposition des apprentis.</p> <p>Modes de communication du Guide initiés par le CFA.</p> <p>Affichages spécifiques.</p> <p>Livret d'apprentissage avec traçabilité des accompagnements.</p> <p>Relevés de conclusions des conseils de perfectionnement.</p> <p>Solutions proposées et évaluation.</p>

<p>Procédure de gestion des ruptures.</p>	<p>Dans le cas d'exclusion d'un apprenti à la suite d'un conseil de discipline :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Temporaire : mise en place par le CFA d'une procédure de continuité pédagogique - Définitive : information immédiate de la mission locale la plus proche, en particulier pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans dans le cadre de l'obligation de formation. <p><i>Pour plus de précisions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sur le conseil de discipline, consulter l'annexe spécifique, - sur l'exclusion définitive d'un apprenti, se reporter à l'annexe spécifique. <p>Dans le cas de rupture du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par le Code du travail (accord écrit entre les parties, faute grave, force majeure, opposition administrative à l'emploi d'apprenti, rupture à l'initiative de l'apprenti après saisine du médiateur...) : poursuite de la formation en CFA pendant six mois et accompagnement des apprentis par le CFA dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi – article L.6231-2 du code du travail.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur les différents cas de rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage, se reporter à l'annexe spécifique</i></p>	<p>Nombre de conseil de discipline par an. Nombre et type de sanctions prononcées par an. Proportion d'actes de violence grave signalés. Tout document de suivi des apprentis exclus temporairement ou définitivement du CFA, ou en rupture de contrat.</p>
--	---	---

2.4 Moyens et ressources du CFA

2.4.1 Gestion des ressources humaines

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
<p>Identification, mobilisation et évaluation des compétences des différents intervenants internes et/ou externes</p>	<p>Démonstration par le CFA que les compétences requises pour réaliser les formations ont été définies en amont et sont adaptées aux prestations. Attention particulière du CFA lors des recrutements,</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux titres et qualités des candidats et de leur relation avec les diplômes cibles et les disciplines enseignées. - au caractère vierge des casiers judiciaires des candidats, - et à la nature et à la diversité de leurs expériences professionnelles en lien avec les enseignements cibles. <p>Mise en place par le CFA de modalités d'évaluation de la maîtrise des compétences nécessaires pour enseigner</p> <p><i>Pour plus de précisions sur le recrutement des formateurs, consulter l'annexe spécifique, et sur celui des intervenants extérieurs, l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Fiches de poste, CV Analyse des besoins de compétences et modalités de recrutement, modalité d'intégration des personnels, entretiens professionnels, sensibilisation des personnels à l'accueil du public en situation de handicap, processus d'accueil des nouveaux professionnels, échanges de pratiques, plan de développement des compétences. Développer les compétences pédagogiques des formateurs – ressources à consulter sur le site de l'académie de Rennes</p>
<p>Protocole spécifique aux nouveaux personnels.</p>	<p>Mise en place par le CFA d'un accompagnement spécifique pendant les premiers mois de la prise de fonction des nouveaux formateurs. Désignation d'un référent tuteur (disciplinaire ou de spécialité). Transmission annuelle (et dès changement) des adresses électroniques des nouveaux formateurs aux inspecteurs de spécialité et disciplinaires concernés afin qu'ils puissent les ajouter dans leurs listes de diffusion. <i>Pour plus de précision sur la liste des inspecteurs à contacter, se reporter au fichier CARDEX.</i></p>	<p>Protocole d'accueil des nouveaux personnels. Livret d'accueil. Identité et fonction des tuteurs.</p>
<p>Protocole de gestion de l'absence d'un ou plusieurs formateurs.</p>	<p>Instauration par le CFA de dispositifs pour pallier l'absence de formateurs (de courte et de longue durée).</p>	<p>Données relatives aux absences des personnels (dont formateurs). Taux de remplacement des absences inférieures et supérieures à 15 jours. Nombre d'heures d'enseignement non assurées par an. Protocole de remplacement, d'organisation pour assurer la continuité de la formation et de l'accueil des apprentis. Protocole d'accueil des personnels au retour d'une absence de longue durée. Liste de formateurs remplaçants.</p>

<p>Nomination et formation des référents « Handicap » et « Mobilité » au sein de la communauté éducative.</p>	<p>Désignation obligatoire parmi les équipes, d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale et d'un référent handicap. <i>Réf. Critère 4-20 (Référentiel Qualité).</i> Identification claire et précise des référents « mobilité » et « handicap ». Formation continue des référents. Désignation facultative (conseillée) d'un référent administratif, d'un référent pédagogique et d'un référent parcours en charge de l'insertion. <i>Pour plus de précisions sur les référents en CFA, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Référent mobilité nationale et internationale et référent handicap nommés par procès-verbal. Tout document attestant des formations reçues par les référents pour exercer leurs missions.</p>
<p>Entretien et développement des compétences des membres de l'équipe éducative.</p>	<p>Démonstration par le CFA de l'existence d'un plan de développement des compétences pour l'ensemble des membres de ses équipes pédagogiques (y compris les maîtres d'apprentissage en concertation avec les entreprises partenaires). En particulier pour tout ce qui relève de la mise en œuvre de diplômes de l'Éducation nationale, avec la programmation de modules de formation spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur la mise en œuvre des CCF pour les formations habilitées, - sur l'égalité entre les femmes et les hommes, - sur l'égalité des chances et sur la lutte contre toutes formes de discriminations ainsi que sur la prévention du harcèlement sexuel au travail -article L. 6231-2 du Code du travail. - l'accueil des personnes en situation de handicap (au-delà de ceux à besoins éducatifs particuliers), - le harcèlement et les violences ou encore sur la laïcité. <p>Participation des formateurs aux réunions initiées par le corps d'inspection sur invitation, et en particulier dans le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des formations habilitées au CCF, - de la préparation des examens ponctuels, - ou encore des rénovations de diplôme ou relatif à la transformation de la voie professionnelle. <p>Mise en place d'un suivi du degré de réinvestissement des formations à titre individuel et/ou collectif pour en mesurer l'impact sur la formation, et si besoin rétroagir sur le contenu même des formations.</p> <p><i>NB : Démonstration par les intervenants extérieurs eux-mêmes de leur démarche de formation continue.</i></p> <p>Programmation d'entretiens professionnels réguliers pour évaluer notamment les besoins en formation continue. En complément, recueil des besoins et des demandes individuelles et collectives des personnels via une procédure interne. Pour plus de détails sur les compétences des formateurs, se reporter à la fiche ressource « Professionnalisation des formateurs ».</p> <p>Encouragement des personnels par le CFA à utiliser le CPF pour élever leur niveau de compétences par l'acquisition de nouvelles certifications. Proposition par le CFA de modalités de valorisation des compétences développées par les personnels dans le cadre de la formation continue interne et des actions initiées volontairement ou non.</p> <p>Existence de protocoles (connus de tous) de gestion des violences à l'encontre des personnels et de prise en charge collective en matière d'atteinte aux valeurs de la République. Proposition d'un lieu et de modalités d'écoute à l'ensemble du personnel.</p>	<p>Données et indicateurs sur les formateurs (ancienneté dans le CFA, répartition par tranche d'âge, ...). % de personnels ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année / des 3 dernières années. Nombre de journées- stagiaire en formation continue. Part des modules de formation à candidature individuelle / collective et des publics désignés. Nombre de personnels diplômés en FLE (Français Langue Etrangère) et autres certifications.</p> <p>Modalités de recueil des besoins et des demandes (individuelles et collectives). Mobilisation de différents leviers de formation/professionnalisation (plan de développement des compétences, entretien professionnel, communauté de pairs, groupe d'analyse et d'échange de pratiques, diffusion de documents d'information sur les possibilités de formation et de qualification tout au long de la vie : CPF, VAE, etc.). Dates et contenus des modules de sensibilisation / formation sur l'égalité hommes – femmes, la prévention du harcèlement sexuel au travail. Liste des maîtres d'apprentissage « certifiés » Toute mention dans le CV des formateurs ou autre preuve. Justificatifs de présence ou de participation.</p> <p>Liste des thèmes de formation Modalités de suivi du degré de réinvestissement des formations (individuel et/ou collectif).</p> <p>Lieu spécifique d'écoute, accessibilité et permanences.</p> <p>Mobilisation du CPF. Nouvelles certifications acquises depuis le recrutement des personnels. Modalités de reconnaissance des compétences acquises (open badges, formations enregistrées au RNCP, ...).</p>
<p>Entretien et développement des compétences des maîtres d'apprentissage.</p>	<p>Proposition par le CFA d'actions de formation et de sensibilisation aux maîtres d'apprentissage.</p>	<p>Attestations de participation aux réunions d'information et de formation proposées par le CFA, Mobilisation de différents leviers de formation/professionnalisation (formations, groupe d'analyse et d'échange de pratiques, ...)</p>

2.4.2 Plateaux techniques, locaux et équipements

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Moyens techniques adaptés et environnement approprié (locaux, équipements, plateaux techniques, etc.).	<p>Disponibilité au sein du CFA pour les équipes pédagogiques et les apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de salles spécialisées : laboratoire de langue vivante, laboratoire de physique - chimie - d'équipements et matériels adaptés - de plateaux techniques adaptés à chaque spécialité professionnelle - d'espaces de travail en autonomie et collectifs, cablés et équipés en matériels informatiques. - de plateaux techniques et équipements spécifiques pour l'EPS. Point de vigilance : <i>l'enseignement de l'EPS est obligatoire en CAP et en bac pro en apprentissage. Pour plus de précisions, se reporter à la fiche ressource spécifique accessible depuis la page régionale (ou directement en cliquant ici).</i> <p>Prise en compte par le CFA des guides d'équipement accompagnant la publication des référentiels de formation, et selon le cas, des préconisations formulées par le corps d'inspection.</p> <p>Soins particuliers apportés par le CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la quantité et à la disponibilité des équipements et locaux nécessaires à la mise en œuvre des formations compte tenu du nombre d'apprentis accueillis, y compris en terme de niveau de qualité et d'hygiène, - à la complémentarité des plateaux techniques, des équipements et matériels par rapport à ceux présents généralement dans les entreprises partenaires, - au confort, à la décoration et à la signalétique, - à la participation de l'ensemble des usagers (dont les apprentis) au(x) projet(s) de réaménagements des locaux, - à l'ouverture d'un espace de vie réservé spécifiquement aux apprentis. 	<p>Bail ou contrat de location précisant la conformité des locaux pour l'accueil du public, Document unique d'évaluation des risques professionnels.</p> <p>Protocoles « hygiène ».</p> <p>Matériels adéquats (vidéo projecteur, paperboard, ordinateur, équipements pédagogiques, salles de langues, plateaux techniques, plateformes LMS, aides à la connexion à distance, planning d'intervention, espace documentaire, plateforme pédagogique, équipements sportifs, ...).</p> <p>Guides d'équipement à disposition, préconisations du corps d'inspection.</p> <p>Plan d'équipements</p> <ul style="list-style-type: none"> - équipements informatiques, - équipements sportifs, - laboratoires spécialisées – physique chimie, langue vivante, ... - plateaux techniques <p>Comptes rendus des conseils pédagogiques.</p> <p>Accessibilité des espaces éducatifs en dehors des heures de formation.</p> <p>Projets en cours ou déposés auprès des financeurs.</p>
Environnement et équipements numériques à disposition.	<p>Mise à la disposition des équipes pédagogiques d'outils numériques dédiés à l'alternance (livret d'apprentissage, outil de suivi en temps réel des compétences, cahier de textes numérique, etc.).</p> <p>Attention particulière dans les usages du numérique portée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux usages du numérique au service des apprentissages et à la professionnalisation des apprentis, - à la personnalisation des parcours de formation via les usages du numérique, - aux usages responsables et citoyens du numérique, - à l'accompagnement du travail personnel des apprentis, à ceux absents ou à besoins éducatifs particuliers, - à la communication avec les apprentis (et leurs familles), avec les entreprises, - à la validation des acquis et compétences numériques (cadre de référence du CRCN). 	<p>Outils et espaces numériques utilisés, équipements à disposition, solutions numériques professionnels.</p> <p>Outils immersifs permettant l'apprentissage d'activités professionnelles.</p> <p>Modalités d'accès aux ressources pour les apprentis, les équipes pédagogiques (présentiel, à distance, espace partagé).</p> <p>Taux de fréquentation des espaces numériques à disposition, taux d'équipement des personnels / des apprentis.</p> <p>Méthodologie et outils employés dans la reconnaissance des compétences numériques (PIX, etc.).</p>

2.5 Le CFA dans son environnement institutionnel et partenarial

2.5.1 Relations avec le certificateur

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Rapprochement auprès du Rectorat dans le cas de formations préparant à des diplômes de l'Education.	<p><i>A noter : toutes les prérogatives des rectorats qui prévalaient avant la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (comme les avis de non opposition à enseigner, d'ouverture de formation par apprentissage, les positionnements réglementaires, etc.) ont été supprimées.</i></p> <p><i>De fait, à ce jour, aucune habilitation à former n'est délivrée par le Ministère certificateur. Pour plus de précisions, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p> <p><i>Pour autant, les CFA ont tout intérêt de se rapprocher du Rectorat pour éviter toutes difficultés notamment lors de l'inscription de leurs candidats à l'examen.</i></p> <p><i>Pour rappel le point de vigilance du Précis de l'apprentissage : « 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. Par ailleurs, des agréments spécifiques doivent être obtenus dans certains secteurs</i></p>	<p>Fiches conseils</p> <p>Retweets</p> <p>Traçabilité des sollicitations</p>

	<p><i>d'activité avant de pouvoir dispenser une formation. Cette démarche est donc à effectuer préalablement à l'ouverture d'une formation dans les secteurs visés ».</i></p> <p><i>Il est conseillé de suivre les recommandations suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultation régulière de la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique de l'apprentissage (accès direct en cliquant ici). - Abonnement vivement conseillé au fil twitter de la mission régionale PACA (mcpApp_PACA). - Consultation des fiches ressources disponibles. - Questionnement du coordonnateur régional à l'aide du formulaire accessible en cliquant ici. Lecture conseillée au préalable de la Foire aux questions régulièrement mise à jour. - Sollicitation des conseils des inspecteurs de l'éducation nationale via les fiches disponibles : Fiche conseil horaires enseignement apprentissage Fiche conseil aménagement durée contrat d'apprentissage Fiche conseil recrutement formateur - Sollicitation des services du Rectorat selon les besoins (consulter le dépliant spécifique pour les CFA privés / pour les EPLE publics et privés sous contrat). - S'agissant du référencement des formations de l'enseignement supérieur dans Parcoursup, consulter l'annexe spécifique. <p><i>Pour plus de précisions sur les certifications professionnelles, se reporter à l'annexe spécifique (et à la fiche ressource sur la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles).</i></p> <p>Collaboration effective avec les services du Rectorat, et notamment : la DAES (enquête SIFA notamment), la DRAIO (Affelnet, Parcoursup), la DRAFPIC (contrôle pédagogique des formations par apprentissage).</p> <p><i>Pour plus de précisions sur les services du Rectorat et leurs contacts, se reporter aux flyers disponibles sur la page régionale internet :</i> Dépliant pour CFA privés Dépliant pour EPLE publics et privés sous contrat.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur SIFA, consultez l'annexe spécifique.</i></p>	
<p>Conformité des clauses du contrat d'apprentissage pour l'inscription à l'examen de l'apprenti(e).</p>	<p>Engagement de la responsabilité de l'employeur et du directeur du CFA dans la rédaction et la signature du contrat d'apprentissage.</p> <p>Point de vigilance du Ministère de l'Education nationale : consultez l'annexe spécifique afin de bien contrôler la compatibilité du contrat d'apprentissage avec les exigences fixées par le Ministère certificateur.</p> <p>Le cas échéant, signalement des cas particuliers à la DEC du Rectorat, copie au coordonnateur régional du contrôle pédagogique (se reporter à l'annexe spécifique).</p> <p>Dépôt du contrat d'apprentissage à l'OPCO soit par l'employeur, soit par le CFA.</p> <p><i>Pour plus de précisions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sur les modalités de dépôt du contrat d'apprentissage, consulter l'annexe spécifique, - sur le cas d'un salarié déjà en CDI dans l'entreprise, se reporter à l'annexe spécifique. <p>Dans le cas d'une réduction ou un allongement de la durée du contrat d'apprentissage, signature d'une convention tripartite entre l'apprenti(e), le CFA et l'entreprise, annexée au CERFA.</p> <p>Point de vigilance : « Le CFA s'est assuré auprès du Rectorat que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme de l'Education nationale ».</p>	<p>Un CERFA par apprenti(e) correctement complété et signé par toutes les parties prenantes, y compris le cas échéant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convention tripartite signée, - la convention de formation signée. <p>Traçabilité des échanges avec le rectorat</p>
<p>Mise à disposition des livrets de formation aux jurys de délibération</p>	<p>Transmission des livrets de formation des apprentis aux centres d'examen suivant les consignes de la Division des examens en concours et en respectant les dates limites.</p> <p>Pour plus de détails sur le livret de formation, consulter l'annexe spécifique.</p>	<p>Livret de formation conforme au modèle proposé par le certificateur</p>

Modalités de récupération de l'original du diplôme.	Remise en mains propres du diplôme original par le CFA (ou par procuration). <i>Pour plus de précisions, consulter l'annexe spécifique.</i>	Fiche d'émargement de l'apprenti (ou de son représentant légal). Formulaire de procuration signé par l'apprenti (ou son représentant légal).
--	--	---

2.5.2 Relations avec les autres établissements et institutions

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Place du CFA au sein du réseau de proximité.	Intégration du CFA dans des réseaux académiques ou de région académique, formels ou informels : <ul style="list-style-type: none"> - Campus des métiers et des qualifications - Bassins / réseaux / ... - PIC / PRIC, PIA, projets régionaux, ... - Consortium pour le développement de la mobilité internationale des apprentis et des personnels - Etc. Collaboration effective avec : <ul style="list-style-type: none"> - les collèges de proximité pour accueillir le cas échéant des élèves en mini-stages, en prépa-apprentissage, etc. - les services et institutions de proximité : missions locales, pôle emploi, école de la 2^{ème} chance, etc. 	Cartographie des réseaux dans lesquels le CFA est membre. Nombre de réunions et taux de participation de ses membres. Nombre d'élèves de 3 ^{ème} accueillis en mini-stages. Convention de partenariat dans le cadre du continuum bac pro – BTS. Organisation de journées portes ouvertes pour les collégiens et leurs familles. Taux de participation aux actions des Campus des métiers et des qualifications, à des modules de préparation à la poursuite d'études proposés en lycées.
Relation étroite avec les établissements d'origine de chaque apprenti.	Des relations étroites dans le cadre des continuités de parcours et de la sécurisation des transitions. Point de vigilance spécifique pour les jeunes de 15 ans. Conventionnement du CFA avec l'établissement d'origine du postulant à l'apprentissage pour maintenir le statut scolaire du jeune jusqu'à la date anniversaire de ses 15 ans. <i>Pour plus de précisions sur la procédure régionale d'accès à l'apprentissage pour les jeunes de moins de 15 ans, consulter l'annexe spécifique.</i> <i>A noter : Ouverture du droit au versement des bourses pour les postulants à l'apprentissage de moins de 15 ans.</i> <i>Pour plus de précisions, consulter l'annexe spécifique.</i>	Origine des apprentis (3 ^{ème} générale / prépa-métiers / SEGPA, prépa-apprentissage, lycées GT / pro, université, ...). Exploitation des évaluations (positionnement individuel, évaluations nationales (français, mathématiques), évaluations internes, ..., livret scolaire unique numérique (LSU), résultats au DNB et CFG, ... positionnement par compétences par rapport au socle commun, ... Parcours éducatifs (Avenir, Education artistique et culturel, Santé, Citoyen).

2.5.3 Relations avec les entreprises

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Conformité des entreprises partenaires aux diplômes proposés.	Mise en place d'une procédure de contrôle en interne (avec le responsable de formation) pour vérifier la concordance entre le secteur et les activités des entreprises et le référentiel des diplômes visés - Réf. article L6211-2 du Code du travail « 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 (...) ». Pour plus de précisions, se reporter à la partie spécifique du document. Le cas échéant, convention avec une autre entreprise. Pour plus de précisions sur le conventionnement avec une autre entreprise d'accueil, consulter l'annexe spécifique .	Secteur d'activités de l'entreprise Référentiel d'activités professionnelles du référentiel du diplôme.
Conformité des rythmes d'alternance.	Co-définition des rythmes d'alternance les plus adaptés avec les entreprises pour chaque diplôme de formation : - en adéquation avec les attentes et exigences de la branche professionnelle le cas échéant, - respectant le principe de l'alternance, en veillant à donner à l'entreprise le rôle de première formatrice, - garantissant le respect des volumes horaires minimum d'enseignement en centre (en règle générale, 1/3 du temps en CFA dans les formations de niveau 3, moitié du temps en CFA dans les formations de niveau 4 et 5). Pour rappel, les seuils min. d'enseignement à respecter et le tableau des principaux rythmes d'alternance dans la fiche ressource « Positionnement et durées de formation » - page10), - prenant en compte l'écart éventuel entre la date de signature du contrat d'apprentissage et celle du début du cycle de formation. Pour plus de précisions, se reporter à la fiche ressource « Positionnement et durées de formation » .	Rythme(s) d'alternance par diplôme.
Processus de contrôle portant sur les maîtres d'apprentissage.	Mise en place d'une procédure de contrôle en interne de la désignation effective au sein de toutes les entreprises signataires d'un contrat d'apprentissage, d'un maître d'apprentissage (ou d'une équipe tutorale) - adapté à l'enjeu de formation et de certification (respect des critères d'éligibilité à la fonction), - en nombre suffisant par rapport au nombre d'apprentis présents dans les entreprises. Pour plus de précisions sur le maître d'apprentissage, se reporter à la partie spécifique du document.	Curriculum vitae des maîtres d'apprentissage, diplômes, certifications.

2.5.4 Relations avec les parents

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Place effective des parents au sein du CFA	Attention particulière accordée par le CFA à la place des parents dans la formation de chaque apprenti (en particulier des mineurs). Programmation de temps d'échange avec les parents avant ou pendant l'accueil des nouveaux apprentis dans le CFA (et tout au long du contrat d'apprentissage) - Explication du fonctionnement du CFA, des actions pédagogiques et éducatives, des modalités d'accompagnement, objectifs à atteindre par diplôme et modalités d'évaluation certificatives, etc.) - Partage avec les familles des objectifs liés aux valeurs de la République et de leur mise en œuvre dans la vie du CFA - Calendrier des temps de rencontre formels avec les parents. - Etc.	Nature et nombre de réunions organisées avec les parents. Taux de participation des parents aux réunions / aux élections. Informations et ressources disponibles aux parents. Degré de sollicitation des parents auprès du CFA (accès aux droits et aux aides, etc.).

2.5.5 Relations avec les autres partenaires

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
-------------------------	---	-------------

<p>Mobilisation des expertises, des outils et des réseaux externes.</p>	<p>Développement par le CFA des alliances éducatives internes et externes pour coordonner les interventions des différents professionnels (notamment dans le cas des ruptures ou risque de rupture, de faits de violence, de harcèlement, d'accueil de public en situation de handicap, etc.).</p> <p>Démonstration de la mise en place d'un réseau de partenaires/experts/acteurs, mobilisable par les personnels en fonction des sujets (accueil d'apprentis en situation de handicap, ..., partenaires culturels, scientifiques, sportifs, internationaux et en matière de développement durable.</p> <p>Proposition par le CFA d'actions s'inscrivant dans le cadre des parcours éducatifs, notamment pour les entrants en CAP et en bac pro (parcours d'éducation artistique et culturelle, parcours citoyen, parcours avenir, parcours de santé).</p>	<p>Liste des partenaires du territoire.</p> <p>Participation aux instances et manifestation des partenaires, compte-rendu de rencontres.</p> <p>Compétences et connaissances du référent handicap. Cartographie, tableau de bord des partenariats.</p> <p>Nombre d'apprentis effectuant une mobilité à l'étranger.</p> <p>Nombre et nature des événements associant des partenaires extérieurs.</p> <p>Accueil d'apprentis et de personnels étrangers dans le CFA.</p>
<p>Evaluation de l'impact des partenariats sur les parcours et les apprentissages.</p>	<p>Bilans réguliers (formalisés) par le CFA dans le cadre de sa démarche qualité, de ses partenariats et évaluation des effets et de l'impact des partenariats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur le parcours de formation des apprentis, - sur la vie du CFA, - sur l'ouverture du CFA. 	<p>Nombre d'actions et suivi des actions.</p> <p>Indicateurs de mesure de la valeur ajoutée des partenariats.</p>

3 Responsabilités pédagogiques du responsable de la formation

3.1 Cartographie de la situation du CFA

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Profils des apprentis accueillis dans le CFA.	Construction sur la base des positionnements de chaque apprenti, d'une sorte de cartographie des profils des postulants à l'apprentissage.	Origine des apprentis (3 ^{ème} générale / prépa-métiers / SEGPA, prépa-apprentissage, lycées GT / pro, université, ...). Exploitation des évaluations (positionnement individuel, évaluations nationales (français, mathématiques), évaluations internes, ..., livret scolaire unique numérique (LSU), résultats au DNB et CFG, ... positionnement par compétences par rapport au socle commun, ... Parcours éducatifs (Avenir, Education artistique et culturel, Santé, Citoyen).
Publication des résultats du CFA.	Mise à jour régulière : - des résultats aux examens sur l'ensemble des sessions et par diplôme (taux par rapport aux inscrits / par rapport aux présents), - des taux d'insertion professionnelle et de poursuite d'études par diplôme et par année. Etudes plus approfondies conduites par le CFA permettant de dégager des points forts et des éléments à consolider, par exemple, des études de corrélation entre origine sociale / résultats, sexe / résultats, résultats / poursuite d'études ou insertion..., Proposition à tous les apprentis de terminale CAP et Bac pro de modules spécifiques suivant le projet de chaque apprenti (soit « Préparation à l'insertion professionnelle », soit « Préparation à la poursuite d'études »).	Taux de réussite des apprentis par diplôme et valeur ajoutée Taux de mention au baccalauréat professionnel et valeur ajoutée Résultats aux diplômes par rapport au PCS / sexe. Suivi de cohortes. Taux de poursuite d'études post CAP / post Bac pro (focus bac pro – BTS) / post BTS Taux d'insertion professionnelle post diplôme Organisation et volume horaire dédié aux modules « Préparation à l'insertion professionnelle » et « Préparation à la poursuite d'études »
Partage et analyse des résultats.	Analyse a minima annuelle des principales données (résultats aux examens, taux d'insertion professionnelle, taux de poursuite d'études, résultats aux évaluations, etc.) et partage des résultats notamment lors des conseils de perfectionnement. Aménagements et adaptations le cas échéant dans l'offre de formation et de services aux apprentis. Au-delà, prise en compte systématique des bilans des réunions et concertations diverses au sein du CFA dans les décisions pédagogiques de l'organisme de formation. Partage des résultats entre les membres du conseil de perfectionnement, et au-delà avec les autres partenaires (OPCO, etc.).	Tout document d'analyse des données sur les apprentis. Compte-rendu de conseils de perfectionnement. Supports de communication (personnels CFA, apprentis, familles). Bilans des réunions et réinvestissement dans les choix pédagogiques du CFA.

3.2 Positionnement de chaque apprenti(e)

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Positionnement et évaluation des acquis de chaque apprenti(e) à l'entrée de la formation.	Positionnement systématique de chaque apprenti (<i>à partir par exemple du modèle régional accessible en cliquant ici – les CFA restent toutefois libre d'utiliser tout support dès l'instant où il répond aux objectifs du positionnement</i>) : - Processus conduit en amont de la contractualisation alternant - entreprise. - Positionnement par compétences - Aménagement si besoin de la durée du contrat et/ou du contenu de formation Respect strict des obligations fixées par le certificateur (par exemple, les durées minimales d'enseignement, le calendrier de l'examen, ...ou encore les conditions requises notamment en terme de diplômes pour l'inscription aux examens). <i>Pour plus de précisions sur les contrôles sous la responsabilité du CFA dans le cas de réduction ou d'allongement de la durée du contrat, suivre les recommandations de la fiche ressource « Positionnement en apprentissage et durée de formation ».</i>	Tout support synthétisant les besoins identifiés de l'apprenti ou d'un groupe d'apprenti (dossier de positionnement, grilles d'analyse, diagnostics préalables, dossiers d'admission, comptes rendus d'entretiens, 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, critères de détermination de l'opportunité et de la faisabilité de la formation). Conformité des emplois du temps par rapport aux positionnements. Selon le cas, emplois du temps spécifiques à chaque apprenti bénéficiant d'un positionnement particulier.

	<p>Possibilité de demander conseil auprès du corps d’inspection (accès à la fiche conseil en cliquant ici)</p> <p><u>Point de vigilance pour les contrats d’un an sans pouvoir justifier de diplôme, de compétences ou de niveau initial suffisant.</u></p> <p><i>Pour plus de précisions sur les conditions pour accéder à d’autres certifications (titres professionnels, titres à finalité professionnelle), se reporter à l’annexe spécifique ou à la fiche ressource</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Signature de la convention tripartite le cas échéant <i>Pour plus de précisions sur les conventions tripartites, se reporter à l’annexe spécifique ou à la fiche ressource « Positionnement et durées de formation », très complète sur la question.</i> - Formalisation d’une convention de formation reprenant les éléments clefs du parcours. - Aménagements détaillés pour les apprenti(e)s en situation de handicap et les sportifs de haut niveau <p><i>A noter : dans le cas où le CFA n’est pas responsable de l’analyse du besoin de l’apprenti, il démontre qu’il en tient compte dans la conception et l’exécution de la formation.</i></p>	<p>Convention tripartite (sauf cas particuliers) – modèle accessible ici.</p>
--	---	---

3.3 Maquettes pédagogiques

Critères d’appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
<p>Adaptation des maquettes pédagogiques aux objectifs, aux entreprises et aux apprentis.</p>	<p>Au préalable, négociation avec les entreprises des activités de formation cibles en entreprise et de leur programmation dans le temps (saisonnalité éventuelle).</p> <p>Construction d’un document type tableau stratégique de formation (par exemple au format excel) permettant de contrôler une répartition coordonnée de toutes les compétences du référentiel entre les différents lieux de formation, CFA et entreprise(s).</p> <ul style="list-style-type: none"> - par diplôme, - par compétences (y compris les indicateurs de performance associés), toutes planifiées dans le temps et dans l’espace (entre les lieux d’alternance) - en différenciant les modalités d’enseignement (présentiel, distanciel, formation en situation de travail) - respectant les rythmes d’alternance déterminés pour chaque diplôme. <p><i>Pour plus de précisions sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>les modalités de construction d’un TSF, consulter la fiche ressource spécifique</i> - <i>les compétences et les blocs de compétences, consulter la fiche ressource accessible depuis la page régionale ou directement en cliquant ici.</i> - <i>l’ingénierie par compétence, se reporter à la fiche ressource spécifique.</i> <p>Affectation à chaque bloc de compétences de volumes horaires d’enseignement garantissant aux apprentis des conditions optimales pour l’acquisition des compétences et la préparation à l’examen.</p> <p><u>Point de vigilance sur les volumes horaires d’enseignement affectés à l’enseignement général.</u></p> <p>Compatibilité des contenus de formation avec les différents statuts des alternants dans le cas de mixités de publics.</p> <p>Au-delà du contenu strict du référentiel, planification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d’actions d’information sur la mixité des métiers et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (et au-delà à l’égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations). - d’informations spécifiques dès le début du cycle de formation, sur les règles applicables en matière de santé et de sécurité et les droits et devoirs en tant qu’apprentis et salariés, 	<p>Tableau stratégique de formation (ou tout autre support permettant de vérifier les répartitions entre le CFA et les entreprises).</p> <p>Planning alternance par diplôme</p> <p><i>Organisations pédagogiques (parcours en présentiel, à distance ou en mixte : blended learning, synchrone ou asynchrone).</i></p> <p>Déroulés et séquences, grilles et modalités d’évaluation.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - de dispositifs de continuité des parcours éducatifs (Parcours Avenir, de santé, ...) dans la mesure du possible et des besoins des apprentis. 	
<p>Respect des exigences formelles du Ministère certificateur lors de la présentation des apprentis aux examens.</p>	<p>Point de vigilance sur le respect des volumes horaires d'enseignement (consulter l'annexe spécifique), sur la durée du temps de formation en entreprise (consulter l'annexe spécifique).</p> <p>Inscription des apprentis aux certifications obligatoires en fonction du diplôme préparé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attestations de réussite ou de suivi à des formations réglementaires obligatoires pour obtenir la certification visée (exemple : travail en hauteur, AIPR, certification en langue en BTS, etc.) - Chef d'œuvre en CAP et en Bac pro <i>Pour plus de précisions sur le chef d'œuvre en CAP et en bac pro, consulter l'annexe spécifique</i> - Certification en langue en BTS <i>Pour plus de précisions sur la certification en langue – obligatoire en BTS pour les apprentis, consulter l'annexe spécifique.</i> - Certification numérique PIX <i>Pour plus de précisions sur la certification numérique PIX – non obligatoire pour les apprentis), consulter l'annexe spécifique.</i> 	<p>Répartition annuelle des enseignements par discipline d'enseignement.</p> <p>Attestations et certifications obligatoires.</p>
<p>Aménagement des emplois du temps.</p>	<p>Attention particulière dans la construction d'emplois du temps pour offrir des conditions optimales d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - articulation des blocs d'enseignement dans le temps, - temps de pause, - horaires, - regroupement en classes / en groupes, - temps banalisés pour l'accès aux ressources et à la documentation : CDI, salle informatique, salle d'étude, etc.). <p>Accès privilégié dans l'emploi du temps à des activités extra-formation (ateliers, club, pratiques sportives, culturelles, etc.), notamment dans le cas de de CFA avec internat.</p> <p>Programmation d'une période d'accueil suffisamment longue permettant aux nouveaux entrants une connaissance approfondie du CFA (et de la spécificité de la formation par alternance) et de ses personnels.</p> <p>Aménagement dans chaque emploi du temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de temps communs à tous les apprentis (d'un même groupe, voire d'un même niveau de formation), - et de temps spécifiques aux apprentis résultant de leur positionnement. <p><i>Pour plus de précisions sur les aménagements des emplois du temps, consulter l'annexe spécifique.</i></p> <p>Visibilité au sein de l'emploi du temps des modalités d'enseignement portées par les réformes de la voie professionnelle (par exemple, les temps de co-intervention en CAP et en bac pro, d'accompagnement personnalisé, de chef d'œuvre...les modules d'insertion professionnelle ou de poursuite d'études en classe de terminale, le développement de l'oral, etc.).</p> <p>Multimodalité proposée des enseignements dans l'emploi du temps (en présentiel, à distance, ... en autonomie, semi-dirigé, ...) pour diversifier les modalités d'apprentissage.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - les enseignements à dispenser en OF-CFA dans la préparation d'un diplôme, consulter l'annexe spécifique, - les dispositifs issus de la transformation de la voie professionnelle, se reporter aux fiches d'auto-évaluation proposées par la DGESCO, dont celles spécifiques sur la voie professionnelle : La co-intervention / Le chef d'œuvre / L'accompagnement personnalisé / La consolidation des acquis / La préparation à l'insertion professionnelle ou à la poursuite d'études. <p>Points de vigilance</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur les enseignements obligatoires en CAP et en bac pro (dont l'Education physique et sportive). <i>Pour bien différencier les spécificités du contrat d'apprentissage par rapport au contrat de professionnalisation, se reporter à la fiche ressource spécifique accessible depuis la page régionale.</i> 	<p>Emplois du temps apprenti(s) / groupes classes / enseignants.</p> <p>Amplitudes horaires (par exemple, par niveau).</p> <p>Tableau stratégique de formation.</p> <p>Existence d'un projet d'accueil et d'intégration pour les nouveaux apprentis (livret d'accueil, etc.).</p> <p>Choix opérés par le CFA pour exploiter l'écart d'environ 5 heures entre le temps de formation en centre et le contrat de travail pour les apprentis, dans le cas d'une mixité de public scolaire / apprenti.</p>

	<p>- Sur le cas de mixités de public, pour limiter au maximum le delta qui résulterait des différents rythmes d'alternance.</p> <p>Pour plus de précisions sur la mixité de public, se reporter à l'annexe spécifique.</p>	
<p>Co-construction de l'ingénierie de formation par le CFA et l'entreprise dans le cas d'actions de formation déléguées aux entreprises.</p>	<p>Travail spécifique sur l'ingénierie de formation entre les maîtres d'apprentissage et les équipes pédagogiques du CFA.</p> <p>Formation au préalable des professionnels en charge de l'action.</p> <p>Respect strict par l'entreprise sous le contrôle du CFA des modalités pédagogiques spécifiques de la formation en situation de travail (notamment un formateur interne voire externe à l'entreprise, des temps alternant entre mise en situation et réflexivité, des évaluations et une traçabilité).</p> <p>Pour plus de précisions sur la formation en situation de travail, se reporter à l'annexe spécifique.</p>	<p>Documents supports utilisés, ingénierie de formation, plan de formation.</p>

3.4 Place de l'évaluation et de l'auto-évaluation

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
<p>Evaluation en continu de l'apprenti(e).</p>	<p>Démonstration par le CFA de la formalisation et de la mise en œuvre d'un processus d'évaluation permettant d'apprécier l'atteinte des objectifs.</p> <p>Existence et opérationnalité d'un outil de suivi en temps réel des compétences de chaque apprenti (autoévaluation et évaluation), et partagé avec les maîtres d'apprentissage.</p> <p>Exploitation des résultats de ces outils en proposant des temps dédiés de bilan d'étape pour remédiations éventuelles, en lien avec les maîtres d'apprentissage.</p> <p>Pour plus de précisions sur les enjeux de tracer et de mesurer la performance des apprentis tout au long du cycle de formation, consulter l'annexe spécifique.</p>	<p>Outils de suivi des activités et des compétences – professionnelles et transversales (en CFA et en entreprise), outil d'évaluation des acquis en cours et en fin de formation.</p> <p>Outil d'auto-évaluation mis à la disposition des apprentis.</p> <p>Bilans intermédiaires (individuels et collectifs).</p> <p>Livrets d'apprentis.</p> <p>Fréquence des évaluations.</p> <p>Copies ou productions d'apprentis (pratiques, écrites et orales).</p>
<p>Evaluation de l'apprenti(e) au cours de la période probatoire.</p>	<p>Organisation par le CFA en présence du maître d'apprentissage, de l'apprenti (et du représentant légal s'il s'agit d'un mineur) et d'un formateur du CFA d'un entretien d'évaluation à l'issue de la période probatoire (45 jours consécutifs ou non, passés en entreprise, à partir de la date de début d'exécution du contrat).</p> <p>Pour plus de précisions sur l'évaluation de l'apprenti au cours de la période probatoire, consulter l'annexe spécifique.</p>	<p>Attestation de présence.</p> <p>Rapport d'entretien d'évaluation</p>
<p>Respect des modalités d'examen en contrôle en cours de formation.</p>	<p>Contrôle du respect strict des modalités de certification en contrôle en cours de formation telles que définies dans le règlement d'examen (pour les formations habilitées au CCF).</p> <p>Proposition de dispositifs de formation continue des formateurs en charge de mettre en œuvre le CCF.</p>	<p>Procès-verbaux des sessions d'examen</p> <p>Grilles d'évaluation certificative,</p> <p>Archivage des copies d'examen.</p> <p>Consignes, modalités de passation des CCF à disposition des équipes pédagogiques.</p> <p>Plan de formation des formateurs sur le CCF (contenu, fréquence, etc.).</p>

3.5 Place de l'innovation pédagogique

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
<p>Impulsion de toutes formes d'innovation pédagogique.</p>	<p>Inscription du CFA et de tout ou partie des équipes pédagogiques dans des projets (nationaux, régionaux), de type PIC, PIA,</p> <p>Suivi spécifique et évaluation de l'impact sur l'amélioration des apprentissages de toute innovation pédagogique par le CFA.</p> <p>Attache possible auprès des CARDIE (Cellule Académique de Recherche et Développement pour l'Innovation et l'Expérimentation) au sein de chaque rectorat, et/ou consultation de leurs productions spécifiques (CARDIE Aix-Marseille / CARDIE Nice).</p>	<p>Tout support présentant les innovations pédagogiques et leurs évaluations.</p>
<p>Veille permanente sur les innovations pédagogiques et technologiques.</p>	<p>Démonstration par le CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la mise en place d'une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques, 	<p>Veille économique et documents y afférents, participations à des conférences, colloques, salon, groupes de réflexions et d'analyse de pratiques,</p>

	- de l'exploitation de cette veille par l'impulsion de nouvelles pratiques d'enseignement.	adhésion à un réseau professionnel, abonnements à des revues professionnelles. Diffusion des éléments issus de la veille au personnel du prestataire, évolutions apportées au contenu des formations. Communication sur les innovations pédagogiques mises en place (classe inversée, FOAD, formation en situation de travail, évaluation par compétences, ...).
--	--	--

3.6 Place du numérique

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Usages des outils numériques à disposition.	Contrôle de l'utilisation régulière et systématique par les formateurs des outils numériques mis à leur disposition (cahier de textes numérique, livret d'apprentissage numérique, autres). Pour plus de précisions sur le cahier de textes numérique, se reporter à l'annexe spécifique .	Tout outil de liaison de type cahier de textes numérique.
Encadrement strict des formations ouvertes et à distance	Mise en place par le CFA : - d'une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours, - d'une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, - des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. <i>Art. D. 6313-3-1 et 2 du Code du travail - Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018.</i> <i>Pour plus de précisions sur les éléments clefs à retenir pour l'enseignement à distance, se reporter à l'annexe spécifique.</i>	Nombre d'heures en enseignement à distance. Notice sur l'assistance technique et pédagogique. Fiche pédagogique spécifique pour les FOAD. Traçabilité des évaluations.

3.7 Animation de l'équipe pédagogique

Mobilisation et coordination par le CFA des différents intervenants internes et externes sur le volet pédagogique.	<p>Définition d'un protocole permettant d'assurer des liens fréquents et permanents durant toute la durée des contrats d'apprentissage. <i>Pour plus de précisions sur la coordination des différents intervenants, se reporter à la partie spécifique du document.</i></p> <p><u>EN INTERNE (entre les membres de l'équipe pédagogique)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en place de projets associant les enseignements professionnels et les enseignements généraux (exemple : chef d'œuvre), - co-intervention, - lieux identifiés et temps de concertation programmés dans l'année, désignation de référents pédagogiques pour coordonner la mise en place des formations et assurer la coordination des équipes, - autres actions visant à développer le sentiment d'appartenance. <p><u>EN EXTERNE (avec les maîtres d'apprentissage)</u></p> <p>Impulsion et suivi de toutes formes de coopération entre les membres de l'équipe pédagogique et avec les maîtres d'apprentissage.</p> <ul style="list-style-type: none"> - réunions (en présentiel et/ou à distance), - outils de liaison pleinement opérationnels, - manifestations diverses.... - visites en entreprise (avec bilan individuel établi conjointement par le maître d'apprentissage et un ou des membres de l'équipe pédagogique et précisant la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise). <i>Pour plus de précisions sur les visites en entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i> - mention dans le livret d'apprentissage des activités à confier à l'apprenti dans le temps du contrat d'apprentissage. - vérification par le CFA de la connaissance des maîtres d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel (en lien avec le référentiel de formation) et les modalités de la certification. 	<p>Organigramme fonctionnel avec les champs d'intervention (volet pédagogique), liste des intervenants/contributeurs, contrats de travail, de prestations de service, fiches de poste, liste des référents pédagogiques.</p> <p>Fréquence des réunions. Comptes rendus des réunions d'équipes, nombre de participants.</p> <p>Stabilité des équipes au sein du CFA.</p> <p>Nombre et type de projets.</p> <p>Nature des chefs d'œuvre et disciplines d'enseignement impliquées.</p> <p>Nombre d'heures dédiées à la co-intervention (CAP, Bac pro), à la co-animation (BTS).</p> <p>Emplois du temps. Plan des espaces de travail.</p> <p>Calendrier annuel des temps de concertation.</p> <p>Taux de participation des personnels aux manifestations et événements initiés par le CFA.</p> <p>Tout outil de liaison entre l'entreprise, l'apprenti et le CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Livret d'apprentissage (Annexe spécifique) - Fiches navettes (Annexe spécifique) - Carnet de suivi - Preuves de dialogue entre le CFA et les maîtres d'apprentissage - Comptes rendus d'entretien ou de visites d'entreprises - Tableau de bord dématérialisé - Etc. <p>Toute traçabilité d'échanges entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs.</p>
---	---	---

3.8 Gestion de l'alternance

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
<p>Concordance entre le secteur et les activités des entreprises et le référentiel des diplômes visés.</p>	<p>Points de contrôle sous la responsabilité des formateurs, en particulier de spécialité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - concordance entre le secteur et les activités des entreprises et le référentiel des diplômes visés (partie référentiel d'activités professionnelles) - couverture par l'entreprise d'un maximum des activités listées dans le référentiel du diplôme. - disponibilité de plateaux techniques, des équipements et matériels en entreprise dans le cadre des situations d'évaluation en contrôle en cours de formation (CCF) – cas des formations habilitées au CCF. <p>Attentes similaires dans le cas de mobilités à l'étranger (le référent dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale - <i>Réf. Critère 4-20 du Référentiel Qualité</i>, est chargé spécifiquement du suivi des conventionnements avec une autre entreprise à l'étranger, et d'en dresser des bilans).</p> <p>Le cas échéant,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de demander conseil auprès du coordonnateur régional et/ou de l'inspecteur de spécialité - Travail spécifique pour assurer la complémentarité des lieux de formation (entreprise et CFA) en matière de plateaux techniques, matériels et équipements pour répondre aux objectifs du référentiel du diplôme. - Conventionnement avec une autre entreprise. <p><i>Pour plus de précisions sur le conventionnement avec une autre entreprise d'accueil, consulter l'annexe spécifique.</i></p> <p>Vigilance extrême dans les situations d'absence caractérisée du maître d'apprentissage (par exemple le cas des structures de garde d'enfants à domicile en CAP AEPE). Pour plus de précisions, consulter l'annexe spécifique.</p>	<p>Type d'entreprise et secteur d'activités inscrits dans le contrat d'apprentissage</p> <p>Référentiel d'activités professionnelles du diplôme préparé par l'apprenti.</p> <p>Convention inter-entreprises.</p> <p>Bilans des mobilités à l'étranger.</p> <p>Cartographie des partenaires à l'étranger.</p> <p>Recours à des supports de contrôle modèle en cliquant ici.</p> <p>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 ».</p>
<p>Contrôle de la disponibilité au sein des entreprises de plateaux techniques, d'équipements et matériels adaptés à la formation.</p>	<p>Complémentarité des lieux de formation (entreprise et CFA) en matière de plateaux techniques, matériels et équipements pour répondre aux objectifs du référentiel du diplôme.</p> <p>Conformité des plateaux techniques, des équipements et matériels disponibles en entreprise dans le cadre des situations d'évaluation en contrôle en cours de formation (CCF) – cas des formations habilitées au CCF.</p>	<p>Référentiel du diplôme – règlement d'examen.</p> <p>Liste des équipements et matériels</p> <p>Guide, vade-mecum.</p>
<p>Conformité des rythmes d'alternance entre le CFA et les entreprises.</p>	<p>Construction d'un document type tableau stratégique de formation (par exemple au format excel) permettant de contrôler une répartition coordonnée de toutes les compétences du référentiel entre les différents lieux de formation, CFA et entreprise(s).</p> <p><i>Pour plus de précisions, se reporter à la partie sur la construction des maquettes pédagogiques.</i></p> <p>Proposition par le CFA de rythmes d'alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en adéquation avec les attentes et exigences de la branche professionnelle, - garantissant le respect des volumes horaires minimum d'enseignement en centre. <p><i>Pour rappel, les seuils min. d'enseignement à respecter,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - prenant en compte l'écart éventuel entre la date de signature du contrat d'apprentissage et celle du début du cycle de formation. <p><i>Pour plus de précisions, se reporter à la fiche ressource « Positionnement et durées de formation ».</i></p>	<p>Tableau stratégique de formation (ou tout autre support permettant de vérifier les répartitions entre le CFA et les entreprises).</p> <p>Planning alternance par diplôme</p>
<p>Aménagement du parcours de formation en fonction des besoins et des attentes des entreprises.</p>	<p>Prise en compte des activités conduites en entreprise et des besoins exprimés par l'employeur et/ou le maître d'apprentissage et aménagement du programme de formation en conséquence.</p>	<p>Livret d'apprentissage</p> <p>Fiches navettes</p> <p>Toute traçabilité d'échanges entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs.</p> <p>Programmes de formation aménagés.</p>

3.9 Gestion des absences des apprentis

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
<p>Dispositif de gestion « en temps réel » de la présence des apprentis.</p>	<p>Obligation de tenir à la disposition des apprentis une fiche d'émargement comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mention des horaires et des modules suivis ou intitulés de formation (qui ne doivent pas être différents entre les feuilles d'émargement et les autres documents produits lors du contrôle), - la mention du nom du formateur, - la signature du formateur, la signature par les stagiaires pour chaque demi-journée <p><i>Jurisprudence du 20 avril et du 1er juin 2021</i> <i>Pour plus de précisions sur la jurisprudence relative au contrôle de l'effectivité des formations et de la présence des alternants, consulter l'annexe spécifique.</i></p> <p>Comptabilisation automatique des absences des apprentis, tant en CFA qu'en entreprise (avec dispositifs d'alerte permettant de prévenir en temps réel les représentants légaux (dans le cas de mineurs) et les chefs d'entreprise). Toute absence injustifiée réduit d'autant la rémunération mensuelle de l'apprenti.</p> <p>Proposition par le CFA de modalités d'enseignement alternatives pour les apprentis momentanément ou durablement absents (formation à distance, ...).</p> <p>Signalement auprès du Rectorat (Service des examens et concours) dans le cas d'absences répétées (justifiées ou injustifiées) via le modèle type.</p> <p><i>Pour plus de précisions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sur la gestion des retards et de l'absentéisme des apprentis, se reporter à la fiche ressource « Gestion des retards et de l'absentéisme des apprentis », - sur la situation des apprentis en congé maternité ou paternité, consulter l'annexe spécifique. 	<p>Taux d'absentéisme des apprentis.</p> <p>Outil de gestion des absences. Dispositifs de remédiation. Traces des alertes faites auprès de la DEC du rectorat (et/ou auprès du coordonnateur régional du contrôle pédagogique).</p>

4 Responsabilité pédagogique des membres de la communauté éducative (dont les formateurs)

4.1 Implication au sein des instances du CFA

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Participation des formateurs à l'élaboration du projet pédagogique du CFA.	Implication des personnels du CFA et de ses principaux partenaires et usagers (dont apprentis et parents) dans l'élaboration du projet pédagogique du CFA (dont dans son volet éducatif) et du contrat d'objectifs s'il existe. Participation des formateurs aux actions qui concourent : - à la prévention de la violence, du harcèlement et du cyberharcèlement - à l'égalité filles garçons - à la prévention des discriminations - à l'inclusion des personnes en situation de handicap - à l'éducation à la santé et à la sécurité au travail - à la prévention des ruptures - au développement et à la reconnaissance de l'engagement des apprentis - au développement de la coopération entre apprentis à la qualité de vie globale au CFA.	Projet pédagogique du CFA. Volet éducatif du projet. Contrat d'objectifs. Toute traçabilité de l'implication de chaque formateur dans le volet éducatif du projet pédagogique du CFA.
Représentation au sein du conseil de perfectionnement.	Participation active et force de propositions des membres de l'équipe éducative au sein du conseil de perfectionnement. <i>Pour plus de précisions sur le conseil de perfectionnement, consulter l'annexe spécifique.</i>	Assiduité des membres. Relevé de conclusions ou comptes rendus des conseils de perfectionnement. Nom et qualité des membres du conseil de perfectionnement.
Implication des membres de la communauté éducative en tant que « référent ».	Nomination des référents au sein de la communauté éducative : - référent handicap, - référent mobilité (nationale et internationale) - et si possible : référent administratif, référent pédagogique et référent parcours en charge de l'insertion. <i>Pour plus de précisions sur les référents en CFA, se reporter à l'annexe spécifique.</i>	Référent mobilité nationale et internationale et référent handicap nommés par procès-verbal.

4.2 Formation continue

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Inscription dans les actions de formation continue.	Démonstration par chaque formateur et de chaque intervenant extérieur de leur démarche de formation continue. Inscription volontaire dans des actions de formation continue (initiées par le CFA, à son initiative dans le cadre du CPF, à l'initiative du corps d'inspection). Force de proposition auprès des personnels de direction du CFA de thèmes de formation pour répondre à leurs besoins.	Modules de formation continue suivis (thèmes, durée, périodes, ...). Attestations de suivi de stages de formation. Formulaire de demandes de formation continue. Développer les compétences pédagogiques des formateurs – ressources à consulter sur le site de l'académie de Rennes

4.3 Gestion de l'alternance

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Conformité des entreprises partenaires aux diplômes proposés.	Correspondance stricte du secteur d'activité de l'entreprise aux secteurs identifiés dans le référentiel d'activités professionnelles du diplôme. Dans le cas contraire, en référer au du responsable de la formation et/ou des personnels de direction. Pour plus de précision sur la conformité des entreprises, se reporter à la partie spécifique dans le document.	Type d'entreprise et secteur d'activités inscrits dans le contrat d'apprentissage Référentiel du diplôme – règlement d'examen. Liste des équipements et matériels Guide, vade-mecum. Convention inter-entreprises.
Planification des activités confiées à l'entreprise et mises en œuvre par l'apprenti.	Programmation planifiée par l'équipe pédagogique des activités à réaliser en entreprise par chaque apprenti (à court / moyen / long terme).	Fiches de postes, livret d'apprentissage, fiches de suivi en entreprise. Tableau stratégique de formation.

<p>Coopération effective entre les membres de l'équipe pédagogique et les maîtres d'apprentissage.</p>	<p>Liens fréquents et permanents entre les équipes pédagogiques et les maîtres d'apprentissage durant toute la durée des contrats d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Echanges entre les membres de l'équipe pédagogique et avec les maîtres d'apprentissage lors des événements organisés par le CFA (rencontres, réunions, manifestations diverses, etc.), lors des visites en entreprise ou à distance (téléphone, mail, visioconférence). - Recours aux outils de liaison (dont numériques) - Implication dans les visites en entreprise (avec rédaction de bilan individuel établi avec le maître d'apprentissage et précisant la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise). <p><i>Pour plus de précisions sur les visites en entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Transmission au maître d'apprentissage en particulier, des objectifs de la formation en milieu professionnel et des modalités de la certification (en particulier dans le cas de contrôle en cours de formation) - Relais en interne et aux maîtres d'apprentissage des informations nécessaires et utiles concernant l'apprenti (réussites, difficultés, besoins de formation, etc.). <p>Impulsion / participation à toutes formes de projets associant les membres des équipes pédagogiques, et au-delà de la communauté éducative (y compris le cas échéant des maîtres d'apprentissage et des autres partenaires extérieurs).</p>	<p>Référentiel du diplôme.</p> <p>Tout support de présentation des objectifs de formation fourni par le CFA.</p> <p>Tout outil de liaison entre l'entreprise, l'apprenti et le CFA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Livret d'apprentissage (Annexe spécifique) - Fiches navettes (Annexe spécifique) - Carnet de suivi - Preuves de dialogue entre le CFA et les maîtres d'apprentissage - Comptes rendus d'entretien ou de visites d'entreprises - Tableau de bord dématérialisé <p>Etc.</p>
<p>Vers une alternance dite « intégrative »</p>	<p>Inscription au cœur de l'enseignement de pratiques réflexives sur le modèle de l'action de formation en situation de travail.</p> <p>Pour plus de précisions sur la dimension pédagogique de la formation en situation de travail, se reporter à la fiche ressource « FEST en apprentissage ».</p>	<p>Fiche de compte-rendu d'une situation professionnelle.</p>

4.4 Programmes de formation

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
<p>Inscription des programmes de formation disciplinaire et de spécialité dans chaque maquette pédagogique.</p>	<p>Articulation des programmes disciplinaires et de spécialité avec les maquettes pédagogiques fixés par le CFA pour chaque diplôme.</p> <p><i>Pour plus de précisions, se reporter à la partie spécifique sur la construction des maquettes pédagogiques.</i></p> <p>Dans le cas de formations déléguées aux entreprises, co-construction de l'ingénierie de formation entre les maîtres d'apprentissage et les équipes pédagogiques du CFA.</p> <p><i>Pour plus de précisions, se reporter à la partie spécifique.</i></p>	<p>Programmes disciplinaires et de spécialité.</p> <p>Tableau stratégique de formation ou équivalent</p>
<p>Adaptation des contenus des formations au référentiel du diplôme.</p>	<p>Correspondance des programmes de formation avec les référentiels de formation <i>Réf. Critère 4-5 (Référentiel Qualité)</i>.</p> <p>Actualisation régulière des contenus de formation par les formateurs.</p> <p>Accessibilité de ces ressources aux apprentis.</p> <p>Veille permanente des membres de l'équipe pédagogique et exploitation individuelle et collective :</p> <ul style="list-style-type: none"> - légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle - sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention - sur les innovations pédagogiques et technologiques 	<p>Ressources pédagogiques mises à disposition des apprentis.</p> <p>Abonnements, adhésions, participation aux salons professionnels, conférences, ... veille économique et documents y afférents, participations à des conférences, colloques, salon, groupes de réflexions et d'analyse de pratiques, adhésion à un réseau professionnel, abonnements à des revues professionnelles</p> <p>Veille économique et documents y afférent, participations à des conférences, colloques, salon, adhésion à un réseau professionnel (syndicat, fédération, forums), abonnements à des revues professionnelles. Diffusion des éléments issus de la veille aux membres des équipes pédagogiques, évolutions apportées au contenu des formations proposées.</p>

4.5 Positionnement et évaluation des apprenti(e)s

Participation au positionnement et à l'évaluation des acquis des apprenti(e)s.	Participation effective de tous les membres de l'équipe pédagogique aux positionnements des apprentis. Exploitation collective des résultats de ces positionnements. <i>Pour plus de précisions sur les positionnements, se reporter à la partie spécifique du document.</i>	
Evaluation en continu de chaque apprenti(e).	Evaluation permanente des équipes pédagogiques et des maîtres d'apprentissage de l'atteinte par les apprentis des objectifs de la formation. <i>Réf. Article L. 6231-2 du Code du travail (« évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur »).</i> <i>Critère 3-11 (Référentiel Qualité).</i> Utilisation régulière et systématique de l'outil d'évaluation mis à la disposition par le CFA. Exploitation par l'équipe pédagogique des résultats de ces outils en proposant des temps dédiés de bilan d'étape pour remédiations éventuelles, en lien avec les maîtres d'apprentissage. Contribution des formateurs à l'évaluation de l'apprenti au cours de la période probatoire. <i>Pour plus de précisions, se reporter à la partie spécifique du document.</i>	Outils de suivi des activités et des compétences – professionnelles et transversales (en CFA et en entreprise), outil d'évaluation des acquis en cours et en fin de formation. Outil d'auto-évaluation mis à la disposition des apprentis. Bilans intermédiaires (individuels et collectifs). Livrets d'apprentis.
Respect des modalités d'examen en contrôle en cours de formation.	Respect strict des modalités de certification en contrôle en cours de formation telles que définies dans le règlement d'examen (pour les formations habilitées au CCF). Contacts réguliers des membres de l'équipe pédagogique avec les inspecteurs de spécialité et disciplinaires. Participation aux réunions d'harmonisation mises en place par les inspecteurs et respect strict des consignes de formation et d'évaluation communiquées par les inspecteurs. Veille permanente des formateurs sur les diplômes et les modalités d'évaluation des spécialités et programmes d'enseignement. Exploitation (individuelle et collective) des bilans des évaluations en CCF en proposant des adaptations selon que de besoin sur la formation. Participation des formateurs aux actions de formation sur le CCF. Mise à disposition du Rectorat à tout moment des copies d'examen et des grilles d'évaluation. <i>Pour plus de précisions sur le CCF, consulter la fiche MEMO dédiée au CCF et la page spécifique en cliquant directement ici.</i>	Procès-verbaux des sessions d'examen Grilles d'évaluation certificative, Archivage des copies d'examen. Consignes, modalités de passation des CCF à disposition des équipes pédagogiques. Attestation de participation aux actions de formation sur le CCF. Plan de formation des formateurs sur le CCF (contenu, fréquence, etc.).

4.6 Usages du numérique

Développement des usages du numérique dans les enseignements.	Attention particulière des formateurs dans les usages du numérique : - Aux usages du numérique au service des apprentissages et à la professionnalisation des apprentis ; - A la personnalisation des parcours de formation via les usages du numérique ; - Aux usages responsables et citoyens du numérique ; - A l'accompagnement du travail personnel des apprentis, à ceux absents ou à besoins éducatifs particuliers ; - A la communication avec les apprentis (et leurs familles), avec les entreprises ; - A la validation des acquis et compétences numériques (cadre de référence du CRCN).	Outils et espaces numériques utilisés, équipements à disposition, solutions numériques professionnelles.
Utilisation des outils numériques proposés par le CFA.	Utilisation systématique et régulière des outils numériques à disposition : - dans les échanges avec le CFA (gestion des absences), - dans la traçabilité des contenus de formation (cahier de texte numérique), - dans les échanges avec les entreprises (livret d'apprentissage). <i>Pour plus de précisions sur le cahier de textes numérique, se reporter à l'annexe spécifique.</i>	Tout outil de liaison de type cahier de textes numérique, livret d'apprentissage, etc.

4.7 Relations avec les partenaires

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Relations régulières avec le représentant	Attention particulière accordée par chaque formateur à la place des parents dans la formation des apprentis (en particulier des mineurs).	Nature et nombre de réunions organisées avec les parents.

légal (dans le cas d'apprentis mineurs).	Participation des formateurs aux temps d'échange avec les parents. Explicitation des consignes et objectifs d'apprentissage aux apprentis (et si besoin à leurs familles).	Taux de participation formateurs. Informations et ressources disponibles aux parents.
Coopération fréquente avec les partenaires extérieurs.	Entretien de relations régulières avec les partenaires du CFA dans le cadre de ses alliances éducatives : - Le cas des formateurs référents (handicap et mobilités) - Le cas de tous ceux inscrits dans le volet éducatif du projet du CFA. Entretien régulier avec le maître d'apprentissage. Pour plus de précisions, se reporter à la partie spécifique du document.	Participation aux instances et manifestation des partenaires, compte-rendu de rencontres. Traçabilité des échanges.

5 Responsabilité pédagogique de l'employeur d'apprenti(e) et du maître d'apprentissage

5.1 L'employeur d'apprenti(e)

Se reporter si besoin aux obligations de l'employeur dans [l'annexe spécifique](#).

5.1.1 Attentes vis-à-vis de l'apprenti(e)

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Signature d'un contrat d'apprentissage en bonne et due forme.	<p>Engagement de la responsabilité de l'employeur et du directeur du CFA dans la rédaction et la signature du contrat d'apprentissage.</p> <p>Point de vigilance du Ministère de l'Éducation nationale : consultez l'annexe spécifique afin de bien contrôler la compatibilité du contrat d'apprentissage avec les exigences fixées par le Ministère certificateur.</p> <p>Dépôt du contrat d'apprentissage à l'OPCO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par l'employeur, soit par le CFA - par l'employeur lui-même dans le cas d'un CFA d'entreprise. <p>Pour plus de précisions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur les modalités de dépôt du contrat d'apprentissage, consulter l'annexe spécifique, - sur le cas d'un salarié déjà en CDI dans l'entreprise, se reporte à l'annexe spécifique, - sur la déclaration d'activité dans le cas d'un CFA d'entreprise, consulter l'annexe spécifique. 	<p>Un CERFA par apprenti(e), y compris le cas échéant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convention tripartite signée, - la convention de formation signée.
Désignation par l'employeur d'un maître d'apprentissage pour chaque apprenti(e) (ou d'une équipe tutorale).	<p>Contrôle par l'employeur du respect des conditions nécessaires pour exercer cette fonction par le salarié visé.</p> <p>Si besoin, recours à une équipe tutorale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - coordination des responsabilités et des missions entre les membres de l'équipe tutorale sous la responsabilité de l'employeur, - désignation par l'employeur d'un maître d'apprentissage référent <p>Pour plus de précisions sur les conditions exigibles pour être maître d'apprentissage, à l'annexe spécifique ou consulter la fiche ressource accessible depuis la page régionale (ou directement en cliquant ici), Un flyer à usage des maîtres d'apprentissage d'une page recto-verso est également disponible.</p>	<p>Diplômes, titres, expériences professionnelles.</p> <p>Nombre d'apprenti par maître d'apprentissage. Attestation sur l'honneur « L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction » (Extrait de chaque CERFA).</p> <p>Nomination d'un maître d'apprentissage référent</p> <p>Organigramme fonctionnel avec les champs d'intervention de chacun auprès de l'apprenti</p>
Formalisation d'un protocole d'accueil des nouveaux salariés (dont spécifiquement des apprentis, et des apprentis mineurs).	<p>Mise en place d'un accompagnement spécifique des nouveaux apprentis pendant leurs premiers mois dans l'entreprise (sous la responsabilité du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale).</p> <p>Accueil spécifique de l'apprenti en lui faisant visiter l'entreprise ou le service dont il dépend, et en le présentant à la hiérarchie et à l'équipe.</p> <p>Pour plus de précisions sur l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</p> <p>Entretien entre un membre de l'équipe pédagogique et le maître d'apprentissage dès le début d'exécution du contrat.</p>	<p>Protocole d'accueil des nouveaux apprentis</p> <p>Livret d'accueil.</p> <p>Identité et fonction du maître d'apprentissage (ou de l'équipe tutorale).</p> <p>Organigramme de l'entreprise.</p> <p>Règlement intérieur.</p>
Attention particulière portée par l'employeur en terme de prévention des ruptures du contrat d'apprentissage.	<p>Point de vigilance en matière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - horaires de travail <p>Pour plus de précisions sur le temps de travail des apprentis en entreprise, se reporter à l'annexe spécifique</p> <p>Sur le droit du travail, consulter la page de référence du Ministère du travail. Si besoin, la fiche spécifique sur le droit du travail disponible depuis la page régionale</p> <ul style="list-style-type: none"> - grille salariale <p>Pour plus de précisions sur la rémunération d'un apprenti, consulter l'annexe spécifique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - conditions de travail (notamment en matière de santé et sécurité au travail) <p>Pour plus de prévisions sur les travaux dits « réglementés », se reporter à l'annexe spécifique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévention de toutes formes de harcèlement ou de violence. <p>A noter l'obligation de désignation d'un personnel référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel dans les entreprises d'au moins 250 salariés.</p>	<p>Guide de gestion des problématiques en apprentissage à disposition des apprentis (format 6 pages).</p> <p>Document unique d'évaluation des risques professionnels, affichages (règlement intérieur, prévention des risques, contrôle des équipements, etc.).</p> <p>Équipements de travail à disposition (dont EPI).</p> <p>Livret d'apprentissage.</p> <p>Nom du référent.</p> <p>Procès-verbal de nomination.</p> <p>Attestations de participation des apprentis aux réunions d'information.</p>

	<p>Distribution au mieux au moment de la signature du contrat d'apprentissage du Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA) à chaque apprenti. Lecture partagée avec les apprentis, et notamment sur le rôle des médiateurs de l'apprentissage dans la prévention des ruptures de contrat d'apprentissage. <i>Pour plus de précisions sur les médiateurs de l'apprentissage, consulter l'annexe spécifique.</i></p> <p>Repérage de tous les signaux révélateurs de difficultés chez l'apprenti, en lien avec le maître d'apprentissage.</p> <p>Relais d'information auprès du CFA si besoin.</p> <p>Mise en place de procédures en interne pour assurer l'accompagnement et le suivi de l'apprenti tout au long de son contrat d'apprentissage</p>	
Responsabilité dans l'inscription et la participation de l'apprenti(e) aux épreuves du diplôme.	<p>Réf. Article L. 6223-4 du code du travail.</p> <p>Droit accordé à chaque apprenti pour un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves dans le mois précédant l'examen (avec maintien du salaire).</p> <p>Pour plus de précisions sur ce droit, se reporter à l'annexe spécifique.</p>	

5.1.2 Attentes vis-à-vis du CFA

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Respect du rythme d'alternance fixé.	Mise à disposition de l'apprenti au CFA suivant le rythme d'alternance négocié avec l'employeur et formalisé dans la convention de formation (alternance en entreprise et en CFA).	Calendrier d'alternance. Relevés de présence. Justificatifs d'absence.
Disponibilité du maître d'apprentissage à l'égard de son apprenti(e).	<p>Organisation à échéances régulières de moments d'échanges entre le maître d'apprentissage et l'apprenti(e) et de bilan sur les activités confiées.</p> <p>Echanges permanents avec le CFA.</p> <p>Participation à l'évaluation des apprentis (au cours de la période probatoire, tout au long de la formation, lors des épreuves certificatives en CCF selon le cas).</p> <p>Participation aux réunions d'information et de formation proposées par le CFA.</p> <p>Renseignement systématique du livret d'apprentissage.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur l'accompagnement et le suivi de l'apprenti dans l'entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Outils de suivi des activités et des compétences – professionnelles et transversales (en CFA et en entreprise), outil d'évaluation des acquis en cours et en fin de formation.</p> <p>Outil d'auto-évaluation mis à la disposition des apprentis.</p> <p>Outils d'évaluation des acquis en cours de formation (grilles d'évaluation formative)</p> <p>Modalités propres à la certification (grilles d'évaluation certificative).</p> <p>Bilans intermédiaires (individuels et collectifs).</p> <p>Livrets d'apprentis.</p>
Respect des engagements réglementaires de l'employeur vis-à-vis du maître d'apprentissage	<p>Respect de l'alternance entre entreprise et CFA.</p> <p>Obligation de suivi et d'accompagnement de l'apprenti et de relation avec le CFA par le maître d'apprentissage en lui permettant de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires.</p> <p>Obligation de formation du maître d'apprentissage pour exercer pleinement sa mission et suivre l'évolution du contenu des diplômes sous sa responsabilité.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>sur les engagements de l'employeur vis-à-vis du maître d'apprentissage, se reporter à l'annexe spécifique,</i> - <i>sur les conditions exigibles pour être maître d'apprentissage, à l'annexe spécifique ou consulter la fiche ressource accessible depuis la page régionale (ou directement en cliquant ici), Un flyer à usage des maîtres d'apprentissage d'une page recto-verso est également disponible.</i> - <i>la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage, se reporter à l'annexe spécifique.</i> 	<p>Livret de l'apprenti.</p> <p>Attestations de participation aux réunions d'information et de formation proposées par le CFA, la branche, ...</p> <p>Permis de former (dans le secteur de l'hôtellerie restauration – lien vers le FAFIH)</p> <p>Ressources à disposition et veille sur l'évolution du contenu de la formation.</p> <p>Plan de développement des compétences / entretien professionnel</p> <p>Mobilisation de différents leviers de formation/professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - En externe via le CFA (formations, groupe d'analyse et d'échange de pratiques, ...) - En interne via les OPCO (exemple : Certification « Maître d'apprentissage »), information sur les possibilités de formation et de qualification tout au long de la vie (CPF, VAE, etc.). <p>Sensibilisation des personnels à l'accueil du public en situation de handicap,</p>

5.2 Le maître d'apprentissage

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
Respect des conditions pour exercer la fonction de maître d'apprentissage.	Attestation par le maître d'apprentissage, sous le contrôle de l'employeur des conditions nécessaires pour occuper cette fonction. <i>Pour plus de précisions sur les conditions pour exercer la fonction de maître d'apprentissage et sur son rôle, se reporter aux fiches ressources accessibles depuis la page régionale :</i> - Précis sur les conditions pour devenir maître apprentissage - Dépliant 1 page recto-verso maître apprentissage	Diplômes, titres, expériences professionnelles. Nombre d'apprenti par maître d'apprentissage.
Attention spécifique portée à l'apprenti(e) dès les premiers jours en entreprise.	Accueil privilégié de l'apprenti par le maître d'apprentissage pour faciliter son intégration dans l'entreprise (visite de l'entreprise, présentation à la hiérarchie et à l'ensemble de l'équipe, disponibilité). Suivi du protocole d'accueil mis en place au sein de l'entreprise. <i>Pour plus de précisions sur l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i>	Protocole d'accueil des nouveaux apprentis Livret d'accueil. Identité et fonction des tuteurs. Organigramme de l'entreprise Règlement intérieur
Echanges fréquents entre le maître d'apprentissage et le CFA (en particulier les membres de l'équipe pédagogique ou leur représentant, en physique et/ou à distance).	Plaine connaissance du maître d'apprentissage sur les objectifs de la formation en milieu professionnel et les modalités de la certification (en particulier dans le cas de contrôle en cours de formation) : - Utilisation du référentiel du diplôme par le maître d'apprentissage - Usage régulier du livret d'apprentissage, et suivi de la programmation des activités à réaliser en entreprise en cohérence avec le programme de formation. - Echanges téléphoniques, par mail ou directs lors des visites en entreprise. - Participation du maître d'apprentissage aux événements organisés par le CFA (rencontres, réunions, etc.). Remontée des informations nécessaires et utiles par le maître d'apprentissage au CFA (réussites, difficultés, besoins de formation, etc.). <i>Pour plus de précisions sur le suivi de l'apprenti dans l'entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i>	Référentiel du diplôme. Tout support de présentation des objectifs de formation fourni par le CFA. Livret d'apprentissage <i>Pour plus de précisions sur le livret d'apprentissage, se reporter à l'annexe spécifique.</i> Tous outils et supports mis à disposition par le CFA.
Adaptation de la formation en entreprise en fonction des informations transmises par le CFA.	Information régulière du CFA sur la situation de l'apprenti : - difficultés éventuelles rencontrées par l'apprenti, - projet en cours, - besoins de formation - etc. Aménagement le cas échéant de la formation en entreprise. <i>Pour plus de précisions sur l'organisation du parcours de l'apprenti au sein de l'entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i>	Traces écrites / numériques et réponses apportées
Prendre une part active dans la formation de l'apprenti(e)	S'appuyer sur les situations de travail pour développer les apprentissages (notamment en aménageant les situations afin qu'elles soient favorables aux apprentissages). Guider la réflexion de l'apprenti(e) sur ses activités professionnelles et d'apprentissage. <i>Pour plus de précisions sur :</i> - <i>l'explicitation des situations professionnelles, se reporter à la fiche ressource « FEST en apprentissage ».</i> - <i>le rôle de formateur du maître d'apprentissage, se reporter à l'annexe spécifique.</i>	Carnet de bord référençant : - les tâches confiées à l'apprenti(e) - la diversité des situations professionnelles - les questionnements, guides d'analyse des situations
Participation du maître d'apprentissage à l'évaluation de l'apprenti(e) au cours de la période probatoire.	Programmation par le CFA d'une évaluation de la période probatoire (45 jours consécutifs ou non, passés en entreprise, à partir de la date de début d'exécution du contrat) en présence du maître d'apprentissage, de l'apprenti (et du représentant légal s'il s'agit d'un mineur) et d'un formateur du CFA. <i>Pour plus de précisions sur l'entretien d'évaluation, consulter l'annexe spécifique.</i>	Rapport d'entretien d'évaluation (avec émargement du maître d'apprentissage).
Evaluation de l'atteinte par l'apprenti(e) des objectifs de la formation.	Suivi régulier des apprentissages en entreprise et en CFA : - via le livret d'apprentissage, - lors des visites en entreprise des personnels du CFA. (élaboration d'un bilan individuel établi conjointement par le maître d'apprentissage et un ou des membres de l'équipe pédagogique, avec mention de la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise). <i>Pour plus de précisions sur les visites en entreprise, se reporter à l'annexe spécifique.</i>	Outils de suivi des activités et des compétences – professionnelles et transversales (en CFA et en entreprise), outil d'évaluation des acquis en cours et en fin de formation. Outil d'auto-évaluation mis à la disposition des apprentis. Bilans intermédiaires (individuels et collectifs). Livrets d'apprentis.

	<p>- Incitation de l'apprenti par le maître d'apprentissage à l'usage de l'auto-évaluation.</p> <p>Partage des bilans des évaluations entre l'entreprise et le CFA et exploitation des résultats par des adaptations du parcours de formation en CFA et/ou en entreprise.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur l'évaluation des acquis des apprentissages en situation de travail, se reporter à l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Fréquence des évaluations.</p> <p>Copies ou productions d'apprentis (pratiques, écrites et orales).</p>
<p>Respect strict, sous le contrôle du CFA, des modalités d'évaluation en CCF.</p>	<p>Pleine connaissance des modalités d'évaluation en entreprise des épreuves en CCF telles que définies dans chaque règlement d'examen par le maître d'apprentissage.</p> <p>Partage avec le maître d'apprentissage des bilans des évaluations en CCF et proposition d'aménagement de la formation en entreprise par le maître d'apprentissage.</p> <p><i>Pour plus de précisions, consulter la fiche MEMO dédiée au CCF et la page spécifique en cliquant directement ici.</i></p>	<p>Grilles d'évaluation certificative.</p> <p>Consignes, modalités de passation des CCF à disposition des maitres d'apprentissage.</p>

6 Responsabilités du CFA (hors champ de la pédagogie)

6.1 Obligations d'ordre administratif

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques	Observables
Déclaration d'activité auprès d'une DREETS.	<p>Ref. Article L. 6351-1 du Code du travail</p> <p>Obligation pour toute personne qui réalise des actions prévues à l'article L. 6313-1 de déposer auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la région (DREETS) une déclaration d'activité, dans les 3 mois suivant la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle.</p> <p>A noter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La convention est accompagnée de la liste des formateurs qui interviennent dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée, ainsi que la copie des CV de chacun des formateurs désignés dans la convention ; en mentionnant le lien contractuel qui les rattache à l'organisme (CDI, CDD, Prestation de service...). - Mention dans les statuts de l'OF-CFA de l'activité de formation en apprentissage - Référence spécifique au numéro d'enregistrement Article R6351-6 <i>[...] Le prestataire de formation fait figurer ce numéro d'enregistrement sur les conventions et, en l'absence de conventions, sur les bons de commandes, devis ou factures, ou les contrats de formation professionnelle qu'il conclut, sous la forme suivante : déclaration d'activité enregistrée sous le numéro auprès du préfet de région de...</i> Article L6352-12 <i>Lorsque la publicité réalisée par le prestataire de formation fait mention de la déclaration d'activité, elle doit l'être sous la seule forme : « Enregistrée sous le numéro... Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat »</i> <p><i>Pour mémoire, la déclaration d'activité comprend les informations administratives d'identification du déclarant (article L6351-2 du Code du Travail). Dès lors, lorsqu'une de ces informations est modifiée, une déclaration rectificative doit être souscrite dans les 30 jours (articles L6351-3 et R6351-8 du Code du travail).</i></p> <p><i>Parmi, ces informations, figure l'adresse de l'organisme (article R6351-4 du Code du travail). Dès lors que cette adresse change, une déclaration rectificative doit être effectuée. Selon l'administration, le changement d'adresse constitue une « modification substantielle de la déclaration ». Le changement de département ou de région de l'adresse du siège social du déclarant induit en effet la réattribution d'un numéro de déclaration, sans que cette modification nécessite une procédure de nouvelle déclaration (Circ. DGEFP n° 2011-01 du 6.1.11 – BOT n° 2011-01 du 30.1.11).</i></p> <p><i>Pour plus de précisions, se référer à l'article de Centre Inffo du 19 septembre 2022.</i></p> <p><i>Pour plus de précisions sur la déclaration d'activité, consulter l'annexe spécifique.</i></p> <p>En tant que CFA, chaque structure peut être contrôlée par l'administration (Service régional de contrôle de la DREETS) sur le volet administratif et financier, et par le certificateur sur le volet pédagogique. L'OF-CFA et l'entreprise tiennent à la disposition des membres de la commission et à leur demande, toutes les pièces et documents utiles au contrôle.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur les contrôles auxquels sont soumis les CFA, consulter l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Déclaration d'activité (Numéro d'Immatriculation fourni par la DREETS).</p> <p>Contact : AGUILAR Marie-Pierre (DR-PACA) <marie-pierre.aguilard@dreets.gouv.fr></p> <p>Pièces et documents dont la nature est précisée par les membres de la commission de contrôle, suivant l'objet du contrôle ou la nature de la saisine.</p> <p>Accès au formulaire type de déclaration d'activité.</p>
Immatriculation au sein du Rectorat le plus proche, dans le cas de formations visant des diplômes de l'Education nationale.	<p>Immatriculation indispensable auprès du Rectorat pour disposer d'un code UAI nécessaire pour la complétude du CERFA et l'inscription des candidats à l'examen.</p> <p><i>Pour plus de précisions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sur le code UAI, consulter l'annexe spécifique 	<p>Code UAI. Fiche UAI à jour.</p>

	<p>- sur les coordonnées du service en charge des immatriculations UAI (Division académique des études et statistiques - DAES), consulter le dépliant académique pour les CFA privés / pour les EPLE publics et privés sous contrat.</p> <p>Point de vigilance du Ministère de l'Éducation nationale : utilisez pour les apprentis, un code UAI correctement mis à jour auprès du Rectorat (fiche UAI intégrant les actions de formation par apprentissage).</p>	
<p>Responsabilisation pleine et entière du directeur du CFA dans la mise en œuvre des 14 missions telles que définies dans l'article L6231-2.</p>	<p>Entrée en fonction du directeur du CFA non conditionnée aux éléments précédemment requis en termes de niveau de formation et de durée d'expérience.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur la direction d'un CFA, consulter l'annexe spécifique.</i></p> <p>Respect des missions et obligations fixées pour tout CFA. Le cas échéant, possibilité de confier certaines d'entre-elles à d'autres partenaires.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur les missions des CFA, consulter l'annexe spécifique.</i></p>	<p>CV, bulletin n°3 du casier judiciaire du dirigeant</p> <p>Selon le cas, convention entre le CFA et la ou les chambres consulaires</p> <p>Éléments factuels prouvant le respect des 14 missions des CFA.</p>
<p>Obligation de représentation des apprentis</p>	<p>Le CFA est tenu de procéder à l'élection de représentants au sein des apprenants dès le dépassement d'un volume horaire de formation.</p> <p><u>Articles R6352-9 et suivants</u></p> <p>« Pour les actions de formation organisées en sessions d'une durée totale supérieure à cinq cents heures, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours. Tous les stagiaires ou apprentis sont électeurs et éligibles.</p> <p>Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des formations et les conditions de vie des stagiaires et des apprentis dans l'organisme de formation.</p> <p>Ils présentent les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions de santé et de sécurité au travail et à l'application du règlement intérieur ».</p>	<p>Liste des représentants apprentis</p>
<p>Obligation de recourir à une convention de formation</p>	<p>Réf. Article L6353-1 du Code du travail</p> <p>« Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.</p> <p>La formation peut être séquentielle.</p> <p>Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :</p> <p>1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;</p> <p>2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;</p> <p>3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.</p> <p>A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.</p> <p>Un décret précise les modalités d'application du présent article ».</p>	<p>Convention de formation</p> <p>Exemple : modèle de convention de l'OPCO EP / du Ministère du travail</p>
<p>Obligation de publication d'un règlement intérieur.</p>	<p>Réf. Article L. 6352-3 du Code du travail</p> <p>Rédaction et communication à tous les apprentis d'un règlement intérieur spécifique au CFA</p> <p>(Mise en conformité attendue fixée au 31 décembre 2021, avec notamment les règles de fonctionnement et d'organisation du conseil de perfectionnement, dont la désignation de ses membres - Article R6231-5).</p> <p><i>Pour plus de précisions sur le règlement intérieur, consulter l'annexe spécifique.</i></p>	<p>Règlement intérieur à jour.</p> <p>Modèle de règlement intérieur.</p>
<p>Accueil par le CFA des apprentis porteurs ou non de contrat d'apprentissage signé par un employeur.</p>	<p>Accès privilégié au CFA pour les apprentis possédant un contrat d'apprentissage signé par un employeur.</p> <p>Accueil possible par le CFA d'un postulant à l'apprentissage sans contrat d'apprentissage dans un délai fixé à trois mois.</p> <p>Pour plus de précisions sur les modalités d'accueil en l'absence de contrat d'apprentissage, consulter l'annexe spécifique.</p>	<p>Contrat d'apprentissage.</p> <p>Convention d'apprenti en recherche d'employeur.</p>
<p>Contrôle des conditions réglementaires</p>	<p>Accès à l'apprentissage aux personnes âgées de 16 jusqu'à 29 ans révolus, sauf exceptions.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur :</i></p>	<p>Pièces administratives pour l'inscription.</p> <p>Carte d'identité si besoin</p>

d'accès à l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - les conditions d'âge pour entrer en apprentissage, consulter l'annexe spécifique, Point de vigilance spécifique pour les jeunes de moins de 15 ans souhaitant entrer en apprentissage. - Sur les coûts contrat, consulter l'annexe spécifique. - sur les mineurs et les jeunes majeurs isolés étrangers, se reporter à l'annexe spécifique. 	
Obligation de délivrance d'une carte d'étudiant des métiers à chaque apprenti(e).	<p>Délivrance par le CFA d'une carte d'étudiant des métiers à chaque apprenti(e) dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis</p> <p>Cette carte peut donner les avantages suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accès aux restaurants et hébergements universitaires du CROUS au tarif étudiant. - Bénéfice de réductions pour des activités de loisirs et sportives (sport, cinéma, théâtre, etc) - Bénéfice de tarifs réduits et préférentiels accordés aux étudiants dans les transports <p>Pour plus de précisions sur la carte d'étudiant des métiers, consulter l'annexe spécifique.</p>	Une carte d'étudiant des métiers par apprenti(e).
Instruction par le CFA des demandes d'aide au permis de conduire pour le compte de ses apprenti(e)s.	<p>Information par le CFA à tous les apprenti(e)s âgé(e)s d'au moins 18 ans, titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution et engagés dans la préparation des épreuves du permis B, de l'aide d'un montant forfaitaire de 500 € dont il(elle) peut bénéficier.</p> <p>Accompagnement par le CFA de chacun de ces apprentis dans le traitement administratif de leurs demandes.</p> <p>Pour plus de précisions sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'aide au permis de conduire, consulter l'annexe spécifique - les aides auxquelles peut prétendre un(e)apprenti(e), consulter l'annexe spécifique. 	Copie des dossiers transmis à l'ASP. Récapitulatif des aides versées aux apprenti(e)s.

6.2 Obligations d'ordre financier – Mise à jour 23 février 2023

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère du travail	Observables
Tenue par le CFA d'une compatibilité analytique spécifique.	<p>Réf Articles L6352-6 à L6352-9 du Code du travail</p> <p>Etablissement pour tous les dispensateurs de formation de droit privé chaque année d'un bilan, d'un compte de résultat et d'une annexe dans des conditions déterminées par décret.</p> <p>Pour plus de précisions sur la gestion analytique, consulter l'annexe spécifique.</p>	Bilan pédagogique et financier
Publication d'un bilan pédagogique et financier.	<p>Publication annuelle et au plus tard le 31 mai de l'exercice suivant, un bilan pédagogique et financier retraçant l'activité.</p> <p>Transmission chaque année à l'autorité administrative d'un document retraçant l'emploi des sommes reçues et dressant un bilan pédagogique et financier de toute activité relevant du champ de la formation professionnelle défini à l'article L. 6313-1.</p> <p>Pour plus de précisions sur le bilan pédagogique et financier, consulter l'annexe spécifique.</p>	Un bilan, un compte de résultat, une annexe.
Obligation de gratuité de la formation.	<p>Principe de gratuité de la formation</p> <p>Article L6211-1 du Code du travail (« (...) La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal »).</p> <p>Article L6221-2 : « Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage ».</p> <p>Pour plus de précisions, consulter l'annexe spécifique.</p> <p>Ouverture du droit au versement des bourses pour les postulants à l'apprentissage de moins de 15 ans.</p> <p>Pour plus de précisions, consulter l'annexe spécifique.</p>	Preuves de la gratuité de la formation. Certificat de scolarité jusqu'à la date d'anniversaire des 15 ans.
Obligation de prise en charge des frais annexes par l'OPCO dès lors qu'ils sont	<p>Prise en charge par les OPCO des frais annexes à la formation constitués par les dépenses d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique et de mobilité européenne et internationale.</p> <p>Pour plus de précisions sur les frais annexes, consulter l'annexe spécifique.</p>	

financés par le centre de formation.		
Sollicitation possible au titre de la contribution relative à la formation professionnelle et à l'alternance.	<p>Sollicitation possible par le CFA des entreprises pour un versement au titre de la contribution relative à la formation professionnelle et à l'alternance.</p> <p>Dans le cas d'investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à l'occasion de l'ouverture d'une nouvelle offre de formation par apprentissage.</p> <p>Dépenses déductibles possibles de la part des entreprises assujetties à la contribution au titre de la part « 87% » de la contribution relative à la formation professionnelle et à l'alternance, dans la limite de 10 % de cette même part.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur la contribution relative à la formation professionnelle et à l'alternance (ex Taxe d'apprentissage), consulter la fiche ressource accessible depuis la page régionale (ou directement en cliquant ici).</i></p>	Documents attestant du caractère « nouveau » de l'offre de formation
Obligation pour les apprentis lors de l'inscription de s'acquitter de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC)	<p>Obligation de paiement de la CVEC par tout étudiant qui s'inscrit à une formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur.</p> <p>L'apprentissage faisant partie de la formation initiale (article L6111-1 du Code du Travail), les apprentis du supérieur sont donc concernés.</p> <p><i>Pour plus de détail sur la CVEC, consulter l'annexe spécifique.</i></p>	Attestation d'acquiescement ou d'exonération de la CVEC

6.3 Obligations de publicité

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère du travail	Observables
Obligation d'affichage.	<p>Respect par le CFA de ses obligations en matière d'affichage en tant qu'organisme dispensant de la formation initiale et concourant aux objectifs éducatifs de la Nation.</p> <p>Article L 6231-7 du Code du travail.</p> <p>Affichage « sur la façade », de « la devise de la République, du drapeau tricolore et du drapeau européen » (dans tous les lieux de la formation).</p> <p>Affichage de « la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 », « de manière visible dans les locaux des mêmes établissements ».</p> <p>Point de vigilance particulier en matière d'affichage : consulter l'annexe spécifique.</p>	Affichages clairement visibles.
Obligation d'information et de publication.	<p>Obligation d'information de tout CFA du taux d'obtention des certifications préparées, des possibilités de valider un/ ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences et passerelles, suites de parcours et débouchés notamment en matière d'insertion professionnelle</p> <p>Publication annuelle d'une information exacte et actualisée sur les taux d'obtention des diplômes, les taux de poursuite d'études, les taux d'interruption en cours de formation, les taux d'insertion professionnelle et la valeur ajoutée de l'établissement mais également le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur les données à rendre publiques, consulter l'annexe spécifique.</i></p>	Tous supports et outils d'information : plaquettes de présentation, réseaux sociaux, sites internet, supports publicitaires, salons, supports de contractualisation, etc.

6.4 Obligations de certification qualité

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère du travail	Observables
Obligation de certification qualité.	<p>Justification au titre de la qualité de l'offre de formation et par le directeur du CFA, d'une certification délivrée par un organisme certificateur accrédité ou par une instance de labellisation reconnue par France Compétences pour bénéficier des financements liés à l'alternance</p> <p>Bénéfice d'accords de financement pendant un délai de 6 mois sans détenir la certification Qualiopi pour les nouveaux CFA à compter de la signature de la première convention de formation (mais obligation de transmettre au financeur un contrat de certification Qualiopi dans un délai de 2 mois).</p> <p>A noter que l'exigence de certification s'apprécie soit :</p>	Certification qualité délivrée par un organisme certificateur accrédité, spécifiquement mentionnée « pour des actions de formation par apprentissage ».

	<ul style="list-style-type: none"> - à la date de conclusion de la convention avec le financeur, - à la date d'accord de prise en charge, - à la date à laquelle la CDC constate les CGU du service dématérialisé. <p>Dans l'hypothèse où l'OPCO constate des anomalies dans la réalisation d'une action de formation par apprentissage, il les notifie au CFA. Ce dernier est alors invité à présenter ses observations écrites ou orales dans un délai de 15 jours et, à défaut de réponse à l'expiration de ce délai, l'OPCO peut refuser la prise en charge des contrats d'apprentissage pendant le délai de tolérance de 6 mois susvisé.</p> <p><i>Pour plus de précisions sur la certification qualité, consulter l'annexe spécifique.</i></p>	
--	---	--

6.5 Obligations de signalement

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère	Observables
<p>Obligation de signalement.</p>	<p>Obligation de signalement dès la connaissance de faits de violence ou de harcèlement à l'encontre d'apprentis</p> <p>Tout le détail à consulter dans les guides régionaux DREETS – Rectorat de région académique – DRAAF PACA</p> <ul style="list-style-type: none"> - MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour apprenti(e)s et entreprises - MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations 	<p>Certification qualité délivrée par un organisme certificateur accrédité</p>

7 Annexes

7.1 Précis sur les obligations de l'employeur (Code du travail) – Mise à jour 5 juillet 2023

[Chapitre III : Obligations de l'employeur \(Articles L6223-1 à L6223-9\)](#)

Section 1 : Organisation de l'apprentissage. (Article L6223-1)

[Article L6223-1](#)

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.

Section 2 : Engagements dans le cadre de la formation. (Articles L6223-2 à L6223-4)

[Article L6223-2](#)

L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.

Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.

[Article L6223-3](#)

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

[Article L6223-4](#)

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Section 3 : Maître d'apprentissage. (Articles L6223-5 à L6223-8-1)

[Article L6223-5](#)

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs mentionné aux articles [L. 1253-1](#) à [L. 1253-23](#), les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement.

[Article L6223-6](#)

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.

[Article L6223-7](#)

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

[Article L6223-8](#)

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.

[Article L6223-8-1](#)

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article [L. 6223-1](#) sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

Pour les contrats conclus en application de l'article [L. 6227-1](#), les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

Section 4 : Dispositions d'application. (Article L6223-9)

[Article L6223-9](#)

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.

7.2 Précis sur la sous-traitance

Organismes de formation : panorama d'actualité de la sous-traitance (extrait du [site de Centre Inffo](#) du 14 mars 2023)

Plusieurs décisions de justice récentes nous donnent l'occasion de rappeler les conditions de licéité du recours à la sous-traitance et des risques encourus par le donneur d'ordre à défaut de les respecter.

Plus de cinq millions de formations sont sous traitées chaque année. Le recours à la sous-traitance est fréquent mais en nette diminution. En 2021, 14 % des organismes de formation ont recours à la sous-traitance (contre 24,6 % en 2018). La sous-traitance est particulièrement

présente parmi les organismes publics et parapublics : près de 30 % y ont recours. Elle est plus rare parmi les formateurs individuels : seulement 5,5 % d'entre eux y ont recours en 2021. Ces derniers jouent cependant fréquemment le rôle de sous-traitant pour un autre organisme. En 2021, 60 % des formateurs individuels ont ainsi travaillé pour le compte d'un autre organisme ([Jaune budgétaire 2023, p. 187](#)).

Comprendre les règles qui régissent le recours à la sous-traitance est un donc un enjeu, non seulement pour les organismes de formation qui y ont recours mais également pour ceux qui interviennent en qualité de sous-traitant.

Une décision de la Cour de cassation en date du 18 janvier 2023 ([Cass. Soc. 18 janvier 2023, n°20-16.807](#)), bien qu'elle ne concerne pas le secteur de la formation, rappelle utilement que « **l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle** ». Il s'en déduit que le juge, saisi d'une demande en requalification d'un contrat de sous-traitance, doit rechercher l'existence d'un lien de subordination. Ce dernier est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Pour caractériser le lien de subordination, les juges relevaient que le pseudo-sous-traitant était « **sous la dépendance économique [des sociétés] pour lesquelles il travaillait à titre exclusif sans pouvoir développer une clientèle personnelle** ». Contrairement à une idée répandue, aucun texte ne fixe de pourcentage maximum de chiffre d'affaires à réaliser avec le même organisme de formation pour éviter les risques de requalification. Ce qui est nécessaire, et suffisant, c'est que le sous-traitant dispose d'une clientèle, c'est-à-dire concomitamment d'au moins deux clients. L'existence d'un fonds de commerce dépend en effet de l'existence d'une clientèle propre. Encore faut-il avoir la possibilité de développer ladite clientèle. Si le rapport de dépendance, économique ou juridique, est trop lourd, le sous-traitant ne pourra pas créer son activité propre et développer sa clientèle. Un organisme de formation ne saurait limiter les risques en demandant au micro-entrepreneur le pourcentage de chiffres d'affaires qu'il réalise pour son compte. La seule règle à retenir est que le fonds de commerce ou le fonds artisanal n'existe pas si le sous-traitant travaille pour un donneur d'ordre unique et donc pour un client unique (article [L8232-1](#) du Code du travail). De plus, ce critère de « dépendance économique » est inopérant dans le cadre du contentieux de la requalification : l'indépendance économique n'exclut pas la reconnaissance de la dépendance juridique, à savoir l'existence d'un lien de subordination.

On retiendra également que pour caractériser l'existence du pouvoir de sanction, les juges relèvent que les sociétés ont « fait usage de leur pouvoir de sanction en mettant fin à la relation contractuelle ».

Une fois prononcée, la requalification fait surgir une autre interrogation : celle du rappel de salaire. Sur quelle base doit-il être calculé ? Dans la décision du 18 janvier 2023, la Haute cour approuve les juges du fond « **d'avoir reconstitué, au regard des pièces du dossier, la rémunération [que l'intéressé] aurait perçue s'il avait effectivement été salarié des sociétés** ». Il convient donc de ne pas fixer le salaire au regard des honoraires réglés en exécution des contrats de prestation de service requalifiés. On retiendra que les juges apportent une précision supplémentaire : **les juges peuvent décider « qu'eu égard aux fonctions qu'il exerçait, [l'intéressé] était en droit de percevoir une rémunération supérieure aux minima conventionnels** ».

Dans une décision du 2 février 2022, la Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de préciser que **la requalification d'un contrat de sous-traitance en contrat de travail ne permet pas de considérer que les stipulations par lesquelles les parties ont fixé un taux horaire par heure travaillée au titre d'une prestation de service correspondent au salaire horaire convenu. En l'absence d'autres éléments permettant de caractériser un accord des parties sur le montant de la rémunération, le salaire de référence doit être déterminé en considération des dispositions de la convention collective applicable** ([Cass. Soc. 2 février 2022, n°18-23.425](#)).

7.3 Précis sur la procédure à suivre pour effectuer une demande de déclaration d'activité

Actualité : toute modification des informations administratives d'identification du déclarant (article L6351-2 du Code du Travail), comme l'adresse de l'organisme (article R6351-4 du Code du travail) doit être suivie par une déclaration rectificative à souscrire dans les 30 jours (articles L6351-3 et R6351-8 du Code du travail).

Source : [Centre Inffo](#), 19 septembre 2022.

Extrait du Précis de l'apprentissage (Publication DGEFP - Ministère du travail, septembre 2021) - [MCP - Précis de l'apprentissage Ministère du travail \(Septembre 2021\)](#)

La création d'un CFA, la déclaration d'activité et la certification qualité

L'organisme de formation dispensant des actions de formation par apprentissage a aujourd'hui une autonomie juridique et doit se déclarer (déclaration d'activité) auprès du service régional de contrôle de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

La création d'un CFA

1. L'organisme de formation créé pour former en apprentissage

Le CFA est un organisme de formation qui réalise des actions de formation par apprentissage. Il doit à ce titre procéder à une déclaration d'activité auprès du préfet (mission confiée au service régional de contrôle de la DREETS) dans les trois mois suivant la conclusion de la première convention de formation professionnelle.

La déclaration d'activité doit être accompagnée notamment d'une copie du justificatif d'attribution du numéro de SIREN, du bulletin n°3 du casier judiciaire du dirigeant, d'une copie de la première convention de formation professionnelle ou d'un contrat d'apprentissage en cas de CFA d'entreprise (cf. annexe n° 1 relative aux spécificités des CFA d'entreprise), de la liste des formateurs avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée et du lien contractuel qui les lie à l'organisme.

Si l'organisme de formation est une personne morale de droit privé, il devra lors de cette déclaration transmettre une copie de ses statuts précisant dans leur objet l'activité de formation par apprentissage.

Références : article l. 6313-1 et l. 6351-1 du code du travail

Articles r. 6351-1 a r. 6351-7-1 du code du travail3 ;

L'élargissement à l'activité apprentissage d'un organisme de formation déjà déclaré

L'organisme de formation, qui a déjà un numéro d'activité obtenu pour des actions concourant au développement des compétences hors apprentissage et qui souhaite s'ouvrir à l'apprentissage, devra informer le préfet (mission confiée au service régional de contrôle de la DREETS) dès qu'il dispensera une action de formation par apprentissage. Il sera dès lors un CFA et devra respecter les missions et obligations afférentes.

Si l'organisme de formation est une personne morale de droit privé, il devra mettre à jour ses statuts (sous un délai de 30 jours), pour y faire figurer la possibilité de réaliser des actions de formation par apprentissage et les adresser au préfet (mission confiée au service régional de contrôle de la DREETS).

Références : Article R.6351-8-1 du code du travail

Modalités de déclaration – extrait d'un document de la DREETS PACA

La déclaration d'activité de la structure de formation doit être faite auprès des services de l'Etat (DREETS) au moment de la conclusion d'une première convention de formation.

L'imprimé à utiliser est le [CERFA n°10782*04](#), adressé à : **DREETS- Pôle 3EC "Economie, Entreprises, Emploi, Compétences", Service régional de contrôle, 23/25 Rue Borde - CS 10009 13285 MARSEILLE Cedex.**

Au cours de l'instruction de votre dossier, dans un délai de 10 jours, la DREETS peut demander des informations complémentaires afin d'apprécier la conformité de votre demande d'activité: justificatifs de réalisation ou nature de l'action ; public bénéficiaire ; justificatifs relatifs au titre et qualité, programme, feuille d'émergences, bilan d'évaluation finale (en réalité, l'agent de contrôle a latitude de demander toute pièce qui lui semblera nécessaire pour l'éclairer dans sa décision)

Le demandeur dispose alors de 15 jours pour fournir les justificatifs demandés.

Dans les 30 jours qui suivent la réception du dossier complet, la DREETS délivre un récépissé comportant un numéro d'enregistrement. Jusqu'à la délivrance de ce récépissé ou la notification de la décision de refus d'enregistrement, l'organisme est réputé déclaré.

À l'exception de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle, le prestataire de formation doit faire figurer ce numéro d'enregistrement sur les conventions et, en l'absence de conventions, sur les bons de commandes ou factures, ou les contrats de formation professionnelle qu'il conclut, sous la forme suivante : « déclaration d'activité enregistrée sous le numéro auprès du préfet de région de... ».

Le cas échéant, une décision de refus d'enregistrement peut être notifiée au prestataire de formation par le préfet de région dans les 30 jours qui suivent la réception de la déclaration. Le silence gardé dans ce délai vaut enregistrement de la déclaration.

Les documents à fournir

- Dans le cas d'un organisme de formation souhaitant s'enregistrer auprès de la DREETS avec création d'un nouveau CFA

Le demandeur doit déposer un dossier de demande de déclaration d'activité constitué de :

- Le [CERFA n°10782*04](#)
- Une copie du justificatif SIREN
- Le bulletin n° 3 du casier judiciaire du dirigeant de la société ou du déclarant datant de moins d'un mois
- Une convention de formation spécifique apprentissage (Dans le cas particulier d'une entreprise qui déclare un CFA interne pour former ses propres salariés, le contrat d'apprentissage serait transmis au lieu de la convention) en attente de publication du décret
- Une copie des statuts du dispensateur de formation qui déclare une activité apprentissage
- Toutes les informations relatives aux contenus des actions, l'organisation, les moyens techniques et pédagogiques, la liste des intervenants avec mention des titres et qualité et lien avec la prestation, le lien contractuel avec l'organisme.

- Dans le cas d'un organisme de formation souhaitant étendre son activité aux actions de formation par apprentissage

Le recours pédagogique à l'apprentissage doit impérativement être mentionné dans les statuts de l'organisme.

Le demandeur doit adresser à la DREETS :

- Une copie des statuts modifiés, mentionnant l'activité d'apprentissage, à la DREETS.

- Dans le cas d'un CFA n'étant pas encore déclaré en qualité d'organisme de formation

Le demandeur a jusqu'au 1er janvier 2022 pour déposer une demande de déclaration d'activité auprès de la DREETS (L'imprimé à utiliser est le [CERFA n°10782*04](#)).

Consulter pour plus de détail le site internet de la DREETS PACA : accès [en cliquant directement ici](#).

Autres informations ([Document du Ministère du travail](#))

Sanction :

En lien avec la possibilité nouvelle des organismes de formation d'assurer des formations par l'apprentissage, la loi interdit de donner le nom de CFA à « un organisme dont la déclaration d'activité n'a pas été enregistrée par l'autorité administrative » conformément à la réglementation et « dont les statuts ne font pas référence à l'apprentissage ». Elle précise que le fait de contrevenir à ces dispositions est puni de 4 500 € d'amende.

A noter : les enseignements proposés par le CFA peuvent toujours être organisés dans un établissement d'enseignement (public ou privé), au sein d'une unité de formation par apprentissage (UFA), créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et le CFA. Dans ce cas, l'établissement d'enseignement dispense l'intégralité de la formation et a la responsabilité pédagogique des formations.

Pour autant, le CFA conserve la responsabilité administrative et reste le garant du respect de ses missions et obligations. C'est donc lui, en tant que CFA, qui doit procéder à la déclaration d'activité mentionnée à L. 6353-1 du Code du travail.

(Source : Questions – Réponses du Ministère du Travail, Mise en œuvre de la réforme dans les CFA – 2019).

7.4 Précis sur les contrôles auxquels sont soumis les CFA

Extrait des **guides 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 ?" et publiés sur la page régionale fin octobre 2021.

Les guides ont fait l'objet d'une communication officielle en novembre 2021 par la DREETS PACA à l'ensemble des OF-CFA de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, des OPCO, des CPRE / CPNE, des entreprises et représentations diverses, et d'une communication interne par chaque Ministère certificateur au niveau régional.

La gestion des problématiques rencontrées en apprentissage

- Le guide publié par la DREETS, le rectorat de région académique et la DRAAF PACA, version courte pour les apprentis et les employeurs et maîtres d'apprentissage
[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour apprenti\(e\)s et entreprises](#)
- Le guide publié par la DREETS, le rectorat de région académique et la DRAAF PACA, version plus complète pour les CFA et les administrations
[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations](#)
- Le diaporama support de présentation des guides : [MCP - Diaporama Guides DREETS - Rectorat région - DRAAF PACA](#)
- Le [lien direct](#) vers l'enregistrement du webinaire du 28 janvier (format 2h - 1h30 d'intervention, 30 dernières minutes d'échange avec les 140 participants).

Les acteurs du contrôle de la formation professionnelle

Avant-propos : le contrôle de la formation professionnelle depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Le législateur, par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » précise, dans son article 4, les actions qui concourent au développement des compétences et entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à **la formation professionnelle**.

Il s'agit des actions de formation, des bilans de compétences, des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et des actions de formation par apprentissage.

La loi a supprimé les prérogatives anciennement dévolues aux Conseils régionaux en termes de contrôle administratif et financier des CFA. Les CFA ont jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour se déclarer organismes de formation auprès de la DREETS. Ainsi, les agents de contrôle de la DREETS sont désormais compétents à vérifier que les obligations des organismes de formation professionnelle sont respectées, sous peine de sanctions.

En vertu de l'article L6361-2, « L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur :

1° Les activités en matière de formation professionnelle conduites par :

- Les opérateurs de compétences ;
- Les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée à l'article [L. 6331-48](#) ;
- Les organismes chargés de réaliser des conseils en évolution professionnelle qui sont financés à ce titre par France compétences ;
- Les commissions mentionnées à l'article [L. 6323-17-6](#) agréées pour prendre en charge les projets de transition professionnelle ;

e) Les organismes chargés de réaliser tout ou partie des actions mentionnées à l'article [L. 6313-1](#) ;

2° Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle, au financement desquelles l'Etat concourt par voie de convention, conduites par tout organisme ».

Le **contrôle administratif et financier** de l'organisme porte sur l'effectivité de la réalisation de l'action de formation, et la bonne utilisation des fonds publics ou mutualisés - *Article L. 6361-3 du Code du travail*.

Il ne s'agit donc pas d'un contrôle pédagogique, qui lui est du ressort exclusif des autorités certificatives (Ministères certificateurs notamment) **ou du financeur**.

Pendant 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 OPCO, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage, la convention de formation et, le cas échéant, la convention prévoyant une durée du contrat d'apprentissage inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation - *Art. R6223-1 du Code du travail modifié*.

Panorama des acteurs en charge du contrôle des actions de formation par apprentissage

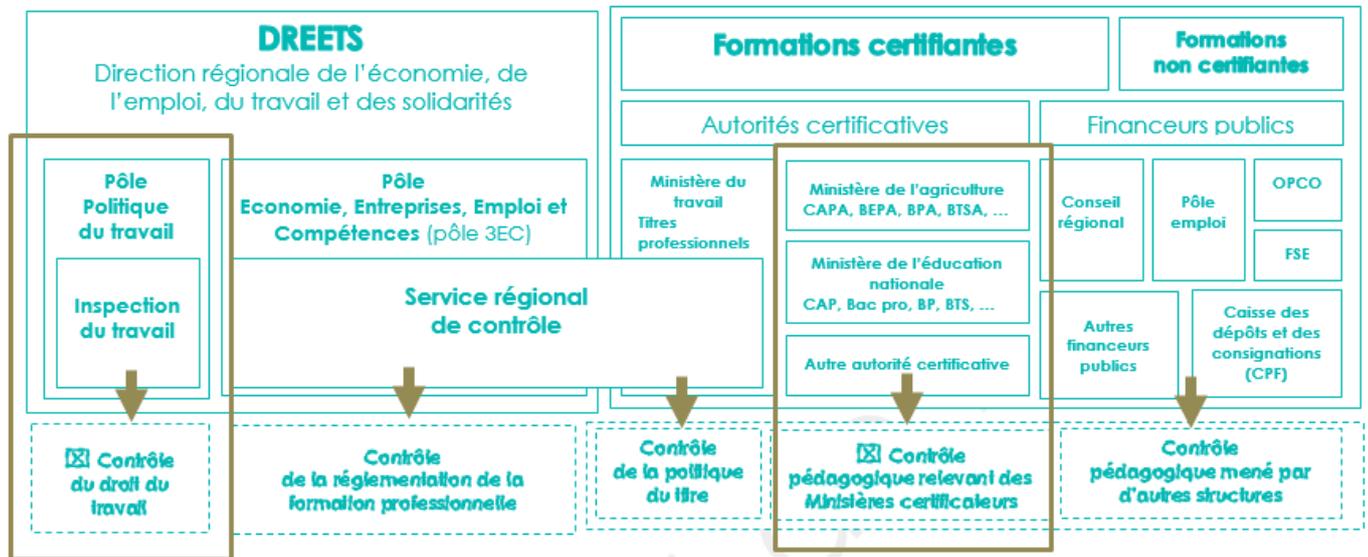
Depuis le 1^{er} avril 2021, la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur regroupe les services de la direction régionale de la cohésion sociale (DRCS) et la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour former au niveau régional un nouveau service unique.

Placée sous l'autorité du Préfet de région, la DREETS devient ainsi l'interlocuteur économique et social privilégié au niveau régional pour les entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, partenaires sociaux et territoriaux, acteurs de l'insertion et consommateurs.

La DREETS pilote, anime et coordonne les politiques publiques mises en œuvre dans la région sur son champ de compétences, en s'articulant avec les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) .Ces directions départementales interministérielles, placées sous l'autorité, des préfets de département, reprennent les missions précédemment assurées par les unités départementales (UD) des DIRECCTE et les Directions départementales de la cohésion sociale (et de la protection des populations) — DDCS(PP).

La DREETS est structurée autour de quatre pôles d'expertise :

- Le Pôle Inclusion et Solidarités
- **Le Pôle Economie, Entreprises, Emploi, et Compétences (ou pôle 3EC)**
- **Le Pôle Politiques du travail**
- Le Pôle Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie



Avertissement : Le présent Guide s'attache plus particulièrement à expliciter les modalités de saisine de l'administration suite à des problématiques rencontrées en apprentissage (cf).

Pour tout savoir sur le contrôle de la réglementation professionnelle, d'ordre administratif et financier, consulter le « Guide à l'usage des organismes de formation professionnelle PACA » accessible sur la DREETS PACA (ou directement [en cliquant ici](#)).

Le contrôle du droit du travail sous la responsabilité du Pôle Politiques du travail

Le pôle Politique du Travail pilote et met en œuvre la politique du travail de l'Etat en région. Il regroupe l'inspection du travail et les services qui lui sont associés (renseignement, dépôt légal des accords...).

Sa vocation est d'améliorer la qualité du travail et des relations sociales sur le territoire régional, à travers trois missions centrales :

- assurer l'effectivité du droit du travail dans les entreprises (conseil et contrôle du respect de la législation et de la réglementation du travail),
- assurer la protection des salariés (favoriser l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés, mettre en œuvre les politiques de santé au travail, lutter contre le travail illégal...),
- développer le dialogue social territorial et dans les entreprises (veiller à la représentation du personnel, prévenir et gérer les conflits collectifs du travail dans les entreprises...)

Le contrôle pédagogique sous la responsabilité du Ministère de l'Education nationale et du Ministère de l'Agriculture

Deux sources juridiques principales

1. L'article 24 de la loi du 5 septembre 2018 modifie l'article L. 6211-2 du code du travail tel que, al. 6 : « les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat ».
2. Le décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme (codifié aux article R. 6251-1 et s. du Code travail). Il prévoit que « les modalités d'organisation et de fonctionnement des missions de contrôle pédagogique sont fixées par arrêté de chaque ministre certificateur pour les diplômes qui le concernent ».

La mise en place de « missions » de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

- L'article 24 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel abroge l'inspection de l'apprentissage.
- Il est désormais prévu que les formations par apprentissage conduisant à un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministères certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat (Art. L. 6211-2 du Code du travail).

Création des missions : une responsabilité des ministères certificateurs

- Chaque ministre certificateur doit ainsi instaurer une mission, placée sous son autorité, chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant de sa compétence (Art. R. 6251-1 du Code du travail).

- Les modalités d'organisation et de fonctionnement des missions de contrôle pédagogique sont fixées par arrêté de chaque ministre certificateur pour les diplômes qui le concernent (Art. R. 6251-1 du Code du travail).

Pour le Ministère de l'Agriculture et conformément à l'arrêté du 25 juillet 2019, le doyen de l'inspection de l'enseignement agricole agissant sous l'autorité du ministre est en charge de l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes relevant du ministère en charge de l'agriculture. Il nomme un coordonnateur de la mission qui est chargé de la répartition des demandes, de la coordination et du suivi administratif des contrôles.

Pour le Ministère de l'éducation nationale, chaque recteur d'académie instaure « une mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage » placée sous son autorité. La liste des diplômes professionnels relevant de ce Ministère est accessible sur le site Eduscol [en cliquant directement ici](#).

Pour plus de précisions, consulter la page internet régionale de référence [en cliquant ici](#).

Extrait de [la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique](#)

S'agissant de l'organisation des contrôles pédagogiques, les contrôles sont diligentés par le coordonnateur régional, à la suite d'une saisine d'un apprenti (et/ou de son représentant légal), d'un personnel de l'entreprise accueillant un apprenti et/ou d'un personnel d'un CFA, voire dans certains cas par les opérateurs de compétences eux-mêmes sur signalement.

La saisine doit porter sur des problématiques :

- liées à l'activité professionnelle, par exemple :
- harcèlement, violence au travail ...
- conditions de travail (tâches confiées présentant un caractère dangereux, équipements de sécurité inadaptés, affectation à des travaux interdits ou sans dérogations, ...),
- différend concernant l'exécution ou la rupture du contrat d'apprentissage (rémunération, rupture abusive du contrat, horaires ou durées de travail inadaptées, salaires non payés, absences répétées de l'apprenti, ...)
- et/ou liées à la formation, par exemple :
- organisation pédagogique de la formation (inadaptation des contenus d'enseignement en présentiel et/ou à distance par rapport au référentiel de formation, inadaptation du positionnement et de la durée de formation par rapport au profil de l'apprenti ou aux règles définies par le certificateur, absence de complémentarité entre les lieux de formation ...),
- méthodes et outils (pédagogie et rythme de l'alternance non adaptés, inadéquation des tâches confiées, des équipements, des plateaux techniques ... avec le référentiel de formation ...),
- ressources humaines (manque de suivi dans les apprentissages, compétences des formateurs ou des maîtres d'apprentissage, ...)

Le document de saisine de l'administration est à compléter et à transmettre au référent régional de l'apprentissage de la DREETS PACA (PACA.apprentissage-en-paca@dreets.gouv.fr).

Document de saisine : [MCP - Saisine pour contrôle pédagogique](#)

Au-delà des saisines directes, la mission peut également s'autosaisir dans le cadre d'un programme annuel de contrôle ou dès la connaissance de problématiques en entreprise et/ou en CFA.

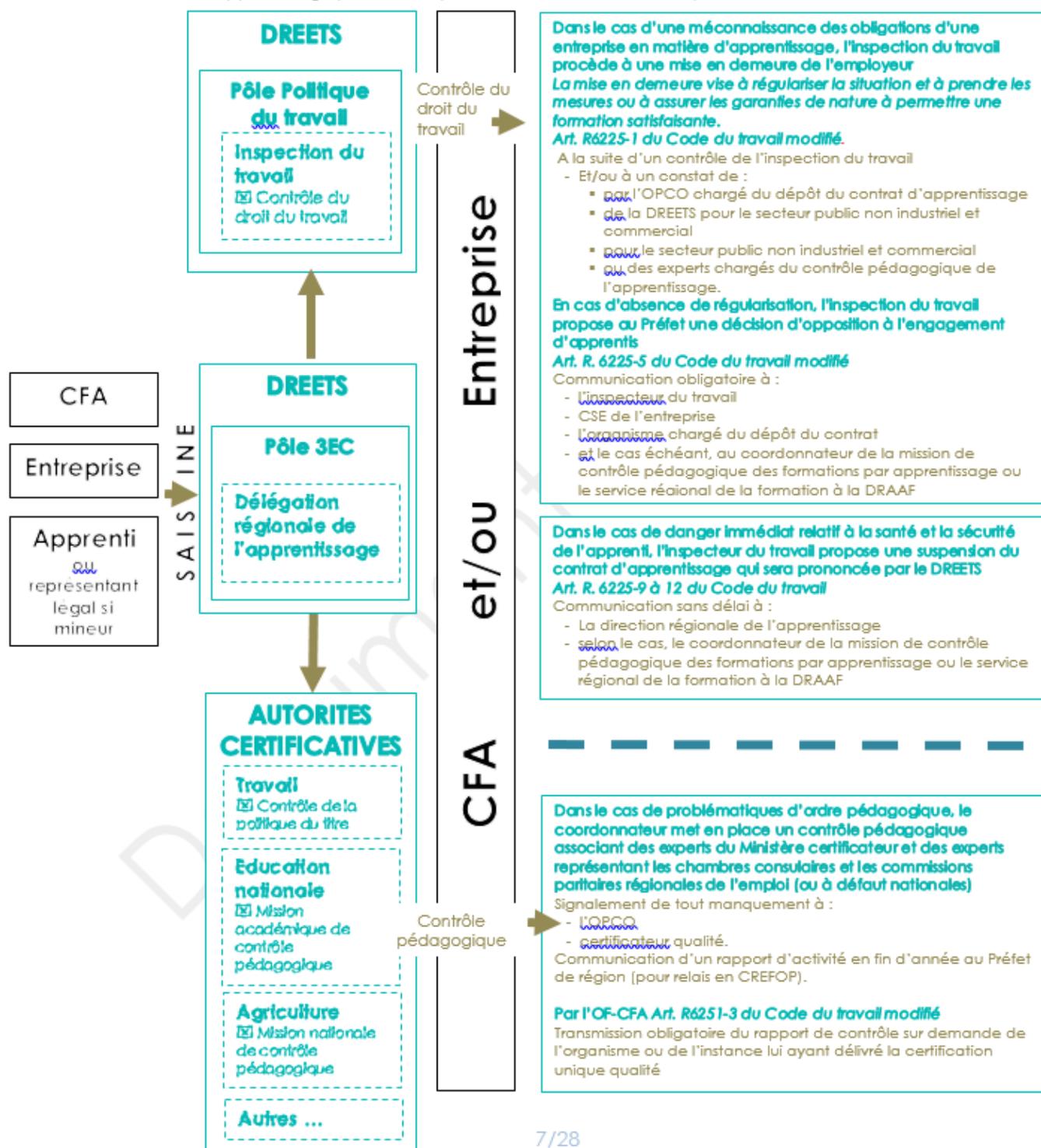
[Article R6223-1](#)

[Modifié par Décret n°2020-372 du 30 mars 2020 - art. 3](#)

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande de l'inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article [R. 6251-1](#) ou des organismes en charge du dépôt du contrat d'apprentissage, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage prévu à l'article [L. 6222-4](#), la convention de formation prévue à l'article [L. 6353-1](#) et, le cas échéant, la convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage prévue à l'article [L. 6222-7-1](#).

Suites données à ces contrôles et moyens de coercition

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie les dispositions réglementaires du Code du travail relatives au contrôle de l'apprentissage pour les adapter à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.



7/28

La suite dans les deux guides et la [page régionale dédiée à l'information, à l'accompagnement et au contrôle pédagogique des formations par apprentissage.](#)

7.5 Précis sur la déclaration d'activité dans le cas d'un CFA d'entreprise

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 donne la possibilité pour toutes les entreprises d'ouvrir un CFA.

L'ordonnance du 21 août 2019 précise que l'obligation faite aux CFA que leurs statuts mentionnent expressément dans leur objet l'activité de formation en apprentissage ne s'applique pas à un CFA d'entreprise.

Lors de la constitution du CFA d'entreprise, la déclaration d'activité est accompagnée d'une attestation de l'entreprise précisant la situation du CFA (concerne les CFA non OF). En pratique, il s'agit de préciser de quelle typologie de CFA d'entreprise le CFA relève (article D.6241-30 du Code du travail).

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que le centre de formation d'apprenti(e)s d'entreprise adresse la déclaration d'activité dans les cas suivants :

- si l'entreprise détient plus de la moitié du capital au sens de l'[article L233-1 du Code de commerce](#) ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance du CFA ;
- si le CFA est constitué par un groupe au sens du deuxième alinéa de l'article [1233-4](#) du Code du travail ;
- si le CFA est constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires.

Ces trois conditions alternatives, accompagnées d'une quatrième condition alternative (le CFA interne à l'entreprise), constituent les quatre typologies différentes de CFA d'entreprise.

La déclaration d'activité est accompagnée d'une attestation de l'entreprise précisant la situation du CFA. En pratique, il s'agit de préciser de quelle typologie de CFA d'entreprise le CFA relève.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1er avril 2020.

[Article D6241-30 du Code du travail modifié](#)

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 \(JO du 31.3.20\), art. 2](#)

Les services de la DGEFP ont publié un kit visant à accompagner les entreprises intéressées dans la mise en place d'un CFA d'entreprise. Ce kit (« Ouvrir votre propre CFA », accessible [en cliquant ici](#)) se compose d'un premier document qui explique aux entreprises les démarches à entreprendre, les obligations à suivre et les modalités de prise en charge des formations.

7.6 Précis sur SIFA

Le dispositif SIFA (extrait d'un document de la DEPP – janvier 2023)

La finalité de la remontée via le système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) est de recenser les apprentis afin de connaître l'état de l'apprentissage en France et de faciliter l'élaboration de prévisions à court terme sur ce sujet.

Par ailleurs, l'enquête Sifa est intégrée dans un dispositif plus large, Inserjeunes, qui permet de calculer les indicateurs de parcours et d'insertion professionnelle prévus par l'article 24 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (y compris la valeur ajoutée de l'établissement), qui sont mis à disposition des établissements eux-mêmes.

Cette enquête s'étend en France métropolitaine et dans les DROM.

Tout établissement, quel que soit son type (CFA, OF-CFA, MFR, GRETA...), public ou privé, responsable de former des apprentis et signataire de contrats d'apprentissage, doit répondre à cette enquête. Les établissements agricoles sont également concernés.

L'établissement doit s'assurer que l'ensemble des sites sur lesquels sont formés ses apprentis, ainsi que l'ensemble des établissements qui dépendent de lui, ont bien été recensés. En particulier, les antennes de CFA ainsi que les unités de formation par apprentissage (UFA) ne sont pas directement concernées par cette remontée mais leurs effectifs doivent figurer parmi les effectifs de leur CFA mère.

La collecte de l'information est informatisée depuis 2007. Après avis du Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage et de Formation Continue, remplacé par le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP) devenu France Compétences, le dispositif SIFA remplace l'enquête papier numéro 51 qui avait été créée en 1973.

Ce dispositif est ainsi basé sur la transmission par les établissements formant des apprentis d'une information individuelle au niveau de chaque apprenti (diplôme préparé, sexe, âge, origine scolaire et sociale, employeur...). Toutes ces informations devront être fournies en utilisant les nomenclatures développées par les deux ministères en charge du Système d'Information sur la Formation des Apprentis (ministère en charge de l'agriculture et ministère en charge de l'éducation nationale).

Ces données individuelles peuvent être extraites des logiciels de gestion des établissements (YParéo, WinCFA, Gestibase, GestCFA, AURA, FORMEVOL, ECFA, E-GEST, GALIA ...).

La remontée SIFA est annuelle. La date d'observation est fixée au 31 décembre de l'année N et l'ouverture de l'application permettant la collecte est prévue le 5 janvier 2023.

Les services enquêteurs, c'est-à-dire les correspondants académiques ou régionaux, sont chargés d'informer les établissements de ce dispositif, d'assurer le suivi de la remontée, de répondre à leurs demandes/questions et d'effectuer des relances si nécessaire. Les coordonnées des correspondants sont disponibles en fin de document.

7.7 Précis sur le code UAI

La [fiche ressource](#) complète sur l'immatriculation UAI.

7.8 Précis sur la direction d'un CFA

« Chaque CFA a un directeur qui est chargé de la mise en œuvre des missions et obligations du CFA. Le choix du directeur du CFA est libre, il n'est plus contraint par des conditions précédemment requises en termes de niveau de formation et de durée d'expérience.

La distinction préalablement existante entre directeur d'organisme de formation et directeur de CFA n'a plus lieu d'être.

Référence : Article R. 6231-1 du code du travail ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 34 et 35).

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

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

Références : article R. 6233-23 abrogé du code du travail.

Article L6352-2. Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 (V).

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

Article L6355-7 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 (M)

Le fait, pour toute personne qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur, d'exercer, même de fait, une fonction de direction, d'enseignement ou d'administration dans un organisme de formation, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-2, est puni d'une amende de 4 500 euros.

7.9 Précis sur les missions des CFA

L'article L. 6231-2 du Code du travail précise les 14 missions des CFA. Le CFA est tenu d'assurer l'ensemble de ces missions. Il peut, néanmoins, confier une partie de la réalisation de ces missions aux chambres consulaires. Pour cela, la signature d'une convention entre les organisations est nécessaire.

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

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

Les objectifs assignés aux OF-CFA : « L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation ». En outre, il « contribue à l'insertion professionnelle », en donnant à des travailleurs « ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle » enregistré au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ».

En application de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (article L 6231-2 du code du travail), 14 missions ont été fixées aux CFA.

NB : la Loi permet aux CFA de confier certaines de ces missions aux chambres consulaires.

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

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

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

Les 14 missions dans le détail

1 - D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation d'handicap, le centre de formation d'apprenti(e)s appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en CFA qu'en entreprise en proposant des adaptations nécessaires au bon déroulement de la formation. Les CFA doivent nommer un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

2 - D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.

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

7.10 Précis sur le règlement intérieur

Article L6352-3. Modifié par [la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 \(V\)](#)

Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprenti(e)s. **Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprenti(e)s.**

À ces mentions, s'ajoutent les règles de fonctionnement et d'organisation du conseil de perfectionnement, dont la désignation de ses membres

[Article R6231-5 Création Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 1](#)

Le règlement intérieur mentionné à l'article [R. 6352-1](#) définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres.

A consulter sur le site de Centre Inffo : un modèle de règlement intérieur (accessible [en cliquant directement ici](#)).

[Article L6355-8](#) Modifié par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 \(V\)](#)

Le fait de ne pas établir un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprenti(e)s, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6352-3, est puni d'une amende de 4 500 euros.

[Article L6355-9](#)

Le fait d'établir un règlement intérieur ne comportant pas les prescriptions exigées par l'article L. 6352-4 est puni d'une amende de 4 500 euros.

Point de vigilance concernant la gestion de l'absentéisme des apprentis :

Il revient à chaque CFA :

- **De réviser le règlement intérieur avec mention de seuils de tolérance acceptés et de seuils au-delà desquels des avertissements peuvent conduire à un conseil de discipline (et d'exclusion du CFA à l'extrême).**

Sans être modélisant à ce stade, cet extrait d'un règlement intérieur peut être une source de réflexion.

Absences injustifiées :

- Entre 7 heures et 13 heures d'absences injustifiées : convocation officielle par le responsable pédagogique de la formation.
 - Entre 14 heures et 34 heures d'absences injustifiées : 1^{er} avertissement écrit avec copie à l'entreprise et au maître d'apprentissage
 - Entre 35 heures et 69 heures : 2nd avertissement écrit avec copie à l'entreprise et au maître d'apprentissage
 - Au-delà de 70 heures : 3^{ème} avertissement écrit avec copie à l'entreprise et au maître d'apprentissage
- Ces absences s'entendent sur la durée totale du contrat d'apprentissage.*

Absences justifiées :

- Entre 30 heures et 59 heures d'absences justifiées : convocation officielle par le responsable pédagogique de la formation.
- Au-delà de 60 heures d'absences justifiées : convocation officielle par le responsable pédagogique de la formation et courrier d'information au maître d'apprentissage

Ces absences s'entendent sur la durée totale du contrat d'apprentissage.

A NOTER :

En cas d'absentéisme trop important de l'apprenti, l'aide régionale à l'effort de formation qui est accordée à l'entreprise est susceptible d'être diminuée : l'ensemble des absences (justifiées et injustifiées) doit être inférieure à 30% des heures prévues ou réalisées, et les absences injustifiées ne doivent pas dépasser 10% de ces heures.

Par ailleurs l'obtention du diplôme est liée au suivi d'une durée minimale d'heures de formation, par conséquent le CFA se réserve le droit de demander au Rectorat de ne pas inscrire aux examens les apprentis ayant cumulé plus de 10% du nombre d'heures par an de formation en absences justifiées et/ou injustifiées

7.11 Précis sur les conditions d'âge pour entrer en apprentissage

Actualité : Pour des précisions sur les âges plancher et plafond d'entrée en apprentissage, consulter le [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 9 et 10).

Les âges plancher et plafond d'entrée en apprentissage

Le public cible le plus commun : ce sont les jeunes âgés de 16 jusqu'à 29 ans révolus.

L'accès au-delà de 29 ans est possible selon les mêmes conditions que précédemment :

- pour la préparation d'un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu,
- pour les travailleurs handicapés,
- pour les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, sportifs de haut niveau).

L'accès est également possible dès l'âge de 15 ans révolus à la condition d'avoir achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire.

« La notion de l'âge du postulant à l'apprentissage s'apprécie à la date de conclusion du contrat d'apprentissage. Toutefois, certaines catégories de personnes sont dispensées de la limite de l'âge plafond (cf. point II.B).

A. Les âges minimal et maximal d'entrée en apprentissage

Si le code du travail dispose que l'âge minimal d'entrée en apprentissage est de 16 ans au moins, les personnes entrant dans leur 16ème année (15 ans et un jour), si elles ont terminé leur cycle du collège (brevet obtenu ou pas), peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

De plus, pour les postulants à l'apprentissage n'ayant pas atteint l'âge de commencer à exécuter un tel contrat (15 ans et un jour s'ils ont terminé le cycle du collège), ils peuvent toutefois commencer leur formation théorique dans le cadre de la formation initiale professionnelle, tant en CFA qu'en lycée professionnel

Depuis la loi du 5 septembre 2018, et pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019, l'âge plafond d'entrée en apprentissage est de 29 ans révolus. Il est donc possible de conclure un tel contrat jusqu'à la veille des 30 ans du postulant, et ce même si sa date de début d'exécution intervient postérieurement, dans un délai toutefois raisonnable, ne remettant pas en cause la continuité et la cohérence du parcours de formation de la personne concernée.

Référence: article L. 6222-1 du code du travail.

B. Les situations complémentaires au dépassement de l'âge plafond d'entrée en apprentissage

Deux catégories de personnes ne peuvent pas se voir opposer un âge plafond pour conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

Il s'agit, en premier lieu, des personnes bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

En second lieu, les sportifs de haut niveau – c'est-à-dire inscrits sur la liste idoine du ministère de la jeunesse et des sports – bénéficient de la même exonération.

Ces deux catégories de personnes peuvent également bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage (cf. point IV), voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique (cf. point IV.B). Certaines situations peuvent également permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond.

Ainsi :

- si l'apprenti a échoué à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé et conclut un nouveau contrat avec un autre employeur afin de se présenter de nouveau à l'examen ; dans cette hypothèse, pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020, aucune limite d'âge ne s'applique ;
- si un précédent contrat d'apprentissage a permis l'obtention du titre ou diplôme préparé, et que son titulaire souhaite préparer ensuite, par un nouveau contrat d'apprentissage, un titre ou diplôme d'un niveau supérieur; il pourra alors conclure ce nouveau contrat d'apprentissage au-delà de ses 29 ans révolus, et ce jusqu'à 35 ans au plus – soit jusqu'à la veille de ses 36 ans - dans un délai maximum de 12 mois après la fin du contrat d'apprentissage précédent;

- si le contrat d'apprentissage en cours au-delà des 29 ans révolus est rompu de manière anticipée pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou pour son inaptitude médicale; un nouveau contrat d'apprentissage pourra alors être conclu dans les 12 mois suivant la date de rupture anticipée du précédent contrat dès lors que l'apprenti a moins de 35 ans ;
- si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge.

Références: Article L. 221-2 du code du sport Article L. 6222-2 du code du travail Article D. 6222-1, 3^e du code du travail ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).

Exemple : un apprenti(e) avait signé un premier contrat à 28 ans. Il obtient un premier niveau de diplôme à 30 ans. Il peut signer à 30 ans un nouveau contrat si ce contrat conduit à un niveau de diplôme supérieur.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.

Les spécificités applicables à l'apprenti mineur

« Outre le fait que la minorité de l'apprenti entraîne la signature indispensable (et complémentaire) de son représentant légal lors de la conclusion du contrat ou de ses avenants éventuels, elle lui ouvre lors de l'exécution de la relation contractuelle également le bénéfice des dispositions légales et réglementaires relatives au «jeune travailleur», c'est-à-dire celles qui s'appliquent - en supplément des dispositions de droit commun - à tous les salariés de moins de 18 ans à la date de la situation concernée. Ces dispositions concernent ainsi, notamment, la durée légale de formation pratique en entreprise, le temps de pause, les durées maximales de présence en entreprise, les heures supplémentaires, la durée du repos quotidien et hebdomadaire, les jours fériés, le travail de nuit, les travaux interdits et réglementés, le maniement des machines dangereuses... Il s'agira alors de se référer à celles-ci pour adapter l'exécution du contrat d'apprentissage et de ses périodes de formation pratiques et théoriques en fonction des exigences légales et réglementaires, voire conventionnelles ».

Références: articles L. 4153-1 à 4153-9 du code du travail.

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).

Etudes des principaux cas : à lire sur la page internet <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-les-principales-modalites-d-acces-123140>

7.12 Précis sur les coûts contrat

Actualité :

- Texte n°26 - Arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
<https://www.legifrance.gouv.fr/iorf/id/JORFTEXT000046242448>
- Texte n°27 - Arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux d'amorçage des contrats d'apprentissage
<https://www.legifrance.gouv.fr/iorf/id/JORFTEXT000046242458>

7.13 Précis sur les périodes propices pour entrer en apprentissage

Actualités : Extrait de la fiche [Positionnement en apprentissage](#) (parties « entrées et sorties permanentes »)

La [Circulaire du 25-4-2022](#) consacre par le Ministère de l'Éducation 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 peuvent 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.

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.

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	<p>Inscription possible en dehors des périodes d'inscription habituelles.</p> <p>Préalables :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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). <p>Lors de l'inscription : fixation des périodes au cours desquelles le candidat est amené à présenter les épreuves ponctuelles et le jury à délibérer.</p> <p>Nota bene : Pour rappel du Code de l'éducation,</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Nota bene :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)	

La contrainte "réglementaire" est fixée par le code du travail.

En résumé, durée du contrat = durée du cycle de formation / différentiel au maximum de 3 mois avant ou après la signature du contrat d'apprentissage par rapport au démarrage du cycle de formation.

Toutes les précisions en suivant, extraites de la fiche ressource "[Positionnement et durées de formation](#)"

Attention : le prorata-temporis ne peut pas s'appliquer dans le cas d'arrivées tardives. Les aménagements des durées de contrat (réduction ou allongement) ne sont la résultante que d'un positionnement dont les détails sont aussi rappelés dans la PJ sur la base de compétences professionnelles acquises ...

Extraits des pages 12 et 13 :

Les entrées en apprentissage (comme les sorties d'ailleurs) sont reconnues pouvant être « permanentes » par le code du travail. Toutefois, elles restent pour ce qui est des diplômes du Ministère de l'Éducation nationale en tant que Ministère certificateur, **fortement dépendantes du cycle des examens**, limité à ce jour à une session par an (période des épreuves ponctuelles durant les mois de mai à juin environ).

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 ».

A noter une information de la DGESCO (décembre 2021) :

Une note de service à paraître traitera la question de l'accès à la certification des apprentis et stagiaires de la formation continue dans le prolongement des premières dispositions prises par la circulaire n°2016-133 du 4-10-2016 portant sur les modalités de délivrance des attestations reconnaissant l'acquisition de blocs de compétences (la note portera sur les multi-sessions d'examen dans le périmètre des sessions d'examen des CAP, bac pro, MC, BP et BMA).

Le code du travail encadre la gestion des entrées en apprentissage à travers l'article L6222-12 :

Article

« 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.

L6222-12

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 connaître 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 ».

Toutefois, notez que dans le cas de mixités de parcours, la réponse est toute autre.

Les mixités de parcours sont tout à fait possibles, c'est-à-dire des changements de statut durant le parcours de formation de l'apprenant (scolaire / apprenti voire stagiaire de la formation professionnelle).

Il revient au CFA de positionner ce candidat à l'apprentissage, et ce afin de pouvoir lui proposer une durée de contrat d'apprentissage et des modalités pédagogiques les plus adaptés. Il s'agira notamment de voir quel delta peut exister entre son année passée sous le statut scolaire et ses collègues apprentis en 1ère année pour proposer si besoin quelques aménagements dans la maquette pédagogique des 2ème année. Si le résultat de ce positionnement conduit à proposer une durée du contrat d'apprentissage d'un an, le candidat devra attester d'un volume horaire d'enseignement min en centre de 675 h par exemple en BTS un an (400 h en CAP 1 an, 675h en bac pro 1 an.. – cf décret du 20 mai 2021).

7.14 Précis sur les conditions d'inscription dans un CFA

Il n'existe pas une obligation « réglementaire » inscrite dans le Code du travail imposant aux CFA d'inscrire tous les apprentis disposant de contrats d'apprentissage.

Toutefois, cette position, si elle n'était pas justifiée pour des raisons valables par le CFA (par exemple le manque de place), pourrait venir en contradiction avec les missions des CFA telles que définies dans l'article L.6231-2 du code du travail.

On pourrait écrire en conclusion que tout CFA n'a pas le droit de sélectionner les apprentis et ceux-ci doivent être inscrits, tant qu'il y a des places disponibles dans l'ordre chronologique de réception des contrats pour visa valant inscription.

Par contre, il est du devoir du CFA de refuser un contrat d'apprentissage ou de proposer un avenant au contrat s'il estime, après positionnement de l'apprenti (ou après un premier échange avec l'apprenti), que l'apprenti ne justifie pas des conditions nécessaires et suffisantes pour s'inscrire à l'examen voire le réussir selon les clauses du contrat (sa durée, le diplôme visé, le secteur d'activité de l'entreprise par rapport au diplôme visé, ...).

7.15 Précis sur les modalités de dépôt du contrat d'apprentissage dans le secteur public et privé

Actualités :

- Pour revoir les notions fondamentales du contrat d'apprentissage (mentions obligatoires du contrat, date de conclusion du contrat d'apprentissage, date de début d'exécution du contrat d'apprentissage, avenant au 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).
- **Mise à jour Juin 2022 du Guide à destination des employeurs et des organismes de formation sur les aides aux contrats en alternance** (France Relance – Juin 2022). Accessible depuis [la page du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion professionnelle](#) ou directement en cliquant [sur le lien hypertexte ici](#).
Au sommaire : Quelles aides sont accessibles ? Quels sont les différents acteurs de la chaîne de contrôle ? Quelles sont les bonnes pratiques pour obtenir mes aides sans difficulté ?
- **Publication du vade-mecum Financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial** (Publication OPCO, juin 2021)
Accessible depuis [la page régionale](#) ou directement en cliquant sur le lien hypertexte suivant : [MCP - Vade-mecum financement apprentissage OPCO 2021](#)

7.16 Précis sur les cas de salariés déjà en CDI dans l'entreprise

« Le salarié déjà en CDI dans l'entreprise »

L'article L. 6222-13 du code du travail permet au salarié déjà présent en CDI dans une entreprise de suspendre, en plein accord avec son employeur, son CDI pour conclure un contrat d'apprentissage avec ce même employeur.

Dans cette hypothèse, il est à noter que l'ensemble du corpus juridique de l'apprentissage s'applique, dont, notamment, les conditions d'entrée en apprentissage (âge, titre ou diplôme, etc.), la présence d'un maître d'apprentissage, etc.

Un tel contrat d'apprentissage ne pourra donc être conclu que pour une durée limitée.

Pour ce faire, les deux parties au CDI doivent, avant toute chose, conclure un avenant de suspension temporaire au CDI en cours, avenant qui spécifiera, notamment, son objet, la date de début et la date de fin de la suspension (au regard des dates du cycle de formation théorique dans lequel le salarié sera inscrit en organisme de formation), son motif (intitulé du titre ou du diplôme préparé en apprentissage). Il est à noter que l'article législatif précité n'est pas complété de dispositions réglementaires. Le salarié basculant ainsi temporairement dans le corpus juridique de l'apprentissage se verra donc, en droit, appliquer au minimum la grille de rémunération de l'apprentissage, c'est-à-dire les articles D. 6222-26 et suivants du même code, sauf à ce que des dispositions conventionnelles ou contractuelles lui soient plus favorables.

En effet, les parties à l'avenant du CDI et au contrat d'apprentissage peuvent décider, d'un commun accord, du maintien de tout ou partie de la rémunération déjà perçue par le salarié au titre de son CDI.

L'ensemble des droits acquis au titre du CDI seront augmentés de ceux ouverts par le contrat d'apprentissage (ancienneté, congés payés, primes éventuelles si les conditions d'obtention requises sont remplies, etc.). Un tel contrat d'apprentissage, considéré comme un nouveau contrat d'apprentissage, ne pourra être conclu que dans la même entreprise que celle où le salarié avait été recruté en CDI.

Référence: article L. 6222-13 du code du travail ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 26 et 27).

7.17 Précis sur les responsabilités dans la rédaction des CERFA

Actualité (extraite du document « Etude de cas »)

Un point de vocabulaire

Pour la rubrique « Le contrat » dans le CERFA

Le [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail indique :

- "La date de conclusion du contrat est celle à laquelle se produit la rencontre des consentements des parties au contrat au moyen de leurs signatures conjointes du contrat d'apprentissage"

LE CONTRAT

Date de conclusion : / /
 (Date de signature du présent contrat) Date de début d'exécution du contrat : / /

Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : / /

- "La date de début d'exécution du contrat est celle à laquelle commence à s'exécuter réellement le contrat, dans le cadre de la formation théorique (en CFA) ou dans celui de la formation pratique (chez l'employeur)".

Le Précis ajoute : "Un contrat ne peut s'exécuter sans avoir été signé (donc conclu). Ainsi la date de conclusion du contrat initial ne peut pas être postérieure à sa date de début d'exécution. Le début d'exécution ne peut donc pas être antérieur à la date de conclusion du contrat. Le cas échéant, en cas de contentieux, le risque qui conduirait à la requalification du contrat en contrat de travail de droit commun (CDI) est réel (...)"

La notice du contrat d'apprentissage (N°51649#06) résume ces éléments ainsi :

- Date de conclusion : date à laquelle le présent contrat de travail (qu'il s'agisse d'un contrat initial ou d'un avenant) est conclu par les deux parties (signature).
- Date de début d'exécution : date du 1er jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en en centre de formation).

S'agissant maintenant de la date de début du cycle de formation (indiquée clairement dans chaque CERFA dans la partie « Formation »), la date de début du cycle de formation à mentionner correspond à la date de démarrage effective du cycle de formation, et ce quel que soit la date d'arrivée de l'apprenti.

Pour la rubrique « La formation » dans le CERFA

La DGEFP a édicté la règle suivante :

Dans le CERFA FA 13, c'est la date de début de formation en CFA, même si le contrat d'apprentissage n'est pas encore conclu qu'il convient d'indiquer. Quant à la durée de la formation, c'est celle que va suivre l'apprenti, afin de pouvoir vérifier que le quota de 25 % de formation théorique est bien respecté.

Le Ministère de l'Education nationale, de son côté, a édicté une règle plus précise et par diplôme pour les volumes horaires min. d'enseignement en CFA dans le décret du 22 mai 2020

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 2261-23.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme à titre de 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 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 cycle d'apprentissage ».

Toutefois, lorsque la formation a été entamée dans le cadre de l'article L. 6222-12-1 sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, les heures de formation suivies par le postulant à l'apprentissage dans ce cadre doivent être comptabilisées dans ces volumes horaires min.

Il en va de même lors de la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage après une rupture d'un contrat d'apprentissage précédent pour le même cycle de formation théorique : les périodes de formation du premier contrat et la formation suivie éventuellement en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle entre les deux contrats, doivent être comptabilisées dans ces seuils mi.

La règle et les marges de souplesse apportées par le Code du travail

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 ».

Le code du travail encadre la gestion des entrées en apprentissage à travers l'article L6222-12 :

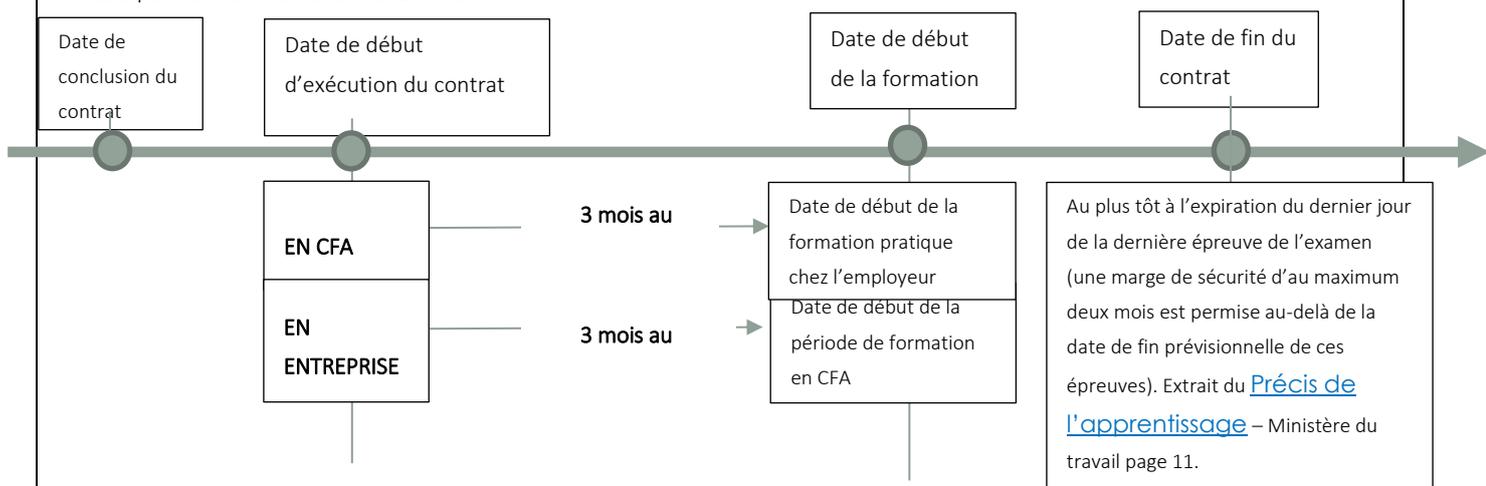
Article L6222-12 / « Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

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.

Cela pourrait se résumer au schéma suivant :



Le cas des entrées et des sorties dites « permanentes »

La [Circulaire du 25-4-2022](#) consacre par le Ministère de l'Éducation 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 peuvent 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.

A noter : les services des examens et concours des deux Rectorats d'Aix-Marseille et de Nice doivent prochainement se réunir pour étudier les aménagements possibles, selon un calendrier à préciser.

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.

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 : 3. 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). 4. Au plus tard au démarrage du recrutement des publics bénéficiaires, contact par les OF souhaitant 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. Nota bene : Pour rappel du Code de l'éducation,

		<ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Nota bene :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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)		

Etude de cas

Dans le cas de rupture de contrat dans la même formation

- Cas n°1 : Suite à une rupture de contrat le 15 décembre N avec une date de début du cycle fixée au 1^{er} septembre, un jeune signe un nouveau contrat pour poursuivre la même formation.
 - Rubrique "Le contrat", "Type de contrat" : mentionner le chiffre 23 ("Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu").
 - Indiquer la date du 1^{er} contrat : « Date de début du cycle de formation : 1^{er} septembre N ».
 - Indiquer la durée complète du cycle : par exemple dans le cas d'un BTS en deux ans, « Durée de formation : 1350 h ».

De manière générale, dans les cas de rupture de contrat, les dates de formation sont à renseigner sur la convention et non sur le CERFA.

Dans le cas de rupture de contrat avec changement de formation

- Cas n°2 : suite à une rupture de contrat le 15 décembre N avec une date de début du cycle fixée au 1^{er} septembre N, un jeune signe un nouveau contrat pour poursuivre une autre formation dont le cycle a démarré le 1^{er} novembre N.

- Rubrique "Le contrat", "Type de contrat" : mentionner le chiffre 23 ("Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu").
- Rubrique « La formation » :
Indiquer la date du nouveau contrat : « Date de début du cycle de formation : 1^{er} novembre N ».
Indiquer la durée complète du cycle : par exemple dans le cas d'un CAP en deux ans, « Durée de formation : 800 h ».
- Cas n° 3: un apprenti a signé un contrat d'apprentissage le 1^{er} septembre N pour un bac pro en 3 ans et souhaite changer de spécialité professionnelle en cours de parcours. Le 1^{er} septembre N+1, il signe un nouveau contrat pour un autre bac pro. Le positionnement pédagogique détermine si l'apprenti peut être intégré en 2^{ème} année de bac pro (ou s'il doit redémarrer tout le cycle depuis la 1^{ère} année). Dans le 1^{er} cas, la signature d'une convention tripartite est nécessaire, précisant les aménagements du parcours de formation compte tenu de la durée du contrat (2 ans)
 - Rubrique "Le contrat", "Type de contrat" : mentionner le chiffre 23 ("Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu").
 - Rubrique « La formation » :
Indiquer la date du nouveau contrat : « Date de début du cycle de formation : 1^{er} septembre N+1 ».
Indiquer la durée du cycle : « Durée de formation : 1350 h ».

De manière générale, dans les cas de rupture de contrat, les dates de formation sont à renseigner sur la convention et non sur le CERFA.

Dans le cas de mixité de parcours (personnes changeant de statut pendant la même formation)

- Cas n°4 : un apprenti est entré en formation le 1^{er} septembre N sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle avant la signature d'un contrat d'apprentissage dont la date d'exécution est fixée au 20 novembre N
 - Rubrique "L'apprenti", "Situation avant ce contrat" : mentionner le chiffre 7 ("en formation au CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature d'un contrat d'apprentissage").
 - Rubrique « La formation » :
Indiquer la date d'entrée dans le cycle de formation démarré sous le statut précédent de stagiaire de la formation professionnelle : 1^{er} septembre N
Indiquer la durée complète du cycle : par exemple dans le cas d'un bac pro en trois ans, « Durée de formation : 1850 h ».
- Cas n°5 : un jeune démarre sa formation sous statut scolaire en 2^{nde} bac pro le 1^{er} septembre N et signe un contrat d'apprentissage dans la même formation le 1^{er} septembre N+1.
 - Rubrique "L'apprenti", "Situation avant ce contrat" : mentionner le chiffre 1 ("Scolaire").
 - Rubrique « la formation » :
Indiquer la date d'entrée dans le cycle de formation démarré sous le statut précédent (scolaire) : 1^{er} septembre N
Indiquer la durée complète du cycle : « Durée de formation : 1850 h ».
Un aménagement du parcours de formation après positionnement de l'apprenti est nécessaire pour tenir compte de sa 1^{ère} année passée sous le statut scolaire. Dans ce cas, la signature d'une convention tripartite n'est pas requise.
- Cas n°6 : un jeune démarre sa formation sous statut scolaire en 2^{nde} bac pro X le 1^{er} septembre N et signe un contrat d'apprentissage dans un bac pro Y le 1^{er} septembre N+1.
 - Rubrique "L'apprenti", "Situation avant ce contrat" : mentionner le chiffre 1 ("Scolaire").
 - Rubrique "Le contrat", "Type de contrat" : mentionner le chiffre 11 (« Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti »).
 - Rubrique « La formation » :
Indiquer la date du nouveau contrat : « Date de début du cycle de formation : 1^{er} septembre N+1 ».
Indiquer la durée du cycle (pour un contrat de 2 ans) : « Durée de formation : 1350 h ».

Le positionnement pédagogique détermine si l'apprenti peut être intégré en 2^{ème} année de bac pro (ou s'il doit redémarrer tout le cycle depuis la 1^{ère} année). Dans le 1^{er} cas, **la signature d'une convention tripartite est nécessaire**, précisant les aménagements du parcours de formation compte tenu de la durée du contrat (2 ans).
- Cas n°7 : un jeune démarre sa formation sous statut scolaire en 1^{ère} année de CAP le 1^{er} septembre N et signe un contrat d'apprentissage dont la date d'exécution est fixée au 1^{er} janvier N+1 dans une autre formation (démarrée le 1^{er} novembre N).
 - Rubrique "L'apprenti", "Situation avant ce contrat" : mentionner le chiffre 1 ("Scolaire").
 - Rubrique « La formation » :
Indiquer la date d'entrée dans le cycle de formation démarré dans la nouvelle formation : 1^{er} novembre N
Indiquer la durée complète du cycle : par exemple dans le cas d'un CAP en deux ans, « Durée de formation : 800 h ».
Un aménagement du parcours de formation après positionnement de l'apprenti est nécessaire pour tenir compte de son arrivée deux mois après le démarrage du cycle de formation.

Dans le cas d'arrivées tardives en formation

- Cas n°8 : le cycle d'une formation démarre le 1^{er} septembre N pour un groupe de formation X. Un apprenti arrivé tardivement signe un contrat d'apprentissage dont la date de début d'exécution est fixée le 1^{er} novembre N. Il intègre le groupe de formation X le 2 novembre N.

- Indiquer la date initiale du cycle : « Date de début du cycle de formation : 1^{er} septembre N ».
- Indiquer la durée complète du cycle : dans le cas d'un BTS en deux ans, « Durée de formation : 1350 h ».
- Un aménagement du parcours de formation après positionnement de l'apprenti est nécessaire pour tenir compte de son arrivée deux mois après le démarrage du cycle de formation.

De manière générale, dans les cas d'entrées tardives en formation, les dates de formation sont à renseigner sur la convention et non sur le CERFA.

Chacun des acteurs clefs de l'apprentissage engage sa responsabilité dans la signature et le contrôle des CERFA :

- Les trois signataires, l'apprenti et/ou son représentant légal, le directeur du CFA et l'employeur contrôlent l'exactitude des données renseignées sur le CERFA.

A noter : Pour aider les employeurs et les CFA dans la rédaction d'un CERFA - Contrat d'apprentissage, le Rectorat leur met à disposition les [points de contrôle](#) de la Division des examens et concours (DEC) et de la mission de contrôle pédagogique.

7.17.1 Plus spécifiquement pour l'employeur

- L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction. La responsabilité directe de l'entreprise est de fait engagée, et il lui revient de vérifier son éligibilité. Pour rappel, [l'annexe spécifique](#) à consulter sur les conditions pour devenir maître d'apprentissage. Ou encore le [dépliant](#) disponible sur la [page régionale](#) dédiée à l'apprentissage
- L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat, à savoir (extrait du « [Précis de l'apprentissage](#) »)
 1. Une copie du contrat d'apprentissage dûment renseigné et signé (par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant son représentant légal et visé par le CFA) ;
 2. Une copie de la convention de formation (...) Cette convention doit également être dûment renseignée et signée par les parties (employeur et CFA) – lien direct vers le modèle de convention [dans le secteur public](#) / dans [le secteur privé](#) (exemple de celle proposée par l'OPCommerce). Chaque OPCO propose son modèle. Et le cas échéant,
 3. une copie de la convention tripartite d'aménagement de durée (réduction / allongement) renseignée et signée par les parties (employeur, CFA, apprenti et son représentant légal le cas échéant) - Modèle de convention tripartite accessible [en cliquant ici](#).
 4. une copie de la convention interentreprise si elle est déjà conclue au moment du dépôt

[MCP - Conventonnement interentreprises mobilités inf 4 semaines](#)
[MCP - Conventonnement interentreprises mobilités sup 4 semaines](#)

7.17.2 Plus spécifiquement pour le CFA

: « Dans le contrat d'apprentissage, le CFA responsable est celui qui conserve la responsabilité administrative ainsi que la gestion financière des activités en apprentissage (article R. 6233-1 du même code). Le CFA responsable a la capacité juridique de contractualiser, de déléguer la gestion des actions de formation et enfin d'engager sa responsabilité (au regard des obligations qui pèsent sur le CFA). Il conclut également la convention de formation et peut y indiquer les autres lieux de formation (UFA par exemple) » - Extrait du « [Précis de l'apprentissage](#) ».

- Un premier contrôle porte sur l'adéquation du secteur d'activité de l'entreprise avec le référentiel d'activités professionnelles du diplôme cible.
 Cf extrait de la partie « Gestion de l'alternance » - obligations pédagogiques du responsable de formation.

Critères d'appréciation	Attentes spécifiques du Ministère certificateur	Observables
<p>Contrôle par le CFA de la concordance entre le secteur et les activités des entreprises et le référentiel des diplômes visés</p> <p>Contrôle par le CFA de la disponibilité au sein des entreprises employant des apprentis, de plateaux techniques, d'équipements et matériels adaptés à la formation</p> <p>Contrôle de l'adéquation des activités confiées par l'entreprise et mises en</p>	<p>Correspondance stricte du secteur d'activité de l'entreprise aux secteurs identifiés dans le référentiel d'activités professionnelles du diplôme.</p> <p>Couverture par l'entreprise d'un maximum des activités listées dans le référentiel du diplôme.</p> <p>Programmation planifiée par le CFA des activités à réaliser par chaque apprenti en concertation avec chaque entreprise.</p> <p>Complémentarité des lieux de formation (entreprise et CFA) en matière de plateaux techniques, matériels et équipements pour répondre aux objectifs du référentiel du diplôme.</p>	<p>Type d'entreprise et secteur d'activités inscrits dans le contrat d'apprentissage</p> <p>Référentiel d'activités professionnelles du diplôme préparé par l'apprenti</p> <p>Référentiel du diplôme – règlement d'examen.</p> <p>Liste des équipements et matériels Guide, vade-mecum.</p> <p>Fiches de postes, livret d'apprentissage, fiches de suivi en entreprise.</p> <p>Observation en situation de travail</p>

<p>œuvre par l'apprenti avec le référentiel de formation.</p> <p>Réf. article L6211-2 du Code du travail « <i>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 (...)</i> ».</p>	<p>Conformité des plateaux techniques, des équipements et matériels disponibles en entreprise dans le cadre des situations d'évaluation en contrôle en cours de formation (CCF) – cas des formations habilitées au CCF.</p> <p>Attentes similaires dans le cas de mobilités à l'étranger (le référent dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale - Réf. Critère 4-20 du Référentiel Qualité, est chargé spécifiquement du suivi des conventionnements avec une autre entreprise à l'étranger, et d'en dresser des bilans).</p> <p>Le cas échéant,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de demander conseil auprès du coordonnateur régional et/ou de l'inspecteur de spécialité • Conventionnement avec une autre entreprise. <i>Pour plus de précisions sur le conventionnement avec une autre entreprise d'accueil, consulter l'annexe spécifique.</i> 	<p>Tableau stratégique de formation</p> <p>Convention inter-entreprises</p> <p>Bilans des mobilités à l'étranger. Cartographie des partenaires à l'étranger.</p>
--	---	--

- Un deuxième contrôle porte sur la durée du contrat d'apprentissage.

Sur ce point, il faut rappeler la responsabilité du CFA dans le cas d'une réduction ou d'un allongement de la durée d'un contrat d'apprentissage : « 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 »

Se reporter pour plus de détail, à la fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) ».

3.1 - La compatibilité de la durée du contrat d'apprentissage avec les seuils fixés par le code du travail.

3.2 - La compatibilité de la durée du contrat d'apprentissage avec les dates d'examen.

3.3 - La compatibilité de la durée de formation avec les seuils minima fixés par le Ministère certificateur

- Un troisième contrôle porte sur les conditions de diplômes, titres et/ou expérience professionnelle pour pouvoir s'inscrire à l'examen.

Se reporter pour plus de détail, à la fiche ressource « [Positionnement et durées de formation](#) ».

3.5 – Les conditions de diplômes, titres et/ou d'expérience professionnelle pour pouvoir s'inscrire à l'examen.

7.17.3 Plus spécifiquement pour l'OPCO en tant que financeur

La liste de tous les OPCO (accès direct [en cliquant ici](#)).

Le lien ([en cliquant ici](#)) vers France compétences qui permet à partir de l'IDCC de savoir quel est l'OPCO de rattachement, ou le lien direct [en cliquant ici](#).

Accès à la table de correspondance IDCC – OPCO par téléchargement du [fichier Excel](#) à droite case document.

[Nouvel outil de data-visualisation initié par le CARIF-OREF PACA](#) : les OPCO en région ...

Extrait du « [Précis de l'apprentissage](#) » :

« A réception de ces documents, l'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie à cet effet que le contrat satisfait aux conditions suivantes :

- [le champ de compétences de l'OPCO]
- l'éligibilité de la formation à l'apprentissage (article L. 6211-1 du code du travail) : les opérateurs de compétences doivent se référer au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour s'assurer de l'éligibilité du diplôme/titre à l'apprentissage (☑ la case « formation éligible à l'apprentissage » doit être cochée) ;
- l'âge de l'apprenti (article L. 6222-1 à L. 6222-3 du même code) ;
- la qualité et l'âge du maître 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).
- la rémunération de l'apprenti (qui doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti peut prétendre au regard de son niveau de formation et de son âge notamment) (article D. 6222-26 du même code).

Il est à noter que le non-respect de la durée minimale de formation théorique ne peut pas en elle-même donner lieu à un refus de prise en charge financière du contrat. Le risque de requalification du contrat d'apprentissage et ses effets par le juge n'en est pas moins réel. Une telle requalification entraînerait une appréciation différente du mode de rupture, et des dommages-intérêts à ce titre.

En revanche, s'agissant d'un point essentiel à la validité du contrat, ou de la complétude du dossier, il appartient à l'opérateur de compétences, au titre de son rôle d'accompagnement et d'assistance, de signaler à l'employeur et au CFA responsable la problématique relative à cette durée de formation théorique (pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une erreur) ».

7.17.4 Plus spécifiquement pour le certificateur

(par exemple, le service des examens et concours du Rectorat au nom du Ministère de l'Éducation nationale lors de l'inscription des apprentis à la session d'examen).

L'inscription des apprentis aux examens relevant du Ministère de l'Éducation 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 ;
- 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 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 ou de plusieurs de ses apprenti(e)s (en mettant en copie le coordonnateur pédagogique du contrôle pédagogique des formations par apprentissage) :

- Au plus tard le 15 mars de l'année de l'examen pour demander la désinscription des candidats par la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités (rupture du contrat d'apprentissage avec abandon de la formation, arrêt maladie de longue durée, absences répétées et non justifiées, etc.).
- Au plus tard avant les jurys de délibération pour signaler les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires. Le présent document sera porté à la connaissance des membres du jury de délibération, qui pourront décider de ne pas délivrer le diplôme suivant la nature de la situation. Pour mémoire, il s'agit de la même procédure mise en place pour les candidats scolaires n'ayant pas suivi le nombre minimum de semaines de périodes de formation en milieu professionnel pour se présenter à l'examen.

Les signalements se font à partir d'un [modèle type fourni](#) par les DEC aux CFA (**document à recevoir des DEC fin janvier 2022**). **Ces situations seront étudiées au cas par cas par le Ministère certificateur.**

L'absence de signalement par le CFA de telles situations peut être un motif de saisine d'une commission de contrôle pédagogique et conduire le cas échéant, à informer de tout manquement aux opérateurs de compétences concernés, et au certificateur qualité ayant certifié le CFA. Toute absence de signalement vaut confirmation que tous les apprenti(e)s inscrits à l'examen sont toujours en contrat de travail avec leurs employeurs et présentent toutes les conditions réglementaires pour se présenter à leurs épreuves.

1^{ère} cible du contrôle : les volumes horaires d'enseignement en CFA

Les services et divisions des examens devront disposer, au moment de l'inscription d'un apprenti à l'examen, d'éléments permettant de vérifier qu'au vu de la durée du contrat d'apprentissage préparant à un diplôme, la durée minimale de formation en CFA prévue au code de l'éducation pour tous les apprentis, a bien été respectée.

Le contrôle portera sur le respect du décret n°2020-624 du 22 mai 2020 :

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)**

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage ».

Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) résultant d'un positionnement à l'entrée du cycle de formation donne lieu à la rédaction d'une convention tripartite (sauf situations pour lesquelles la convention n'est pas requise (cf dans la fiche ressource citée infra, page 11).

Le contrôle de la DEC (en appui du coordonnateur régional du contrôle pédagogique des formations par apprentissage) se portera sur l'ensemble des pièces requises lors de l'inscription aux examens de leurs candidats, dont pour ce qui concerne spécifiquement les apprentis : le CERFA, et selon le cas, la convention tripartite et la convention de formation annexées au CERFA.

Deux points de vigilance

- Toute réduction ou allongement de la durée d'un contrat d'apprentissage ne peut être proposée que sur la base d'un positionnement défini dans le code du travail à l'article L6222-7-1 :

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.

- La durée de formation calculée au prorata-temporis est définie en fonction du nombre d'années de formation.

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) :

- pour une formation en 26 mois, on applique le prorata sur $1850 \times 26 / 36$ (soit environ 1336 h).
- pour une formation en 15 mois, on applique le prorata sur $1350 \times 15 / 24$ (soit environ 844 h).
- pour une formation en 8 mois, on applique le prorata sur $675 \times 8 / 12$ (soit 450 h).

Pour la session 2022

- Les CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimums d'enseignement seront encore tolérés dès l'instant où les CFA apporteront la preuve d'un aménagement des maquettes pédagogiques garantissant le respect du décret n°2020-624 du 22 mai 2020 ;
- Les CFA devront signaler à la DEC (copie au coordonnateur régional du contrôle pédagogique), à partir d'un modèle type de document, toute situation d'apprenti ne respectant pas ces seuils minimums.

Pour identifier les gestionnaires pour chaque diplôme de l'Education nationale au sein de la Division des examens et concours des deux rectorats de région académique, se reporter au fichier excel disponible sur [la page régionale](#) (ou directement [en cliquant ici](#)).

A partir de la session 2023

- Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimums d'enseignement ne sera accepté par la DEC.
- 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.
- Les CFA signaleront toute situation particulière d'apprenti(s) suivant la même procédure décrite infra.

2^{ème} cible du contrôle : La période d'expérience professionnelle exigible pour se présenter au BP

Les services de la DEC fondent leur contrôle sur la base du décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 relatif au brevet professionnel et modifiant le code de l'éducation :

"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".

Pour la session 2022, et compte tenu de la crise sanitaire, un décret à paraître réduira la durée d'activité professionnelle requise des candidats individuels ou des candidats au brevet professionnel, de 4 mois tout en maintenant le plancher correspondant à la moitié de la durée normalement exigée (réunion DGESCO – Doyens du 9 novembre 2021).

7.17.5 Plus spécifiquement pour le coordonnateur régional du 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.

Ce sujet d'importance peut également être retenu par le Recteur d'académie dans le cadre du programme annuel de contrôle, pour un échantillon cible d'OF-CFA voire pour la totalité des OF-CFA proposant des diplômes de l'Education nationale dans une académie ou une région donnée.

Il est rappelé que tout manquement constaté dans le positionnement et le respect des attentes du Ministère certificateur (dont les seuils minima des volumes horaires en centre de formation) peut faire l'objet d'un rapport de contrôle, et conduire le cas échéant, à signaler les manquements aux opérateurs de compétences concernés, et au certificateur qualité ayant certifié l'OF-CFA.

7.18 Précis sur les violences sexuelles intrafamiliales

Depuis la rentrée 2021, un plan d'action gouvernemental de lutte contre les violences sexuelles intrafamiliales est lancé, il porte sur 4 axes :

- sensibilisation des élèves à la problématique des violences sexuelles intrafamiliales ;
- repérage et signalement des élèves victimes ;
- formation et ressources en direction des personnels, en particulier des enseignants ;
- accompagnement des associations spécialisées dans la prévention des violences sexuelles.

Diverses ressources nationales ont été mises en ligne sur Eduscol <https://eduscol.education.fr/2959/focus-prevention-des-violences-sexuelles-intrafamiliales-l-ecole> :

Vous retrouverez notamment :

- une conférence en ligne dédiée à la « Prévention des violences sexuelles intrafamiliales à l'École » :

<https://eduscol.education.fr/document/11828/download>,

- un vademecum « Violences sexuelles intrafamiliales : comprendre, prévenir, repérer et agir » destiné à l'ensemble des personnels, avec un triple objectif : améliorer la connaissance et la compréhension des violences sexuelles intrafamiliales des professionnels ; outiller les personnels afin de favoriser la libération de la parole et le repérage des élèves victimes ; renforcer les actions de prévention notamment en éducation à la sexualité ;

<https://eduscol.education.fr/document/12583/download?attachment>

- des exemples d'outils pour repérer et signaler les situations des enfants en danger ou susceptibles de l'être aux autorités compétentes :

<https://eduscol.education.fr/1013/enfants-en-danger-comment-les-reperer-que-faire>

7.19 Précis sur les modalités d'accueil des mineurs / majeurs non accompagnés

Les jeunes étrangers, qu'ils soient mineurs ou majeurs, peuvent entrer en apprentissage.

S'ils ne sont pas ressortissants d'un pays de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européenne (EEE), ils doivent cependant obtenir une autorisation de travail.

Deux cas de figure à distinguer selon que le jeune soit ressortissant européen ou non :

- **Cas d'un ressortissant européen**

Si la personne est ressortissante d'un pays de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE), elle peut conclure un contrat d'apprentissage. C'est le principe de la libre circulation des travailleurs qui s'applique. Elle n'a pas besoin de demander une autorisation de travail.

Elle doit seulement présenter une pièce d'identité en cours de validité (passeport, carte nationale d'identité) lors de la conclusion de son contrat d'apprentissage. Même chose si elle est ressortissante de la Confédération helvétique (Suisse).

Les Etats membres de l'Union européenne (UE) sont les suivants :

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre (partie grecque), Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède.

Les pays membres de l'Espace économique européen (EEE) sont les suivants :

Etats membres de l'UE ainsi que l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

- **Cas d'un ressortissant non européen**

Pour entrer en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), qu'il soit mineur ou majeur, la personne doit posséder une autorisation de travail.

Soit celle-ci est incluse dans son titre de séjour (majeur possédant un titre de séjour salarié, un titre de séjour travailleur temporaire ou un titre de résident de dix ans), soit elle ne l'est pas (mineur sans titre de séjour ou majeur avec titre de séjour n'autorisant pas à travailler à temps plein notamment).

Dans ce dernier cas, il doit impérativement solliciter une Autorisation Provisoire de Travail (APT) avant de démarrer sa formation en alternance dont la demande se fait par l'employeur auprès des directions départementales « emploi, travail, solidarités (et de la protection des populations), les DREETS (PP) (depuis le décret du 31 mars 2021), dont l'apprenti dépend, en fonction du département de résidence. La délivrance d'autorisation de travail est désormais subordonnée à l'envoi d'une demande adressée au service en ligne du ministère de l'intérieur sur le site : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

Pour obtenir l'APT je dois présenter :

- une pièce d'identité en cours de validité ;
- l'attestation d'inscription dans le CFA ;
- le contrat d'apprentissage établi sur le formulaire Cerfa signé par l'entreprise et moi-même ;
- la demande d'autorisation de travail pour conclure un contrat de travail établie sur le formulaire Cerfa 15186*02 rempli par l'employeur.

A noter (important)

- La durée de validité du titre de séjour doit couvrir la durée du contrat d'apprentissage.
- La carte de séjour portant la mention "étudiant" ne permet d'exercer qu'une activité salariale à titre accessoire, dans la limite d'une durée annuelle de 964 heures soit 60% d'un temps plein. Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, l'exercice de l'activité salariale excède le nombre d'heures autorisées par la carte de séjour "étudiant" (35 heures hebdomadaires minimum). Il est donc impératif d'obtenir, en plus, une autorisation provisoire de travail sans limite horaire comme le prévoit l'article L5221-5 et l'article R 5221-26 du Code du Travail.
- Il faut préciser que l'article R5221-22 du Code du travail, entré en vigueur le 1er avril 2021, prévoit désormais que « l'étranger qui est confié au service de l'aide sociale à l'enfance mentionné à l'article L. 221-1 du code de l'action sociale et des familles à la date à laquelle il est statué sur sa demande d'autorisation de travail et qui, en lien avec son cursus, a conclu un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation validé par le service compétent, est bénéficiaire, à ce titre, d'une autorisation de travail de droit conformément à l'article L. 5221-5 du présent code ». Dans ce cas, l'employeur n'a pas à solliciter d'autorisation de travail dans le cadre de la nouvelle procédure sur le service dématérialisé du ministère de l'intérieur <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>. L'accord

de dépôt du contrat d'apprentissage (auprès de l'OPCO ou de la DDETS) suffit et autorise le ressortissant étranger à travailler pendant toute la durée du contrat y compris lorsque le jeune devient majeur (Note INTV2121684J du 12 juillet 2021, paragraphe 2.1).

- Pour toute question concernant le droit au séjour, il est vivement conseillé de prendre contact avec le Service des étrangers de la Préfecture

Par exemple pour la Préfecture des Bouches-du-Rhône :

Courriel : pref-etrangers@bouches-du-rhone.gouv.fr

Adresse courriers : Préfecture du département des Bouches-du-Rhône Place Félix Baret CS 30001 13259 Marseille Cedex 06

Coordonnées du Service des étrangers de la préfecture des Bouches du Rhône : Bureau de l'accueil et de l'admission au séjour, Direction des Migrations, de l'Intégration et de la Nationalité - 66B, rue Saint-Sébastien 13006 MARSEILLE

tel : 04.84.35.40.00

Pour en savoir plus : <http://www.bouches-du-rhone.gouv.fr/Demarches-administratives/Etrangers>

Complément extrait du Rapport [Les mineurs non accompagnés au regard du droit](#) – Défenseur des droits 2022

Pages 78-79, 2-2. L'accès à la formation professionnelle

On a coutume de distinguer les formations professionnelles sous statut scolaire, effectuées au sein de lycées professionnels, à travers des cours théoriques, ponctués de quelques stages ne nécessitant pas d'autorisation de travail, de celles qui s'opèrent sous un statut particulier (statut d'apprentis par exemple).

Les mineurs étrangers qui souhaitent conclure un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation doivent en effet obtenir une autorisation de travail. Depuis l'adoption de la loi n°2018-778 du 10 septembre 2018, l'article L.5221-5 du code du travail prévoit que cette autorisation est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'ASE sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Cette modification résulte d'un arrêt du Conseil d'Etat du 15 février 2017 qui a rappelé, au visa de l'exigence constitutionnelle d'égal accès à l'instruction, que les mineurs étrangers devaient être regardés comme autorisés à séjourner en France et que, par conséquent, une autorisation de travail sollicitée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation devait leur être accordée de plein droit. Le Conseil d'Etat a ainsi distingué la délivrance d'une autorisation de travail pour un mineur de la question de l'accès au séjour à la majorité (infra).

Ainsi, l'article R.5221-22 du code du travail précise désormais que le mineur étranger qui est confié à l'ASE à la date à laquelle il est statué sur sa demande d'autorisation de travail dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation, visé par le service compétent - l'opérateur de compétences (OPCO) -, est bénéficiaire d'une autorisation de travail de droit. La condition de la nature de l'emploi exercé ne peut lui être opposée. 250

Une note du 12 juillet 2021 précise que, pour les mineurs étrangers, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation signé et visé par l'organisme compétent (OPCO), autorise à travailler pendant toute sa durée. Le contrat ainsi visé par l'OPCO suffit en tant que tel, et constitue l'autorisation de travail, sans demande d'autorisation de travail distincte à effectuer, y compris lors du passage à la majorité du mineur concerné 255.253

Concernant les mineurs pris en charge avant l'âge de 16 ans par les services de l'ASE, ces derniers peuvent accéder, de plein droit, à une carte de séjour temporaire mention vie privée et familiale qui autorise à travailler et qui peut être demandée de manière anticipée, c'est-à-dire avant les 18 ans du mineur, s'ils déclarent vouloir exercer une autre activité professionnelle. Cette carte de séjour vaut autorisation de travail. Néanmoins, la demande anticipée n'est pas toujours dans l'intérêt du mineur, notamment lorsque son état civil n'est pas encore consolidé (infra). Dans ce cas, la procédure de demande d'autorisation de travail, telle que détaillée ci-dessus, s'appliquera. 254

En revanche, s'agissant des jeunes majeurs souhaitant conclure un contrat d'apprentissage après leur 18ème anniversaire, une demande d'autorisation de travail doit être formulée par l'employeur sur la plateforme en ligne dédiée. Depuis le décret du 31 mars 2021, les préfectures sont désormais en charge de l'examen des demandes d'autorisations de travail, plus spécifiquement les directions départementales « emploi, travail, solidarités (et de la protection des populations), les DREETS (PP). A cet égard, il ne peut qu'être conseillé aux départements de se rapprocher des préfectures afin de convenir de modalités de fonctionnement facilitées et simplifiées pour que l'accès aux formations qualifiantes des mineurs non accompagnés devenus majeurs via l'apprentissage notamment, soient le plus clair possible ».

Pages 95-96

« La formation professionnelle, l'insertion du jeune majeur dans la société française et l'article 8 de la ConvEDH298

La loi soumet l'admission au séjour du jeune à « l'avis de la structure d'accueil sur son insertion dans la société française ». Il convient à ce titre de préciser que la loi fait référence à un simple avis de la structure d'accueil sur l'insertion du jeune étranger dans la société française et non un rapport socio-éducatif complet, encore moins la copie du rapport d'évaluation de minorité et d'isolement initial, pièces parfois réclamées, à tort, par les autorités préfectorales.

La circulaire du 25 janvier 2016 indique par ailleurs que la formation professionnelle du mineur isolé est l'un des gages d'insertion sur le territoire français. Cette formation professionnelle peut revêtir plusieurs formes, du stage en entreprise à l'inscription dans une formation professionnelle qualifiante. Toutefois, elle n'est pas l'unique gage d'une bonne insertion, le jeune majeur ayant pu développer de multiples activités durant sa prise en charge (associatives, sportives etc.) pouvant attester de celle-ci.

Le juge administratif opère son contrôle de proportionnalité pour s'assurer de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation. 299

Ainsi, la cour administrative d'appel de Paris a considéré que la seule circonstance qu'un jeune majeur ne réside sur le territoire que depuis très peu de temps – en l'espèce moins de trois ans – ne saurait justifier un refus de séjour sur le fondement de l'article L.313-11 7° (devenu L.423-23) dès lors que, depuis sa prise en charge par les services sociaux, il a démontré une réelle volonté d'intégration en menant à bien, notamment, des études et une formation professionnelle.

Par ailleurs, une décision portant refus de séjour et obligation de quitter le territoire français ne saurait méconnaître les dispositions de l'article 8 de la ConvEDH.

Ainsi, la cour administrative d'appel de Bordeaux – devant laquelle le Défenseur des droits avait présenté des observations – au terme d'un contrôle de proportionnalité, a enjoint à la préfecture de délivrer un titre de séjour à un jeune majeur. 300 L'autorité administrative apprécie la stabilité et l'intensité des liens développés sur le territoire français en tenant compte, au cas par cas, de la situation personnelle et familiale des intéressés. C'est ainsi que lorsqu'il a été établi que le jeune n'avait plus de contact avec les membres de sa famille et qu'il prouvait avoir accompli des efforts d'insertion, notamment au regard de ses résultats scolaires ainsi que des notes sociales du service de l'ASE, la décision du préfet devait être regardée comme entachée d'une erreur de droit. 301 L'intégration s'apprécie tant au regard de son apprentissage de la langue française, de la réussite des études entreprises que des contacts sociaux qu'il a noués au cours de ses années de présence sur le territoire ».

7.20 Précis sur les modalités d'accueil en CFA en l'absence de contrat d'apprentissage

L'article L6222-12-1 du Code de travail modifié par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 \(V\)](#) précise : "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, débiter 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'apprenti(e)s 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.

A noter : « L'opérateur de compétences mentionné à l'[article 1er du décret du 24 août 2020 susvisé](#) est l'opérateur de **compétences des entreprises de proximité agréé** par l'[arrêté du 29 mars 2019 susvisé](#) ». Référence : [arrêté du 29 septembre 2020](#) relatif aux modalités de prise en charge financière du cycle de formation en centre de formation d'apprenti(e)s pour les personnes sans contrat d'apprentissage

Précision apportée par l'OPCO EP

Pour les cycles de formation démarrant à partir du 1er janvier 2021, le délai maximum pour signer un contrat d'apprentissage est de 3 mois et la formation n'est financée, de manière rétroactive, par l'OPCO de l'employeur, que sous réserve de la signature d'un contrat pendant cette période de 3 mois.

Par ailleurs, en cas de rupture d'un contrat d'apprentissage, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti doit prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois et doit contribuer à lui trouver un nouvel employeur. Pendant cette période, l'apprenti bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle (articles L. 6222-18-2 et L. 62225-3-1 du Code du travail).

Statut des personnes sans contrat

Les personnes entrées en CFA sans avoir signé de contrat d'apprentissage bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré.

Leur couverture sociale est prise en charge, au titre de ce statut, par l'Agence de services et de paiement (ASP). Pour cela, le CFA doit remplir avec le stagiaire [le formulaire CERFA PS2](#), joindre les documents demandés (voir la notice en annexe du formulaire) et adresser le tout à l'ASP. La personne bénéficie alors, pendant sa formation, d'une couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles. En cas d'accident, c'est au CFA qu'il appartient d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Pour plus d'informations, contacter la [direction régionale de l'ASP](#) du lieu de la formation.

Statut des personnes au-delà des 6 mois

Le ministère du Travail a diffusé [une instruction](#) afin de mobiliser les services de l'État dans les territoires pour favoriser la mise en relation des jeunes concernés avec les employeurs privés et publics ou créer les conditions d'une poursuite de leur parcours.

Dans ce cadre, le réseau des Carif-Oref a élaboré [une cartographie des jeunes sans contrat par CFA, par domaine et par niveau de formation](#) qui sera actualisée chaque semaine et les préfectures de Région sont invitées à rechercher avec les partenaires de leur territoire (OPCO, réseaux consulaires, réseaux d'employeurs, Conseil régional, service public de l'emploi...) toutes les solutions permettant à ces jeunes de poursuivre leur parcours.

Une poursuite de la formation sous statut scolaire peut aussi être envisagée ou dans le cadre de [l'obligation de formation des 16-18 ans](#), en lien avec le [Plan #1jeune#1solution](#), notamment en sollicitant localement les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PASD). Des solutions peuvent également être recherchées dans le cadre des plans régionaux de formation et/ou en mobilisant le service public de l'emploi. Certaines Régions (notamment Auvergne-Rhône-Alpes et Pays-de-la-Loire) ont déjà annoncé qu'elles accorderaient à ces jeunes le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Modalités de signature d'un contrat après la période des 3 mois pour les cycles de formation démarrés depuis le 1er janvier 2021

Un contrat d'apprentissage peut toujours être signé, même après l'expiration de la période en CFA sans contrat. Dans ce cas, il pourra être tenu compte des compétences de l'apprenti pour adapter la durée du contrat d'apprentissage (article L. 6222-7-1, 3e alinéa du Code du travail). Les heures de formation suivies sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant la durée de 3 mois (ou 6 mois) pourront ainsi être comptabilisées dans la durée de formation afin de vérifier que celle-ci représente au moins 25 % de la durée totale du contrat. La durée du contrat ainsi conclu ne pourra cependant pas être inférieure à 6 mois (durée minimale d'un contrat d'apprentissage).

7.21 Précis sur l'accompagnement des apprentis en CFA

L'accompagnement proposé aux apprentis permet de répondre notamment aux enjeux d'individualisation des parcours de formation. Pour ce faire, il s'agit de :

- **Construire des emplois du temps adaptés à des ingénieries de formation par compétences**

L'ingénierie de formation par compétences suppose que des temps soient spécifiquement dédiés aux pratiques interdisciplinaires, évoluant dans le contenu et les modalités au fur et à mesure des besoins des apprenants.

L'expérience a aussi montré le renversement de posture attendu des personnels d'encadrement auprès des équipes enseignantes, moins dans le contrôle et plus dans la confiance.

La part de l'accompagnement dans les grilles horaires en formation initiale sous statut scolaire étant de 11,8% en CAP et de 10,5% en bac pro, on pourrait fixer arbitrairement à 10% celle en apprentissage.

Soit pour une organisation adaptée en barrettes d'enseignement :

- pour un rythme d'alternance hebdomadaire : une demi-journée (10% de 35h, soit de 3 à 4 h hebdomadaire)
- pour un rythme d'alternance en journée (2J), de 1,5 à 2h environ (10% de 14h).

Ces temps « en barrettes » peuvent valoir, selon les choix décidés par les équipes pédagogiques et les personnels de direction :

- pour un groupe d'alternants d'une même classe
- pour un groupe d'alternants d'un même niveau de classe
- pour un groupe d'alternants d'un même diplôme
- pour un groupe d'alternants d'un même niveau diplôme
- pour tout alternant à l'extrême.

Cette organisation offre de nouvelles opportunités aux équipes pédagogiques :

- travailler selon d'autres modalités : co-intervention, en mode projet et de manière pluridisciplinaire (le cas du chef d'œuvre en CAP et en bac pro par exemple)
- évaluer en CCF à des temps différenciés des groupes d'apprenants « prêts » à être évalués
- proposer une offre modulaire pour des accompagnements personnalisés suivant les besoins des apprenants
- etc.

- **Répondre à des besoins spécifiques durant le cycle de formation**

Déjà, sur la dimension de l'accompagnement en CAP comme en baccalauréat professionnel, plusieurs de ces volets seront à actionner à des moments clefs du cycle :

- La plupart du volume horaire consacré à la consolidation des acquis sera notamment utilisé dès le début de la formation. *Pour rappel, cette « consolidation des acquis » vise à soutenir les élèves dans les disciplines de français et de mathématiques sur la base des résultats des tests de positionnement de début de seconde en littérature et en numératie (en CAP et en bac pro).* L'accompagnement personnalisé sera déployé tout le long du cycle. *Pour rappel, l'accompagnement personnalisé vise à soutenir l'apprenant dans sa réussite de son parcours et l'aider à gagner en autonomie. Il s'appuie sur les programmes des enseignements généraux et les compétences des référentiels de formation.*
- Enfin, l'accompagnement au choix d'une orientation sera réellement activé en dernière année de formation, en deux modules en fonction du projet post bac de l'apprenant, soit une préparation à l'insertion professionnelle (préparation à l'emploi : recherche, CV, entretiens, ...) soit une préparation à la poursuite d'études (renforcement méthodologique, etc.). Ces dispositifs proposés en CAP et en bac pro peuvent s'étendre aux autres diplômes.

L'expérience du CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles) en formation continue comme celle acquise dans les dispositifs de raccrochage scolaire (dans le cadre des parcours proposés par la Mission de lutte contre le décrochage scolaire ou en Missions locales) ont d'ailleurs montré combien il était important de ne pas stigmatiser l'objet de la consolidation des acquis en français et en mathématiques (par exemple en le nommant en tant que tel). La consolidation des acquis dans ces deux disciplines a plus d'efficacité quand elle est menée dans le cadre d'apprentissages très contextualisés et en articulation forte avec les enseignements professionnels. Les apprenants y trouveront d'autant plus de sens, d'intérêts et de motivation, et les progrès seront d'autant plus rapides et significatifs.

En outre, il existe un relatif consensus sur les éléments suivants :

- une période d'accueil (type « sas ») suffisamment longue à proposer aux apprenants en début de cycle (et donc positionnée en début de la première unité de formation). Cette période sera pleinement consacrée à la connaissance et à la découverte de l'environnement socio-professionnel (réf. « rapport d'étonnement »), à la connaissance de soi (de son potentiel, de son projet), et également au développement d'un sentiment d'appartenance dans le cadre de projets divers (conférences professionnelles, rencontre / visite d'entreprises, activités culturelles et sportives, etc.) ;

- des temps spécifiquement dédiés en établissement au cours du cycle pour des bilans de compétences, collectifs et/ou individuels sur le modèle des entretiens professionnels. Ces bilans trouveraient tout à fait leur place en fin de chaque unité de formation pour évaluer le niveau de performance atteint pour chaque compétence cible. C'est également une pratique à installer avant même l'entrée en formation pour les apprentis (réf. positionnement pédagogique en apprentissage) pour adapter la durée du parcours et les modalités de formation en fonction de chaque profil d'alternant ;

- **Positionner tous les apprentis avant leur entrée en formation**

Le positionnement est « 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 » (QualiOp).

C'est donc :

- 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 préalable indispensable à toute entrée en formation professionnelle.

Le positionnement pédagogique en apprentissage diffère du positionnement dit réglementaire (valable uniquement pour les scolaires et en formation continue) puisqu'il ne repose pas sur une décision du Recteur d'académie. Par contre, le CFA à l'origine du positionnement doit s'être assuré auprès du rectorat que tout aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.

Le CFA pourra s'appuyer sur des modèles « repère » disponibles au niveau régional (le format reste libre) : [positionnement pédagogique, convention tripartite](#) d'aménagement de la durée du contrat.

Pour rappel, s'agissant du positionnement, une [fiche ressource](#) très complète sur ce sujet.

7.22 Précis sur la carte d'étudiant des métiers

Actualité du 29 septembre 2022 : Mise à jour carte d'[étudiant des métiers](#)

Le Décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers

tire les conséquences réglementaires de la création, par la [loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011](#) pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, de la carte d'étudiant des métiers.

Cette carte est systématiquement délivrée en contrat d'apprentissage.

En contrat de professionnalisation, il faut en revanche remplir certaines conditions :

- être inscrit dans une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- être âgé de 16 à 25 ans ;
- la formation doit durer au minimum 12 mois.

Cette carte permet aux apprentis de bénéficier d'un statut équivalent à celui des étudiants, avec les avantages que celui-ci comporte :

- accès aux restaurants et résidences universitaires,
- réductions sur les transports, les activités culturelles...

Par exemple, le Directeur du CROUS d'Aix-Marseille Université précise : « *Les apprentis bénéficiant d'une carte d'étudiant des métiers peuvent bien bénéficier des tarifs de restauration proposés à tout étudiant dans les structures de restauration du CROUS. La tarification proposée aux étudiants sera applicable sur présentation de la carte d'étudiant des métiers, y compris par paiement classique par carte bancaire* ».

Accès au [fichier à personnaliser](#) pour impression à chaque apprenti.

Plus de détails dans les textes réglementaires suivants :

[Article L6222-36-1 du Code du travail](#)

« Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire ».

[Article D6222-42](#)

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

[Article D6222-43](#)

La carte permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

Elle est valable sur l'ensemble du territoire national.

[Article D6222-44](#)

La carte d'étudiant des métiers comporte les mentions suivantes :

Au recto :

- la photo du titulaire, tête découverte ;

- la date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée ;
- le nom et le prénom du titulaire ;
- la date de naissance du titulaire ;
- la signature du titulaire ;
- les mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Cette carte est strictement personnelle " ;
- le logo du ministère chargé de la formation professionnelle.

Au verso :

- le nom, l'adresse et les coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation ;
- les nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation ;
- les mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ".

Le modèle de la carte d'étudiant des métiers est déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

[Arrêté du 30 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers](#)

[Article 1](#)

Sur demande écrite des régions, des organismes paritaires collecteurs agréés ou du centre de formations des apprentis à recrutement national, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle leur transmet, à titre gratuit, un fichier informatique qui définit la charte graphique obligatoire pour toutes les cartes d'étudiant des métiers. Ce fichier est disponible avec ou sans réserve blanche pour le logo de la région ou de l'organisme paritaire agréé.

Accès au [fichier à personnaliser](#) pour impression à chaque apprenti.

[Article 2](#)

La carte d'étudiant des métiers présente les caractéristiques suivantes :

- format de la carte : 86 × 54 mm ;
- épaisseur inférieure à 1 mm.

Recto :

La photo du titulaire est située en haut à droite du recto et ne doit pas dépasser la taille de 24 × 32 mm.

Le logo du ministère en charge de la formation professionnelle est placé dans une réserve blanche de 14 × 14 mm.

A droite du logo du ministère, il peut être ajouté le logo de la région dont relève le centre de formation de l'apprenti ou celui de l'organisme paritaire collecteur agréé prenant en charge le coût de la formation du contrat de professionnalisation ou celui du ministère concerné pour les centres de formation d'apprentis à recrutement national. Sa taille maximale est de 14 × 14 mm.

Verso : Une bande magnétique encodable peut être ajoutée en bas de la carte.

Référence :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025046791?r=929wWnmwfa>

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000024410251/2011-07-30>

7.23 Précis sur l'aide au permis de conduire pour les apprenti(e)s

Les apprenti(e)s âgés d'au moins 18 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution et engagés dans la préparation des épreuves du permis B, peuvent bénéficier d'une aide d'un montant forfaitaire de 500 €.

Il appartient à chaque CFA d'instruire les demandes d'aide pour le compte de ses apprenti(e)s.

Le CFA :

- informe les apprenti(e)s de l'existence de l'aide et des conditions à remplir pour en bénéficier,
- fait remplir à l'apprenti(e) le [formulaire](#) de demande d'aide téléchargeable sur le portail de l'alternance,
- demande à l'apprenti(e) une copie de sa pièce d'identité et un devis ou une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois,
- transmet l'ensemble du dossier à l'[Agence de services et de paiement \(ASP\)](#), organisme en charge de la gestion de l'aide,
- verse le montant de l'aide à l'apprenti(e) et se fait ensuite rembourser par l'ASP en renvoyant le [« bordereau de transmission »](#) téléchargeable sur le portail de l'alternance.

Plus de précisions sur l'aide au permis de conduire sur le [site du Ministère du travail](#), du plein emploi et de l'insertion, ou mieux encore, le [code du travail numérique](#).

7.24 Précis sur les aides auxquelles peut prétendre un(e) apprenti(e)

Actualités (4 mars 2023) : [Mes aides d'apprenti](#) – Calculez vos aides logement, transport... simulateur de l'[ANAF](#), développé avec le soutien de l'[U2P](#)

Cette partie a été réactualisée le 1^{er} mars 2022 en prenant en compte l'article de [Challenges](#) du 22 février 2022, puis le 24 février 2023 à la lecture d'un article de [l'Etudiant](#).

7.24.1 Les nouvelles aides ouvertes aux apprentis, étudiants et stagiaires

Dispositif proposé	Etudiant	Apprenti	Stagiaire
Chèque énergie	48 à 277 euros* (voir conditions)	48 à 277 euros*	48 à 277 euros*
Chèque carburant	100 euros* (voir conditions)	100 euros*	100 euros*
Aide financière exceptionnelle pour étudiants boursiers	100 euros* (voir conditions)	100 euros*	100 euros*
Allocation ponctuelle pour jeunes en recherche d'emploi	Jusqu'à 520 euros par mois* (voir conditions)	Jusqu'à 520 euros par mois*	Jusqu'à 520 euros par mois*
Aide spécifique ponctuelle pour étudiant en difficulté	Jusqu'à 2701 euros* (voir conditions)	Jusqu'à 2701 euros*	Jusqu'à 2701 euros*
Santé Psy	8 consultations gratuites* (voir conditions)	8 consultations gratuites*	8 consultations gratuites*

* les différentes conditions pour bénéficier des aides sont indiquées sur ces liens respectifs :

[Chèque énergie](#)

[Chèque carburant](#)

[Aide financière exceptionnelle pour les étudiants boursiers](#)

[Allocation ponctuelle pour jeunes en recherche d'emplois](#)

[Aide spécifique ponctuelle étudiants en difficulté](#)

[Santé Psy](#)

7.24.2 Les primes à l'inscription (allocation de rentrée scolaire)

[L'Allocation de rentrée scolaire \(ARS\)](#), est disponible pour tous les apprentis mineurs défavorisés.

Conditions pour en bénéficier : avoir moins de dix-huit ans et être scolarisés dans un établissement d'enseignement public, et respecter les plafonds de ressources fixés pour en bénéficier. Et surtout justifier de percevoir un revenu, pour leur apprentissage, inférieur à 55% du SMIC pour pouvoir toucher cette aide versée dans le courant du mois d'août.

Versée automatiquement pour les apprentis âgés de moins de 16 ans, l'ARS doit faire l'objet d'une demande de dossier pour les apprentis âgés de 16 à 18 ans.

7.24.3 L'accès au bourse pour les jeunes de moins de 15 ans et engagés dans un parcours vers l'apprentissage

Apport de la DGESCO B1-3

La circulaire MENE2123714C du 12 août 2021 précise dans le paragraphe I, champs des bénéficiaires au lycée : « Selon les termes du Code de l'éducation (articles L. 531-4 et L. 531-5), les bourses nationales bénéficient aux élèves inscrits sous statut scolaire : (...) admis sous statut scolaire en CFA avant d'atteindre l'âge de 15 ans leur permettant de signer un contrat d'apprentissage ; (...)

Les élèves de moins de 15 ans accueillis en CFA sous statut scolaire en attente de signature de leur contrat d'apprentissage pourront bénéficier d'un droit à bourse pour la seule durée précédant leur anniversaire. À compter du lendemain de l'anniversaire, même en l'absence de signature du contrat d'apprentissage, ces élèves ne relèvent plus du statut scolaire, mais du statut de stagiaire de la formation professionnelle et de ce fait ne peuvent continuer à bénéficier de la bourse. »

7.24.4 La prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, transport, premier équipement...) – approche générale

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) – publication Ministère du travail DGEFP (septembre 2021)

En sus du niveau de prise en charge, les opérateurs de compétences prennent également en charge les frais annexes à la formation constitués par les dépenses d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique et de mobilité européenne et internationale.

Ces frais annexes sont pris en charge par l'opérateur de compétences s'ils sont financés par le centre de formation, que celui-ci propose ces prestations directement ou finance des prestations réalisées à l'extérieur.

Ils doivent être identifiés dans la convention de formation.

Référence : Article D. 6332-83 du code du travail

1. Les frais de restauration et d'hébergement

Le frais de restauration est défini comme le frais relatif à :

- la restauration du midi,
- la restauration du soir.

Ces frais de restauration ne concernent que le temps de formation en CFA. Si le CFA ne propose pas directement une restauration collective mais a conventionné avec une structure extérieure qui en propose l'organisation, l'OPCO prend en charge les frais financés par le CFA. Le CFA doit disposer d'un internat au sein de sa structure pour demander le financement des frais d'hébergement.

Les frais de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les modalités suivantes :

- Frais d'hébergement, par nuitée, pour un montant de 6 euros, comprenant le petit-déjeuner ;
- Frais de restauration, par repas, pour un montant de 3 euros.

Références : 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail

Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis

Complément Un décret datant du 28 juillet 2011 stipule : Article L6222-36-1Création LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 1 : "Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur".

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025046791?r=929wWnmwfa>

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000024410251/2011-07-30>

Complément de réponse du Directeur régional (CROUS)

Les apprentis bénéficiant d'une carte d'étudiant des métiers peuvent bien bénéficier des tarifs de restauration proposés à tout étudiant dans les structures de restauration du CROUS.

La tarification à 3,30€ sera applicable sur présentation de la carte d'étudiant des métiers, y compris par paiement classique par carte bancaire.

2. Frais de premier équipement

Les frais de premier équipement peuvent être définis comme les frais relatifs au premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique. A titre d'exemple : mallette de couteaux des cuisinier, ciseaux des coiffeurs, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation, etc. Le CFA peut soit :

- Prévoir de céder la propriété de cet équipement à l'issue de la formation ou d'une durée déterminée par le CFA selon des modalités définies ;
- Laisser l'apprenti acheter le matériel nécessaire et rembourser ensuite l'apprenti à hauteur du forfait premier équipement perçu.

Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement peut être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G) mis à disposition des apprentis pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel. Le CFA doit conserver la propriété de ce matériel pour le mettre à disposition des prochaines générations d'apprentis. L'utilisation du leasing n'est donc pas autorisée.

Attention, le frais premier équipement n'a pas vocation à financer :

- L'achat de contenu pédagogique : livres scolaires, contenu pédagogique accessible à distance ;
- L'outillage informatique du CFA : les équipements software et hardware par exemple.

Le forfait de premier équipement est pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximum de 500 euros par apprenti. Comme les frais annexes précédents, il doit faire l'objet d'une facturation. Celle-ci peut intervenir dès le premier acompte si la dépense est réalisée.

Référence : 3° de l'article D. 6332-83 du code du travail

Complément de la DREETS PACA : L'extension du forfait premier équipement concerne l'achat, par le CFA, de matériel informatique afin de le mettre à disposition des apprentis dans le cadre de la formation à distance. Le CFA est le propriétaire. En revanche, lorsque la formation requiert un équipement informatique spécifique, en lien direct avec son exécution (par exemple, design graphique, communication numérique, formation en développement informatique, et plus généralement toute formation aux métiers du numérique...), ce matériel peut être financé dans le cadre du forfait de premier équipement et la propriété en revient à l'apprenti.

7.24.5 Les compléments de salaire : prime d'activité, RSA...

Des aides peuvent s'ajouter au revenu perçu par l'apprenti au cours de sa formation.

Au même titre que tout salarié majeur, l'apprenti peut prétendre à la prime d'activité, du moment que son salaire représente au minimum 78% du SMIC mensuel.

Versée par la Caisse d'allocations familiales, elle est conditionnée à une actualisation trimestrielle selon plusieurs critères. Selon son niveau de ressources, l'apprenti peut également toucher le Revenu de solidarité active (RSA) s'il a plus de 25 ans, ou le RSA Jeune s'il est âgé de 18 à 25 ans, sous réserve pour ce dernier qu'il puisse justifier d'une expérience professionnelle de 24 mois sur les trois dernières années.

7.24.6 Les primes à la mobilité : Mobili-Pass, aide au permis de conduire...

Des aides à la mobilité, que ce soit pour se rendre sur le lieu de travail ou pour l'exercice de ses fonctions sont possibles :

- une aide au permis de conduire (permis B uniquement), spécialement conçue pour les jeunes apprentis majeurs, et ce sans conditions de ressources. Elle est dispensée par les centres de formation d'apprentis eux-mêmes et s'élève à 500 euros.
- Une aide au déménagement. [Des aides comme le Mobili-Pass](#) se matérialisent sous la forme de prêts à taux réduit ou de subventions pour aider à l'installation, mais celles-ci sont souvent réservées à des cas particuliers, principalement pour les apprentis déménageant à plus d'une heure de trajet du lieu de résidence de leurs parents.

7.24.7 Les aides au logement: Loca-Pass, APL...

A noter le lien sur [l'offre de logements](#) accessibles aux apprentis dans la région Sud (lien disponible depuis le site [Orientation Sud](#)).

Ces aides sont sans condition d'âge (même pour les mineurs si le bail est cosigné par les parents) ni autre que celle des plafonds de revenus, tous les apprentis peuvent prétendre à l'une des trois grandes aides au logement distribuées par la CAF (et la Mutualité sociale agricole pour les apprentis agriculteurs):

- l'Aide Personnalisée au Logement (APL),
- l'Allocation de Logement Familiale (ALF)
- et l'Allocation de Logement Sociale (ALS).

Plusieurs autres dispositifs ont également été [mis au point par Action Logement](#) pour un accompagnement ciblé des apprentis selon les besoins.

- l'aide Mobili-jeune permet aux apprentis de moins de 30 ans dont les revenus n'excèdent pas le SMIC de bénéficier d'une allocation de 100 euros pour les aider à payer leur loyer.
- La garantie Visale apporte une garantie de paiement pour les signataires de moins de 30 ans qui ne peuvent présenter un garant pour leur loyer.
- Le Loca-Pass permet de couvrir un système de caution gratuite protégeant locataires et propriétaires en cas de loyers impayés.

7.24.8 Les aides du quotidien : bourses, Pass Culture...

Ces aides sont apportées par les Régions. Certaines d'entre-elles attribuent, sous certaines conditions, des subventions exceptionnelles aux apprentis, notamment pour accompagner une embauche dans les secteurs demandeurs d'emploi. A voir avec chaque région pour vérifier les critères d'éligibilité.

De plus, le statut d'apprenti permet pour les moins de 26 ans d'obtenir la carte d'étudiant des métiers (ou carte nationale d'apprenti), qui leur permet de bénéficier d'un statut équivalent à celui des étudiants, avec les avantages que celui-ci comporte:

- accès aux restaurants et résidences universitaires,
- réductions sur les transports, les activités culturelles...

Et les apprentis âgés de 18 ans, comme tous les autres jeunes de leur âge, peuvent aussi être [bénéficiaires du Pass Culture de 300 euros](#) distribué par l'État.

7.25 Précis sur la gestion analytique à tenir par un CFA

Réf. Article L6352-6

« Les CFA doivent adopter le plan comptable des organismes de formation ainsi qu'une comptabilité analytique au titre de leur activité de formation par apprentissage.

Par ailleurs, les organismes de formation exerçant des activités multiples sont soumis à des règles spécifiques. Lorsque ceux-ci exercent des prestations de formation professionnelle concourant au développement des compétences visées aux 1 à 4 de l'article L. 6313-14 et d'autres activités, ils doivent séparer comptablement les premières des dernières. De plus, ils doivent aussi séparer comptablement les activités de formation professionnelle continue de l'activité de formation par apprentissage.

Ces séparations peuvent se faire par l'utilisation d'une comptabilité distincte, soit par l'isolement de ces activités dans des sous comptes déterminés, soit par l'établissement d'une comptabilité analytique. Dans chaque cas, les charges indirectes communes doivent être réparties selon une clé de répartition qui peut notamment être déterminée en fonction des heures de prestations réalisées ou de tout autre méthode dûment justifiée et documentée. L'arrêté du 21 juillet 2020 vient préciser le périmètre des charges indirectes communes ainsi que des clés de répartition alternatives.

Par exemple, pour un organisme exerçant une activité de vente d'ordinateurs, une activité de bilan de compétences et une activité de formation par apprentissage, il est nécessaire de séparer comptablement les activités de bilan de compétences et de formation par apprentissage de l'activité de vente d'ordinateurs. Ensuite, il est nécessaire de séparer comptablement l'activité de bilan de compétences de l'activité de formation par apprentissage

Le plan comptable des CFA sera abrogé ultérieurement.

Références: Articles L. 6313-1, L. 6352-7 et L. 6352-10 du code du travail, Arrêté du 21 juillet 2020 fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage en application de l'article L. 6231-4 du code du travail ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 39).

Pour aller plus loin :

- Le [formulaire](#) type des données à fournir à France compétences

- La [notice](#) explicative du formulaire
- L'[arrêté](#) du 21 juillet 2020 sur la mise en œuvre de la comptabilité analytique

En application des dispositions de l'article L. 6352-6 du Code du travail, les dispensateurs de formation de droit privé sont tenus d'établir chaque année un bilan (Le bilan annuel indique notamment le nombre d'apprenti(e)s accueilli et le nombre d'heures de formation dispensées), un compte de résultat et une annexe.

Sur demande des inspections compétentes, le bilan, le compte de résultat et l'annexe du dernier exercice clos sont transmis par l'organisme de formation - Article L6352-11 du Code du travail.

Il est rappelé que les dispensateurs de formation, personnes morales de droit privé, sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes chargé de vérifier la régularité et la sincérité des comptes lorsqu'ils dépassent, à la fin de l'année civile ou à la clôture de l'exercice, deux des trois critères suivants :

- Trois pour le nombre des salariés ;
- 153 000 euros pour le montant hors taxe du chiffre d'affaires ou des ressources ;
- 230 000 euros pour le total du bilan.

L'Article L. 6231-4 du code du travail réaffirme le cadre analytique dans lequel doit évoluer le CFA : « tout centre de formation d'apprenti(e)s a l'obligation de mettre en place une comptabilité analytique. Les règles de mise en œuvre de cette comptabilité analytique ainsi que le seuil à partir duquel cette obligation s'applique sont fixés par arrêté* du ministre chargé de la formation professionnelle ».

Les organismes à activités multiples doivent, quel que soit leur statut, suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité qu'ils exercent au titre de la formation professionnelle. La répartition des charges et produits est effectuée par typologie d'actions de formation :

Les actions de formation / Les bilans de compétences / Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience / Les actions de formation par apprentissage

Aucun seuil de chiffre d'affaires n'est prévu pour la mise en œuvre de la comptabilité analytique.

S'agissant des charges indirectes commune à plusieurs activités de formation, des clés de répartition entre ces différentes activités devront s'appliquer :

- soit sur les effectifs,
- soit sur les mètres carrés des locaux utilisés pour les différentes activités,
- ou encore sur les heures de prestations réalisées ou heures de formation,
- toute autre méthode dûment justifiée et documentée.

France Compétences a pour mission d'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle (Article L. 6123-5 6° du code du travail).

A ce titre, les centres de formation d'apprenti(e)s ont obligation de transmettre à France Compétences tout élément relatif à la détermination des coûts.

A noter : seules les entêtes de postes de charges et de produits seront à remonter à France compétences

Le CFA d'entreprise qui réalise à titre exclusif ou non une activité de formation par apprentissage et ce, quel que soit son statut, son régime d'imposition et son chiffre d'affaires (aucun seuil ne sera nécessaire) est soumis à cette comptabilité analytique.

La méthode de calcul est établie sur la base des coûts complets emportant les charges directes et indirectes incorporables et les autres charges réputées non incorporables (réparties en fonction des heures stagiaires).

Le niveau de calcul correspond au coût par diplôme / titre et par établissement (si le CFA est composé de plusieurs établissements).

Une transmission annuelle des coûts déterminés par diplôme et titre à France Compétences, selon un format déterminé ci-après. Le cas échéant, il y a nécessité d'établir un bilan comptable intermédiaire au 31 décembre.

Extrait d'un document proposé par la Fondation Innovations pour les apprentissages, intitulé « Créer son CFA d'entreprise » disponible [en cliquant directement ici](#) (guide co-construit avec des CFA d'entreprises en cours de transformations et des entreprises en cours de création de CFA, avec l'appui du Ministère du travail

Précis sur l'organisation financière à tenir par l'entreprise dans le cas d'un CFA d'entreprise

Extrait d'un document proposé par la Fondation Innovations pour les apprentissages, intitulé « Créer son CFA d'entreprise » disponible [en cliquant directement ici](#) (guide co-construit avec des CFA d'entreprises en cours de transformations et des entreprises en cours de création de CFA, avec l'appui du Ministère du travail

Conformément aux dispositions des articles L. 6352-11 et R. 6352-23 du Code du Travail, tout organisme de formation réalisant des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle doit fournir, avant le 30 avril de chaque année, un bilan pédagogique et financier (BPF).

Ce bilan porte sur le dernier exercice comptable clos de l'organisme de formation. Le bilan pédagogique et financier indique :

- 1° les activités de formation conduites au cours de l'exercice comptable ;
- 2° le nombre de stagiaires accueillis ;
- 3° le nombre d'heures-stagiaires et d'heures de formation correspondant, en fonction de la nature, du niveau, des domaines et de la durée des formations dispensées au titre de la formation professionnelle ;
- 4° la répartition des fonds reçus selon leur nature et le montant des factures émises par le prestataire ;
- 5° les données comptables relatives aux prestations de formation professionnelle ;
- 6° les produits financiers tirés du placement des fonds reçus.

Les organismes n'ayant eu aucune activité de formation durant l'année retournent le bilan pédagogique et financier avec la mention « Néant ».

Les organismes de formation procèdent à la télé déclaration de leur bilan pédagogique et financier sur l'application « Mon activité formation ». Les bilans pédagogiques transmis par courrier ne seront pas pris en compte.

Les organismes à activités multiples, quel que soit le montant de leur chiffre d'affaires, doivent joindre un compte de résultat spécifique à l'activité de formation.

La déclaration d'activité devient caduque lorsque le bilan pédagogique et financier ne fait apparaître aucune activité de formation ou lorsque le bilan n'a pas été adressé à l'autorité administrative dans les délais prévus. Dans ce cas, les organismes ne peuvent plus organiser d'actions de formation professionnelle, sauf à introduire une nouvelle demande.

7.26 Précis sur le bilan pédagogique et financier

Accéder au portail « Mon activité formation » pour déposer le bilan pédagogique et financier ([en cliquant directement ici](#)).

Pour aller plus loin

- Le [formulaire type](#) du bilan pédagogique et financier
- Le site Internet « [Mon activité formation](#) », point d'entrée unique pour renseigner son bilan pédagogique et financier.
- Le [guide juridique](#) « Remplir le bilan pédagogique et financier » réalisé par Centre Inffo

7.27 Précis sur la gratuité de la formation

Article L6211-1

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle.

Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.

Réf. article L.6211-1 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 ».

Réf. article L.6211-2 du Code du travail

« Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage ».

7.28 Précis sur la CVEC

"Le principe de base : La CVEC est due par tout étudiant qui s'inscrit à une formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur.

L'apprentissage faisant partie de la formation initiale ([article L6111-1 du Code du Travail](#)), les apprentis du supérieur sont donc concernés. En revanche, les salariés en contrat de professionnalisation relèvent de la formation professionnelle continue et, à ce titre, ne sont pas redevables de cette contribution.

De même, les apprentis dans un CFA privé ou dans un lycée public ou privé sous contrat en sont exemptés. En effet, le décret n°2018-564 du 30/06/2018 (JO du 01/07/2018) précise que sont concernées « *les personnes inscrites dans une formation d'enseignement supérieur sous statut d'étudiant (y compris les apprentis), à l'exception de celles inscrites à la préparation d'un BTS dans un lycée public ou privé sous contrat* ».

Plus de détails : <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/contribution-de-vie-etudiante-et-de-campus-cvec-et-apprenti> ou sur le site de [l'OPCO AKTO](#)

Textes réglementaires :

La CVEC est « destinée à favoriser l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants et à conforter les actions de prévention et d'éducation à la santé réalisées à leur intention » (article L. 841-5 du code de l'éducation).

Art. D. 841-10. - « Le produit de la contribution de vie étudiante et de campus attribué aux centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires est affecté au financement d'actions propres à améliorer les conditions de la vie étudiante conformément aux finalités mentionnées au premier alinéa du I de l'article L. 841-5. Les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires veillent notamment à organiser des actions spécifiques destinées aux étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur qui n'est pas bénéficiaire du produit de la contribution vie étudiante et de campus ».

Art. D. 841-11. - « Les établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article D. 841-5 consacrent au minimum 30 % des montants fixés dans cet article au financement de projets portés par des associations étudiantes et aux actions sociales à destination des étudiants portées par les établissements dans les domaines énumérés au premier alinéa du I de l'article L. 841-5 et au minimum 15 % au financement de la médecine préventive ».

7.29 Précis en matière d'affichage

Tous les CFA sont invités à porter une attention spécifique sur leurs communications, alors que la mission est confrontée à plusieurs faits pouvant être qualifiés de « pratiques commerciales déloyales » et peuvent faire l'objet de poursuites pénales.

Il est important de rappeler les points suivants :

- **L'attribution d'un code UAI à un CFA ne signifie pas une tutelle de l'Etat**

Extrait de la [fiche notice UAI](#) : « Dans RAMSESE, un nouveau code nature (605) a été créé pour l'enregistrement de ces structures signataires des contrats d'apprentissage en tant qu'« Organisme de formation – Centre de formation des apprentis ». Pour toutes les UAI de nature 605, seules 4 tutelles sont autorisées : 06 : Education nationale – secteur public / 38 : Enseignement supérieur – secteur public / 03 : Agriculture – secteur privé / 00 : Sans tutelle – secteur privé. Pour les organismes de formation privés, sauf mention d'une tutelle comme l'agriculture, la tutelle : 00 - sans tutelle leur est systématiquement attribuée ».

- **L'attribution d'un code UAI à un établissement ne signifie en aucune manière une quelconque reconnaissance de l'Etat**

Tout établissement immatriculé auprès d'un rectorat avec un code UAI ne peut se prévaloir d'une forme de « reconnaissance » de l'Etat. Par conséquent, un organisme de formation privé qui s'autoriserait à se déclarer comme « un établissement privé reconnu par l'Etat » dans toute forme de communication est passible de poursuites judiciaires par l'unité départementale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes de la [direction départementale de la protection des populations \(DDPP\) ou de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations \(DDCSPP\)](#).

Pour rappel, au sens de l'article L. 121-1 du code de la consommation, est considérée comme déloyale une pratique commerciale contraire aux exigences de la diligence professionnelle et qui altère ou est de nature à altérer de manière substantielle le comportement économique du consommateur. Il s'agit par exemple de pratiques trompeuses et agressives. Les pratiques trompeuses sont visées à l'article L. 121-2 et L. 121-3 du code de la consommation et sont interdites car regardées comme déloyales à l'égard des consommateurs, dans la mesure où elles reposent sur des allégations, indications ou présentations fausses ou de nature à induire en erreur le consommateur ou encore parce qu'elles se caractérisent par une ou des omissions trompeuses portant sur une information substantielle pour le consommateur.

Ces dispositions s'appliquent dans le cas de l'apprentissage qui se développe désormais, dans un marché concurrentiel depuis la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Pour rappel et si besoin, les notions de sous-contrat ou de hors-contrat ne peuvent s'appliquer aux CFA : un CFA est soit public (relevant d'un établissement public), soit privé (relevant d'établissements privés). A la différence d'autres ministères certificateurs comme celui de l'agriculture, ou encore des diplômes de la jeunesse et des sports, aucune habilitation n'est demandée aux CFA pour mettre en œuvre les diplômes de l'Education nationale (CAP, Baccalauréat professionnel, BP, MC, BMA), y compris les diplômes relevant de l'enseignement supérieur (BTS, DCG, DSCG et DNMADE).

Pour autant, les CFA doivent porter une attention particulière à ce point de vigilance rappelé dans le [Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#) : « 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 ».

- **Un numéro d'enregistrement correspondant au numéro de déclaration auprès d'une DREETS de l'organisme de formation en tant que CFA ne vaut pas non plus agrément de l'Etat.**

Article R6351-6

« [...] Le prestataire de formation fait figurer ce numéro d'enregistrement sur les conventions et, en l'absence de conventions, sur les bons de commandes, devis ou factures, ou les contrats de formation professionnelle qu'il conclut, sous la forme suivante : déclaration d'activité enregistrée sous le numéro auprès du préfet de région de ».

Article L6352-12

« Lorsque la publicité réalisée par le prestataire de formation fait mention de la déclaration d'activité, elle doit l'être sous la seule forme : « Enregistrée sous le numéro... Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat ».

- **La mise en œuvre par un CFA de formations préparant à des certifications enregistrées par France compétences dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ne confèrent pas à cet organisme une quelconque forme de « reconnaissance de l'Etat ».**

Cette position est d'autant plus exacte pour des certifications relevant de l'éducation nationale en tant que ministère certificateur qui ne font pas l'objet d'une habilitation à former (si besoin, consulter le [document de référence Etude de cas](#), depuis le sommaire – indicateur QualiOpi n°16 – « Conditions d'ouverture de formations en apprentissage »).

Dès lors, un CFA ne peut indiquer dans sa communication le fait des proposer « des formations en BTS, bachelor, mastères (...) reconnus par l'Etat », mais uniquement et si besoin « enregistrés au RNCP ».

A noter : ce point fait l'objet d'une expertise par la direction de France compétences dont les conclusions seront publiées dans le prochain Fil.

- **Tout recours à des logos de l'Etat et de ses Ministères certificateurs, de la Marianne est particulièrement réglementé et leurs usages par un CFA pourraient être assimilés à de la tromperie et être répréhensibles sur le plan pénal.**

Si la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" donne la possibilité à tout organisme de formation immatriculé CFA auprès d'une DREETS, de proposer des formations par apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale, elle ne les autorise pas pour autant à afficher une quelconque forme de reconnaissance de ce Ministère.

S'agissant de la Marianne associée à « République française » constitutif du logo QualiOpi, ils sont libres de droit pour les CFA dès lors qu'ils ont passé avec succès l'audit initial et qu'ils sont détenteurs du certificat qualité, mais fortement réglementés dans leurs usages. En effet, les prestataires d'actions concourant au développement des compétences (PAC) certifiés Qualiopi sont titulaires du droit d'usage de la marque à des fins d'identification et s'engagent à respecter le règlement d'usage qui a pour objet de définir les conditions et les modalités d'utilisation de la Marque Qualiopi ainsi que sa protection, la charte d'usage qui permet de connaître les règles d'utilisation de la marque et la charte graphique qui définit les règles de son univers graphique.

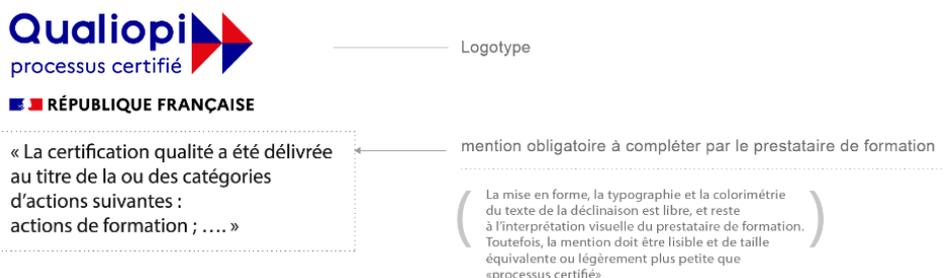
Par exemple, extrait du [règlement d'usage](#) et de la [charte d'usage](#) QualiOpi :

Il est interdit d'utiliser la marque :

- dans une publicité (publication ou tout support média) pour une action de formation en particulier.
- sur l'attestation de formation ou sur tout support dédié uniquement à une action de formation.

En outre, seul l'Etat est habilité à utiliser le logo Qualiopi sans Marianne ni mention République Française, dès lors que le bloc Marianne figure déjà sur les communications portées par l'Etat, conformément à la charte graphique de la marque Etat.

Et encore, la marque QUALIOPI devrait être obligatoirement accompagnée de la mention adaptée et exacte correspondant à la catégorie d'action.



L'Etat est propriétaire de la marque. Il prendra toutes les mesures utiles et engagera toutes les poursuites nécessaires pour faire cesser les atteintes à la marque.

Les organismes certificateurs s'assurent, tout au long du cycle de certification, du respect de l'usage de la marque. En cas de manquement constaté aux dispositions du Règlement d'usage, après que le prestataire a été appelé à s'expliquer, il lui notifie les manquements avérés par tous moyens et le met en demeure de se mettre en conformité. À défaut de mise en conformité, il peut procéder à la suspension, au retrait ou au non-renouvellement de la certification.

En cas d'usage non conforme de la marque constaté par l'Etat, le Garant de la certification en sera informé et en tirera toutes les conséquences sur la certification qualité.

Pour en savoir plus sur la certification qualité, consulter le [site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#).

- Par ailleurs, les intitulés des formations proposées par un CFA reposant sur une certification enregistrée au RNCP sont à respecter dans leur intégralité, au risque d'entacher de nullité le contrat de formation

En appui de cette affirmation, il est rappelé les jurisprudences en la matière extrait du site de Centre Inffo :

« *Contrat de formation professionnelle : nullité encourue si l'intitulé de l'action de formation n'est pas suffisamment précis*

Les décisions relatives au contrat de formation professionnelle sont suffisamment rares pour que celle rendue par la 1ère chambre civile de la Cour de cassation le 18 janvier 2023 mérite un commentaire.

Les juges de la Haute cour rappellent, quoique sans grande surprise, le pouvoir souverain des juges du fond pour interpréter le contenu du contrat conclu entre l'organisme de formation et l'acheteur, personne physique entreprenant une formation à ses frais.

Et cette interprétation peut être lourde de conséquence pour l'organisme de formation. En effet, à défaut de comporter les mentions prévues par le législateur, le contrat de formation est entaché de nullité ([article L6353-4 du Code du travail](#)).

Conformément aux dispositions précitées du Code du travail, le contrat de formation professionnelle conclu entre la personne physique qui entreprend une formation à ses frais et le dispensateur de formation doit notamment préciser la nature, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit.

En l'espèce, le libellé de la formation tel que porté au contrat de formation professionnelle ne permettait pas, selon les juges du fond, de « comprendre la nature et l'objet de la formation » ([Cour d'appel, Versailles, 3e ch., 24 juin 2021, n° 19/08193](#)).

Les termes employés, relevaient les juges, étaient « soit abscons, soit tellement généraux et vagues qu'il n'en ressortait aucune information précise ». La formulation doit répondre à l'exigence légale de « précision » sur la nature et l'objet de la formation.

L'organisme de formation ne peut pas davantage se référer « aux informations figurant sur son site internet pour prétendre avoir satisfait aux obligations découlant de l'article L6353-4 du Code du travail précité puisque cette disposition définit les mentions qui doivent être précisées dans le contrat de formation lui-même ».

Dans le même sens, les juges de la Cour d'appel de Montpellier ont récemment précisé que la formulation utilisée dans un contrat de formation professionnelle ne remplissait pas l'exigence de précision posée par le législateur lorsqu'elle est rédigée « en des termes généraux applicables à toutes les formations [sur la thématique en question] qui n'informent donc pas précisément les stagiaires sur ce qu'ils peuvent en attendre » ([Cour d'appel Montpellier 19 janvier 2023 n°20/00943](#)).

Le législateur prévoit également que le contrat de formation professionnelle doit préciser les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage. Les juges de la Cour d'appel de Montpellier ont considéré que la clause qui mentionne uniquement le montant global de la prestation ne répond pas à cette prescription.

[Cour de cassation, civile, Chambre civile 1, 18 janvier 2023, 21-22.404](#)

7.30 Précis sur les données à rendre publiques

Article L6111-8 du Code du travail

Chaque année, pour chaque centre de formation d'apprenti(e)s et pour chaque lycée professionnel, sont rendus publics quand les effectifs concernés sont suffisants :

1° Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;

Pour les CFA : ratio du nombre d'apprenti(e)s ayant obtenu la certification sur le nombre d'apprenti(e)s présents à l'examen.

Les taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels sont calculés par rapport au nombre de présents (et non par rapport au nombre d'inscrits).

Les cas de non-présentation à l'examen sont comptabilisés dans les taux d'interruption en cours de formation.

2° Le taux de poursuite d'études ;

3° Le taux d'interruption en cours de formation ;

4° Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;

5° La valeur ajoutée de l'établissement.

Pour chaque centre de formation d'apprenti(e)s, est également rendu public chaque année le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

Les modalités de diffusion des informations publiées sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale.

Le CFA doit également répondre à toute sollicitation du service statistique du ministère chargé de l'éducation nationale (la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, DEPP) et le service statistique du ministère chargé de la formation professionnelle (la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, DARES), chargés de collecter les informations, en transmettant les données y afférentes.

Le rapprochement des différentes sources administratives existantes pour suivre les parcours des jeunes en voie professionnelle du niveau CAP au niveau BTS, notamment en CFA et leur insertion dans l'emploi sont publiées sur le site Insejeunes :

<https://www.insejeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil>

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 38 et 39).

7.31 Précis sur la certification qualité – Mise à jour 18 juillet 2023

ACTUALITÉS

CERTIFICATION QUALIOPi : ÉVOLUTION DES MODALITÉS D'AUDIT

Les modalités de réalisation des audits et les obligations des prestataires dans le cadre de la délivrance de la certification Qualiopi sont modifiées par un arrêté du 31 mai 2023.

Les modifications concernent notamment les données à transmettre aux organismes certificateurs lors des différents audits, la durée des audits, le traitement des non-conformités, le traitement des signalements, les modalités d'audit spécifiques applicables aux nouveaux entrants, les organismes multisites, le transfert ou l'extension de la certification.

Le Conseil d'administration de France compétences a émis un avis favorable sur ce texte qui renforce le dispositif de certification qualité et encadre davantage les pratiques des organismes certificateurs.

À relever parmi les nombreuses modifications :

- l'obligation pour l'organisme d'afficher le certificat Qualiopi dans ses locaux et sur son site internet et, en l'absence de site, d'en communiquer une copie à tous les candidats, stagiaires, apprentis ou financeurs qui en feraient la demande. Le constat du non-respect de cette obligation lors de l'audit donnera lieu à une non-conformité majeure ;
- l'obligation de transmettre au certificateur, en vue de l'audit de surveillance, un certain nombre d'informations sur les activités réalisées depuis l'audit initial ainsi que le dernier bilan pédagogique et financier (BPF) ;
- la transmission aux financeurs publics et paritaires qui en font la demande de la liste des organismes certifiés avec mention du certificateur (ou de l'instance de labellisation) et des dates de validité de la certification.

Des informations sont réalisées par les organismes certificateurs auprès des certifiés (mailings, webinaires...) sur ces modifications dont certaines entrent en application immédiatement, d'autres à compter du 1er septembre.

A noter : la dernière version en date de la « [Charte d'usage de la marque de garantie QualiOpi](#) » publié le 15 mars 2023 par le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Publication du [Décret n° 2021-1851 du 28 décembre 2021 \(JO du 29.12.21\)](#)

Extrait de [Centre Info](#) du 29 décembre 2021

« Le [décret n° 2021-1851](#) précise la date de référence à laquelle le financeur d'une action de formation apprécie l'exigence de certification qualité des prestataires d'actions de développement des compétences. Il aménage en outre un délai d'obtention de la certification aux prestataires qui dispensent pour la première fois une action de formation par apprentissage. Il organise enfin une période transitoire, qui sera fixée par arrêté, pour les prestataires ayant signé un contrat avec un organisme certificateur ou une instance de labellisation avant le 1er janvier 2022.

Appréciation de la date de certification qualité par le financeur

L'exigence de certification s'apprécie, selon le cas, soit :

- à la date de conclusion de la convention avec le financeur,
- à la date de l'accord de prise en charge donné par ce dernier,

- à la date à laquelle la Caisse des dépôts constate que les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé sont satisfaites

Prestataires d'une première action de formation par apprentissage

Un prestataire d'actions de formation qui dispense pour la première fois une action de formation par apprentissage peut, pendant un délai de 6 mois à compter de la signature de la première convention de formation par apprentissage ou, pour les centres de formation d'apprentis d'entreprise, du premier contrat d'apprentissage, être financé par un Opco, une Transitions Pro, l'Etat, les Régions, Pôle emploi et Cap emploi pour une action de formation par apprentissage sans détenir la certification pour cette catégorie d'actions.

Une condition, néanmoins : ces prestataires doivent s'engager à transmettre à l'organisme concerné, dans un délai de 2 mois, la copie du contrat conclu avec l'organisme ou l'instance certificateur en vue de l'obtention de cette certification. A défaut de transmission de cette pièce dans le délai de 2 mois, le prestataire ne peut obtenir de prise en charge financière de nouvelles actions de formation par apprentissage.

A l'issue du délai de 6 mois, le centre de formation d'apprentis (CFA) qui n'a pas obtenu la certification pour la catégorie d'actions concernée ne peut conclure un nouvel engagement avec un financeur des cinq financeurs cités ci-dessus.

En cas d'anomalie constatée dans l'exécution de l'action par apprentissage ou de non-respect des dispositions relatives aux objectifs de l'apprentissage et aux manquements aux obligations des CFA, l'organisme financeur notifie à l'organisme prestataire les anomalies constatées et l'invite à présenter des observations écrites ou orales dans un délai de 15 jours à compter de cette notification.

À l'expiration de ce délai, l'organisme financeur peut, par une décision motivée, refuser à l'organisme prestataire toute prise en charge de nouvelles actions de formation par apprentissage durant la période de 6 mois où le prestataire peut encore obtenir sa certification.

Période transitoire pour les prestataires de formation engagés dans une procédure Qualiopi avant le 1er janvier 2022

Les prestataires de formation et CFA qui ont conclu avant le 1er janvier 2022 un contrat ayant pour objet la certification Qualiopi avec un organisme certificateur ou une instance de labellisation et qui ne sont pas encore titulaires de la certification, peuvent obtenir, jusqu'à **une date fixée par arrêté** du ministre chargé de la Formation professionnelle, et au plus tard **jusqu'au 30 juin 2022**, le financement par un des organismes suivants, Opco, Transitions Pro, l'Etat, les Régions, Pôle emploi et Cap emploi de nouvelles actions, telles que les actions de formation, la VAE, un bilan de compétences ou une action de formation par apprentissage, sous réserve de transmettre à cet organisme la copie de ce contrat ».

Publication de [l'arrêté du 7 décembre 2020](#) portant prolongation de la dérogation temporaire autorisant la réalisation d'un audit initial à distance

En application de l'ordonnance du 1er avril 2020 relative aux mesures d'urgence face au COVID-19 en matière de formation professionnelle et du décret [n° 2020-894 du 22 juillet 2020](#), l'obligation de certification Qualité « Qualiopi » est reportée au 1er janvier 2022. Celle-ci concerne tous les Organismes réalisant des actions pour le développement des compétences souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés (financement par un opérateur de compétences, par l'État, par les régions, par la Caisse des Dépôts et Consignations, par Pôle emploi ou par l'Agefiph).

Adaptation temporaire des dispositions relatives au label qualité Eduform ([Décret n° 2020-1295 du 23-10-2020 - JO du 25-10-2020](#))

La Foire aux questions nationale : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/faq_certification_qualite.pdf

[Référentiel QualiOpi](#) - mise à jour 29 mars 2021 (V7 : diverses précisions sont apportées et portent sur le délai d'application du guide (préambule), les indicateurs de résultats des CFA (indicateur2), les certifications professionnelles (indicateur 3), le conseil de perfectionnement, (indicateur 20) et la période de formation en situation de travail (indicateur 28).

Article L6316-4

- I. Les établissements d'enseignement secondaire publics et privés associés à l'Etat par contrat ayant déclaré un centre de formation d'apprenti(e)s sont soumis à l'obligation de certification mentionnée à l'article [L. 6316-1](#) pour les actions de formation dispensées par apprentissage à compter du 1er janvier 2022.
- II. Les établissements d'enseignement supérieur publics accrédités conformément à l'[article L. 613-1 du code de l'éducation](#) après évaluation par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ou après une évaluation dont les procédures ont été validées par celui-ci ainsi que les établissements d'enseignement supérieur privés évalués par le comité consultatif pour l'enseignement supérieur privé mentionné à l'article [L. 732-1](#) du même code et ceux évalués par la commission mentionnée à l'article [L. 642-3](#) dudit code sont réputés avoir satisfait à l'obligation de certification mentionnée à l'article L. 6316-1 du présent code.

La certification se fonde sur la base de critères de qualité prédéterminés (mentionnés aux articles L. 6316-1 et suivants du Code du travail) et d'organismes certificateurs accrédités par l'instance nationale d'accréditation (COFRAC) ou par une instance reconnue par France compétences.

Publication de la [liste des organismes certificateurs](#) accrédités ou autorisés par le COFRAC et des [instances de labellisation reconnues par France compétences](#) pour la mise en oeuvre de la certification qualité QualiOpi.

Les 7 critères relatifs à la Certification Qualiopi sont les suivants :

1. Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus ;

2. L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations ;
3. L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en oeuvre ;
4. L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en oeuvre ;
5. La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en oeuvre les prestations ;
6. L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel ;
7. Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

Ce qui change

- Si la notion de qualité avait déjà été fortement induite par la loi du 5 mars 2014, via la plateforme Datadock et la création de labels et de certifications visés par le CNEFOP, les organismes doivent aujourd'hui franchir une étape supplémentaire dans le management de leur démarche qualité. En effet, les prestataires de formation, dorénavant appelés « Prestataires d'actions concourant au développement des compétences » (PAC) souhaitant accéder aux fonds publics, devront être détenteur à compter du 1er janvier 2021 de la certification nationale qualité, dénommée Qualiopi.
- Si le précédent système faisait cohabiter des labels et référentiels multiples, la nouvelle loi impose une certification et un référentiel unique, délivrée par un certificateur externe.
- Par ailleurs, si les critères devaient être vérifiés par les financeurs (via par exemple Datadock), il revient dorénavant aux prestataires de formation d'en assurer la mise en oeuvre et la preuve. **On passe ainsi d'une logique déclarative (dépôt de document sur Datadock) à un audit.** Il s'agit alors de prouver la transmission d'informations et l'application effective et opérationnelle de procédures et de démarches.

L'OF-CFA sera titulaire de la certification qualité pour trois ans (selon le décret n°2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de formation).

Dès l'instant où l'OF-CFA est certifié, il devra s'assurer que les critères qualité soient respectés au sein du ou des établissements d'enseignement (L. 6233-1 du Code du travail) porteurs de l'UFA.

Cf. indicateur n° 27 du référentiel national qualité : lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au référentiel.

➔ A consulter la publication très complète datée de février 2020 [accessible en cliquant ici](#) - extrait du réseau des CARIF-OREF

Qui est concerné par Qualiopi ?

Les PAC (Prestataires d'actions concourant au développement des compétences) souhaitant accéder aux « fonds publics », devront au 1er janvier 2021 être détenteur de la certification nationale unique qualité, Qualiopi.

Qualiopi est une marque, elle permettra aux consommateurs de s'assurer que les PAC auxquels ils font appel, respectent les procédures d'audit et le référentiel unique.

Exception : les CFA existants avant la loi du 5 septembre 2018 auront jusqu'au 1er janvier 2022 pour obtenir leur certification.

Il est précisé que pour les CFA hors les murs, le CFA doit disposer de son propre référencement QUALIOPi, indépendamment de celui de ses partenaires pédagogiques, chacun devant répondre de la démarche qualité vis-à-vis des financeurs qui les concernent.

Cette certification unique remplacera au 1er janvier 2021, les 53 certifications de la liste du Cnefop et l'enregistrement Datadock.

L'obtention de Qualiopi concernera les Prestataires d'actions concourant au développement des compétences, proposant des actions :

- de formation,
- de bilans de compétences,
- de VAE,
- et d'apprentissage.

Ils devront ainsi disposer de cette certification Qualité, dès lors qu'ils souhaitent accéder à la commande publique ou bénéficier des fonds mutualisés.

Par « fonds mutualisés » on entend des financements provenant des Régions, de l'État, des Opco, de la CDC, de Pôle emploi, des CPIR, ou encore de l'Agefiph.

En revanche, les achats de formations de gré à gré, entre un PAC et une entreprise, correspondant au « marché privé » ou au « marché libre » ne nécessiteront pas l'obtention préalable de la certification nationale unique qualité.

A noter : Certains organismes seront toutefois exemptés. Ils sont réputés avoir satisfait à l'obligation de certification Qualité. C'est le cas :

- des établissements d'enseignement supérieur publics accrédités après évaluation par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (L.613-1 du Code de l'éducation),
- des établissements supérieurs privé évalués par le comité consultatif pour l'enseignement supérieur privé (mentionné à l'article L. 732-1 du Code de l'éducation) et les établissements évalués par la commission des titres d'ingénieur (L. 642-3 du Code du travail) sont réputés satisfaire à l'obligation de certification.

Un Numéro de Déclaration d'Activité = une certification

Le PAC doit disposer d'une certification Qualité pour chaque Numéro de Déclaration d'Activité (NDA) dont il dispose.

Si un organisme dispose de plusieurs sites, la certification concernera l'ensemble des sites, à condition :

- qu'un lien juridique ou contractuel soit avéré entre la fonction centrale de l'organisme et les autres sites,
- que la fonction centrale dispose de l'autorité pour mettre en oeuvre et organiser le système qualité,
- que l'organisme dispose d'un seul et unique système qualité,
- et qu'enfin, la totalité des sites soit inclus dans le programme de surveillance de la fonction centrale.

En cas de sous-traitance ou de portage salarial, c'est à l'organisme de formation de s'assurer que les formateurs respectent la conformité au référentiel national qualité.

Modalités

Pour obtenir la certification et donc la « marque Qualiopi » les PAC (Prestataires d'actions concourant au développement des compétences) devront en faire la demande auprès d'un organisme certificateur. Cet organisme certificateur aura été au préalable accrédité par le COFRAC.

→ [Liste des organismes certificateurs publiés sur le site du Ministère du travail.](#)

En complément des organismes certificateurs, France compétences a établi le 19 décembre 2019, une première liste (respectant le référentiel national qualité) qui seront également apte à délivrer au titre de leur propre démarche qualité la certification « Qualiopi ». Cette reconnaissance est valable pour une période de trois ans. Les 7 premières instances reconnues sont :

- L'Association pour la promotion du label APP (Atelier de pédagogie personnalisée) pour le "label APP",
- la Fédération nationale des CIBC pour le label "Opérateur de bilans de compétences et d'accompagnement qualité totale (OBCAQT)",
- France Éducation International pour le label "Qualité Français langue étrangère (FLE)"
- le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse pour le label "Eduform",
- le ministère de l'Intérieur pour le label "Qualité des formations au sein des écoles de conduites",
- la région Occitanie pour le label "Certif'Région",
- le réseau des Écoles de la 2e Chance en France, pour le label « École de la 2e Chance » (E2C).

Ressources complémentaires :

- Décret qualité ([en cliquant directement ici](#))
- Guide de lecture du référentiel qualité ([en cliquant directement ici](#)).

7.32 Précis sur le livret de formation

L'extension du LSL pro n'est prévu que pour les lycées publics et privés sous contrat et uniquement pour les BCP.

Le modèle du livret scolaire du lycée (LSL) spécifique à la voie professionnelle a été publié au BO n°28 du 10 juillet 2020.

Arrêté du 17-6-2020 - J.O. du 5-7-2020 : <https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo28/MENE2012530A.htm>

Modèle de livret spécifique à la voie professionnelle :

https://cache.media.education.gouv.fr/file/28/61/2/ensel530_annexe1_1305612.pdf

Les compétences spécifiques aux enseignements de spécialités de chaque baccalauréat professionnel sont annexés à l'arrêté publié dans le BO n°28 du 10 juillet 2020 : https://cache.media.education.gouv.fr/file/28/61/5/ensel530_annexe2_1305615.pdf

Livret Scolaire du Lycée pro

Extrait de la lettre d'information aux chefs d'établissement (n°11) du 8 octobre 2020

L'extension du livret scolaire dématérialisé (LSL) à la voie professionnelle est désormais effective. Elle concerne tous les élèves scolarisés en 2020 /2021 dans un établissement public ou privé sous contrat, en classe de première d'un baccalauréat professionnel dépendant du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (à noter : les jeunes sous statut d'apprenti n'entrent pas dans le périmètre du LSL).

Les objectifs poursuivis sont les mêmes que pour les voies générale et technologique :

- Dématérialiser la procédure de saisie dans le livret scolaire des données liées à la scolarité, à l'évaluation (chiffrée et par compétences) et à l'avis de l'équipe pédagogique en vue de l'examen du baccalauréat. Les chefs d'établissements ont ainsi été informés qu'il n'était plus utile de commander des livrets scolaires au format papier pour les élèves entrants en première en septembre 2020 ;
- Consolider le livret dans son rôle d'outil d'aide à la décision pour les jurys.
- Alléger la gestion logistique des livrets papiers (plus d'envois et de récupérations dans les centres de délibération) ;
- Faciliter les conditions de délibération grâce à une consultation par les jurys d'un livret anonymisé et vidéoprojeté.

Les grands principes de fonctionnement sont identiques à ceux mis en place pour les voies générale et technologique. Ils ont été pensés pour ne pas créer un excédent de travail pour les personnels des établissements scolaires :

Les enseignants saisissent les résultats, les appréciations et les compétences des élèves depuis leur environnement numérique et leur logiciel de gestion des notes habituels ;

- Les chefs d'établissement effectuent un export informatisé des données saisies dans les logiciels de notes vers LSL. La gestion des saisies administratives dans les livrets est aussi allégée grâce à une intégration automatisée dans l'application des informations de scolarité de l'élève ;

- Les familles disposent d'une visibilité améliorée du livret, par l'intermédiaire d'un téléservice qui permet la consultation du livret dès la fin de première et la possibilité de télécharger le livret complet au format PDF après la proclamation des résultats en terminale.

Le livret de la voie professionnelle reprend la charte graphique et des éléments déjà présents dans les modèles de livret des voies générale et technologique :

- Pages de couverture et de scolarité de l'élève ;
- Évaluation chiffrée et évaluation des compétences pour l'ensemble des disciplines ;
- Rappel des compétences numériques acquises via la plateforme PIX (obtenu grâce à un export automatisé des données depuis PIX vers LSL) ;

- Pages concernant les informations relatives aux parcours de l'élève et à l'avis en vue de l'examen au baccalauréat. Le livret intègre des spécificités propres à la voie professionnelle :
- Les compétences de l'enseignement professionnel de spécialité sont déterminées à partir du référentiel de chaque diplôme ;
- Les compétences des enseignements généraux, d'économie-droit, d'économie-gestion, de prévention-santé-environnement sont déterminées à partir des programmes d'enseignements correspondant à ces disciplines ;
- L'enseignement professionnel de spécialité, la réalisation du chef d'œuvre et les PFMP font l'objet de pages spécifiques.

Le LSL voie professionnelle sera utilisé pour la première fois lors des délibérations du baccalauréat professionnel de la session de juin 2022. Le modèle de livret et les compétences professionnelles par spécialité de baccalauréat professionnel sont annexés à l'arrêté "LSL PRO" publié au bulletin officiel n° 28 du 10 juillet 2020 :

Bulletin Officiel Livret scolaire : modification

Afin d'accompagner la mise en œuvre de la dématérialisation du livret, les chefs d'établissement ont aussi été destinataires d'un courrier (sous couvert de mesdames les rectrices et messieurs les recteurs) présentant les nouveautés induites par la mise en place de LSL PRO et informant des quelques points de vigilance à prendre en considération

Courrier Ministère du 27 juillet 2020

Annexe au courrier – nouveautés et points de vigilance

Courrier du Recteur du 19 octobre 2020

Précision apportée par la DGESCO

La réglementation en vigueur fixe le livret scolaire comme applicable aux seuls publics scolaires et définit le livret de formation pour les apprentis (sans modèle préconisé). Le LSL pro n'étant que la version numérique du livret scolaire, il n'est donc pas possible de parler de LSL pro pour les apprentis. L'existence de classe mixte scolaire/apprenti ne vient pas gommer cette différence de statut.

L'utilisation de pronotes est donc possible pour l'ensemble des publics, dans le cadre de l'édition de bulletins trimestriels ou semestriels, mais le transfert des données vers LSL Pro ne concernera que le public scolaire. Le livret de formation pourra ainsi faire apparaître le calendrier d'alternance et les retours périodiques du maître d'apprentissage, ce que ne permet pas LSL Pro dans sa forme actuelle (entrée exclusive par les PFMP).

Le livret scolaire et le livret de formation ayant pour finalité la délibération du jury final, le livret qui devra être présenté au jury sera celui du statut avec lequel le candidat est inscrit au baccalauréat professionnel, quel que soit les périodes scolaire/apprenti qu'il aura connu au cours de son parcours de formation.

Complément de la DEC d'Aix-Marseille

Les CFA peuvent s'ils le souhaitent s'inspirer des modèles que constituent les livrets scolaires des CAP et des bac pro :

- *Pour les CAP, le modèle reste celui publié au BO n 42 du 18 novembre 2010 (accès direct [en cliquant ici](#)).*
- *Pour les bac pro, l'arrêté du 17-6-2020 modifie le livret scolaire pour l'examen du baccalauréat professionnel à compter de la session 2022 (accès direct [en cliquant ici](#)).*

7.33 Précis sur la remise des diplômes

Chaque académie propose à l'usage des nouveaux diplômés un formulaire de procuration à compléter accompagné de la carte d'identité pour qu'une tierce personne puisse venir si besoin récupérer le diplôme.

Exemple dans l'académie de Nice

Des compléments extraits du [site de l'académie de Nice](#)

« Les diplômes gérés par le service des examens sont :

CFG - DNB - BAC GENERAL - BAC TECHNOLOGIQUE - BAC PROFESSIONNEL - CAP - BEP - MC - BP - BTS - BMA - DECESF - DMA - DTMS - DCG - DSCG

Les diplômes, les attestations de réussite et les relevés de notes sont des documents à caractère nominatif.

Il est impératif de signer le diplôme à son retrait ou dès réception.

Il est recommandé de faire des photocopies du diplôme signé, des attestations ou du relevé de notes.

En cas de perte, de vol ou de sinistre, de votre diplôme ou si les services ne sont pas en possession de votre diplôme, il n'est pas possible d'en obtenir une copie. Seule une attestation de réussite vous sera délivrée.

L'attestation de réussite a une valeur officielle et donne les mêmes droits que l'original du diplôme.

En raison du contexte sanitaire et pour respecter les consignes de limitation des rassemblements de personnes, l'accueil du public est modifié au rectorat. Avant tout déplacement il est demandé de joindre les services académiques par courrier électronique. Il est demandé aux usagers de privilégier les démarches en ligne.

En cas d'absolue nécessité et après étude de votre demande, l'accueil se fera uniquement sur rendez-vous en contactant le service concerné par courrier électronique ».

7.34 Précis sur les conditions pour entrer dans d'autres certifications (titres professionnels, titres à finalité professionnelle)

Pour rappel, 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 :

Être 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.

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 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 ? »](#)).

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.

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.

Complément apporté par le coordonnateur régional :

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/#ancr5>

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 « scolaires » 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.

7.35 Précis sur la convention tripartite

D'un point de vue générale, le positionnement à l'entrée de formation de tout apprenti peut conduire, compte tenu de son parcours antérieur, à des réductions ou à des allongements de la durée du contrat d'apprentissage.

Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur la durée du parcours de formation, il est conseillé au CFA de 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 le cas, le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prendra l'attache de la DEC et/ou l'inspecteur de la spécialité ou de la discipline.

Cette convention précise :

- l'intitulé de la formation,
- son objectif et son contenu,
- les moyens prévus,
- la durée et la période de réalisation,
- les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action,
- le prix de l'action et les modalités de règlement.

Accès au modèle type de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage ([Arrêté du 14 septembre 2020](#)).

Pour la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, un modèle est accessible [en cliquant directement ici](#).

Types de situations ayant recours à une convention tripartite de réduction ou d'allongement de durée du contrat

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise dans quels cas la convention tripartite de réduction ou d'allongement signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti(e) ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage est requise ou au contraire ne l'est pas.

Cette convention n'est pas requise dans les cas suivants :

- prolongation d'un contrat d'apprentissage en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (article L. 6222-11 du Code du travail),
- lorsque l'apprenti(e) a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage (article L6222-12-1 du Code du travail),
- lorsque la durée du contrat est aménagée pour une personne handicapée (article L6222-37 du Code du travail),
- lorsque la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau (article L6222-40 du Code du travail),
- 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 (article R6222-23-1 du Code du travail).

Pour information, et principalement a contrario, **cette convention tripartite de réduction ou d'allongement 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(e) 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(e) 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(e). 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.

Article R6222-9 du Code du travail modifié / Article R6222-10 du Code du travail modifié / Article R6222-23-1 du Code du travail créé Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

Obligations du CFA avant de signer la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat

Avant réduction ou allongement de la durée du contrat, le CFA doit évaluer le niveau initial de compétence de l'apprenti(e) ou ses compétences acquises.

Article R6222-6 du Code du travail modifié

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

A noter : 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.

Article R6222-6 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

A noter dans le cas d'un CFA interne à l'entreprise : Dans le cadre d'un centre de formation d'apprenti(e)s interne à l'entreprise, la convention est signée par l'employeur et l'apprenti(e) ou son représentant légal.

Article R6222-6 du Code du travail modifié

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 *portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage* apporte des précisions sur la convention relative à la durée du contrat d'apprentissage.

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.

Art. R6222-8 du Code du travail modifié

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

Ainsi, l'arrêté du 14 septembre 2020 sur les aménagements des parcours de formation spécifique, spécifie dans l'objet de la convention tripartite : « *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* ».

7.36 Précis sur la formation en situation de travail

Actualités :

- Publication d'une fiche thématique sur [la Formation en situation de travail](#) (juin 2021)
- Publication d'un [guide sur l'AFEST](#) par l'AEFE - Erasmus+ (Janvier 2020). Consultez une [fiche de synthèse sur l'entretien d'explicitation](#).
- « [10 questions sur les actions de formation en situation de travail](#) », publié par le Réseau Anact – Aract en octobre 2019).

Pour plus de précisions sur l'AFEST et la FEST, consulter la fiche ressource « Formation en situation de travail » accessible depuis [la page régionale](#) dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique (ou directement [en cliquant ici](#)).

Extrait de la fiche thématique

L'AFEST, un levier pour réinventer l'alternance ...

Une alerte en préambule

L'AFEST n'est pas possible en contrat d'apprentissage. Ce n'est pas le même régime de droit, et en l'occurrence l'AFEST ne peut être pas financée dans une formation par apprentissage qui bénéficie déjà d'un financement.

L'action de formation en situation de travail n'est donc juridiquement pas éligible à l'apprentissage. En effet, l'AFEST est réservée aux actions de formation au sens du 1° de l'Article L. 6313-1, relevant de la formation professionnelle. Or, les actions de formation par apprentissage sont définies au 4° de l'Article L. 6313-1.

Article L6313-1

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

1° Les actions de formation ;

2° Les bilans de compétences ;

3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;

4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

L'apprentissage ne peut donc pas bénéficier de financements (provenant des opérateurs de compétences par exemple) dédiés à l'ingénierie ou à l'accompagnement d'AFEST.

La reconnaissance de la FEST dans le champ de l'apprentissage

Le décret n° 2019-565 du 06/06/2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences prévoit expressément que la FEST puisse être utilisée dans le cadre de l'apprentissage. En effet, l'indicateur 28 du critère 6 précise que « lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise ».

La plus-value pédagogique de la formation en situation de travail

Par contre, la formation en situation de travail peut tout à fait s'inscrire dans la partie formative du contrat d'apprentissage.

En effet, « il faut distinguer le volet financier du volet pédagogique de la formation en situation de travail, puisque l'apprentissage peut être considéré et doit être conçu en lien avec une activité de travail, en entreprise. En ce sens, et puisque l'AFEST n'est pas finançable via les fonds de l'apprentissage, il faut l'envisager comme une modalité pédagogique. Le CFA a toute possibilité de superviser des modalités AFEST assurées sur le temps entreprise ».

Extrait d'un document proposé par la Fondation Innovations pour les apprentissages, intitulé « Créer son CFA d'entreprise » disponible [en cliquant directement ici](#)

Laurent Duclos, Chef de projet « Ingénierie de parcours et stratégie d'accompagnement » à la Sous-direction des Parcours d'Accès à l'Emploi - DGEFP (à l'initiative de l'AFEST) estime qu'

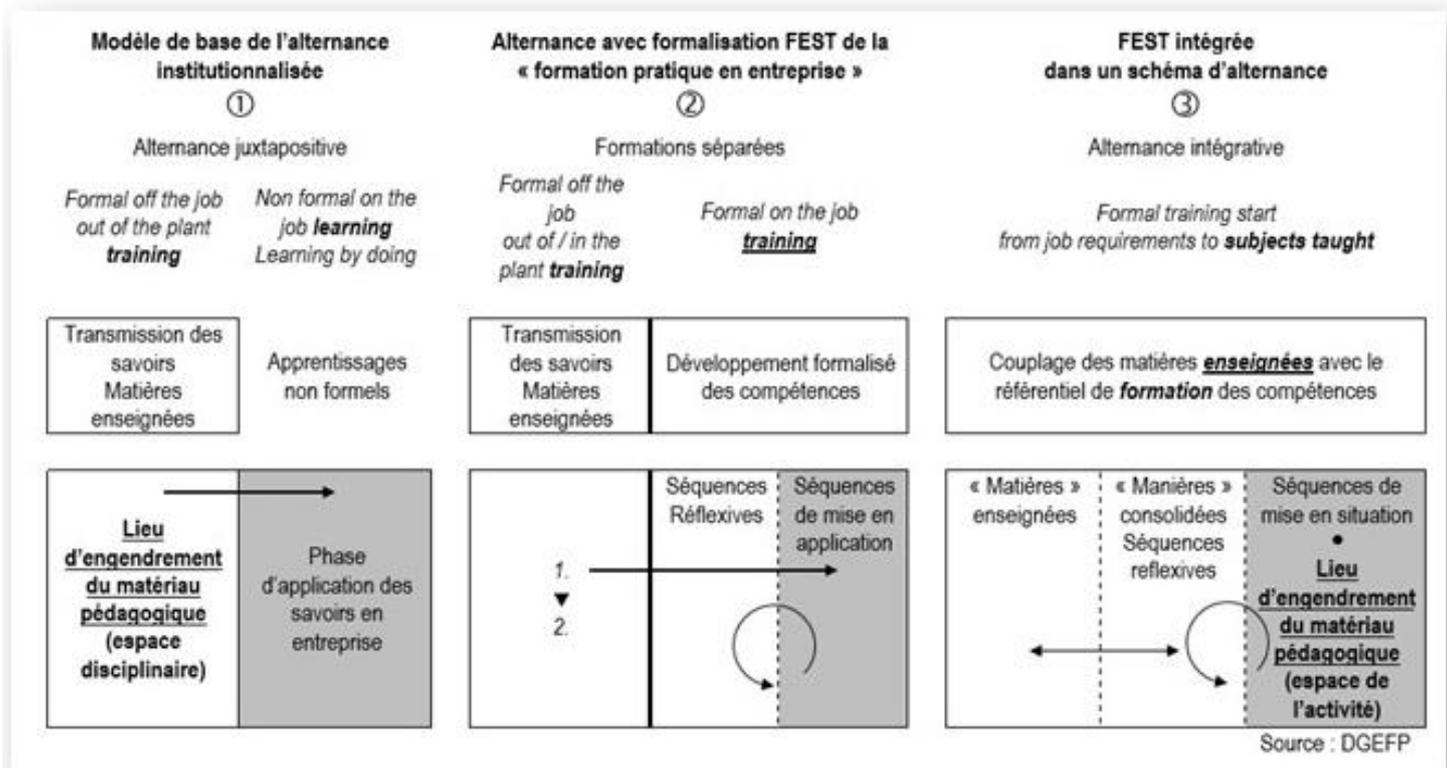
« il est possible de moderniser la mise en œuvre du contrat d'apprentissage en ayant recours à des FEST (...) Il est effectivement possible d'équiper « pédagogiquement la phase en entreprise en s'inspirant des pédagogies « FEST » (une manière de travailler à une conception plus « intégrative » / moins « juxtapositive » de l'apprentissage) ».

Il explique : « La pédagogie de l'alternance est notamment fondée sur une distinction entre les « enseignements » reçus par l'alternant et les « apprentissages » qu'il réalise in situ, et que permet l'exercice encadré d'une activité professionnelle. L'alternance articule ainsi deux phases :

- l'une d'enseignement consistant en l'établissement d'un rapport aux objets des savoirs fondamentaux qui outillent la production de savoir opératoire ;
- l'autre d'apprentissage encadré, voire de formation professionnelle consistant en l'établissement d'un rapport aux objets d'une pratique, outillée du savoir opératoire.

Il poursuit : « Un bénéfice, je crois, de la reconnaissance des AFEST est de nous amener à revoir nos habitudes de pensée et notre interprétation du droit » (Cf. « Les actions de formation en situation de travail : une source d'inspiration pour la pédagogie de l'alternance » - Laurent Duclos, in Administration et éducation n°161 – mars 2019).

Dans cet article, Laurent Duclos invite les responsables de la formation professionnelle à prendre appui sur le format des AFEST comme « nouveau patron des ingénieries pédagogiques mettant en jeu l'une ou l'autre forme d'alternance », par exemple celle pratiquée en apprentissage mais également sous statut scolaire dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel ou encore des stages. Il ajoute : « Le regretté Gérard Malglaive appelait de ses vœux une alternance plus intégrative. J'en ai proposé récemment la vision suivante ».



Duclos Laurent, « Les actions de formation en situation de travail : une source d'inspiration pour la pédagogie de l'alternance », Administration & Education, 2019 (N°161), p. 55 – 58

Interrogé sur ce point, Laurent Duclos, Chef de projet « Ingénierie de parcours et stratégie d'accompagnement » à la Sous-direction des Parcours d'Accès à l'Emploi (DGEFP) précise le point suivant : « Une lecture attentive du code du Travail fait surgir une distinction à laquelle personne ne prêtait attention jusqu'ici (...) entre « enseignement » et « formation » (cf. art. L. 6211-2 c. Trav. concernant le contrat d'apprentissage ; art. L. 6325-2 c. Trav. concernant le contrat de professionnalisation). Cette distinction – bien qu'elle ne soit pas reproduite dans tous les articles du code du Travail concernant l'alternance institutionnalisée (ce qui n'a, au demeurant, aucune conséquence d'ordre juridique) – est fondamentale (...) : **il n'est pas permis de substituer de la « formation » aux « enseignements »** (ni dans le contrat de professionnalisation, ni a fortiori dans le contrat d'apprentissage), y compris lorsque c'est l'entreprise qui développe le programme des enseignements ».

La délégation d'actions de formation à l'entreprise

Dans le cas d'une délégation par un CFA à une entreprise d'une partie des enseignements (notamment par le fait que certains matériels ou certaines situations de travail ne sont pas disponibles au sein du CFA), il reviendra à chacun des acteurs en CFA et en entreprise de respecter les conditions suivantes :

- La distinction est clairement faite entre "**enseignement**" et "**formation**"
L'article L. 6211-2 c. Trav. différencie **la formation en entreprise(s) des enseignements en CFA**. L'article L. 6232-1 c. Trav. donne la possibilité à un CFA de conclure "avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des **enseignements** normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés ».
Si la FEST est utilisée dans le cadre de l'apprentissage, l'entreprise et l'OF-CFA devront bien différencier :
 - L'obligation de l'entreprise de donner une formation à l'apprenti fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat (C. Trav., art. L. 6211-12).
 - **La part d'enseignement confiée par le CFA avec des objectifs d'acquisition de compétences et de connaissances spécifiques relevant non pas des activités que l'entreprise doit confier à l'apprenti mais des enseignements qui relèvent du CFA. Dans ce cas, la FEST sera réalisée sous le contrôle pédagogique du CFA.**

Cette distinction sera indispensable lorsque l'apprenti réalisera une FEST chez son employeur, la question ne se posant pas si la FEST est réalisée dans une autre entreprise que celle de l'apprenti.

- **Cette partie des enseignements ciblent certains matériels ou certaines situations de travail non disponibles au sein du CFA** (qui pourrait justifier cette "délégation" ...).
- **Des enseignements spécifiques sont identifiés comme des objectifs d'apprentissage et évalués en tant que tels.** Ce contenu d'enseignement se différencie nettement de l'obligation de l'entreprise de donner une formation à l'apprenti fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat (C. Trav., art. L. 6211-12).
- **Les enseignements sont dispensés sous le contrôle et la responsabilité pédagogique de l'OF-CFA** et des liens réguliers entre le professionnel en charge de ces enseignements en entreprise et les équipes pédagogiques sont assurés.
- **Des périodes dans l'emploi du temps de l'apprenti en entreprise sont clairement identifiés, dans leurs durées, leurs périodicités et leurs contenus d'enseignement. Ces situations de travail sont clairement aménagées pour en faire des situations de travail.** Des séquences de

prise de recul distinctes des mises en situation sont systématiquement proposées à la suite des situations de travail aménagées à des fins pédagogiques. Ces séances dites « réflexives » permettent, par un échange conduit par le professionnel agissant comme formateur, de tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages » (Extrait de : « [10 questions sur les actions de formation en situation de travail](#) », publié par le Réseau Anact – Aract en octobre 2019).

Ces temps coïncident avec une activité de l'entreprise permettant au professionnel formateur de se consacrer uniquement et pleinement aux enseignements à dispenser à l'apprenti.

Ces deux séquences distinctes mais articulées de « mise en situation » et de « prise de recul » sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

- **Le professionnel dans l'entreprise, en charge de ces enseignements dispose des titres et qualifications adaptés au niveau du diplôme préparé par l'apprenti.** Article L. 6352-1 : « *La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle* ». Cette disposition s'applique également aux intervenants extérieurs.

AU FINAL

Objectif pour chaque CFA : Tendre vers une logique d'apprentissage « intégrative »

Un contrat négocié entre l'entreprise et l'école

Une plus forte ré-exploitation du vécu en entreprise par l'ensemble de l'équipe pédagogique.

Formaliser une fiche par unité de formation type contrat pédagogique

Cette fiche (cf. diaporama) dont le format reste libre, pourra reprendre les éléments clés de référence pour les équipes pédagogiques, dont :

- thème
- temporalité
- lieux de formation
- compétences cibles
- indicateurs de maîtrise
- activités professionnelles de référence
- savoirs associés (*aux compétences*).

S'agissant des savoirs associés, la plupart des nouveaux référentiels identifient pour chaque bloc de compétences cible, les connaissances à maîtriser. Dans le cas contraire, il s'agira de répartir la liste des savoirs entre chacun des blocs de compétences constitués.

De la même façon, et sans chercher l'exhaustivité, il s'agira de viser les compétences et contenus de programme des enseignements généraux qui entrent en résonance avec les compétences professionnelles.

Ce référencement sera d'autant plus stratégique qu'il permettra en CFA d'objectiver et de consolider les compétences par une ré-exploitation du vécu en entreprise.

S'agissant des maîtres d'apprentissage, une fiche simplifiée reprenant les objectifs en terme de compétences et/ou d'activités à prioriser par période d'apprentissage sera privilégiée (cf diaporama).

Aborder les apprentissages dans le cadre de situations « authentiques »

Les référentiels de formation font référence à ces situations emblématiques du métier. Il s'agira dès lors d'ancrer la formation et les compétences dans des contextes professionnels et des situations « authentiques ».

A la question « *La réception d'informations dans des cours, des conférences, dans des lectures ou par d'autres médias constitue-t-elle un vecteur de développement professionnel ?* », Huberman (1995) note que les ressources informatives contribuent au développement professionnel si ces ressources constituent des réponses à des questions ou des besoins que se pose le professionnel lorsqu'il résout des problèmes, réalise des projets et mène des réflexions critiques, seul ou en équipe. Il importe dès lors que les formateurs visent par priorité à ce que les savoirs transmis soient mobilisables et qu'ils mettent en œuvre des dispositifs où les professionnels en formation s'entraînent à mobiliser ces savoirs dans des situations authentiques (Paquay, Beckers, Coupemanne & Scheepers, 2003).

Inscrire les retours d'expérience en entreprise au cœur des apprentissages

Les périodes de formation intégrant des objectifs croisés d'enseignement professionnel et d'enseignement général, il s'agira de favoriser toutes les formes de restitution et d'explicitation des situations professionnelles rencontrées par les apprentis.

Il s'agira dès lors d'inscrire au cœur des pratiques pédagogiques, des temps spécifiquement dédiés à des pratiques réflexives. Ces pratiques réflexives d'analyse du travail sont constitutives d'un développement professionnel accompli,

L'entretien d'explicitation (tel que le définit Pierre Vermersch) est à la base du développement des compétences en formation. Il consiste à mettre en place un processus de prise de conscience de l'activité en développant des techniques d'entretien visant à découper le vécu dans différents domaines de verbalisation

- par la description des aspects du vécu (émotionnel / sensoriel / de la pensée / de l'action)
- par un travail conceptuel (réflexion et prise de distance par rapport au concret).

Cf. diaporama.

Pour ce faire, les équipes pédagogiques prendront appui sur les exemples de questions visant à aider l'alternant à expliciter une situation professionnelle (cf. diaporama), et sur la fiche ressource « FEST en apprentissage ».

7.37 Précis sur les enseignements à dispenser en OF-CFA dans la préparation d'un diplôme, dont le chef d'œuvre en CFA et en Bac pro

Actualité : communication régionale des inspecteurs

« Lors de nos visites dans les établissements et de nos rencontres avec les équipes, nous sommes régulièrement questionnés sur le projet de chef-d'œuvre et sur son évaluation. Afin de permettre à tous de continuer à s'informer en toutes circonstances, nous vous rappelons que le collège des IEN-ET/EG/IO a créé il y a deux ans un espace [Tribu](#) le concernant.

Cet espace, en accès public, accessible à l'ensemble des équipes pédagogiques et de direction, met à disposition de nombreuses ressources produites par le groupe de travail académique dédié, ainsi que l'ensemble des textes officiels relatifs au projet de chef-d'œuvre.

Vous y trouverez de nombreuses réponses aux questions qui peuvent encore se poser.

Par ailleurs, à des fins de partage, les enseignants peuvent proposer à leur inspecteur disciplinaire les ressources qu'ils ont produites et qu'ils souhaitent déposer dans l'espace.

Rappels pour accéder à l'espace :

1. Cliquer sur : [Tribu](#)
- 2.



2. Si le lien ne fait pas partie de vos favoris, une recherche simple vous y conduit :



Lien vidéo à consulter : <https://youtu.be/VzdhlXdYrJ8>

Extrait de la fiche thématique régionale n°6 « [Positionnement et durées de formation](#) ».

Les disciplines et modalités d'enseignement définis par le Ministère de l'Éducation nationale

Dès l'instant où l'OF-CFA propose un diplôme de l'Éducation nationale, il est tenu de s'inscrire dans la transformation de la voie professionnelle, qui a conduit à une refonte des modalités de formation dans les diplômes professionnels.

Pour mémoire, l'État a procédé à la reconstruction totale du système de formation professionnelle et de l'apprentissage à partir des besoins des jeunes, des actifs et des entreprises.

La transformation de la voie professionnelle résulte :

- d'un processus de concertation nationale autour de l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance chômage lancé en novembre 2017 en étroite collaboration avec le ministère de l'Éducation Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Ministère du Travail
- et d'une mission sur l'avenir de la voie professionnelle lancée en octobre 2017.

Les deux processus ont abouti,

- pour l'une à la publication le 22 février 2018 d'un rapport co-signé par Céline Calvez et Régis Marcon : « Transformer le lycée professionnel – Former les talents aux métiers de demain ».
- pour l'autre à la promulgation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » le 5 septembre 2018 visant une transformation de grande ampleur de la formation professionnelle, initiale (scolaire et apprentissage) et continue, pour une mise en œuvre pleinement opérationnelle à l'échéance 2021.

Les grilles horaires des formations sous statut scolaire publiées par le Ministère certificateur sont des ressources pertinentes dans la construction des maquettes pédagogiques des CFA, en l'absence de grilles officielles nationales dédiées à l'apprentissage.

Les OF-CFA y puiseront des repères utiles et nécessaires, dont par exemple, les intitulés des disciplines et des autres dispositifs d'enseignement qui résultent de la transformation de la voie professionnelle (comme le chef d'œuvre, la co-intervention, l'accompagnement personnalisé, ...). **Ces dispositifs sont par principe vecteurs de cette transformation et les OF-CFA ne peuvent en être exclus.**

Conseil à destination des équipes pédagogiques :

Actualité : Courrier de la DGESCO aux recteurs daté du 26 juillet 2022

Extrait :

« *Objet : Préparation de la co-intervention en lycée professionnel*

Les actions et mesures de la transformation de la voie professionnelle s'inscrivent pleinement dans le cadre fixé par la circulaire de rentrée 2022 d'une école engagé pour l'excellence, l'égalité et le bien-être.

Afin d'offrir à tous les lycées professionnels les conditions d'un parcours d'excellence, la mise en œuvre des avancées pédagogiques que représentent les familles de métiers en classe de seconde professionnelle, la co-intervention, la réalisation du chef d'œuvre, et les modules de préparation à l'insertion professionnelle ou à la poursuite d'études doit être poursuivie et accompagnée, dans la continuité de ce qui a été engagé depuis la rentrée 2019.

S'agissant plus particulièrement de la co-intervention entre enseignement général et enseignement professionnel, il est important que les professeurs identifient collectivement, en amont de leur enseignement, les situations, les activités et les supports les plus pertinents à leurs interventions. C'est pourquoi, comme le prévoit la note de service n°2019-023 du 18-03-2019, les heures de co-intervention des deux premières semaines de l'année scolaire (soit 8 heures professeurs) pourront être dédiées à la concertation des professeurs co-intervenant dans ce cadre ».

Consulter les fiches d'auto-évaluation portant sur les dispositifs issus de la transformation de la voie professionnelle, et proposées par la DGESCO sur le [site Eduscol](#), dont celles spécifiques sur la voie professionnelle

- La [co-intervention](#)
- Le [chef d'œuvre](#)
- L'[accompagnement personnalisé](#)
- La [consolidation des acquis](#)
- La [préparation à l'insertion professionnelle ou à la poursuite d'études](#)

Consulter également les vade-mecum publiés pour accompagner la transformation de la voie professionnelle (CAP et Baccalauréat professionnel) – accessibles sur le site Eduscol [en cliquant directement ici](#).

↳ Chef d'œuvre

Article D337-3-1 "Les candidats sous statut scolaire **et les apprentis** préparant une des spécialités de certificat d'aptitude professionnelle mentionnées au premier alinéa de l'article D. 337-2 réalisent, au cours de leur formation conduisant au diplôme, un chef d'œuvre en relation avec la spécialité préparée.

Article D337-66-1 « Les candidats sous statut scolaire **et les apprentis** préparant une des spécialités de baccalauréat professionnel mentionnée au premier alinéa de l'article D. 337-53 réalisent, au cours de leur formation conduisant au diplôme, un chef d'œuvre en relation avec la spécialité préparée ».

Modalités d'évaluation du chef d'œuvre pour l'examen du CAP ([Circulaire n° 2020-039 du 14-2-2020](#)).

Vade-mecum ministériel « [La réalisation du chef d'œuvre](#) »

[BO n°4 du 27 janvier 2022](#) : Épreuve de contrôle à compter de la session 2022 - Note de service du 31-12-2021

Lien vers le ↳ Vademecum national

[Vademecum national](#) La co-intervention, en ciblant spécifiquement les enseignements de français et de mathématiques - physique – chimie, vise à « susciter ou accroître la motivation des apprenants et favoriser leur engagement dans leur formation », et par extension leur réussite « en rendant plus concrets les enseignements généraux, en mettant en perspective les situations professionnelles et en rendant plus lisible le sens des enseignements, généraux comme professionnels » (extraits du vade-mecum) ».

Par le dialogue qu'elle instaure entre enseignement général et professionnel, la co-intervention suppose nécessairement un co-enseignement.

Elle vise à :

- Susciter, accroître la motivation des élèves et favoriser leur engagement dans leur formation

- Renforcer la cohérence globale de la formation et rendre plus lisible le sens des enseignements, généraux comme professionnels
 - Montrer aux élèves que l'enseignement général participe de la formation professionnelle et la conforte
 - Favoriser la concrétisation de projets collectifs
 - Renforcer l'acquisition de compétences transversales et ne pas dissocier la culture générale humaniste de la culture professionnelle.
- Arrêté du 1^{er} mars 2021 « Conformément à l'arrêté susmentionné, à la rentrée 2021, le volume horaire dédié aux enseignements en co-intervention en terminale pourra donner lieu à des mises en œuvre définies au sein des établissements qui pourront ainsi choisir de :
- Note de service du 1^{er} mars 2021
- poursuivre, dans la continuité des classes de seconde et de première, la co-intervention enseignement professionnel et français/enseignement professionnel et mathématiques-sciences ;
 - organiser la co-intervention entre enseignement professionnel et d'autres disciplines d'enseignement général : histoire-géographie et enseignement moral et civique, langue vivante A ou B, arts appliqués et cultures artistiques, éducation physique et sportive ;
 - mettre en place un « atelier de philosophie » ;
 - renforcer l'horaire dédié à l'accompagnement pour le projet postbaccalauréat de l'élève : vers une poursuite d'études supérieures ou vers une insertion professionnelle ».

Lien vers le **Consolidation des acquis et l'accompagnement personnalisé**

[Vademecum national](#)

« Afin de faire de la voie professionnelle une filière d'excellence, chaque élève doit pouvoir construire le parcours personnalisé qui réponde le mieux à ses besoins et à ses aspirations. Pour l'y aider, sont mis en œuvre :

- des enseignements de consolidation;
- un accompagnement personnalisé;
- une préparation aux choix d'orientation.

Ce dispositif d'accompagnement fait partie intrinsèque du temps scolaire de l'élève, de la seconde à la terminale, mais ses enjeux finaux s'inscrivent résolument dans son parcours professionnel ou d'études à moyen et long terme ».

Deux Modules en fonction du projet post-baccalauréat :

- Insertion professionnelle ou
- Poursuite d'études

Les **items communs** aux deux modules seront abordés au cours du **premier trimestre de l'année**, afin de permettre aux élèves de confirmer ou faire évoluer leur choix.

En tout état de cause, le choix d'un accompagnement vers les études supérieures ou l'insertion professionnelle ne rend pas le projet post bac irréversible.

Les établissements veilleront à intégrer aux modules la poursuite d'études en apprentissage, et qui nécessite un accompagnement à la fois vers la poursuite de formation et vers la recherche d'un employeur.

Cet accompagnement doit offrir une guidance personnalisée à l'élève qui permet de travailler avec lui son projet d'orientation, de formation et/ou d'insertion.

Lien vers le **Modules d'insertion professionnelle ou de poursuite d'études**

[Vademecum national – volet insertion professionnelle](#)

Deux modules en fonction du projet post-baccalauréat :

- Insertion professionnelle
- Ou poursuite d'études

Les **items communs** aux deux modules seront abordés au cours du **premier trimestre de l'année**, afin de permettre aux élèves de confirmer ou faire évoluer leur choix.

En tout état de cause, le choix d'un accompagnement vers les études supérieures ou l'insertion professionnelle ne rend pas le projet post bac irréversible.

Les établissements veilleront à intégrer aux modules la poursuite d'études en apprentissage, et qui nécessite un accompagnement à la fois vers la poursuite de formation et vers la recherche d'un employeur.

Cet accompagnement doit offrir une guidance personnalisée à l'élève qui permet de travailler avec lui son projet d'orientation, de formation et/ou d'insertion.

Lien vers le [Vademecum national – volet préparation à la poursuite d'études](#)

Dans les réflexions à conduire au sein de chaque OF-CFA, il faut noter les points complémentaires suivants :

1. **L'apprentissage en tant que formation initiale.**

En effet, il faut rappeler la spécificité de la formation par apprentissage, qui relève de la formation professionnelle initiale, et poursuit des objectifs doubles d'insertion professionnelle et dans la société.

Article L6211-1 « L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ».

Cela suppose donc que les enseignements ne se limitent pas exclusivement au domaine professionnel (ou donnent une part prépondérante au domaine professionnel au détriment du domaine général), mais ouvrent l'apprenti à des compétences plus transversales (notamment les « soft skills » très recherchés par les entreprises) qui nourrissent le futur professionnel et le citoyen.

Les maquettes pédagogiques des CFA donneront de ce fait une place au moins égale au volume d'enseignement professionnel (cf. Annexe 8 – Volumes horaires d'enseignement).

Plus encore, le Ministère de l'Éducation nationale, propose depuis la rentrée 2015, que chaque apprenant de l'école au lycée (et donc au CFA ...) mette en œuvre un parcours éducatif permettant l'acquisition progressive de connaissances et de compétences qui s'accumulent tout au long de son cheminement en formation initiale. Plus d'information sur le site eduscol ; <https://eduscol.education.fr/676/les-parcours-educatifs-l-ecole-au-college-et-au-lycee>.

Ce parcours éducatif se décline en 4 à 5 composantes :

- Le parcours Avenir ;
- Le parcours d'Éducation artistique et culturelle ;
- Le parcours éducatif de santé ;
- Le parcours citoyen de l'élève ;
- Le [parcours culture scientifique et technique](https://eduscol.education.fr/676/les-parcours-educatifs-l-ecole-au-college-et-au-lycee) (spécificités de l'académie d'Aix-Marseille).

<https://eduscol.education.fr/676/les-parcours-educatifs-l-ecole-au-college-et-au-lycee>.

Le CFA devra se questionner sur les moyens à sa disposition pour s'inscrire dans une continuité de ces parcours, en particulier lorsqu'il accueille des apprentis dans les formations de niveau 3 et 4.

2. Le cas particulier des dispenses d'unités à l'examen

Un OF-CFA est en droit de proposer un programme de formation restreint aux disciplines et dispositifs d'enseignement relevant des unités pour lesquelles il est inscrit à l'examen.

Nota bene : 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.

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.

Aussi, le contenu du programme de formation, au-delà des épreuves à présenter à l'examen, tiendra compte du parcours antérieur de l'apprenti, de son niveau initial, des éventuels besoins qui en découleraient et de son projet personnel et professionnel (résultant du positionnement, obligatoire à l'entrée en apprentissage).

Sur le positionnement, les tests de positionnement en littérature et en numératie en 2^{de} CAP, en français et en mathématiques en 2^{de} bac pro, proposés à la rentrée 2021 à tous les apprentis (en lycées publics et privés sous contrat, y compris relevant du Ministère de l'Agriculture), constituent à n'en pas douter une aide précieuse pour aider les équipes pédagogiques dans la construction d'un parcours de formation le plus adapté aux besoins de chaque apprenti.

Les autres OF-CFA pourront s'en inspirer pour apporter leur contribution à la consolidation des connaissances et des compétences des apprentis dans ces deux disciplines plus particulièrement.

Communication de la DGESCO (6 juillet 2022)

À 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.

Comme l'an dernier, une courte enquête sera adossée aux évaluations pour recueillir la perception des élèves sur le test, leur confiance pour l'année à venir et leurs projets de poursuite d'études. Les passations seront organisées par chaque lycée **du 12 au 30 septembre 2022**. 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 eduscol 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](https://eduscol.education.fr/1501/tests-de-positionnement-de-seconde-et-de-cap) 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 Gurégian 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.

3. Le cas spécifique du chef d'œuvre

Pour rappel

1. [BO n°4 du 27 janvier 2022](#) : Épreuve de contrôle à compter de la session 2022 - Note de service du 31-12-2021
2. L'évaluation du chef d'œuvre au CAP
 - Décret n° 2019-1236 du 26-11-2019 relatif à l'évaluation du chef d'œuvre pour l'examen du CAP
 - Arrêté du 28 novembre 2019 définissant les modalités d'évaluation du chef-d'œuvre prévues à l'examen du CAP
 - Circulaire n°2020-039 du 14 février 2020 relative aux modalités d'évaluation du chef d'œuvre au CAP
3. L'évaluation du chef d'œuvre au baccalauréat professionnel
 - Décret n° 2020-1277 du 20 octobre 2020 relatif aux conditions de certification des candidats à l'examen du baccalauréat professionnel et portant suppression du brevet d'études professionnelles
 - Arrêté du 20 octobre 2020 définissant les modalités de l'évaluation du chef-d'œuvre prévues à l'examen du baccalauréat professionnel par l'article D. 337-66-1 du code de l'éducation
 - Circulaire du 22-10-2020 relative à la réalisation du chef-d'œuvre au baccalauréat professionnel et modalités d'évaluation à l'examen

La DGESCO, dans un message du 8 septembre 2020, précise les points suivants :

« L'article D337-3-1 du code de l'éducation prévoit notamment que les candidats sous statut scolaire et les apprentis préparant une des spécialités de certificat d'aptitude professionnelle mentionnées au premier alinéa de l'article D. 337-2 réalisent, au cours de leur formation conduisant au diplôme, un chef d'œuvre en relation avec la spécialité préparée. Ce chef d'œuvre peut prendre appui sur tous les enseignements (y compris les arts appliqués, l'anglais, ...), puisque par nature, le chef d'œuvre est pluridisciplinaire (réf. Texte en vigueur [en cliquant ici](#)).

L'évaluation certificative du chef d'œuvre s'applique dès la session 2021 pour les CAP et la session 2022 pour les baccalauréats professionnels. La réglementation s'applique également aux apprentis quelle que soit la durée de formation. Le chef d'établissement ou directeur du centre de formation s'assure que tous les jeunes sont engagés dans un projet et que les conditions matérielles et pécuniaires de chaque projet permettent la réalisation et l'évaluation du chef-d'œuvre, et ce quelle que soit la modalité certificative.

La note relative au chef-d'œuvre est, dans les conditions prévues à l'article 5 de l'arrêté du 28 novembre 2019, intégrée au calcul de la moyenne permettant la délivrance du diplôme.

À cette fin, elle est affectée d'un coefficient 1 s'imputant sur celui de l'unité professionnelle dotée du plus fort coefficient dans la spécialité de diplôme présentée par le candidat.

En cas de cursus d'un an préparant au CAP, le choix du chef-d'œuvre est adapté à cette durée et sa réalisation se concentre sur cette période. Seuls des candidats suivant un cursus en un an à partir de la rentrée scolaire 2020/2021 sont soumis à la réalisation et à l'évaluation d'un chef-d'œuvre, les dispositions relatives à l'évaluation du chef-d'œuvre entrant en vigueur à la session 2021 ».

A noter la publication de ressources sur le chef d'œuvre (le [courrier](#) du recteur / le [document d'accompagnement](#) académique proposé par le collège des inspecteurs du 2nd degré).

4. Le cas particulier des enseignements facultatifs

Si tous les enseignements sont obligatoires en formation initiale sous statut scolaire, cela n'est pas le cas en apprentissage, du moins pour les enseignements qui n'ont pas d'épreuves de certification correspondantes (le cas dans certains CAP des arts appliqués et culture artistique) ou encore pour les enseignements dont les épreuves sont facultatives (exemple dans certains CAP pour les langues). Pour mémoire : Au sujet des épreuves facultatives, voir les textes en vigueur concernant les enseignements dispensés sous statut scolaire ([Accès direct aux textes de référence en cliquant ici](#)).

En conséquence, si les apprentis ne souhaitent pas s'inscrire dans des épreuves facultatives, l'OF-CFA n'a pas l'obligation de dispenser cette formation. Du moins, dans l'absolu. Par commodité (et pour des raisons financières dans certains cas), certains OF-CFA font le choix de ne pas inscrire les apprentis aux épreuves facultatives. En cela, cette position ne va pas dans le sens de l'intérêt des apprentis (puisque seules les notes supérieures à la moyenne sont prises en compte dans le cas des épreuves facultatives). En principe, les apprentis devraient avoir le choix, et ce choix ne devrait pas être contraint par une position de principe de l'OF-CFA.

5. Le cas particulier de l'EPS

Tous les OF-CFA proposant des diplômes de l'éducation nationale ont l'obligation d'inscrire cet enseignement dans les programmes de formation en CAP et en bac pro.

A la différence de la formation continue, la préparation d'un diplôme par la voie de l'apprentissage oblige l'OF-CFA à inscrire chaque apprenti à l'ensemble des épreuves obligatoires, à l'exception des dispenses auxquelles ils auraient droit. C'est le cas de l'enseignement physique et sportif.

Une vigilance est demandée à chaque OF-CFA sur ce sujet, notamment ceux qui ont pu basculer avec la réforme de l'apprentissage, de contrat de professionnalisation au contrat d'apprentissage.

Pour plus de précisions, se reporter à la fiche ressource accessible depuis [la page régionale](#) (ou directement [en cliquant ici](#)).

7.38 Précis sur les volumes horaires a minima à respecter pour chacun des diplômes relevant du Ministère de l'Education nationale

Le code de l'éducation fixe de manière très précise les durées de formation à respecter scrupuleusement pour les diplômes relevant de l'éducation nationale préparée par apprentissage. L'OF-CFA se référera aux extraits des textes réglementaires supra qui encadrent ces seuils pour chaque diplôme du Ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, et prendra également appui sur le tableau croisé (cf. infra).

Précisément pour les diplômes relevant du Ministère de l'Education nationale, les durées de formation en centre sont définies par décret (Réf. Décret n02020-624 du 22 mai 2020).

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020
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.

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

A noter la modification des données pour la 3^{ème} année de bac pro (en raison de l'inexactitude de la règle édictée par le Ministère – actuellement à l'étude par la DGESCO

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	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
CAP	200	233	267	300	333	367	400	433	467	500	533	567	600	633	667	700	733	767	800	833	867	900	933	967	1000	1033	1067	1100	1133	1167	1200
BAC PRO	338	394	450	506	563	619	675	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	1350	1392	1434	1476	1518	1560	1602	1644	1686	1728	1770	1812	1850
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												

Dans le détail, et s'agissant des diplômes de l'éducation nationale :

Certificat d'aptitude professionnelle D337-6	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Baccalauréat professionnel D337-60	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Brevet professionnel D337-101	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Brevet des métiers d'art D337-129	<p>La durée du cycle d'études est de deux ans pour les candidats relevant du 1° de l'article D. 337-127.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Mention complémentaire D337-145	<p>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.</p> <p>Pour les candidats mentionnés au 2° de l'article D. 337-142 (<i>apprentis</i>), 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.</p> <p>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.</p>

- 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.

Sur ce sujet, il est nécessaire de préciser ce qu'il advient quand la période du contrat d'apprentissage ne coïncide pas exactement avec celle de la formation.

L'article L6222-12 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V) indique :

« 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 ».

Par ailleurs, l'article D6222-19 Modifié par Décret n°2019-1558 du 30 décembre 2019 - art. 11 stipule :

« La date du début du contrat ou de la période d'apprentissage peut être fixée en dehors des périodes déterminées par l'article L. 6222-12 sur demande de dérogation adressée au recteur d'académie ou au directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Cette demande mentionne expressément le motif invoqué à son appui et les résultats de l'évaluation des compétences de l'intéressé, mise en œuvre dans les conditions prévues à l'article R. 6222-9.

Article R6222-9 Modifié par Décret n°2020-372 du 30 mars 2020 - art. 2

« La conclusion de la convention tripartite prévue au dernier alinéa de l'article L. 6222-7-1 n'est pas requise dans les cas prévus aux articles L. 6222-11 et L. 6222-12-1, au 2° de l'article L. 6222-37 et au 1° de l'article L. 6222-40 ».

Elle est transmise par l'intermédiaire du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, qui y joint son avis.

L'absence de réponse du recteur d'académie ou du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale dans un délai de deux semaines à compter du jour où il a été saisi vaut décision d'acceptation ».

Ces durées pouvant être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage, la signature d'un contrat d'apprentissage antérieure au démarrage de la formation nécessite un aménagement du rythme d'alternance au bénéfice du centre de formation.

Par exemple, le démarrage du contrat d'apprentissage d'un CAP 2 ans le 1^{er} juin N avant celui de la formation fixé le 1^{er} septembre N implique une répartition des 800 h de formation en centre sur une période de 21 mois et non plus de 24 mois – dans l'absolu, hors congés payés et examens, augmentant de fait sensiblement le temps passé en centre de l'apprenti par rapport à un autre apprenti entré en formation le 1^{er} septembre N.

La question est d'autant plus importante quand la durée est supérieure à 3 mois (cf dérogation article D6222-19) ou encore quand les apprentis au sein d'un même groupe démarrent à des périodes très différentes, renforçant de fait l'enjeu du positionnement.

A l'inverse, un aménagement du rythme d'alternance au bénéfice cette fois de l'entreprise dont être proposé à la suite d'un démarrage de la formation avant la signature du contrat d'apprentissage comme le prévoit l'article L6222-12-1 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V)

« 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, débiter 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 ».

Précis sur les rythmes d'alternance (extrait de la fiche thématique n°6 « Positionnement et durées de formation »)

Pour atteindre ces seuils minima de volume horaire d'enseignement en centre, 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 (2 ^{nde})	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 (1 ^{ère} et Tle) 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)
Niveau 5 BTS		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)

Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur la durée du parcours de formation, il est conseillé au CFA de 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 le cas, le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prendra l'attache de la DEC et/ou l'inspecteur de la spécialité ou de la discipline.

Dès l'instant où il apparaît que l'apprenti, pour des raisons diverses, n'atteindra pas le seuil minimum requis en terme d'heures d'enseignement en centre lors de l'inscription à l'examen, il appartient à chaque OF-CFA de proposer un **avenant** (Article D6224-5 du code du travail) **au contrat d'apprentissage**.

Dans tous les cas, il convient de préciser expressément que le non-respect de ces seuils est un motif pour ne pas pouvoir inscrire l'apprenti et lui permettre de passer son examen.

Un candidat ayant échoué à l'examen aurait toute légitimité à saisir la mission de contrôle pédagogique pour le non-respect du volume horaire minimum d'enseignement fixé par le centre de formation.

7.39 Précis sur la durée du temps de formation en entreprise

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

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

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

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

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

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

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

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

Ainsi, dans le cas d'une rupture de la durée du contrat d'apprentissage, et de l'obligation qui est faite au CFA de « permettre aux apprenti(e)s la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service

public de l'emploi " (l'article L6231-2. Modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24), il convient de prendre les précautions suivantes :

- les apprentis en BP doivent justifier dans tous les cas d'un volume horaire minimum d'enseignement de 800 h pour les 2 années de formation.
- La condition de durée de 2 ans d'expérience nécessite une condition de diplôme (voir avec la DEC).
- Dès le contrat d'apprentissage rompu, l'apprenti demeure en formation au CFA dans la limite de 6 mois. Le CFA privilégiera durant ces temps des missions professionnelles mises en oeuvre au sein des plateaux techniques du CFA, voire à l'extrême, sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, il pourrait avec l'aide du CFA conventionner avec une ou des entreprises pour des stages
- Si la réglementation autorise jusqu'à 6 mois, il faudrait s'en tenir à la durée dérogatoire accordée de 4 mois pour une durée de contrat de 24 mois. En effet, et selon la réglementation (complément apporté par Carole Dano, bureau des diplômes professionnels), les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen. S'il y a rupture du contrat d'apprentissage, le maintien de l'apprenti en centre de formation ne peut être décompté comme du temps passé en entreprise en BP. Pour le BP, il faut une durée de pratique effective. Ainsi, tout jeune qui verrait son contrat réduit parce qu'il rentre en formation en cours d'année risque de ne pas remplir les conditions de durée d'expérience.
NB : On pourrait estimer par extension de l'article 13 de la Loi (cf supra), que le temps passé en CFA équivaut au temps passé en entreprise pour les CAP ou encore les bac pro.

7.40 Précis sur la certification en langue

3 juin 2022 : [Décret n° 2022-850 du 3 juin 2022](#) modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives au brevet de technicien supérieur et le décret n° 2020-398 du 3 avril 2020 relatif à la certification en langue anglaise pour les candidats à l'examen du brevet de technicien supérieur

« Il reporte au 1er janvier 2023 l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la passation de la certification en langue anglaise (...) 2° L'article D. 643-13 est ainsi modifié :

(...) b) Au premier alinéa, après les mots : « est obtenu », sont ajoutés les mots : « après passation de la certification en langue anglaise mentionnée à l'article D. 643-13-1 ».

8 Février 2022 : *Information de la DEC : L'épreuve de certification en langue anglaise pour les BTS est reportée à la session 2023.*

17 décembre 2021 : *Information transmise par les inspecteurs pédagogiques régionaux Anglais au sujet de la certification en langue anglaise en BTS pour la session 2022 (dans l'attente de la publication de la circulaire DGESCO en janvier 2022) - [MCP - Certification langue anglaise BTS Information](#)*

A date, l'obligation de certification en langue est suspendue, dans l'attente des nouvelles décisions du Ministère (à la suite de l'annulation le 8 juin 2022 par le [Conseil d'Etat](#) du décret du 3 avril 2020 (sauf en ce qu'il concerne la licence professionnelle car l'obligation de se soumettre à une certification en langue anglaise résultait d'un autre texte, antérieur à l'arrêté du 3 avril 2020, qui n'avait pas été contesté lorsqu'il avait été pris).

La certification en anglais devient effectivement obligatoire pour les candidats au BTS de la session 2022 (cf le [courrier de la DGESIP](#) de janvier 2021 + le [décret du 3 avril 2020](#)).

A noter : « La diplomation de l'étudiant ne sera effective que si le test de certification a été effectivement passé par l'étudiant mais aucun niveau minimal n'est requis ».

Par étudiant, il faut entendre également « apprenti(e) ».

Une information à confirmer : l'abandon semble-t-il du partenariat entre le Ministère de l'enseignement supérieur et l'entreprise PeopleCert pour la mise en oeuvre de cette certification.

Le Ministère, échaudé, ne ciblera plus de certification imposée pour les établissements publics. Dans l'académie d'Aix-Marseille, on parle de plus en plus du DCL.

Complément apporté par la DGESCO (début novembre 2021)

"Pour la session 2022, conformément à l'arrêté et au décret du 20 avril 2020, ce sont l'ensemble des étudiants de licence, de licence professionnelle et ceux inscrits dans 5 spécialités de DUT (gestion logistique et transport; information- communication ; techniques de commercialisation; métiers du multimédia et de l'internet ; qualité, logistique industrielle et organisation) ainsi que tous les étudiants inscrits en BTS qui sont concernés.

La passation de cette certification concerne l'ensemble des étudiants inscrits dans les diplômes cités et ce quel que soit le statut de l'étudiant. En ce qui concerne la VAE, sont concernés les étudiants qui seront diplômés en 2022.

En ce qui concerne le marché relatif à la certification obligatoire pour les étudiants de BTS qui sera déployé à la session 2022, il devrait être publié dans les jours à venir. Pour la rédaction du cahier des charges de ce marché, une consultation des DEC et de l'Inspection générale a été organisée. Une fois que l'entreprise sera choisie, une circulaire qui définira les modalités pratiques d'organisation de la session 2022 (inscription, format de l'épreuve, calendrier) sera publiée en début d'année 2022.

Enfin, l'arrêté et le décret d'avril 2020 précisent que la certification présentée par l'étudiant doit faire l'objet d'une évaluation externe et être reconnue au niveau international et par le monde socio-économique."

A noter :

Le ministère en charge de l'Éducation nationale propose gratuitement aux élèves inscrits dans un parcours international, pour l'anglais et l'espagnol et pour les élèves de 3^e et de 2nde pour l'allemand, de présenter une certification en langue vivante. Ces certifications sont adossées au Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) de niveau B1 avec obtention possible du niveau A2 selon les résultats.

Quatre compétences sont testées :

- compréhension de l'oral,
- compréhension de l'écrit,
- expression écrite,
- expression orale (en continu et en interaction).

Page de référence : [Eduscol](#)

7.41 Précis sur la certification digitale PIX

Un élément important apporté par la DGESCO : la certification PIX n'est à ce jour pas obligatoire pour les apprentis. Le Ministère certificateur la recommande, mais les OF-CFA sont libres d'y inscrire leurs apprentis.

Information de la DGESCO daté du 10 novembre 2021

« PIX n'est pas obligatoire pour les apprentis en CFA privés et publics (sauf pour les apprentis dépendant du Ministère de l'agriculture). A noter, l'obtention de la certification PIX est sans incidence sur l'obtention du diplôme préparé.

Les apprentis en mixité de publics comme en groupes dédiés en EPLE publics ont un accès gratuit à PIX. Pour avoir un accès gratuit, les apprentis des EPLE doivent être inscrits dans la base Siècle avec le statut apprenti.

Pour les autres apprentis (lycées privés sous contrat, CFA privés) et s'ils souhaitent obtenir la certification PIX, l'accès à la plateforme est payant ».

Complément apporté par le coordonnateur régional : Par extension, il faut replacer la certification PIX dans la volonté des Ministères certificateurs (dont le Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports, et le Ministère de l'agriculture) de développer toutes les compétences nécessaires et utiles pour faciliter l'insertion professionnelle des apprenants au sens large et leur développement professionnel et personnel, dont les compétences numériques. De ce fait, ce type de certification (numérique) est recommandé pour l'ensemble des apprentis, qu'ils soient en mixité de public ou en groupes dédiés dans les lycées professionnels publics et privés sous contrat, mais également en CFA privés dès l'instant où ils sont inscrits dans des diplômes de l'Éducation nationale.

Actualités pour l'année scolaire 2021-2022 : Calendrier PIX

Avant les vacances de la Toussaint : les élèves (cycle 4 au collège, 2^{de}, cycle terminal, STS, CAP et CPGE des LGT et LP) passent un premier test Pix adapté à chaque niveau d'enseignement. Tous les élèves disposent d'un aperçu de leurs compétences numériques. Les enseignants identifient les besoins de formation à l'échelle individuelle et collective.

Durant l'année scolaire : les équipes pédagogiques accompagnent les élèves dans l'acquisition de nouvelles compétences au travers de leurs enseignements disciplinaires. Elles peuvent leur proposer des tests Pix complémentaires en appui à leurs actions pédagogiques pour suivre les acquis et les préparer à la certification.

Du 29 novembre 2021 au 4 mars 2022 : certification des élèves de Terminale (LGT, LP), de CAP et des étudiants en 2^e année de BTS et CPGE.

Ressources

- [Évaluer et certifier les compétences numériques](#). Article complet sur Éduscol, avec le cadre de référence des compétences numériques (CRCN)
- [Plateforme PIX](#)

Plus d'informations sur le PIX

La certification des compétences numériques est encadrée par

- Le [BO du 10 octobre 2019](#)
- Le [cadre de référence national](#)
- [L'article D121-1 Création Décret n°2019-919 du 30 août 2019 - art. 1](#)

I.- Le cadre de référence des compétences numériques figurant en annexe fixe les compétences numériques attendues dans cinq domaines d'activité et huit niveaux de maîtrise de ces compétences.

Les compétences numériques acquises par les élèves, les étudiants, les apprentis et les stagiaires de la formation continue font l'objet d'une certification dans des conditions et selon des modalités définies par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

(...) Dans les lycées, la formation aux compétences numériques dispensée aux élèves s'appuie sur le cadre de référence des compétences numériques mentionné au même I. Les compétences numériques acquises par les lycéens et les étudiants des formations dispensées en lycée public et privé sous contrat font l'objet de la certification mentionnée au deuxième alinéa du même I.

III.- Dans les établissements d'enseignement supérieur, la formation aux compétences numériques dispensée aux étudiants s'appuie sur le cadre de référence des compétences numériques mentionné au I. Les compétences numériques acquises par les étudiants peuvent faire l'objet de la certification mentionnée au deuxième alinéa du même I.

IV.- Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, les services et établissements d'enseignement publics peuvent organiser la certification mentionnée au deuxième alinéa du I.

Au regard du D121-1 du code de l'éducation, cette certification est obligatoire dans les formations préparées en lycée public et privé sous contrat avec l'Etat (dont le BTS ; pour tous les candidats) et facultative pour les formations préparées dans les établissements d'enseignement supérieur.

Elle ne présente pas de caractère obligatoire pour les établissements privés hors contrat avec l'Etat.

Il faut noter que le passage de cette certification n'obère pas l'obtention du bac ou du BTS.

7.42 Précis sur les aménagements de l'emploi du temps

Construire des emplois du temps adaptés à des ingénieries de formation par compétences

L'ingénierie de formation par compétences suppose que des temps soient spécifiquement dédiés aux pratiques interdisciplinaires, évoluant dans le contenu et les modalités au fur et à mesure des besoins des apprenants.

L'expérience a aussi montré le renversement de posture attendu des personnels d'encadrement auprès des équipes enseignantes, moins dans le contrôle et plus dans la confiance.

La part de l'accompagnement dans les grilles horaires en formation initiale sous statut scolaire étant de 11,8% en CAP et de 10,5% en bac pro, on pourrait fixer arbitrairement à 10% celle en apprentissage.

Soit pour une organisation adaptée en barrettes d'enseignement :

- pour un rythme d'alternance hebdomadaire : une demi-journée (10% de 35h, soit de 3 à 4 h hebdomadaire)
- pour un rythme d'alternance en journée (2J), de 1,5 à 2h environ (10% de 14h).

Ces temps « en barrettes » peuvent valoir, selon les choix décidés par les équipes pédagogiques et les personnels de direction :

- pour un groupe d'alternants d'une même classe
- pour un groupe d'alternants d'un même niveau de classe
- pour un groupe d'alternants d'un même diplôme
- pour un groupe d'alternants d'un même niveau diplôme
- pour tout alternant à l'extrême.

Cette organisation offre de nouvelles opportunités aux équipes pédagogiques :

- travailler selon d'autres modalités : co-intervention, en mode projet et de manière pluridisciplinaire (le cas du chef d'œuvre en CAP et en bac pro par exemple)
- évaluer en CCF à des temps différenciés des groupes d'apprenants « prêts » à être évalués
- proposer une offre modulaire pour des accompagnements personnalisés suivant les besoins des apprenants
- etc.

Répondre à des besoins spécifiques durant le cycle de formation

Déjà, sur la dimension de l'accompagnement en CAP comme en baccalauréat professionnel, plusieurs de ces volets seront à actionner à des moments clés du cycle :

- La plupart du volume horaire consacré à la consolidation des acquis sera notamment utilisé dès le début de la formation. *Pour rappel, cette « consolidation des acquis » vise à soutenir les élèves dans les disciplines de français et de mathématiques sur la base des résultats des tests de positionnement de début de seconde en littérature et en numératie (en CAP et en bac pro).*

L'accompagnement personnalisé sera déployé tout le long du cycle. *Pour rappel, l'accompagnement personnalisé vise à soutenir l'apprenant dans sa réussite de son parcours et l'aider à gagner en autonomie. Il s'appuie sur les programmes des enseignements généraux et les compétences des référentiels de formation.*

- Enfin, l'accompagnement au choix d'une orientation sera réellement activé en dernière année de formation, en deux modules en fonction du projet post bac de l'apprenant, soit une préparation à l'insertion professionnelle (préparation à l'emploi : recherche, CV, entretiens, ...) soit une préparation à la poursuite d'études (renforcement méthodologique, etc.). Ces dispositifs proposés en CAP et en bac pro peuvent s'étendre aux autres diplômes.

L'expérience du CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles) en formation continue comme celle acquise dans les dispositifs de rattrapage scolaire (dans le cadre des parcours proposés par la Mission de lutte contre le décrochage scolaire ou en Missions locales) ont d'ailleurs montré combien il était important de ne pas stigmatiser l'objet de la consolidation des acquis en français et en mathématiques (par exemple en le nommant en tant que tel). La consolidation des acquis dans ces deux disciplines a plus d'efficacité quand elle est menée dans le cadre d'apprentissages très contextualisés et en articulation forte avec les enseignements professionnels. Les apprenants y trouveront d'autant plus de sens, d'intérêts et de motivation, et les progrès seront d'autant plus rapides et significatifs.

En outre, il existe un relatif consensus sur les éléments suivants :

- une période d'accueil (type « sas ») suffisamment longue à proposer aux apprenants en début de cycle (et donc positionnée en début de la première unité de formation). Cette période sera pleinement consacrée à la connaissance et à la découverte de l'environnement socio-professionnel (réf. « rapport d'étonnement »), à la connaissance de soi (de son potentiel, de son projet), et également au développement d'un sentiment d'appartenance dans le cadre de projets divers (conférences professionnelles, rencontre / visite d'entreprises, activités culturelles et sportives, etc.) ;
- des temps spécifiquement dédiés en établissement au cours du cycle pour des bilans de compétences, collectifs et/ou individuels sur le modèle des entretiens professionnels. Ces bilans trouveraient tout à fait leur place en fin de chaque unité de formation pour évaluer le niveau de performance atteint pour chaque compétence cible. C'est également une pratique à installer avant même l'entrée en formation pour les apprentis (réf. positionnement pédagogique en apprentissage) pour adapter la durée du parcours et les modalités de formation en fonction de chaque profil d'alternant ;

7.43 Précis sur l'évaluation des apprentis

Objectif : Tracer et mesurer la performance tout au long du cycle de formation

Une logique de portfolio et de carnet de bord.

Des outils de mesure conjuguant auto-évaluation et co-évaluation.

Tracer les activités et les compétences, les savoir-être développés

Il s'agira d'initier des logiques de portfolio (et mieux d'e-portfolio) comme outil de collecte de façon continue des activités d'apprentissage et des travaux individuels et collectifs, et attestant des progrès, des essais, des compétences et des acquis.

Les outils numériques se prêtent particulièrement à ces usages.

Reconnaitre les acquis

Tout bloc de compétences fait par la Loi (« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ») l'objet d'une évaluation, donc d'une certification possible et d'une reconnaissance si besoin sous la forme d'un parchemin type attestation de compétences.

Les référentiels comprennent généralement la description des unités de certification (et leurs articulations avec les blocs de compétences), les modalités de l'évaluation, les indicateurs ou critères de validation et les conditions d'octroi de la certification.

La mesure de la compétence s'inscrit aujourd'hui dans la logique de résultats d'apprentissage (ou d'acquis d'apprentissage), qui prennent pour référence les « *learning outcomes* ».

Cette terminologie de résultats d'apprentissage est désormais utilisée dans les fiches du RNCP, et se retrouve notamment pour bien qualifier les compétences attestées après une évaluation. On retrouve les éléments combinatoires « savoirs, savoir-faire et autonomie – responsabilité » et des éléments contextualisés (aléas, conditions, etc.).

Au-delà de la reconnaissance des acquis, il s'agira de promouvoir toutes les pratiques d'auto-évaluation et de co-évaluation.

Point de vigilance :

- Spécifier systématiquement les indicateurs de performance à côté des compétences cibles pour aider à positionner l'apprenant à partir d'éléments objectifs et quantifiables.
- Rassembler dans un même tableau les compétences cibles par période de formation, les indicateurs de performance et les différentes périodes de positionnement de manière à avoir une vision d'ensemble sur le parcours de formation de l'apprenant. Et identifier des axes de progrès entre chaque période cible d'évaluation.

7.44 Précis sur l'évaluation de l'apprenti lors de la période probatoire – Mise à jour 23 août 2023

Contenu extrait et adapté à partir du Guide pratique « [L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat](#) »

La période probatoire court à partir du premier jour d'exécution du contrat, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutif ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti au sein de l'administration.

Ne sont comptés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent au sein de l'entreprise ; chaque jour est décompté sans possibilité de sécabilité. (Une demi-journée compte pour une journée complète.)

En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule période de formation pratique.

Par présence effective dans l'entreprise, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'entreprise (par exemple, chantiers, déplacements professionnels, etc).

Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent rompre sans motivation le contrat d'apprentissage. Il convient de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période et d'en informer le CFA et la DREETS compétente.

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.

Cas particuliers : les contrats successifs

Argumentation du juriste de la DGEFP

A chaque contrat, la période probatoire de 45 jours s'applique automatiquement. Ce n'est pas une période « d'essai » au sens strict. En effet, un apprenti ne « travaille » pas, mais se forme ; pratiquement en entreprise (ou service public non industriel et commercial), et théoriquement en organisme de formation.

A ce titre, on ne peut justement pas retenir le terme de « période d'essai » stricto sensu pour le contrat d'apprentissage, même si le juge souverain en appliquera certainement les effets.

Le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail dont l'écrit obligatoire ne prévoit pas la durée de la période « d'essai » (je préfère le terme de « période probatoire ») qui démarre à compter de son début d'exécution en entreprise (pour 45 jours identiques consécutifs ou non dans icelle).

(...) En effet, cette période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie.

Actualité : 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, au mieux de visiter l'entreprise, le cas échéant d'avoir un contact 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 du 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.

En outre, c'est bien toute la pédagogie même de l'alternance qui pourrait en être directement impactée.

Extrait de la fiche ressource « Formation en situation de travail »

Dans ses fondamentaux

1. Une **ingénierie pédagogique co-construite et partagée** entre tous les acteurs (équipe pluridisciplinaire, maîtres d'apprentissage).
2. Une alternance pensée comme un **processus dynamique de formation** construit autour de situations professionnelles rencontrées par les apprenants, et réinvesties en formation
En soi, une confrontation positive entre formation et travail.
3. Une alternance reposant sur un processus de **contractualisation pédagogique et de co-formation**
4. Un principe impliquant « une intelligence des situations dans un jeu d'acteurs complexe » (*cf. conclusions de la conférence de consensus – décembre 2012*), nécessitant le **renforcement des relations** entre toutes les parties prenantes et le développement de chacun
5. Une **obligation de penser différemment la formation**, par principe partagé entre deux lieux, des acteurs différents, et la nécessité d'une plus grande porosité pour faciliter ce travail collaboratif

Dans ses repères didactiques et pédagogiques

6. Un regard central porté sur les **situations de travail** (qu'elles soient vécues, observées ou simulées), un matériau pédagogique essentiel entre formation et travail pour appréhender de manière globale les compétences (« encerclement » de la compétence : contexte, aléas, niveau d'autonomie et de responsabilité, ...)
7. Un passage obligé dans le processus d'apprentissage par **l'analyse, la conceptualisation et l'explicitation** des données.
La maîtrise de la compétence repose sur la planification de temps réflexifs et de prise de distance. Elle requiert l'organisation d'espaces et de temps de transition :
 - « des espaces de parole récupérant le vécu de l'apprenant, développent la remédiation, abordent les projets et les projections professionnels
 - des espaces d'échanges avec les entreprises, les tuteurs, les maîtres d'apprentissage
 - des espaces intermédiaires de simulation professionnelle » type espaces professionnels, pour faciliter tâtonnements, essais – erreurs et « arrêts sur image » sur les activités.
8. Un principe immuable d'**accompagnement tout au long du parcours**

Dans ses dispositifs pédagogiques

9. **Des pratiques d'explicitation** pour passer « du geste à la compétence »

- orale ou écrite,
- avec le formateur, ou sans le formateur en petit groupe, en binômes de pairs
- en centre de formation voire en entreprise (cf. *Formation en situation de travail introduit dans la Loi*)

Ces temps permettent de mettre en lumière « les points communs, les différences, les hésitations, les erreurs, les choix opérés, les difficultés, les manques, les besoins de connaissances complémentaires, ... ».

10. **Des scénarios pédagogiques** articulés entre le centre de formation et l'entreprise, plaçant l'apprenti au cœur de situations professionnelles avec des tâches à réaliser, des rôles spécifiques à tenir...

11. **Une traçabilité essentielle** des apprentissages par le biais d'outils (au mieux numériques) de type passeports professionnels ou portfolios.

Le passeport en tant qu'espace de collecte d'activités (dans des cadres formels – centre, entreprise voire informels), d'explicitation, d'outil de pilotage individualisé de la formation et d'outil de pilotage partagé (enseignants / maîtres d'apprentissage / apprenti / etc.).

12. **Des pratiques de co-intervention, de dynamique de projet** offrant des ponts entre les enseignements généraux et professionnels

Aussi, il a été jugé opportun de revoir les modalités et les ressources proposées en la matière, et de proposer ces modèles à expérimenter et à faire évoluer en fonction des retours des CFA :

- Un exemple de grille de contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage avec le référentiel du diplôme (dans l'exemple, le [BTS Négociation et digitalisation de la relation client](#)). Les CFA pourront se servir de ce modèle 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.

7.45 Précis sur le cahier de textes numérique

Extrait du [Bulletin officiel n°32 du 9 septembre 2010](#) sur le cahier de textes numérique.

« Dans le système éducatif, les outils numériques apportent une aide précieuse tant aux élèves qu'aux enseignants et aux personnels d'éducation, d'administration et d'inspection. Ils favorisent une meilleure communication avec les familles et les partenaires de l'École, notamment en permettant aux parents de suivre le travail et la scolarité de leurs enfants.

Le cahier de textes numérique fait partie de ces outils. Accessible à travers les réseaux de communication sécurisés, il a pour vocation d'apporter une aide au service des activités d'enseignement et d'apprentissage, en même temps qu'une facilité d'accès accrue pour tous les utilisateurs : les enseignants et l'équipe éducative dans son ensemble, les élèves mais aussi leurs parents (ou responsables légaux).

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre, par l'ensemble des établissements scolaires, du cahier de textes numérique. Il se substitue aux cahiers de textes sous forme papier à compter de la rentrée 2011.

Les outils informatiques sont déjà largement utilisés par les professeurs dans leur vie professionnelle. Le cahier de textes numérique s'intègre à cet ensemble dans un souci de cohérence avec les autres applications au service de la pédagogie.

L'occasion est ainsi donnée de rappeler aux chefs d'établissement et aux professeurs l'importance qui s'attache au cahier de textes de classe qui, même dématérialisé, constitue un document officiel, à valeur juridique. Le cahier de textes de classe sert de référence aux cahiers de textes individuels. De façon permanente, il doit être à la disposition des élèves et de leurs responsables légaux qui peuvent s'y reporter à tout moment. Il assure la liaison entre les différents utilisateurs. Il permet, en cas d'absence ou de mutation d'un professeur, de ménager une étroite continuité entre l'enseignement du professeur et celui de son suppléant ou de son successeur.

Le cahier de textes de classe doit être de maniement facile, refléter le déroulement des enseignements et permettre de suivre avec précision la progression des apprentissages.

Je vous demande la plus grande vigilance dans la mise en œuvre du cahier de textes, une charte d'utilisation du cahier de textes numérique pouvant être mise en place au sein de l'établissement.

Cahiers de textes de classe

Le cahier de textes de classe sera organisé par discipline et par autre dispositif d'enseignement.

Il sera tenu par chaque professeur concerné et sera à la disposition des personnels de direction et d'inspection qui devront les viser, dans le cadre de leur mission.

L'accès au cahier de textes se fera par l'emploi du temps de la classe et par les disciplines. Un tableau de la charge de travail donnée à l'élève sera accessible.

Le cahier de textes mentionnera, d'une part, le contenu de la séance et, d'autre part, le travail à effectuer, accompagnés l'un et l'autre de tout document, ressource ou conseil à l'initiative du professeur, sous forme de textes, de fichiers joints ou de liens. Les fonctionnalités offertes par les solutions informatiques faciliteront leur mise en page (polices de caractères, soulignement, couleurs, etc.). Les travaux donnés aux élèves porteront, outre la date du jour où ils sont donnés, l'indication du jour où ils doivent être présentés ou remis par l'élève.

Les textes des devoirs et des contrôles figureront au cahier de textes, sous forme de textes ou de fichiers joints. Il en sera de même du texte des exercices ou des activités lorsque ceux-ci ne figureront pas sur les manuels scolaires.

En ce qui concerne les travaux effectués dans le cadre de groupes, ou de sous-groupes d'élèves de différents niveaux de compétences, et en vue de favoriser un accompagnement plus personnalisé, le contenu de ces activités spécifiques sera également mentionné dans le cahier de textes.

À la fin de chaque année scolaire, ces cahiers seront accessibles pendant une année scolaire entière, dans les conditions des cahiers de textes actifs. Ils pourront être consultés par les enseignants, les conseils d'enseignement, le conseil pédagogique, les conseils de classe et les corps d'inspection. Ils seront ensuite archivés et conservés pendant une durée de cinq ans. Il appartiendra en outre au chef d'établissement de déterminer quels sont ceux d'entre eux qui, témoignant d'un enseignement original, méritent d'être versés aux archives de l'établissement.

Cahiers de textes individuels

Le cahier de textes numérique ne dispense pas chaque élève de continuer à tenir un cahier de textes individuel.

La présente circulaire abroge et remplace la circulaire du 3 mai 1961 ».

7.46 Précis sur les éléments clefs à retenir pour l'enseignement à distance

Extrait du Guide à l'usage des organismes de formation professionnelle Provence-Alpes-Côte d'Azur publié en décembre 2019 par la Direccte PACA

La loi du 5 septembre 2018 a rénové la formation ouverte à distance et les moyens d'encadrement des FOAD et les modalités selon lesquelles la personne qui suit une formation de ce type peut recourir à une assistance.

Quelles sont les caractéristiques de la FOAD ?

- La FOAD peut constituer, **en tout ou partie**, l'une des modalités du parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.
- Elle peut s'effectuer en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement
- La mise en oeuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :
 - Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
 - Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
 - Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Art. D. 6313-3-1 et 2 du Code du travail - Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 :

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que lorsque les enseignements dispensés dans un CFA sont effectués en tout ou partie à distance, ils sont mis en œuvre selon les modalités des actions de formation en tout ou partie à distance.

L'OF-CFA est tenu d'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance (article L. 6231-2 du Code du travail).

Que doit préciser le déroulé pédagogique d'une formation à distance ?

La FOAD se distingue des formations présentielles ; le déroulé pédagogique doit donc préciser :

- la nature des travaux qui sont demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et l'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance pédagogiques et techniques, mis à disposition du stagiaire.
- Ces moyens comprennent notamment :
 - les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
 - les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
 - les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Article D6313-3-1 du Code du Travail

Comment justifier de la réalisation d'une action de formation ouverte à distance ?

Pour établir l'assiduité d'un stagiaire à des séquences de FOAD sont notamment pris en compte :

- les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés ;
- les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
- les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation qui jalonnent ou terminent la formation ;
- la liste de personnes qui interviennent de manière régulière ou occasionnelle dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités (article R. 6351-5 du Code du travail), du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée et du lien contractuel qui les lie à l'organisme.

Comment contrôle-t-on la réalité et de la conformité d'une FOAD ?

Les modalités d'assistance pédagogique et d'encadrement constituent un élément central d'appréciation de la réalité de la formation et doivent être clairement définies par la convention. Il en est de même des moyens mis en oeuvre pour évaluer et valider les formations. Ainsi la simple cession ou mise à disposition de supports à finalité pédagogique ne constituent pas une action de formation professionnelle mais s'analyse comme une livraison de prestation de services ou de biens ; tel est le cas des opérations dont le seul objet est la fourniture à un tiers de matériel (ordinateur) ou bien de cours en ligne sans accompagnement humain, technique et pédagogique.

7.47 Précis sur les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail – Mise à jour 22 juin 2023

Actualité :

[Mémento à destination des jeunes en formation professionnelle](#) (Source INRS – 2022).

Une fiche pratique questions/réponses traitant de la thématique est à disposition sur le site du ministère du Travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/5-questions-reponses-sur-la-sante-au-travail>

[L'obligation de formation et d'information à la sécurité](#) est-elle une obligation particulière de sécurité au sens du Code pénal ?

30 mai 2023 : ouverture des premières fonctionnalités du "passeport de prévention" aux salariés.

(extrait de [l'actualité juridique de l'UPE13](#))

Objectif du Passeport de prévention

L'objet du "passeport de prévention" est d'accompagner les travailleurs et les demandeurs d'emploi dans le suivi et la valorisation de leurs compétences en matière de santé et de sécurité au travail. De la même manière que pour le "passeport de compétences", il sera accessible à tous les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF), et est disponible dès maintenant dans une version bêta. Chaque titulaire d'un Passeport de prévention pourra y consulter les informations relatives aux formations à la santé et à la sécurité au travail qu'il aura suivies. Ces informations seront alimentées dans les passeports des usagers au fur et à mesure du déploiement du service.

Calendrier du déploiement du passeport de prévention

Depuis le 30 mai 2023, le Passeport de prévention est accessible en version bêta.

Le titulaire peut consulter son Passeport de prévention dans lequel seront automatiquement renseignées les certifications professionnelles obtenues en matière de santé et sécurité au travail.

Le titulaire pourra partager ses informations à son employeur sous la forme d'une attestation de prévention.

À partir de 2024 : le "passeport de prévention" disposera de nouvelles fonctionnalités

Les employeurs, les organismes de formation et les titulaires pourront déclarer les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations en santé et sécurité au travail suivies par le titulaire.

Le Passeport de prévention de chaque titulaire sera donc enrichi de nouvelles données relatives aux formations en santé et sécurité au travail, autres que celles sur les certifications professionnelles.

Un simulateur sera mis à disposition des utilisateurs pour déterminer si la formation doit être renseignée dans le Passeport de prévention.

Les certifications professionnelles renseignées dans le Passeport de prévention

Le "passeport de prévention" permettra à son titulaire de retrouver dans un espace unique et personnel l'ensemble de son parcours de formation en santé et sécurité au travail, mais également de le partager aux employeurs grâce à l'attestation de prévention.

Pour les employeurs, le Passeport permettra d'assurer une meilleure traçabilité et gestion des formations en matière de santé et sécurité au travail.

Liens utiles : [plaquette de présentation "passeport de prévention"](#) ; [portail passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr](http://portail.passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr).

Prévention en cas de fortes chaleurs (extrait de [l'actualité juridique de l'UPE13](#))

> Mesures générales

- Prendre en compte et retranscrire dans le « document unique d'évaluation des risques » les risques liés aux ambiances thermiques et adopter les mesures de prévention permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés.
- Renouveler l'air de façon à éviter les élévations exagérées de température dans les locaux de travail fermés.
- Mettre à disposition de l'eau potable et fraîche.
- Fournir aux salariés des moyens de protection contre les fortes chaleurs et/ou de rafraîchissement.

> Mesures qui s'appliquent au secteur du BTP

- Mettre à la disposition des travailleurs un local de repos adapté aux conditions climatiques ou aménager le chantier de manière à permettre l'organisation de pauses dans des conditions de sécurité équivalentes.
- Mettre à disposition des travailleurs trois litres d'eau potable et fraîche au minimum par jour et par salarié.
- S'assurer que le port des protections individuelles et les équipements de protection des engins sont compatibles avec les fortes chaleurs.
- Prendre les mesures organisationnelles adéquates pour que les travaux se fassent sans exposer les salariés.

> Mesures à appliquer en cas d'alerte "vigilance rouge" par Météo France

Procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés en fonction :

- de la température et de son évolution en cours de journée ;
- de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique ;
- de l'âge et de l'état de santé des travailleurs.

En fonction de cette réévaluation des risques :

- ajuster l'aménagement de la charge de travail, des horaires et plus généralement de l'organisation du travail pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs pendant toute la durée de la période de vigilance rouge. Une attention particulière doit être portée aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.
- décider de l'arrêt des travaux si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes, notamment pour les travaux accomplis à une température très élevée et comportant une charge physique importante, par exemple travaux d'isolation en toiture ou de couverture, manutention répétée de charges lourdes.

Plus précisément, en matière de santé et de sécurité, l'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou, si l'apprenti est affecté à un poste nécessitant un suivi individuel renforcé (SIR), d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux

mois qui suivent son embauche. Cependant, si l'apprenti a moins de 18 ans, la VIP doit être effectuée avant l'affectation sur le poste de travail.

Pour rappel, les travailleurs bénéficiant du suivi individuel renforcé de leur état de santé sont notamment :

- les travailleurs titulaires d'une habilitation électrique,
- les travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite,
- les jeunes travailleurs de moins de 18 ans affectés à des travaux interdits faisant l'objet d'une déclaration de dérogation à l'inspection du travail,
- les travailleurs exposés au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages,
- les travailleurs exposés à l'amiante, à certains agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques), ...
- les travailleurs affectés à une poste identifié à risque par l'employeur et nécessitant un suivi individuel renforcé.

Article L6231-2. Modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 (V)

L'OF-CFA informe l'apprenti :

- de ses responsabilités, obligations et droits en matière de sécurité et de conditions de travail ;
- des risques auxquels il peut être confronté sur son poste et les moyens à mettre en œuvre pour s'en prémunir ;
- des moyens mis à sa disposition pour signaler tout problème de sécurité

Pour rappel la mission 4 des CFA : « *Informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel* ». Référence : article L 6231-2 du code du travail.

Si les prestations se déroulent en entreprise, le règlement intérieur de l'entreprise est applicable concernant les mesures de santé et de sécurité.

Dispositions spécifiques aux jeunes de moins de 18 ans en matière de travaux dangereux

Extrait de l'arrêté du 20 janvier 2020 portant sur les mobilités des alternants dans et hors de l'Union européenne)

Rappels des règles nationales (art. L. 4153-8 et 9, D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail)

Les mineurs constituant un public vulnérable, il est nécessaire de les protéger en encadrant la possibilité de les affecter à des travaux réputés dangereux. L'article L. 4153-8 interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou pouvant excéder leurs forces. Ces interdictions, précisées aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37, sont pour certaines susceptibles de dérogations pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes.

Il s'agit des travaux suivants:

- travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60;
- opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièremment de fibres d'amiante de niveau 1 tel que défini à l'article R. 4412-98;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-44;
- travaux susceptibles d'exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6;
- interventions en milieu hyperbare au sens de l'article R. 4461-1, classe I, II, III;
- travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :
 - des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service;
 - des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement;
- travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause;
- travaux temporaires en hauteur nécessitant l'utilisation d'équipements de protection individuelle; – montage et démontage d'échafaudages;
- travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L. 557-28 du code de l'environnement;
- visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins, réservoirs / travaux impliquant des opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries;
- travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et présence habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.

Depuis mai 2015, il n'est plus nécessaire de demander une autorisation de dérogation préalablement à l'affectation du jeune à ces travaux. Cette autorisation de dérogation a été remplacée par une déclaration de dérogation à l'inspection du travail, valable trois années.

Point particulier : Règle applicable 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.

7.48 Précis sur les travaux dits « réglementés »

Les risques particuliers ou machines dangereuses dont il est question font allusion à la liste des travaux réglementés normalement interdits aux mineurs. La réglementation a prévu un certain nombre de travaux dangereux auxquels il est interdit d'affecter un jeune travailleur de moins de 18 ans. Il s'agit de travaux estimés dangereux (certaines machines, certains produits chimiques, travaux en hauteur, rayonnement ionisant, amiante, poste à souder...). La réglementation a toutefois prévu une exception pour la formation. Les jeunes en formation

technologique ou professionnelle peuvent bénéficier d'une dérogation pour être affectés à ces travaux dans le cadre de leur formation sous réserve que tout soit conforme (ce qui est obligatoire dans tous les cas pour tous les travailleurs), que ces travaux soient en rapport avec la formation et qu'une déclaration de dérogation ait été adressée à l'inspection du travail.

La déclaration de dérogation est à adresser à l'inspection du travail par le CFA pour les travaux effectués en son sein, et par l'entreprise pour les travaux effectués chez elle.

Certains travaux sont strictement interdits sans aucune possibilité de dérogation (travaux à caractère pornographique, vente d'alcool, travaux en hauteur dans les arbres...).

Concernant l'affectation à l'utilisation, l'entretien ou la maintenance de machines dangereuses, elles constituent un des travaux réglementés dérogeables pour lesquels il faut faire une déclaration de dérogation à l'inspection du travail et cocher « oui » si on en utilise sur le formulaire de dérogation dont il est question supra.

Les machines concernées sont les suivantes :

- Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
- Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :
 - 1° des machines mentionnées à l'article R4313-78 en code du travail, quelle que soit la date de mise en service. Il suffit de regarder l'article en question qui liste une vingtaine de machines (nacelle élévatrice, toupie à bois, scie à chaîne, c'est-à-dire tronçonneuse, pont élévateur de véhicule...).
 - 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement (ex. disqueuse, taille-haie, meuleuse...). C'est-à-dire des machines conformes et comportant des protections mais pour lesquels il est normal qu'on ne puisse pas les protéger intégralement : la lame de la disqueuse dont le carter est partiel.

La DREETS PACA précise qu'elle dispose depuis longtemps de documents qui résument et expliquent tout cela. En particulier, la notice jointe dont la dernière version date de 2015. La notice et les formulaires sont publics, publiés sur le site internet de la DREETS PACA mais également sur les sites académiques. Pour mémoire, le Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage (version [apprenti et entreprise](#) / version [CFA et administrations](#)) fait référence aux acteurs de l'inspection santé et sécurité au travail

- Site d'Aix-Marseille : <https://www.ac-aix-marseille.fr/securite-hygiene-et-conditions-de-travail-121588>
- Site de Nice : <https://www.ac-nice.fr/sante-securite-au-travail>

Ils peuvent tout à fait être diffusés aux OPCO, CFA et employeurs.

Concernant le formulaire de dérogation, la réglementation n'a prévu aucun format obligatoire. La DREETS PACA a cependant travaillé à l'élaboration d'une trame régionale la plus compréhensible et la plus complète possible pour faciliter la tâche aux employeurs et CFA. Pour les filières automobiles et menuiserie, il y a un formulaire dédié qui liste toutes les machines, tous les produits chimiques et autres travaux qu'on peut s'attendre à trouver dans ces formations.

La DREETS précise : "C'est le plus simple et le mieux quand cela existe pour une filière, sinon il faut utiliser le formulaire générique qui donne les grandes catégories de travaux. Il existe plein de formulaires de dérogations créés par plein d'acteurs différents. Il existe même un formulaire national du ministère du travail qui l'a créé tardivement après que les régions aient déjà créé le leur. Je conseille toujours d'utiliser le régional qui a été élaboré et enrichi au fur et à mesure des retours d'expériences en région".

Pour la question relative à l'impact sur le contrat d'une entreprise qui cocherait « oui » par précaution, il n'y a pas d'impact sur le contrat. Simplement l'inspection du travail sera amené à vérifier les machines cochées dans le cas contrôle. Le CFA et l'inspection du travail pourront également s'étonner de l'usage de certaines machines ou de la réalisation de certains travaux si ils ne sont pas en rapport avec la formation. L'inspection du travail vérifiera alors la situation, et si les travaux ne sont effectivement pas réalisés par l'apprenti ou l'élève, l'inspection du travail pourrait être conduit à demander à l'employeur de rectifier sa déclaration ou de faire un écrit pour attester que ce n'est pas le cas.

Pièces jointes :

- [Formulaire d'informations](#) relatives aux jeunes à tenir à disposition de l'inspection du travail (Art. R4153-45 du code du travail). Attention : ce document n'a pas à être envoyé à l'inspection du travail. Il doit être établi à l'arrivée du jeune et conservé pour pouvoir être présenté lors d'un contrôle.
- [Déclaration de dérogation aux travaux réglementés](#) en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle ou technologique (Articles L4153-9, D4153-15 et suivants du code du travail). A envoyer à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour l'entreprise ou l'établissement déclarant, préalablement à l'accueil de jeunes en formation. Elle doit être adressée par tout moyen conférant date certaine de réception.
- [Exemple de document de déclaration dans la filière des METIERS DE L'AUTOMOBILE](#) (auto moto véhicule industriel carrosserie bateau).
- [Notice explicative relative à la réforme 2015](#) de la réglementation du travail des jeunes en formation.

Accès direct à la page sur les travaux réglementés, de [l'académie de Nice](#), de [l'académie d'Aix-Marseille](#).

7.49 Précis sur le temps de travail en entreprise et les horaires de travail – Mise à jour 4 juillet 2023

Actualités : Le travail pendant la saison estivale pour les mineurs

[Margaux Berbey](#), juriste aux Editions Tissot, pour *Réso hebdo éco*

« Peut-on travailler pendant l'été si l'on est mineur ? »

Oui, tout à fait ! Même si en principe les jeunes ne peuvent pas être employés avant 16 ans, il est possible de travailler à partir de 14 ans pendant les vacances scolaires, à condition de respecter certaines règles. Et tout d'abord, l'autorisation du représentant légal du mineur. Ainsi, un mineur entre 14 et 16 ans peut travailler pendant les vacances scolaires si celles-ci durent au moins 2 semaines (14 jours calendaires), et s'il bénéficie d'un repos effectif et continu pendant au moins la moitié des vacances. De plus, le travail confié doit être

adapté à son âge : il ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne portent pas atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Plus généralement, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux excédant leurs forces ou qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

- Pour le temps de travail, la règle des 35 heures hebdomadaires s'applique, et, pour les moins de 16 ans, celle de 7 heures par jour. Cette durée journalière peut être portée jusqu'à 8 heures au-dessus de 16 ans. L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation pour effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine (sauf pour le secteur du BTP et des espaces paysagers où cette autorisation n'est pas nécessaire).

- Le travail de nuit est interdit aux mineurs, de 22h à 6h pour les jeunes de plus de 16 ans, et de 20h à 6h pour les moins de 16 ans, sauf dérogations pour certains secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, boulangerie, spectacles, etc.).

- Le jeune salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 14 heures consécutives s'il a moins de 16 ans ; et de 12 heures consécutives entre 16 et 18 ans. Et d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail. Il a également droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine (48 heures), dont obligatoirement le dimanche.

Enfin, un salarié mineur ne peut pas travailler les jours fériés, sauf dans les secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, traiteurs, boulangerie, jardinerie, spectacles, etc.).

Quelle rémunération pour un job d'été ?

Si le jeune est âgé de 18 ans ou plus, il doit être rémunéré au minimum sur la base du SMIC horaire, soit 1 747,20€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er mai 2023 (11,52€ bruts par heure). Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,22 € bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,37€ bruts par heure entre 17 et 18 ans. Ces abattements ne s'appliquent plus dès lors que le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. La convention collective peut cependant prévoir des rémunérations plus favorables.

Au terme du contrat, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des salaires perçus. En revanche, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due lorsque le contrat s'effectue pendant les vacances scolaires ou universitaires (sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoient). À noter : les jeunes en job d'été bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à l'âge de 25 ans, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC par an.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'Urssaf (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit ensuite établir par écrit un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui doit comporter toutes les mentions obligatoires : motif du recours, nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement, durée du contrat de travail, durée de la période d'essai (si celle-ci est prévue), désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant de la rémunération, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance. Le contrat doit être remis au salarié pour signature dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Une visite médicale d'information et de prévention doit être réalisée avant l'embauche pour les jeunes de moins de 18 ans.

Enfin, le jeune salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel et se voir appliquer les règles édictées par le Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise. »

Extrait de Service-public.fr et complété avec les nouvelles réglementations en vigueur.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

1. Précis sur la durée légale du travail

Cas général :

Le salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine. Des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire sont également imposées.

- 35 heures par semaine : Débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) fixe une autre période de 7 jours consécutifs
- 151,67 heures par mois
- 1 607 heures par an

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.

Autres cas ?

Durée du travail dans la fonction publique d'État (FPE) / Durée du travail dans la fonction publique territoriale (FPT) / Durée du travail dans la fonction publique hospitalière (FPH)

2. Durées maximales de travail

Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues, sauf dispositions conventionnelles: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. prévues.

Durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif: Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail

En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité

Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien. En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.

Durées maximales hebdomadaires

La durée de travail effectif: Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

48 heures sur une même semaine

44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Exemple :

Si un salarié est amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaires sur la période de 12 semaines consécutives. Il ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible, dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives, dans l'un des cas suivants :

- Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) le prévoit
- Absence de convention ou d'accord, après autorisation de l'inspection du travail

3. Temps de pause

Un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives est accordé au salarié, dès qu'il a travaillé 6 heures consécutives.

La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

Un temps de pause supérieur peut être fixé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou par convention ou accord de branche).

A savoir : le temps du déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est considéré comme un temps de pause.

4. Décompte des heures de travail

L'employeur peut mettre en place des horaires collectifs de travail s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Un dispositif d'horaires individualisés peut également être proposé au salarié, sous conditions.

- Horaires collectifs

En cas d'horaires collectifs, l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos.

Si l'employeur modifie les horaires de travail, il affiche les changements de durée ou d'horaire de travail au moins 7 jours avant leur mise en place.

- Horaires individualisés

Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail. Les salariés ne sont alors pas tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure. Cependant, une plage fixe peut être prévue, pendant laquelle chaque salarié doit être présent dans l'entreprise.

Par exemple, un dispositif d'horaires variables peut définir une plage horaire d'heures d'arrivée comprise entre 7h30 et 10h et une plage horaire d'heures de départ comprise entre 15h et 19h.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'horaires individualisés. L'employeur peut s'opposer à la demande du salarié.

Si l'employeur accepte la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés, il consulte pour accord le comité social et économique (CSE).

En l'absence de représentants du personnel, l'inspection du travail doit autoriser la mise en place du dispositif, dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque salarié est alors effectué au moyen d'un système de pointage (manuel, automatique ou informatique).

5. Cas spécifiques des apprentis

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Durée de travail (extrait arrêté du 20 janvier 2020 portant sur les mobilités des alternants dans et hors de l'Union européenne) : Droit commun applicable aux apprentis majeurs en matière de durée du travail

Les apprentis sont des salariés ayant conclu un contrat de travail de type particulier par lequel 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 (art. L. 6221-1 du code du travail). A ce titre, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, notamment concernant leur durée de travail (art. L. 3111-1 et suivants). Plus précisément:

- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-27);
- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations (art. L. 3121-18);

- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20);
- le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-2); il doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-15);
- repos quotidien: durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1);
- repos hebdomadaire: il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives; il doit être en principe donné le dimanche (art. L. 3132-1 à L. 3132-3);
- congés payés: sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-1 et suivants).

Une apprentie peut bénéficier d'un [congé maternité](#) selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un [congé paternité](#).

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède.

Pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

« L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionné uniquement par un contrôle continu.

Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

S'il a moins de 21 ans, l'apprenti peut demander des [congés supplémentaires sans solde](#), dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

6. Cas des apprentis mineurs

Tout salarié (ou stagiaire en milieu professionnel) de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques concernant la durée du travail, le repos et les jours fériés. Certaines dispositions (durée maximale de travail, dérogations) varient selon l'âge du mineur (plus ou moins de 16 ans).

Accès au simulateur pour visualiser les horaires en fonction de l'âge et de la date de la signature du contrat d'apprentissage :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

2 jours de repos consécutifs par semaine

L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche

Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans

35 heures de travail par semaine

L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de [l'inspecteur du travail](#) et avis du médecin du travail

8 heures de travail par jour

Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives

Interdiction de travailler un [jour de fête légale](#)

A savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Cas des élèves de moins de 15 ans (dans le cadre du dispositif d'accompagnement à l'apprentissage)

Extrait de : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882>

Le stage ne doit pas dépasser 7 heures par jour et 30 heures par semaine.

Le repos est de 2 jours par semaine, si possible consécutifs.

L'élève bénéficie des congés scolaires.

Les horaires de stage doivent être compris entre 6h et 20h.

Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de durée du travail

Il est prévu des dispositions spécifiques protectrices pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans.

APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)			
Critères d'âge	Jeunes ayant 15 ans entre le 1 ^{er} septembre et le 31 décembre de l'année en cours*	Apprentis de 15 à 16 ans (L. 6222-1: jeunes ayant accompli la scolarité du 1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou libérés de l'obligation scolaire	Apprentis de 16 à 18 ans
Durée maximale	8 heures sauf dérogation (L. 6222-25)		
Durée maximale hebdomadaire	30 heures maximum par semaine (en entreprise)	35h sauf dérogation (L. 6222-25) N.B: Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (L. 6222-24)	
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	7h maximum par jour	Dérogation IT dans la limite de 5 h par semaine après avis conforme du médecin du travail (L. 3162-1 et L. 6222-25) Pour les contrats conclus à partir du 1 ^{er} janvier 2019, il est possible, pour les apprentis de moins de 18 ans, de déroger à la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour et de 5 heures à la durée maximale hebdomadaire pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics mais aussi pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysagers lorsque l'organisation du travail le justifie (R. 3162-1). Plus d'informations sur le site du Service public	
Travail de nuit	Horaires ne pouvant pas être en deçà de 6h du matin et au-delà de 20 heures le soir	Interdiction de 20h à 6h (L. 6222-26 et L. 3163-1 et L. 3163-2) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2 et R. 7124-30-1), sous réserve d'un repos quotidien ≥ à 12 heures (L. 3164-1) et sans que l'emploi n'entraîne aucune fatigue anormale, tant à raison de la nature des tâches à accomplir qu'à raison des conditions dans lesquelles elles doivent être accomplies (D. 4153-4) et uniquement dans les secteurs du spectacle, du cinéma, de la radiophonie, de la télévision ou des enregistrements sonores (L. 3163-2)	Interdiction de 22h à 6 heures (L. 6222-26 et L. 3163-1) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 6222-26, L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2), sauf extrême urgence (L. 3163-3) et sous réserve d'un repos quotidien ≥ à 12 h (L. 3164-1). Dérogation accordée pour une durée maximale d'un an renouvelable (R. 6222-24): - dans le secteur du spectacle jusqu'à 24h (R. 7124-30-1); - à titre exceptionnel dans les établissements commerciaux, les entreprises de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores (L. 3163-2); - dans les limites et secteurs suivants (R. 3163-1 à R. 3163-4); - Boulangerie- Pâtisserie: possibilité avant 6h et au plus tôt à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite; - HCR: jusqu'à 23h30 - Courses hippiques jusqu'à 24h et 2 fois /semaine et 30 nuits/an; - Spectacle: jusqu'à 24h;
Travail du dimanche	Interdiction le dimanche	Interdiction (L. 3164-5) Sauf dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie-pâtisserie; Boucherie-charcuterie; Fromagerie- crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardineries-graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.	
Pauses		30 mn consécutives après 4h30 de travail effectif (L. 3162-3)	
Repos quotidien		14 heures (L. 3164-1)	12 heures (L. 3164-1)
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs (L. 3164-2)		2 jours consécutifs (L. 3164-2) Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire et sous réserve d'un accord collectif avec au moins 36h de repos consécutives. (L. 3164-2)
Congés payés	Congés scolaires obligatoires	Droit commun (L. 3141-3 et suivants) Congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables pour préparer l'examen dans le mois qui précède les épreuves (L. 6222-35)	
Jours fériés	Interdiction.	Interdiction (L. 3164-6) Dérogations: établissements à feu continu (L. 3164-7) et dans les secteurs listes par R. 3164-2. Un accord peut prévoir des modalités de dérogations, telles que des plages horaires plus restrictives ou des contreparties. A ce jour, seul le secteur des HCR a prévu des dispositions particulières (L. 3164-8).	

*Plus de précisions, consultez la [page internet](#) dédiée à l'accès à l'apprentissage pour les jeunes de moins de 15 ans

7.50 Précis sur les visites d'entreprises

Chaque visite dans l'entreprise donne lieu à l'élaboration d'un bilan individuel établi conjointement par le maître d'apprentissage et un ou des membres de l'équipe pédagogique. Ce bilan indique la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise.

Extrait du Guide de l'alternance (OPCO EP, juin 2021)

« Des visites régulières de l'entreprise accueillant l'alternant permettent aux formateurs de mieux connaître la réalité de son travail et son environnement professionnel. Elles peuvent conduire les formateurs et tuteurs à faire évoluer leurs pratiques pédagogiques, afin de coordonner contenus de formation et activités confiées à l'alternant. C'est aussi l'occasion pour l'organisme de formation ou le CFA de présenter à l'entreprise ses activités et méthodes, ses spécificités. Il est important de définir les objectifs de chacune des visites et de les planifier en lien avec l'entreprise. Des outils peuvent être élaborés par le CFA ou l'organisme de formation et mis à la disposition des formateurs afin de structurer les échanges et d'en faciliter la restitution (guide d'entretien, compte-rendu type...) ».

7.51 Précis sur les médiateurs de l'apprentissage

Précis sur le rôle des médiateurs de l'apprentissage

Des précisions sont apportées sur le site service-public.fr

Une médiation est proposée par le médiateur de l'apprentissage dès l'instant où il a connaissance d'une **situation problématique relative au contrat d'apprentissage** rencontrée par un(e) apprenti(e) et/ou un employeur.

D'un point de vue global, la médiation a vocation à :

- expliciter la nature du problème,
- et à tenter de trouver des solutions pour éviter une rupture du contrat d'apprentissage dans un souci de sécurisation du parcours de formation.

Le médiateur peut être amené à résoudre les conflits existants afin de :

- maintenir l'apprenti(e) dans son parcours de formation en le mettant en lien avec les interlocuteurs adéquats pour qu'il(elle) poursuive sa formation,
- préserver l'état d'esprit favorable à l'apprentissage chez l'employeur.

Les parties signataires du contrat, à savoir l'employeur ou l'apprenti peuvent saisir le médiateur. Si l'apprenti(e) est mineur(e), le médiateur peut être saisi par le responsable légal de l'apprenti(e).

Le CFA ou l'apprenti peuvent également saisir le médiateur lors d'une exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).

Le médiateur est saisi :

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).

Pour saisir le médiateur de l'apprentissage, un document type de courrier de saisine existe ([accès en cliquant ici](#)).

Dans ce dernier cas, des délais spécifiques s'appliquent :

- Après saisine du médiateur, un délai minimal de cinq jours calendaires s'applique avant que l'apprenti puisse notifier à l'employeur sa volonté de rompre définitivement le contrat
- Une fois l'employeur informé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature datée, un délai minimum de sept jours supplémentaires s'applique avant que la rupture ne puisse être effective

Ces délais sont des durées minimales, un délai de préavis plus long peut être négocié dans le cadre de la médiation.

Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires

(extrait du Guide « [Face à des problématiques rencontrées en apprentissage, que faire ?](#) » (DREETS PACA – Rectorat de région académique PACA – DRAAF PACA, octobre 2021)

Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires, compétents pour intervenir lors de tout litige entre un employeur et son apprenti

Secteur d'activité du contrat d'apprentissage	Médiateurs de l'apprentissage
Secteur relevant de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI)	Médiateur CCI régionale Mediation-Apprentissage@paca.cci.fr

Secteur relevant de la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)	Médiateur CMAR régionale mediationapprentissage@cmar-paca.fr
Secteur relevant de la Chambre de l'Agriculture	Médiateur Chambre agriculture régionale Titulaire : Danielle Gangloff dgangloff@alpes-maritimes.chambagri.fr Suppléante : Cécile Lemoine cecile.lemoine@var.chambagri.fr
Annuaire des autres médiateurs	
Cas des établissements de formation relevant de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur <i>Objet : sollicitation par un usager de l'éducation nationale lorsque apparaît un conflit avec l'administration de l'éducation nationale et après que les voies de recours réglementaires se soient avérées inefficaces.</i>	Médiateur de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur A consulter la page académique des académies d' Aix-Marseille ou de Nice
Situations rencontrées par des personnes en situation de handicap	Médiateur de la Direction territoriale au handicap Provence Alpes Côte d'Azur et Corse Contact : http://www.fiphfp.fr/Contact

Plus de précisions dans le guide accessible depuis la [page régionale](#) de la mission d'information et de contrôle pédagogique, ou en cliquant directement sur le lien hypertexte suivant :

[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations](#)

7.52 Précis sur le conseil de discipline

Avant la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", le conseil de discipline comptait la présence (extrait) "d'un représentant du Recteur, Inspecteur de l'Education nationale membre du Service académique de l'apprentissage dont il est membre de droit. Toutefois, il ne prend pas part au vote".

La Loi ayant supprimé le SAIA, il n'existe plus d'inspecteur de l'apprentissage.

Il n'existe donc plus "d'inspecteur référent de l'apprentissage", mais tous les inspecteurs qu'ils soient de spécialité ou disciplinaires sont par principe des interlocuteurs potentiels des CFA dès lors qu'ils mettent en oeuvre des diplômés de l'Education nationale. Pour rappel, l'ensemble des coordonnées des inspecteurs de la région académique accessible depuis la [page régionale](#) (ou directement à partir du lien hypertexte suivant : [Fichier contact](#)).

Le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique n'a pas en principe vocation à participer ni à être invité pour ce qui concerne le fonctionnement intrinsèque d'un OF-CFA.

D'autant plus qu'il est déjà arrivé que le coordonnateur soit saisi par un apprenti (son représentant légal) à la suite de son exclusion consécutive à un conseil de discipline.

Il convient de rappeler que, dans la mesure du possible, la convocation d'un apprenti à un conseil de discipline est une décision extrême survenant après avoir épuisé toutes les médiations possibles.

Sur la médiation, pour rappel les Guides (« Face à des problématiques rencontrées en apprentissage, en OF-CFA comme en entreprise, que faire ? ») détaillent par le menu les modalités à suivre en fonction de la nature de la saisine (cas de harcèlement au travail, problématiques relevant de la santé et de la sécurité au travail, des domaines administratifs et financiers, mais également d'ordre pédagogique.

Ces Guides met notamment à l'honneur les procédures de médiation.

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](#)

Rappel des textes

Section 1 : Règlement intérieur (Articles R6352-1 à R6352-2)

[Article R6352-1 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Le règlement intérieur est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires et apprentis dans des locaux mis à leur disposition.

Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements ou qu'il dispense l'activité de formation par apprentissage, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires et apprentis sont celles de ce dernier règlement.

Article R6352-2 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'organisme de formation.
Il se conforme aux dispositions de la présente section.

Section 2 : Droit disciplinaire (Articles R6352-3 à R6352-8)

Article R6352-3 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire ou de l'apprenti considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans la formation ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article R6352-4 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire ou à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Article R6352-5 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :

- 1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;
- 2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;
- 3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti. L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

Article R6352-6 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire ou à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

Article R6352-7 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article R. 6352-4 et, éventuellement, aux articles R. 6352-5 et R. 6352-6, ait été observée.

Article R6352-8 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4

Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur et l'organisme financeur de la sanction prise.

7.53 Précis sur les différents cas de rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage

7.53.1 Point de vigilance

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte des modifications attendues concernant la rupture du contrat d'apprentissage. La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit. Elle est notifiée :

- au directeur du centre de formation d'apprentis (CFA),
- ainsi qu'à l'Opco auprès duquel le contrat a été déposé.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie donc l'ancienne procédure. En pratique, la rupture ne fait plus l'objet d'une transmission à la Direccte.

Article R6222-21 du Code du travail modifié

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage peut être signé avec un nouvel employeur pour permettre à l'apprenti d'achever son cycle de formation.

Concernant les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage, la DREETS rappelle **qu'il n'est plus nécessaire d'utiliser le formulaire auparavant recommandé par les services du Ministère du Travail voire par les chambres consulaires qui proposaient un « formulaire » à remplir par les parties pour matérialiser la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage.**

Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.

Par ailleurs, une procédure de médiation est mise en œuvre systématiquement :

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).

Pour plus de détails sur le rôle des médiateurs de l'apprentissage, se reporter à [l'annexe spécifique](#).

7.53.2 La rupture du contrat pendant la période probatoire

Pour un modèle de document du contrat en période d'essai à l'initiative du salarié, se référer au Code du travail numérique (lien direct : <https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-du-contrat-en-période-dessai-a-l'initiative-du-salarié>).

Pour un modèle de document du contrat en période d'essai à l'initiative de l'employeur, se référer au Code du travail numérique (lien direct : <https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-de-période-dessai-a-l'initiative-de-l'employeur>).

« Lors des 45 premiers jours, consécutifs ou non, d'exécution du contrat d'apprentissage en formation pratique en entreprise, apprenti comme employeur peuvent rompre sans motivation leur relation contractuelle, dès lors que la partie qui en prend l'initiative adresse une notification écrite en ce sens à l'autre partie (...) Le CFA, mais également l'organisme finançant le contrat (OPCO), doivent être aussitôt informés de cette rupture par l'employeur de l'apprenti ».

Le calcul des 45 jours :

- Les périodes où l'apprenti se trouve en CFA ne sont pas prises en compte dans le calcul de la période probatoire (article L. 6222-18 alinéa 1 du Code du travail)
- La présence de l'apprenti une seule demi-journée en entreprise se décompte dans cette hypothèse comme une journée complète de période probatoire.
- En cas de suspension du contrat, par exemple pour congé maladie, les jours de suspension du contrat ne sont pas décomptés au titre de la période probatoire. Les jours d'éventuelle mise à disposition de l'apprenti dans une autre entreprise, dans le cadre des articles R. 6223-10 et suivants du même code, entrent dans la computation des 45 jours.

Situation dans le cas de contrats successifs

Argumentation du juriste de la DGEFP

A chaque contrat, la période probatoire de 45 jours s'applique automatiquement. Ce n'est pas une période « d'essai » au sens strict.

En effet, un apprenti ne « travaille » pas, mais se forme ; pratiquement en entreprise (ou service public non industriel et commercial), et théoriquement en organisme de formation.

A ce titre, on ne peut justement pas retenir le terme de « période d'essai » stricto sensu pour le contrat d'apprentissage, même si le juge souverain en appliquera certainement les effets.

Le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail dont l'écrit obligatoire ne prévoit pas la durée de la période « d'essai » (je préfère le terme de « période probatoire ») qui démarre à compter de son début d'exécution en entreprise (pour 45 jours identiques consécutifs ou non dans icelle).

(...) En effet, cette période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie.

7.53.3 La rupture du contrat postérieurement à la période probatoire – Mise à jour 21 juin 2023

Ressources constituées notamment à partir des sources suivantes :

- [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021
- « Développer l'alternance : une nécessité pour lutter contre le chômage » - Nouveau CAP « Le think thank des territoires » - 2022.

Il existe trois cas :

- La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur
- La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

1^{er} cas : La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti

« Appelée aussi rupture « amiable », une rupture anticipée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être ainsi conclue, par accord mutuel des deux parties initiales au contrat d'apprentissage (et sans nécessité de motif particulier). Une convention écrite en double exemplaire co-signée par les parties est nécessaire (employeur et apprenti). Elle fixe notamment la date de fin effective de la relation contractuelle. Si le contrat d'apprentissage a été conclu avec un mineur, et donc également son représentant légal, une convention de rupture d'un commun accord devra également porter de manière complémentaire, pour la partie salariale, la signature du représentant légal en plus de celle de l'apprenti si ce dernier est, à la date de conclusion de la rupture, toujours mineur ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Une procédure de médiation au mieux est conduite avant cette rupture.

Pour un modèle de document de rupture d'un commun accord, se référer au Code du travail numérique (lien direct : <https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-dun-commun-accord-dun-contrat-dapprentissage>).

Précis sur le rôle des médiateurs de l'apprentissage

Des précisions sont apportées sur le site service-public.fr

Une médiation est proposée par le médiateur de l'apprentissage dès l'instant où il a connaissance d'une **situation problématique relative au contrat d'apprentissage** rencontrée par un(e) apprenti(e) et/ou un employeur.

D'un point de vue global, la médiation a vocation à :

- expliciter la nature du problème,
- et à tenter de trouver des solutions pour éviter une rupture du contrat d'apprentissage dans un souci de sécurisation du parcours de formation.

Le médiateur peut être amené à résoudre les conflits existants afin de :

- maintenir l'apprenti(e) dans son parcours de formation en le mettant en lien avec les interlocuteurs adéquats pour qu'il(elle) poursuive sa formation,
- préserver l'état d'esprit favorable à l'apprentissage chez l'employeur.

Les parties signataires du contrat, à savoir l'employeur ou l'apprenti peuvent saisir le médiateur. Si l'apprenti(e) est mineur(e), le médiateur peut être saisi par le responsable légal de l'apprenti(e).

Le CFA ou l'apprenti peuvent également saisir le médiateur lors d'une exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).

Le médiateur est saisi :

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).

Pour saisir le médiateur de l'apprentissage, un document type de courrier de saisine existe ([accès en cliquant ici](#)).

Dans ce dernier cas, des délais spécifiques s'appliquent :

- Après saisine du médiateur, un délai minimal de cinq jours calendaires s'applique avant que l'apprenti puisse notifier à l'employeur sa volonté de rompre définitivement le contrat
- Une fois l'employeur informé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature datée, un délai minimum de sept jours supplémentaires s'applique avant que la rupture ne puisse être effective

Ces délais sont des durées minimales, un délai de préavis plus long peut être négocié dans le cadre de la médiation.

Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires

(extrait du Guide « [Face à des problématiques rencontrées en apprentissage, que faire ?](#) » (DREETS PACA – Rectorat de région académique PACA – DRAAF PACA, octobre 2021))

Annuaire des médiateurs de l'apprentissage relevant des chambres consulaires, compétents pour intervenir lors de tout litige entre un employeur et son apprenti

Secteur d'activité du contrat d'apprentissage	Médiateurs de l'apprentissage
Secteur relevant de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI)	Médiateur CCI régionale Mediation-Apprentissage@paca.cci.fr
Secteur relevant de la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)	Médiateur CMAR régionale mediationapprentissage@cmar-paca.fr
Secteur relevant de la Chambre de l'Agriculture	Médiateur Chambre agriculture régionale mediation@paca.chambagri.fr
Annuaire des autres médiateurs	
Cas des établissements de formation relevant de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur	Médiateur de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Objet : sollicitation par un usager de l'éducation nationale lorsque apparaît un conflit avec l'administration de l'éducation nationale et après que les voies de recours réglementaires se soient avérées inefficaces.	A consulter la page académique des académies d' <u>Aix-Marseille</u> ou de <u>Nice</u>
Situations rencontrées par des personnes en situation de handicap	Médiateur de la Direction territoriale au handicap Provence Alpes Côte d'Azur et Corse Contact : http://www.fiphfp.fr/Contact

2^{ème} cas : La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur

Depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'employeur peut désormais engager une procédure de licenciement à l'égard de l'apprenti sans avoir à solliciter le Conseil de Prud'hommes, mais uniquement dans les cas énoncés ci-après prévus aux articles L. 6222-18 et L.6222-18-1 du Code du Travail :

- **En cas de faute grave de l'apprenti** : est reconnu manquement répété aux obligations, dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel (par exemple, le refus d'exécuter des consignes, son embauche par un autre employé à l'issue d'un arrêt maladie...). Les manquements répétés de l'apprenti doivent en tout état de cause caractériser une faute grave pour justifier la rupture.

Articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5 du code du travail

~ A l'initiative de l'employeur, ce mode de rupture exige une cause réelle et sérieuse assortie, a minima, d'une faute grave. Le corpus juridique et jurisprudentiel de la notion de faute grave s'y applique donc, ainsi que les exigences procédurales afférentes à ce mode de licenciement disciplinaire.

Alinéa 3 de l'article L6222-18 du code du travail

A fortiori, l'apprenti commettant une faute lourde pourra également être licencié pour un tel motif. Il est à noter que les autres possibilités de sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied disciplinaire) et procédure disciplinaire particulière (mise à pied conservatoire) demeurent applicables dans le cadre de l'exécution habituelle du contrat d'apprentissage, et ce dans le respect de leurs principes et procédures de validité.

- **En cas de force majeure**, de liquidation judiciaire de l'entreprise et résiliation judiciaire du contrat.

Au titre de la liquidation judiciaire de l'entreprise.

Il s'agit de rappeler que le liquidateur judiciaire a compétence à rompre, pour ce seul motif, le contrat d'apprentissage, et doit alors verser à l'apprenti la totalité des salaires que ce dernier aurait perçu jusqu'à la date de fin initiale du contrat. En aucun cas, l'apprenti ne doit, dans cette hypothèse, conclure une rupture d'un commun accord avec le liquidateur judiciaire; ce mode de rupture est réservé au seul lien contractuel avec l'employeur lui-même.

La demande de résiliation judiciaire du contrat devant le juge prud'homal

Elle est depuis la loi du 5 septembre 2018, et pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019, ouverte au seul apprenti.

En effet, la « disparition » de ce mode de rupture anticipée de l'article L. 6222-18 du même code ne l'empêche aucunement de s'appliquer pour l'apprenti, à l'instar de tous les autres salariés.

La saisine du juge prud'homal pour ce faire relevant d'un principe général du droit. 3.

- **En cas d'incapacité médicalement constatée** par le médecin du travail (et non pas une insuffisance professionnelle de l'apprenti) Elle peut, sur décision du seul médecin du travail, entraîner la rupture du contrat d'apprentissage, sans que son employeur soit soumis à l'obligation de tentative préalable de reclassement dans l'entreprise à l'instar des autres salariés - Référence: article L6222-18 du code du travail

- **En cas de décès** d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle

- **En cas d'exclusion de l'apprenti du CFA** : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Article L6222-18-1 du code du travail

~ « Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également :

~ - soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage;

- soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ».

Il est rappelé que cette liste fixée par le Code du Travail est limitative, et ne permet pas de rupture du contrat pour d'autres motifs comme le motif économique ou encore en raison d'une insuffisance professionnelle de l'apprenti.

Aucune indemnisation de l'apprenti n'est prévue dans les textes dans le cas d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur pour l'un des motifs listés à l'article L. 6222-18 du Code du Travail.

Le « Point MEDEF – DGEFP » du 8 avril 2022 apporte le complément suivant :

Durant ces deux mois, l'employeur a l'obligation de l'accompagner dans ses recherches et de l'accueillir en entreprise pour lui permettre de poursuivre sa formation. Ce n'est qu'à l'issue de ces deux mois et s'il n'a pas retrouvé de CFA que l'employeur est en droit de le licencier pour cause réelle et sérieuse.

Article L6222-18-1 du Code du travail

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel doit convoquer le salarié à un entretien préalable et lui envoyer une lettre de licenciement si la décision de licencier est prise. L'employeur a la possibilité de préciser le motif du licenciement après envoi de la lettre, de sa propre initiative ou la demande du salarié. Un préavis est dû au salarié (sauf en cas de faute grave ou lourde). L'employeur doit remettre les documents de fin de contrat.

Plus de détail dans la page : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>

3^{ème} cas : La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

Deux cas : la démission ou l'obtention du diplôme

La démission

La rupture du contrat peut être faite à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc). Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen conférant une date certaine.

La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Une copie de l'acte de rupture devra être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

L'obtention du diplôme ou du titre préparé

La rupture du contrat peut également être faite à l'initiative de l'apprenti à condition d'en avoir informé par écrit l'employeur (article L6222-19 du Code du travail). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. Avant le 1er avril 2020 (date d'entrée en application du décret), cette durée était de deux mois. Article R6222-23 du Code du travail modifié.

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

A noter que la durée du contrat est écourtée d'1 an, si l'apprenti, engagé initialement dans un bac professionnel, décide de ne plus passer qu'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

7.53.4 Les formalités administratives dans le cas d'une rupture de contrat

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- [Certificat de travail](#)
- [Attestation Pôle emploi](#)
- [Solde de tout compte](#)

En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

7.53.5 La situation de l'apprenti à la suite d'une rupture du contrat

En cas de rupture du contrat, l'apprenti, s'il poursuit pendant 6 mois sa formation en CFA, bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.

Afin de permettre la signature de ce nouveau contrat d'apprentissage, il peut être dérogé à :

- la durée minimale du contrat d'apprentissage de 6 mois ;

- et à la durée minimale de formation en centre de formation d'apprenti (CFA) : 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.

Pour rappel, la signature de la convention de réduction de durée n'est pas nécessaire (voir [notre actualité juridique](#) sur cette convention).

[Article R6222-23-1 du Code du travail modifié](#)

[Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

7.53.6 Les cas de suspension du contrat d'apprentissage

La suspension du contrat d'apprentissage suite à un contrôle

La DREETS peut, après enquête [de l'inspecteur du travail](#), prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :

- mise en danger de l'apprenti
- non conformité des installations
- [discrimination](#),
- [harcèlement moral](#),
- [harcèlement sexuel](#), par exemple.

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue. Il doit continuer à suivre la formation générale.

Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Plus de détails dans le guide publié par la DREETS, le rectorat de région académique et la DRAAF PACA

[MCP - Guide de gestion de problèmes survenant en apprentissage - pour OF-CFA et administrations](#)

Ou depuis la page régionale : <https://www.ac-aix-marseille.fr/information-et-contrôle-pédagogique-122119>

7.53.7 Les cas de prolongation du contrat d'apprentissage

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre :

- un doublement,
- une réorientation,
- ou une spécialisation complémentaire.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que, dans cette situation, l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage.

Exemple : un apprenti avait signé un premier contrat à 28 ans. Il échoue à l'obtention du diplôme visé par le contrat à 30 ans. Il peut signer un nouveau contrat.

Ces nouveautés s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication du décret, en pratique le 1^{er} avril.

[Nouvel article D6222-1-2 du Code du travail](#)

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 \(JO du 31.3.20\)](#), art. 1

Le décret n°2020-372 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (publié au JO du 31 mars 2020) précise que la convention tripartite Apprenti / Employeur / CFA n'est pas requise dans trois cas :

- la prolongation du contrat après un échec à l'examen (article L.6222-11)
- et les aménagements soit pour les apprentis en situation de handicap (article L.6222-37), soit pour les sportifs de haut niveau (article L.6222-40).

Le décret ajoute qu'"une convention tripartite peut être conclue 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". En ce cas, "la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant".

7.54 Précis sur la jurisprudence relative au contrôle de l'effectivité des formations et de la présence des alternants

Extrait du site de Centre Inffo, 30 août 2021

« Action de formation réalisée en présentiel : valeur probante de la feuille d'émargement

La feuille d'émargement, pièce non réglementée, doit-elle revêtir certaines caractéristiques pour avoir force probante ? Deux décisions de la cour administrative d'appel de Nantes, en date des 20 avril et 1er juin 2021, fruits d'un long cheminement jurisprudentiel, font le point sur cette question.

Il appartient à l'administration d'apprécier, au regard des pièces produites par le prestataire de formation, sur lequel pèse la charge de la preuve, et sous le contrôle du juge, la réalité des activités conduites en matière de formation professionnelle (article L6361-2 et s. du Code du travail).

Lorsque l'action de formation se déroule en présentiel, c'est notamment en établissant une feuille d'émargement que le prestataire peut faire la démonstration de la réalité de l'action qu'il a dispensée.

La feuille d'émargement nourrit ainsi depuis plusieurs années, un contentieux administratif important dont s'est, petit à petit, dégagé un certain nombre de principes présidant à la forme et au contenu de cette pièce ainsi qu'aux éléments de son contrôle par l'administration. Dans leurs décisions du 20 avril et du 1er juin 2021, les juges administratifs rappellent plusieurs des caractéristiques que doit revêtir ce document pour être recevable :

- mention des horaires et des modules suivis ou intitulés de formation (qui ne doivent pas être différents entre les feuilles d'émargement et les autres documents produits lors du contrôle, ce qui était le cas dans la décision du 20 avril) ;
- mention du nom du formateur ;
- signature du formateur ;
- signature par les stagiaires pour chaque demi-journée (et non, comme c'était le cas dans l'affaire ayant conduit à la décision du 1er juin, une seule fois à la fin du mois voire du trimestre). Attention ! La similitude de certaines feuilles d'émargement peut traduire des signatures à la chaîne (décision du 20 avril).

Ces précisions et ces pratiques, précisent les juges, permettent en effet de vérifier que les stagiaires concernés ont effectivement suivi l'ensemble de la formation prévue par le programme et de justifier notamment de la durée effective des formations facturées ensuite aux financeurs.

Les feuilles d'émargement font partie des pièces justificatives qui permettent de justifier de l'effectivité des actions de formation, l'administration peut en contrôler les mentions en opérant des recoupements entre les différents éléments qu'elle a recueillis au cours de son contrôle.

C'est le cas notamment lorsqu'il est constaté que les stagiaires émargent un jour férié traditionnellement non travaillé dans la plupart des commerces, officines et organismes de formation ou encore à une date où ils sont en congés payés.

La feuille d'émargement doit également être cohérente avec les modalités d'organisation de l'action : ce ne sera pas le cas si la capacité d'accueil de la salle de formation sur le site de l'organisme de formation (déduite du nombre de m² et du mobilier présent au moment du contrôle dans la décision du 1er juin) est trop réduite au regard du nombre de stagiaires censés avoir été présents le même jour, tel que le précise la feuille d'émargement. Il en va de même lorsque les locaux loués par l'organisme ne comporte, selon les mentions du bail, qu'un seul bureau (décision du 20 avril).

Ce contrôle de cohérence peut enfin s'étendre aux plannings des formateurs. Les plannings des formateurs peuvent révéler des anomalies mettant en doute la véracité de ce que « décrit » la feuille d'émargement, cette dernière ne permettant donc pas d'attester la réalisation des prestations de formation professionnelle qu'elle désigne.

Ce sera notamment le cas si les plannings font état de la présence concomitante d'un formateur sur deux sites de formation, si des formateurs ont dispensé la même formation le même jour sur le même site, ou lorsque la signature de feuilles d'émargement par un formateur a eu lieu avant même son embauche.

Bien entendu, pendant la phase contradictoire suivant le rapport de contrôle, l'organisme de formation peut produire de nouveaux justificatifs permettant de prouver que les prestations qu'il avait facturées étaient réelles. L'absence de feuilles d'émargement ne fait pas obstacle à ce que l'organisme de formation établisse, par d'autres moyens, qu'il a dispensé l'intégralité de la formation aux stagiaires. Ces justificatifs doivent cependant permettre de remettre en cause les constats précis établis par l'agent de contrôle quant à la non justification par le prestataire de formation de la réalité des actions de formation facturées.

Les juges administratifs dans la décision du 20 avril ne reconnaissent pas force probante aux justificatifs suivants :

- attestations sur l'honneur de bénéficiaires de formation ;
- photos, qui présentent des bureaux administratifs et non des salles de formation ;
- vidéos, lorsqu'elles ne fournissent aucune information sur la qualité des personnes qui y figurent, et sur la date des formations ;
- factures de sous-traitants.

Dans une décision de la Cour administrative d'appel de Bordeaux, les juges administratifs avaient quant à eux jugé, qu'en l'absence des feuilles d'émargement et des plannings des formateurs, la seule production de conventions de formations prévoyant toutes des formations identiques, et de factures non détaillées, ne permettaient pas d'établir, en l'absence de toute autre précision, la réalité des prestations qui auraient ainsi été assurées.

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 01/06/2021, 19NT02559, Inédit au recueil Lebon](#)

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 20/04/2021, 19NT01974, Inédit au recueil Lebon](#)

[CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 14/12/2020, 18BX04099, Inédit au recueil Lebon](#)

7.55 Précis sur la mixité de public

D'un point de vue général, l'apprentissage est une modalité de formation fortement encouragée dans la voie professionnelle.

Pour les établissements relevant de l'Education nationale, toutes les formes de mixité (publics et parcours) doivent permettre d'assurer le développement de l'apprentissage dans les établissements publics et privés sous contrat.

En outre, la transformation de la voie professionnelle offre une plus grande liberté aux apprenants de choisir au cours de leur parcours les modalités de formation les plus adaptés à leurs besoins et à leurs attentes. Qu'elles relèvent du statut scolaire ou du statut d'apprenti voire de stagiaire de la formation professionnelle.

Les éléments ci-après propose de réunir les éléments clefs sur toutes les formes de mixité, de parcours de publics.

Extrait d'une fiche ressource académique « Mixité de public et mixité de parcours » (Denis Herrero).

Avant-propos : la mixité dans quelques textes

Dans la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

La Loi offre une plus grande complémentarité entre la formation initiale (scolaire et par apprentissage) et la formation continue, ouvrant les groupes d'apprenants à des formes de mixité entre :

- élèves, étudiants en formation initiale sous statut scolaire ou par apprentissage
- salariés à temps plein ou partiel dans le cadre d'un parcours de validation des acquis de l'expérience

- salariés à temps plein ou partiel dans le cadre du compte personnel de formation
- salariés à temps plein ou partiel dans le cadre du plan de développement des compétences
- salariés en CDI dans le cadre d'une reconversion ou d'une montée en qualification au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail (dispositif Pro-A Promotion par alternance)
- personnes en situation de handicap dont la cible est renforcée dans le cadre de la Loi.

Dans le cahier des charges national pour l'obtention ou le renouvellement du label « Campus des métiers et des qualifications » et campus catégorie excellence.

« L'offre de formation développe la mixité des publics et des parcours. Elle facilite les changements de statuts si nécessaire (...) »

Le campus développe des actions favorisant l'orientation et l'attractivité des métiers. Il fait évoluer la représentation sociale, notamment vers l'égalité professionnelle des métiers ».

Dans le CPRDFOP Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur 2016 – 2021(en cours de réactualisation)

Orientation n°1 : Orienter vers l'emploi

« Œuvrer en faveur de la **mixité professionnelle**

Équilibrer les représentations des femmes et des hommes dans les différentes spécialités et voies de formation contribue à développer le vivier de recrutements. Les entreprises qui disposent d'équipes diversifiées ont une meilleure réactivité et une plus grande capacité à innover »

Orientation 2 : La formation professionnelle initiale, levier du développement économique

Expérimenter la modularisation de plusieurs diplômes

Les enjeux de personnalisation des parcours et de réduction ou d'augmentation de la durée de formation génèrent une demande croissante de souplesse dans les contenus de formation. La reconnaissance des acquis, en formation initiale, et la validation partielle, en formation continue, compléteront ces cursus modulaires.

(...)

Développer la **mixité des parcours**, dans une perspective qui permette à un lycéen ou un apprenti, d'alterner dans son cursus des années sous statut scolaire et en apprentissage. Cette souplesse sécurise l'apprenti et l'employeur. Dans le cursus conduisant aux Baccalauréat professionnel, ce dispositif n'impose pas à l'entreprise des contrats de trois ans, ce qui est de nature à engager plus aisément un employeur.

Engagement : Favoriser les parcours entre les différentes voies de formation

Des parcours permettant à un lycéen de commencer son cursus en formation scolaire et de le poursuivre en apprentissage seront développés.

Ces parcours sont dits « 2+1 », « 1+2 » ou « 1+1 » selon le nombre d'années qui est réalisé sous l'un ou l'autre des statuts. Cela revient à proposer à un lycéen qui prépare un baccalauréat professionnel d'effectuer les deux premières années en scolaire et la dernière année en apprentissage ou bien d'effectuer la première année en scolaire et les deux dernières années en apprentissage. Pour un étudiant qui prépare un BTS, il pourrait faire la première année en scolaire et la dernière année en apprentissage. Ces 66 parcours doivent être accompagnés d'un dispositif assurantiel qui garantit au jeune le déroulement du cycle jusqu'à l'examen final, notamment dans le cas où il ne pourrait pas accéder à un contrat d'apprentissage.

Orientation 4 : Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue

Expérimenter les **parcours mixtes** de Validation des acquis

Sur la base de diplômes ou d'autres certifications modularisés, ouvrir des possibilités de parcours de VAE qui mixent la reconnaissance des acquis et la validation de modules de formation destinés à compléter le diplôme ou la certification visés (...).

Définition de la mixité

On entend par « **mixité des publics** », le fait de mélanger dans un même dispositif de formation (séquence d'enseignement, modules de formation, ...), des apprenants sous différents statuts (par exemple, élèves et apprentis).

La mixité des publics est de fait une mixité des statuts.

On entend par « **mixité des parcours** » la possibilité offerte à l'apprenant de pouvoir alterner, au cours de son parcours de formation, différents statuts. La transformation de la voie professionnelle promeut des formes de mixité de parcours

- en CAP, de type 1+1, soit une année sous un statut (scolaire ou apprenti) et une année sous un autre statut (voire 1+2 ou 2+1 dans le cas d'un parcours en trois ans),
- et en baccalauréat professionnel de type 1+2 ou 2+1, soit une année sous un statut et deux années sous un autre statut, ou deux années sous un statut et une dernière année sous un autre statut.

Dans la majorité des cas, le statut d'apprenti est privilégié pour les fins de parcours mixtes compte tenu du gain de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle.

Dans les faits, la mixité de parcours est une réalité dans l'académie d'Aix-Marseille. Elle se pratique à l'initiative de l'apprenant en fonction d'opportunités diverses, mais elle est très rarement organisée, planifiée, structurée, et par là-même sécurisée.

Les mixités peuvent se limiter à la formation initiale (scolaire / apprenti), ou s'étendre selon le cas à la formation continue :

- stagiaire de la formation continue,
- salariés,
- demandeurs d'emploi.

Les mixités de publics et les mixités de parcours peuvent également être articulés entre-elles.

Au-delà, le terme de mixité peut également être utilisé pour encourager toutes les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (mixité de genres).

Ce document ne traite que de la mixité de publics et de parcours.

Pour quelles valeurs ajoutées ?

La mixité offre de réelles opportunités tant pour l'apprenant que pour les structures qui la mettent en œuvre.

La mixité de parcours offre une réponse à la demande des jeunes, des familles et des entreprises. Elle est également une réponse à la sécurisation des parcours. Elle est enfin un plus en terme d'insertion professionnelle pour ceux qui terminent leur formation par la voie de l'apprentissage.

La mixité des publics de son côté est une réponse de manière réactive à des demandes ponctuelles avec une certaine souplesse, sans grande prise de risque financière. Elle permet le maintien de formation à faible flux pour des métiers en tension. Elle favorise un enrichissement réciproque entre apprenants, mais également entre enseignants et formés. Sur ce dernier point, il faut réaffirmer la richesse que constitue l'hétérogénéité d'un public en formation, d'autant plus importante avec des stagiaires de la formation continue. La gestion de l'hétérogénéité suppose un changement de posture des enseignants.

Plus précisément

Pour les apprenants

- Permettre d'atteindre l'âge et la maturité nécessaires pour entrer en formation par apprentissage
- Valoriser et exploiter les compétences développées en entreprise
- Avoir la possibilité de choisir différentes modalités d'apprentissage au cours de son parcours de formation
- Faciliter l'entraide et le partage d'expérience de pair à pair
- Accéder plus facilement à l'emploi après l'apprentissage

Pour les enseignants

- Diversifier les modalités d'apprentissage
- Travailler en étroite relation avec les entreprises (co-formation)
- Replacer les situations de travail au cœur des apprentissages - enrichir les situations d'apprentissage en établissement par les apports professionnels des alternants et par là-même, valoriser leurs expériences
- Développer des dynamiques de groupes, type collectifs d'apprenants « pair à pair » au bénéfice des apprentissages

Pour les entreprises

- Faciliter le recrutement côté entreprises sur des durées de contrat plus courts

Pour les établissements de formation

- Offrir une diversité de parcours vers la réussite, qui tient compte des aspirations et des besoins de chacun
- Répondre à une demande croissante des jeunes et des entreprises
- Réinstaurer une dynamique de coopération et de confiance avec le monde économique et professionnel, notamment local
- Donner des marges d'autonomie à l'établissement sur le plan financier, pour partie par des jeux de mutualisation Education nationale / coût apprenti. Ces marges donnent la possibilité de financer des temps de prise en charge spécifique pour les scolaires d'une part, pour les apprentis d'autre part.
- Consolider et maintenir des formations (notamment celles à fort taux d'insertion et à faible flux) en sécurisant leur financement (scolaire et apprenti)
- Maintenir des jeunes en formation au sein de l'EPL.

Conditions préalables

S'engager dans la mixité implique :

- une démarche de projet pilotée (académique / établissement)
- une volonté de l'équipe pédagogique et un travail d'équipe indispensable (équipe pluridisciplinaire et inter-catégorielle, partenaires). A cela s'ajoute la stabilité des équipes ;
- une anticipation des démarches et travaux à conduire
- un nouveau rapport au temps (rythme d'alternance, durée des formations) et à l'espace d'acquisition des connaissances et des compétences (entreprises / établissement de formation).

La mixité suppose de ce fait :

- une formalisation des conditions de sa mise en œuvre,
- l'articulation des rythmes d'alternance entre scolaires et apprentis (en prenant en compte notamment les périodes de formation en milieu professionnel des élèves / étudiants, leurs vacances scolaires et les périodes d'examen)
- une individualisation de la formation pour adapter le parcours à chaque situation,
- le recours au numérique pour renforcer les relations entre les acteurs, maître d'apprentissage – apprentis – formateurs, pour évaluer par compétences et suivre les apprentissages, mais aussi proposer d'autres modalités d'accès aux connaissances et au développement des compétences (notamment en autonomie),
- une pédagogie prenant davantage en compte les situations professionnelles vécues par l'apprenti (échanges d'expériences, séquences de formation basées sur ces situations professionnelles).

7.56 Précis sur la situation des apprentis en congé maternité ou paternité

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Pour calculer les droits relatifs au congé maternité d'une salariée du secteur privé : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>

Extrait du site de référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-de-maternite>

Mise à jour 21 juin 2021

« La salariée peut, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme indiqué dans le tableau suivant (il convient également de se reporter aux conventions collectives qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables) :

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
Cas général			
1 ^{ère} ou 2 ^{ème} naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^{ème} naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La salariée qui attend un enfant et qui a déjà au moins deux enfants à charge peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 2 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

La salariée qui attend des jumeaux peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 4 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant.

En aucun cas, une femme ne peut être employée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement, dont obligatoirement 6 semaines après l'accouchement. En dehors de cette période d'interdiction d'emploi, une femme salariée peut décider de ne pas prendre l'intégralité du congé de maternité auquel elle a droit.

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin ; cette information se fait par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. L'employeur ne peut s'opposer au départ de la salariée en congé de maternité.

Si elle le souhaite, la salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Pendant la grossesse, le congé de maternité et les dix semaines qui suivent, la salariée fait l'objet d'une protection spécifique contre le licenciement. Ce dernier ne peut, en tout état de cause, prendre effet ou être signifié à la salariée pendant la durée du congé de maternité. Le père salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévu par l'article L. 1225-4-1 du code du travail.

Quelles sont les dispositions spécifiques ?

Plusieurs dispositions spécifiques sont prévues pour faire face à des situations particulières.

Ainsi :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 6 semaines après sa naissance, la mère salariée peut reprendre son travail et reporter à la fin de l'hospitalisation de son enfant tout ou partie du congé postnatal auquel elle peut encore prétendre ;
- lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales exposées ci-dessus est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. Ainsi, par exemple, une assurée sociale dont l'accouchement a lieu le 12 juillet 2021 alors que la date prévue de début de son congé maternité était fixée au 22 juillet 2021, bénéficiera d'une période supplémentaire indemnisée égale à 10 jours. Sur cette disposition particulière, les conditions à remplir et les justificatifs à produire, il convient de se renseigner auprès de sa Caisse d'assurance maladie ou de consulter le site de l'Assurance maladie ;
- à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse, la salariée peut réduire la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement (le congé prénatal) d'une durée maximale de 3 semaines ; dans ce cas, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement (le congé postnatal) est alors augmentée d'autant. Toutefois, lorsqu'elle a fait usage de cette faculté et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail entre la date normale du début de son congé et la date réelle résultant du report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail ; la période initialement reportée est alors réduite d'autant ;
- en cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation définie au premier alinéa de l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire au cours de la période d'indemnisation de la cessation d'activité comprise entre la naissance de l'enfant et la fin, selon le cas, de l'indemnisation au titre du régime d'assurance maternité ou, si la mère était fonctionnaire, du maintien de traitement lié à la maternité), le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir, le cas échéant reportée lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement. Il doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail (article L. 1225-28 du code du travail). Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail. Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Le père bénéficie alors des indemnités journalières pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation dont aurait bénéficié la mère ; si le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de l'indemnité, le droit à indemnisation est accordé au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Quelle est la situation à l'issue du congé ?

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (sur les garanties offertes à la salariée en matière d'évolution salariale, de congés payés, etc., voir la [fiche « Les garanties liées à la maternité ou à l'adoption »](#)).

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a également droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail de la salariée. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (CEP). Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée.

Elle doit également bénéficier d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail. Pour cela, dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise cet examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par la salariée, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Les salarié(e)s peuvent également choisir de bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Pour élever son enfant, le salarié (la mère ou le père) en CDI peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance (par LRAR ou lettre remise contre récépissé), rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture. Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche par LRAR ou lettre remise contre récépissé. Il bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre ; les propositions d'embauche par priorité faites par l'employeur lui sont adressées par LRAR (le refus de ces propositions est adressé à l'employeur dans les mêmes formes). Le salarié réembauché dans l'entreprise bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ; l'employeur doit également lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ ».

7.57 Précis sur l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise

En particulier, le maître d'apprentissage informe l'apprenti :

- de ses responsabilités, obligations et droits en matière de sécurité et de conditions de travail ;
- du rôle et des responsabilités de chacun dans la structure ;
- des risques auxquels il peut être confronté sur son poste et les moyens à mettre en œuvre pour s'en prémunir ;
- des moyens mis à sa disposition pour signaler tout problème de sécurité

Plus précisément, en matière de santé et de sécurité, l'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou, si l'apprenti est affecté à un poste nécessitant un suivi individuel renforcé (SIR), d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche. Cependant, si l'apprenti a moins de 18 ans, la VIP doit être effectuée avant l'affectation sur le poste de travail.

Pour rappel, les travailleurs bénéficiant du suivi individuel renforcé de leur état de santé sont notamment :

- les travailleurs titulaires d'une habilitation électrique,
- les travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite,
- les jeunes travailleurs de moins de 18 ans affecté à des travaux interdits faisant l'objet d'une déclaration de dérogation à l'inspection du travail,
- les travailleurs exposés au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages,
- les travailleurs exposés à l'amiante, à certains agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques), ...
- les travailleurs affectés à un poste identifié à risque par l'employeur et nécessitant un suivi individuel renforcé.

Une idée intéressante pouvant être proposée pour tout nouvel apprenti embauché par une entreprise : proposer un rapport d'étonnement

Extrait du document « [Apprentissage pas à pas](#) » du CDG 33 (mis à jour en février 2023).

« Le rapport d'étonnement est un document complété par les nouveaux collaborateurs dans lequel on leur demande de décrire ce qui les a étonnés depuis leur embauche et pendant leur période d'intégration.

Le rapport d'étonnement vient du Japon. Cet exercice, source de promotion, consiste à ce que chaque collaborateur ouvre l'œil sur ce qu'il voit lors d'une mission à l'étranger, d'une visite dans une entreprise et même en dehors de l'objet de sa mission normale.

Le rapport d'étonnement peut être intéressant pour :

- mettre en exergue des axes d'amélioration voire remettre en question son fonctionnement,
- bénéficier de la neutralité d'un regard neuf,
- faire émerger des idées nouvelles,
- faciliter l'intégration par la curiosité et l'observation,
- valoriser par la prise en compte des avis.

Pour qu'il soit efficace :

- bien réfléchir aux points abordés et questions posées (des questions ouvertes plutôt que des questions fermées) ;
- confier une trame de ce document à l'apprenti dès son arrivée pour une prise de notes au fur et à mesure ;
- discuter des avis émis lors de l'entretien de fin d'intégration et/ou de période d'essai et en tenir compte ».

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires :

Extrait fiche [RNCP RS5515](#)

Fiche compétence professionnelle n° 1**Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise****Description de la compétence**

En tenant compte du profil de l'apprenti/alternant, adapter l'environnement de travail pour favoriser sa prise de poste et son intégration au sein de l'entreprise. Vérifier les formations nécessaires à la tenue du poste de travail. Préparer les documents et identifier les informations à lui transmettre. Echanger avec le centre de formation pour élaborer le parcours d'apprentissage en entreprise. Prévenir la hiérarchie des difficultés rencontrées pour répondre aux objectifs du parcours. Repérer les délégations potentielles de mise en oeuvre des situations d'apprentissage. Expliquer aux collaborateurs concernés les objectifs du contrat et du parcours d'apprentissage. Les sensibiliser à la situation et au profil de l'apprenti/alternant, à l'importance de son intégration dans la réussite de son parcours et aux attendus de son accompagnement. Organiser son propre planning d'activités professionnelles pour gérer au mieux sa disponibilité pour l'apprenti/alternant. Identifier les temps propices à la découverte du métier, à l'observation ou à l'exercice de la pratique et aux bilans intermédiaires.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce en amont de l'accueil de l'apprenti/alternant en entreprise pour faciliter et sécuriser son intégration, en lien étroit avec le centre de formation. Selon l'entreprise, elle peut être mise en oeuvre en autonomie, en lien avec l'employeur ou le service des ressources humaines et les collaborateurs concernés. Elle peut nécessiter la présence d'un accompagnateur dans le cas de personnes en situation de handicap pour l'adaptation de l'environnement de travail (aménagement et accessibilité). En cas de conventionnement avec une autre entreprise d'accueil, elle nécessite la prise en compte des impacts sur le parcours prévu. Le maître d'apprentissage/tuteur peut participer en amont à la sélection des apprentis/alternants. Il peut notamment : contribuer à la définition de la mission, à l'élaboration de la fiche de poste ; participer aux entretiens de sélection ; vérifier l'adéquation des besoins et des potentiels de l'entreprise avec les projets de formation et de certification.

Critères de performance

Les étapes de l'accueil et de l'intégration sont organisées.

Le planning prévisionnel des activités professionnelles inclut des temps de disponibilité pour l'apprenti/alternant.

L'adaptation de l'environnement de travail est cohérente avec le parcours et le profil de l'apprenti/alternant.

Les collaborateurs concernés sont sensibilisés à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement de l'apprenti/alternant.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance du cadre juridique du contrat de l'apprenti/alternant et des particularités relatives à son profil (mineur, personne en situation de handicap).

Connaissance des missions du maître d'apprentissage/tuteur et des acteurs de l'écosystème de l'alternance.

Connaissance de la procédure d'accueil d'un nouveau salarié dans l'entreprise.

Connaissance des règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement et des principes généraux de prévention.

Connaissance des référentiels métier, formation et certification relatifs au parcours.

Repérer les compétences à acquérir dans les référentiels.

Identifier les capacités d'apprentissage de l'entreprise.

Identifier les personnes ressources pour le déroulement du parcours.

Adapter un poste et un environnement de travail au regard du profil de l'apprenti/alternant.

Identifier les risques relatifs aux activités et à l'environnement de travail de l'apprenti/alternant.

Collaborer avec le centre de formation et les autres acteurs internes et externes concernés par la préparation.

Sensibiliser les collaborateurs concernés à la posture d'accompagnateur.

Organiser un planning prévisionnel d'activités professionnelles incluant la présence de l'apprenti/alternant.

Planifier les étapes d'accueil de l'apprenti/alternant, les points et bilans intermédiaires des apprentissages.

Fiche compétence professionnelle n° 2**Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise****Description de la compétence**

Afin de faciliter l'accueil de l'apprenti/alternant dans l'entreprise, présenter son métier et ses fonctions, son rôle de maître d'apprentissage/tuteur. Préciser les engagements mutuels, les finalités du contrat, les attendus de la mission proposée, en lien avec le parcours en alternance. Présenter le règlement intérieur, les codes et valeurs de l'entreprise. Transmettre les documents d'information. Pour lui permettre de se situer et de se repérer, lui faire découvrir son environnement de travail, les lieux d'exercice de la mission. Lui présenter le poste de travail, les risques liés à l'activité professionnelle et les règles de sécurité à respecter. Présenter l'encadrement, les collaborateurs, les services et le rôle de chacun dans le parcours.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce lors de l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise, dans le respect des procédures d'accueil de chaque structure. Elle est mise en oeuvre en lien avec l'employeur, le responsable de service ou le service des ressources humaines. La phase d'accueil peut nécessiter la présence de la famille dans le cas d'apprentis/alternants mineurs ou d'un accompagnateur dans le cas de personnes en situation de handicap. Selon la taille de l'entreprise, la visite peut se limiter aux lieux d'exercice de la mission.

Critères de performance

Les documents d'accueil sont transmis à l'apprenti/alternant.

Les attendus de la mission, les rôles et engagements mutuels sont clarifiés.

Le poste et l'environnement de travail sont présentés à l'apprenti/alternant.

Les règles de santé et sécurité liées à l'environnement et aux activités de travail sont présentées à l'apprenti/alternant.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement et des principes généraux de prévention.

Connaissance du règlement intérieur de l'entreprise.

Connaissance du principe de non-discrimination.

Connaissance de l'organigramme hiérarchique et fonctionnel de l'entreprise.

Connaissance de l'environnement de travail proposé à l'apprenti/alternant.

Connaissance des bases de la communication interpersonnelle.

Mettre en oeuvre la procédure d'accueil de l'entreprise y compris en matière de santé, hygiène et sécurité au travail.

Présenter son métier, son établissement, ses codes et ses valeurs.

Poser le cadre du respect des engagements réciproques.

Transmettre à l'apprenti/alternant les consignes et les informations relatives à son intégration dans l'entreprise et dans l'environnement de travail.

Collaborer avec le centre de formation et les autres acteurs internes et externes concernés par le développement du parcours de l'apprenti/alternant.

Planifier et organiser la visite de l'entreprise.

Fiche compétence professionnelle n° 3

Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai

Description de la compétence

Pour obtenir son engagement dans le parcours, prévenir les risques de décrochage et favoriser son intégration, accompagner l'apprenti/alternant dans la découverte des activités et dans sa prise de poste. Faciliter le lien de cohésion avec l'environnement de travail et celui de la formation. Installer les conditions favorisant la relation de confiance avec l'apprenti/alternant. A partir de ses besoins et de ses préférences d'apprentissage, proposer les premières tâches, accessibles et motivantes, d'une progression étape par étape. Lui faire découvrir les activités et les techniques de base ainsi que les comportements adaptés pour travailler en toute sécurité. Expliquer les écarts entre ses attentes, ses représentations et la réalité du métier. Souligner ses réussites et prendre en compte ses difficultés.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce durant la période réglementée d'essai prévue par le contrat de l'apprenti/alternant. Selon les organisations, elle s'appuie sur une collaboration avec le service des ressources humaines, les collaborateurs concernés avec lesquels le maître d'apprentissage/tuteur pourra débriefer et construire des repères d'évaluation. Elle nécessite un lien étroit avec le centre de formation. Elle peut nécessiter l'appui/conseil d'un accompagnateur dans le cas d'apprenti/alternant en situation de handicap.

Critères de performance

Les étapes de l'apprentissage tiennent compte des réussites et des difficultés de l'apprenti/alternant.

Les relations établies avec l'apprenti/alternant favorisent la confiance et le lien de cohésion.

Les écarts entre les activités confiées à l'apprenti/alternant et ses représentations du métier sont expliqués.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement et des principes généraux de prévention.

Connaissance des bases de la communication interpersonnelle.

Choisir des activités professionnelles et identifier les techniques de base à acquérir.

Identifier les modes d'apprentissage de l'apprenti/alternant.

Evaluer l'engagement de l'apprenti/alternant, sa progression, son intégration.

Valoriser les réussites et les évolutions de l'apprenti/alternant.

Identifier et prévenir les situations à risque pour l'apprenti/alternant (santé, sécurité, décrochage).

Adopter une attitude et une posture facilitant la relation de confiance et la cohésion avec l'apprenti/alternant.

Faciliter l'expression de l'apprenti/alternant.

Collaborer avec le centre de formation et les autres acteurs internes et externes concernés par le développement du parcours de l'apprenti/alternant.

Planifier des points d'étape et de bilans intermédiaires des apprentissages.

Adapter le planning d'activités de l'apprenti/alternant aux opportunités et aux contraintes ou urgences.

7.58 Précis sur le suivi de l'apprenti dans l'entreprise

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires :

Extrait fiche [RNCP RS5515](#)

Fiche compétence professionnelle n° 4

Suivre le parcours avec le centre de formation

Description de la compétence

Dans le respect des obligations réglementaires de suivi, échanger avec le formateur référent du centre de formation sur la progression de l'apprenti/alternant afin d'assurer le bon déroulement de son parcours. Contribuer à l'organisation du parcours et au suivi des apprentissages en participant aux réunions pédagogiques. Accueillir le formateur référent en entreprise, notamment en cas de visites prévues dans la réglementation. En utilisant les outils de suivi des apprentissages, analyser les résultats de l'apprenti/alternant, vérifier son comportement et son engagement et informer le formateur de la progression. Prévenir l'ensemble des parties prenantes de toute difficulté rencontrée impactant la continuité du parcours d'apprentissage, et rappeler les engagements réciproques portés par le contrat.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce en étroite collaboration avec le centre de formation dès la signature du contrat et tout au long du parcours. Les relations sont assurées par entretiens téléphoniques, rencontres en entreprise ou en centre de formation, en utilisant les outils de communication et de suivi proposés par le centre de formation. Selon le profil de l'apprenti/alternant, de l'entreprise et du parcours, la compétence s'exerce en lien avec d'autres acteurs : l'employeur, le service des ressources humaines, la famille (cas d'un apprenti/alternant mineur), les structures d'accompagnement (notamment pour les personnes en situation de handicap), le maître d'apprentissage/tuteur d'une autre entreprise d'accueil.

Critères de performance

Le parcours d'apprentissage est défini en lien avec le centre de formation.

La progression des apprentissages en entreprise est partagée avec le formateur référent.

Les outils de suivi des apprentissages en entreprise et en centre de formation sont utilisés pour analyser les résultats de l'apprenti/alternant.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des obligations réglementaires de suivi des apprentissages.

Connaissance du contenu de la formation et des objectifs de certification.

Connaissance des rôles et du cadre de l'intervention du maître d'apprentissage/tuteur et du centre de formation dans le suivi du parcours.

Connaissance des outils de communication et des documents de suivi utilisés par le centre de formation.

Utiliser les outils de communication et de suivi du parcours proposés par le centre de formation.

Accueillir le formateur référent.

Analyser la progression de l'apprenti/alternant en centre de formation.

Formaliser la progression de l'apprenti/alternant dans les documents de suivi.

Identifier les difficultés impactant la continuité du contrat de l'apprenti/alternant.

Collaborer avec le centre de formation et avec les acteurs internes et externes impliqués dans le suivi du parcours de l'apprenti/alternant.

Planifier les temps de prise de connaissance des documents de suivi et de formalisation de la progression de l'apprentissage.

Fiche compétence professionnelle n° 6

Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage

Description de la compétence

A partir de l'analyse régulière de son activité et des objectifs du parcours, réaliser des points d'étapes et des bilans intermédiaires avec l'apprenti/alternant. Aménager des temps d'échanges « informels » propices aux échanges personnels. Ecouter l'apprenti/alternant et faciliter son expression sur le métier, sur sa progression dans l'apprentissage et le guider dans l'évolution de son projet professionnel.

Convenir avec lui du développement de son parcours d'apprentissage dans l'entreprise. Tout au long du parcours, soutenir ses apprentissages, ses réalisations, son engagement et sa motivation tant en centre de formation qu'en entreprise. En s'adaptant au contexte de l'entreprise à la situation et au profil de l'apprenti/alternant, contribuer au développement de son autonomie en situation de travail et à la transmission des savoir-être, postures et codes professionnels. En cas d'identification de situations périphériques repérées comme problématiques ou à risque pour la progression de l'apprenti/alternant, faciliter l'orientation vers les acteurs de l'accompagnement et de la médiation.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce tout au long du contrat de l'apprenti/alternant, seul ou en lien avec le centre de formation et les autres acteurs de l'accompagnement. Elle est mise en oeuvre à la demande de l'apprenti/alternant ou à l'initiative du maître d'apprentissage/tuteur, lors d'entretiens planifiés ou non, en présentiel ou à distance.

Critères de performance

Les limites du cadre d'intervention dans l'accompagnement sont identifiées.

Les points d'étape et bilans intermédiaires sont planifiés.

L'expression de l'apprenti/alternant sur son parcours d'apprentissage est facilitée.

Les solutions d'accompagnement proposées à l'apprenti/alternant tiennent compte de ses réussites et de ses difficultés.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance du rôle et des missions des acteurs de l'écosystème de l'alternance.

Connaissance des bases de la prévention des risques psychosociaux au travail.

Connaissance des bases de la conduite d'entretien et de la remédiation.

Connaissance des spécificités des publics concernés par l'alternance.

Connaissance des bases de la communication interpersonnelle et des outils de communication à distance

Transmettre les savoir être et postures professionnels et les codes du métier.

Analyser la pratique et le comportement de l'apprenti/alternant.

Conduire des entretiens de suivi des apprentissages, d'évaluation et de régulation.

Contrôler la progression des apprentissages.

Valoriser l'engagement de l'apprenti/alternant dans son parcours, ses réussites et sa progression.

Identifier la nature et les origines des difficultés d'apprentissage.

Remédier aux difficultés d'apprentissage dans la limite de son périmètre d'intervention et de responsabilité.

Orienter l'apprenti/alternant vers les acteurs adaptés à ses problématiques.

Faciliter l'expression de l'apprenti/alternant.

Respecter la confidentialité des informations professionnelles et personnelles.

Adopter une attitude bienveillante facilitant la relation de confiance et la cohésion avec l'apprenti/alternant.

Gérer ses émotions et préserver la distance professionnelle dans son accompagnement.

Collaborer avec le centre de formation et les acteurs internes et externes impliqués dans l'accompagnement de l'apprenti/alternant.

Planifier des entretiens.

7.59 Précis sur l'évaluation des acquis des apprentissages en situation de travail

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires :

Extrait fiche [RNCP RS5515](#)

Fiche compétence professionnelle n° 9

Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail

Description de la compétence

Au regard de la qualification visée, utiliser des repères pour évaluer les acquis de l'apprenti/alternant et la progression de ses apprentissages. Identifier les situations de travail et les temps propices aux évaluations. En fonction du profil de l'apprenti/alternant, préparer les situations d'évaluation en identifiant les ressources, les moyens et les adaptations nécessaires. Présenter à l'apprenti/alternant les objectifs et les conditions d'évaluation. Procéder aux évaluations en utilisant ou en adaptant les outils à disposition. En tenant compte des besoins du parcours de formation et de la progression de l'apprenti/alternant faire varier les situations et les modalités d'évaluation. Echanger avec lui sur ses résultats en l'invitant à se positionner dans le déroulement de son parcours. Formaliser les acquis et les partager avec le formateur référent. Présenter les acquis de l'apprenti/alternant lors des bilans en centre de formation et en entreprise. Argumenter les choix et éclairer les décisions pour la validation de la période d'essai et du parcours dans sa globalité.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce tout au long du contrat, en présentiel ou à distance, en lien avec le centre de formation. Sa mise en oeuvre peut impliquer les collaborateurs associés au développement des apprentissages. Dans le cas de personnes en situation de handicap, elle peut nécessiter l'appui d'un accompagnateur pour identifier les adaptations nécessaires aux situations d'évaluation. Dans le cadre du contrôle en cours de formation, le maître d'apprentissage/tuteur co-évalue avec le centre de formation l'acquisition des compétences conformément au référentiel de certification. Selon la typologie de l'entreprise, les résultats aux évaluations peuvent être transmis au responsable hiérarchique et/ou au service des ressources humaines.

Critères de performance

Les situations d'évaluation sont adaptées aux objectifs professionnels et aux attendus du parcours de formation et de certification.

Les résultats aux évaluations s'appuient sur des critères objectifs en lien avec les apprentissages.

La restitution des résultats aux évaluations permet à l'apprenti/alternant de repérer ses acquis et ses marges de progrès.

Les résultats de l'évaluation sont partagés avec le formateur référent.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des principaux types d'évaluation.

Connaissance des référentiels métier, formation et certification relatifs au parcours.

Connaissance des bases de la communication interpersonnelle et des outils de communication à distance

Connaissance des bases de la conduite d'entretien.

Respecter le cadre du référentiel de certification en matière d'évaluation.

Identifier des situations de travail propices aux évaluations.

Identifier les compétences à évaluer.

Définir les critères d'évaluation tenant compte de la progression de l'apprenti/alternant.

Évaluer la progression de l'apprenti/alternant et l'acquisition des compétences en lien avec le centre de formation.

Conduire des entretiens de suivi des apprentissages.

Valoriser l'engagement de l'apprenti/alternant, ses réussites et sa progression.

Formaliser les résultats aux évaluations en utilisant les documents de suivi.

Collaborer avec le centre de formation et avec les acteurs internes et externes impliqués dans l'évaluation de l'apprenti/alternant.

Favoriser l'expression de l'apprenti/alternant.

Adopter une attitude et une posture facilitant l'acceptation et la compréhension des résultats par l'apprenti/alternant.

Planifier les temps d'évaluation et de restitution des résultats.

Aménager les situations d'évaluation.

7.60 Précis sur le rôle de formateur du maître d'apprentissage

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires :

Extrait fiche [RNCP RS5515](#)

Fiche compétence professionnelle n° 7

S'appuyer sur des situations de travail pour développer les apprentissages

Description de la compétence

A partir de l'analyse des situations de travail identifiées dans la définition du parcours de l'apprenti/alternant, choisir les activités et les tâches professionnelles à lui confier en lien avec les besoins de l'entreprise. En fonction de son profil et de son niveau de maîtrise, aménager les situations afin qu'elles soient favorables aux apprentissages. Lui présenter et lui expliquer le travail à faire et les conditions pour le faire, en veillant à ce qu'il respecte les règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et protection de l'environnement. Participer à la transmission des savoir-faire et des gestes professionnels en cherchant à rendre l'apprenti/alternant autonome dans la réalisation des travaux confiés. Adapter ses méthodes et ses techniques à son profil, à ses préférences et à la progression de ses apprentissages. Faire varier les situations proposées, en y introduisant des aléas au fur et à mesure de sa progression.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce tout au long de la durée du contrat de l'apprenti/alternant, au sein de l'organisation de travail du maître d'apprentissage/tuteur ou à l'extérieur (site, chantier, mission, projet...), en présentiel ou à distance. Elle nécessite la prise en compte des particularités de l'apprenti/alternant (mineur, personne en situation de handicap) et du niveau d'autonomie attendu dans les référentiels de formation pour le choix des situations de travail à lui confier. Elle peut être mise en oeuvre au sein d'une équipe ou d'un service, en relation étroite avec la hiérarchie et/ou les collaborateurs concernés et le centre de formation.

Critères de performance

Les tâches professionnelles confiées à l'apprenti/alternant favorisent le développement des apprentissages.

Les situations professionnelles confiées à l'apprenti/alternant sont variées.

Les méthodes et techniques pédagogiques sont adaptées au profil de l'apprenti/alternant et au poste de travail.

Les règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et protection de l'environnement sont respectées.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des caractéristiques des situations de travail (fréquence, importance, niveaux de complexité et de risque ou d'enjeu, normes, contraintes réglementaires).

Connaissance des techniques, méthodes et outils nécessaires à la réalisation des tâches professionnelles.

Connaissance des règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement, et des principes généraux de prévention.

Connaissance des principes de base de la pédagogie.

Connaissance des référentiels métier, formation et certification relatifs au parcours.

Connaissance des bases de la communication interpersonnelle et des outils de communication à distance.

Rapprocher les besoins d'apprentissage de l'apprenti/alternant avec les tâches professionnelles à lui confier.

Organiser une séance d'apprentissage à partir d'une situation de travail.

Présenter à l'apprenti/alternant les tâches et les procédures associées.

Transmettre les consignes de travail en rappelant les objectifs pédagogiques.

Expliquer les gestes professionnels.

Analyser les modes d'apprentissage de l'apprenti/alternant.

Guider l'apprenti/alternant dans la réalisation des activités.

Analyser ses propres activités et pratiques professionnelles et pédagogiques.

Appliquer et faire appliquer les règles et procédures en matière de santé, hygiène, sécurité et environnement.

Adopter une attitude et une posture facilitant le développement des apprentissages.

Collaborer avec le centre de formation et avec les acteurs internes et externes impliqués dans l'accompagnement des apprentissages de l'apprenti/alternant.

Aménager les situations de travail pour l'apprentissage.

Prévoir l'organisation matérielle pour le déroulement de la séance.

Fiche compétence professionnelle n° 8

Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages

Description de la compétence

A partir des situations de travail et des tâches à confier à l'apprenti/alternant, l'aider à mettre en place une méthode pour recueillir, conserver et organiser les traces de son activité (réalisations, objets, photos, vidéos, documents, notes, enregistrements...). Afin de donner du sens à son apprentissage, l'inviter à décrire les situations de travail, ses actions, les difficultés rencontrées, les moyens utilisés pour les surmonter et le résultat auquel il est arrivé. Mesurer avec lui les écarts constatés entre le travail prescrit, les objectifs fixés et les tâches réalisées en l'invitant à les expliquer. Pour favoriser la proactivité dans la gestion de son apprentissage, l'accompagner à prendre du recul sur sa progression, le développement de son autonomie, ses réussites, ses marges de progression et à les formaliser dans les documents de suivi.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce tout au long de la durée du contrat de l'apprenti/alternant. Elle peut être mise en oeuvre en amont, pendant ou à l'issue des activités réalisées par l'apprenti/alternant, en présentiel ou à distance. Pour la phase d'analyse, elle peut faire appel aux collaborateurs associés aux apprentissages.

Critères de performance

Les conditions d'analyse mises en place favorisent l'expression et la réflexion de l'apprenti/alternant.

Les situations professionnelles confiées sont analysées par l'apprenti/alternant et avec le maître d'apprentissage/tuteur

Les écarts entre le travail prescrit, les objectifs fixés et les tâches réalisées sont expliqués.

Les résultats de l'analyse des pratiques professionnelles sont exploités pour développer le parcours d'apprentissage.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des caractéristiques des tâches professionnelles confiées à l'apprenti/alternant.

Connaissance des techniques, méthodes et outils nécessaires à la réalisation des tâches professionnelles.

Connaissance des bases de la construction de la compétence professionnelle.

Connaissance des compétences à développer dans le cadre du parcours de l'apprenti/alternant.

Connaissance des bases des mécanismes et modes d'apprentissage.

Connaissances des techniques de base d'aide à l'explicitation.

Connaissance des bases de la communication interpersonnelle et des outils de communication à distance

Analyser les tâches réalisées par l'apprenti/alternant.

Aider l'apprenti/alternant à analyser ses activités et à expliquer ses modes opératoires.

Favoriser l'auto-évaluation par l'apprenti/alternant de sa pratique.

Identifier les difficultés d'apprentissage rencontrées par l'apprenti/alternant et les marges de progrès.

Guider l'apprenti/alternant dans la capitalisation des traces de son activité.

Aider l'apprenti/alternant à formuler ses attentes ou ses besoins pour le développement de ses compétences.

Formaliser avec l'apprenti/alternant sa progression dans les documents de suivi.

Adopter une attitude et une posture facilitant la réflexion et l'expression de l'apprenti/alternant.

Analyser ses propres activités et pratiques professionnelles et pédagogiques.

Collaborer avec le centre de formation et avec les collaborateurs associés à la transmission des apprentissages.

Identifier les étapes propices à l'analyse de l'activité de l'apprenti/alternant.

Aménager des temps d'analyse partagée avec l'apprenti/alternant.

Organiser les conditions favorisant l'expression et la réflexion de l'apprenti/alternant.

7.61 Précis sur l'accueil d'apprentis en situation de handicap

1- Une actualité : deux webinaires spécifiques

Le webinaire du 2 février 2023 sur l'accueil et l'accompagnement des apprentis en situation de handicap - Synergie et maillage des territoires.

Intervenants : Corinne Garcia, coordonnatrice de la plateforme d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle (Pafip) et Philippe Carmona, chargé d'Etudes et Développement Agefiph - Délégation Régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse
 Les liens vers l'enregistrement du webinaire : [Partie 1 \(1 heure\)](#) : intervention des experts, réponses aux questions des participants) / [Partie 2](#) (30 minutes) : échanges libres avec les experts et le [diaporama complet](#).

Le webinaire du 28 février 2023 sur la plateforme AMEX

Intervenantes : Christine Riperto, référente AMEX (Bureau des examens et concours du Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur) et Anne Malluret (inspectrice - conseillère technique du Recteur de région académique pour la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers).
 Les liens vers [l'enregistrement](#) (partie accessible uniquement jusqu'à la 54^{ème} minutes), le [diaporama](#) et la notice de synthèse.

2- Une alerte

Plusieurs signalements sont faits par les familles de jeunes en situation de handicap, confrontés à des retards dans la prise en charge de leurs dossiers ou encore d'absences d'aménagement de leurs parcours de formation. Tout en reconnaissant la complexité parfois de certaines situations, force est de constater les confusions qui peuvent encore exister côté CFA dans leurs obligations en terme d'accueil et d'accompagnement des apprentis RQTH. D'autant plus que la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et plusieurs de ces décrets d'application ont renforcé les modalités, les aides et les partenaires en la matière.

Les CFA sont invités à consulter les réponses apportées dans le document « [Etude de cas](#) », notamment dans la partie « indicateur QualiOpi n°6 » (« Les aménagements pour les apprentis en situation de handicap »).

Pour plus de précisions sur les aménagements des épreuves d'examen, se reporter au point 5- Les aménagements des épreuves.

3- Les obligations

Dans le cas où l'OF-CFA accueille un public en situation de handicap, il démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation (pédagogie, matériel, moyens techniques, humains...) *en amont du processus de contractualisation alternant / entreprise*
 Ne pas prendre en compte les besoins des personnes handicapées peut constituer une discrimination.

Les structures de formation ont des obligations réglementaires portant sur l'accessibilité et la compensation. Ils doivent favoriser l'égalité des chances et construire des parcours sécurisés en recherchant des solutions adaptées pour les personnes handicapées.

Le décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation des personnes handicapées fixe plusieurs attendus :

Les organismes de formation mettent en œuvre :

- Un accueil à temps partiel ou discontinu
- Une durée adaptée de formation
- Des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle

Les adaptations visent à mettre en place des moyens de compensation spécifiques aux problématiques d'un apprenant :

- Peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires
- Portent sur les moyens techniques, organisationnels et humains, dont ceux facilitant l'accessibilité pédagogique
Exemples de moyens techniques : logiciels d'aide à la lecture / écriture, micro-amplificateur, logiciels de transcription de la parole,aménagement de véhicule pour l'aide aux déplacements, aide prothèse auditive,
Exemples de moyens organisationnels : supports de cours transmis en amont, pauses supplémentaires, cours de soutien, dédoublement des séances en enseignement général et/ou de spécialité, adaptation des horaires, préparation aux examens, ...
Exemples de moyens humains : interprète en LSF, tutorat, preneur de notes, sensibilisation du maître d'apprentissage / de l'entreprise / de l'équipe pédagogique, attitude bienveillante, ...

Exemples de moyens pédagogiques : variété des supports (texte, images, schéma, vidéos, ...), allègement des contenus, recours à des phrases simples, ...).

- Portent également sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Comment faire ?

- Se baser sur les informations fournies par la personne handicapée et les différents acteurs intervenant dans le projet de formation
- Rendre accessible les supports de cours et le matériel pédagogique
- Aménager les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation
- Adapter les modalités de validation de la formation
- Recourir aux technologies de l'information et de la communication.

Le décret 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public énonce dans l'article R 111-19-1 :

« Les établissements recevant du public doivent être accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap. L'obligation d'accessibilité porte sur les parties extérieures et intérieures des établissements et concerne les circulations, une partie des places de stationnement automobile, les ascenseurs, les locaux et leurs équipements.

Exemples : marquages au sol, bandes podotactiles, signalétique adaptée, codes couleurs, boucle magnétique, cheminements au sol, ...

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le référentiel QualiOpi explicitent les attentes vis-à-vis des personnes handicapées et renforcent en ce sens les obligations des organismes de formation.

Pour rappel, l'article L. 6231-2 du Code du travail précise les 14 missions des CFA. Le CFA est tenu d'assurer l'ensemble de ces missions. Il peut, néanmoins, confier une partie de la réalisation de ces missions aux chambres consulaires. Pour cela, la signature d'une convention entre les organisations est nécessaire.

Dans sa mission 1, l'OF-CFA est tenu d'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en CFA qu'en entreprise en proposant des adaptations nécessaires au bon déroulement de la formation. Les CFA doivent nommer un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte des nouveautés dans l'accueil des apprentis en situation de handicap :

- Lorsque l'état de l'apprenti l'exige, la durée des enseignements dispensés par le CFA en vue de conduire au diplôme peut être augmentée d'un an par rapport à la durée normale.
En application des [articles R. 6222-46 et suivants du code du travail](#), les apprentis dont la qualité de travailleurs handicapés a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage allongée d'une année, étant précisé que la rémunération perçue pendant cette durée supplémentaire est celle de la dernière année, majorée de 15 points.
[Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#)
- L'exigence relative à la formalisation d'une annexe pédagogique à la convention fixant les conditions de cette mise en œuvre est supprimée.
- L'autorisation préalable du recteur d'académie en cas d'aménagement de la formation est supprimée : l'aménagement est directement mis en œuvre par le référent handicap du CFA, après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte également des précisions lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans ce CFA.

Cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis de son médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé :

- soit à suivre cette formation à distance ;
- soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.

Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

[Article R6222-50 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

Les conséquences de ces aménagements sur la convention de formation par apprentissage

Les aménagements de la formation sont inscrits dans la convention de formation par apprentissage.

[Article R6222-50 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Les aménagements sur les conventions de création d'UFA ou les conventions de délégation d'enseignement

Pour assurer la formation des personnes en situation de handicap, les conventions de création d'UFA ou les conventions de délégation d'enseignement conclues par le CFA avec, selon le cas, des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises dont l'organisation et la pédagogie sont adaptées aux personnes en situation de handicap.

Elles contiennent les aménagements nécessaires pour tenir compte de la spécificité des formations.

[Article R6222-51 du Code du travail modifié](#)

[Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

La coordination entre le médecin du travail et les référents handicap

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que, dans ce cas, le médecin du travail en informe :

- le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA,
- le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise.

[Article R6222-49-1 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

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

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

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

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

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

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

4- Le financement

Pour plus de précisions sur le financement, se reporter au **Vade-mecum Financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial** (Publication OPCO, juin 2021)
[MCP - Vade-mecum financement apprentissage OPCO 2021](#)

- Par l'OPCO dans le cadre du financement du coût contrat
- Par l'OPCO dans le cadre du financement du coût contrat pour les apprentis avec RQTH
- Par l'AGEFIPH dans le cadre du financement en complément pour les besoins résiduels non couverts par l'OPCO pour les apprentis avec RQTH (ou Agefiph seule le cas échéant).

S'agissant des modalités de majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentis reconnus TH :

- La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit la possibilité de moduler le niveau de prise en charge lorsque la personne est reconnue travailleur handicapé (RQTH).
- Le décret n°2018-1345 du 28 décembre 2018 est venu préciser cette modulation, par l'application d'une majoration dans la limite de 50% maximum du niveau de prise en charge
- Le [Décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020](#) instaure un principe d'ajustement de la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés au regard des besoins nécessaires à la compensation de la situation de handicap.

Ce décret fait référence à une grille de majoration adaptée aux besoins de l'apprenti nécessaires à la sécurisation de son parcours. Les frais supplémentaires sont limités à 4000 € par année de contrat.

Les aménagements nécessaires à cette sécurisation peuvent être des aides humaines, animalières, techniques, des adaptations pédagogiques et d'apprentissage, du soutien pédagogique.

Seuls les contrats concernant des apprentis RQTH bénéficient de l'accès à cette majoration du niveau de prise en charge.

Les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2021 sont éligibles à cette nouvelle grille de majoration.

- [L'arrêté du 7 décembre 2020](#) précise les modalités du niveau de prise en charge des contrats
 - 1- Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations (un [outil d'aide](#) mis à disposition par l'Agefiph).
 - 2- Adaptations pédagogiques (3 000 €)
 - 3- Equipement technique : expertise pour acquisition / installation – appropriation / utilisation (700 €)
 - 4- Soutien en entreprise (1 200 €)
 - 5- Accès aux droits – ouverture des droits, mobilisation des dispositifs (500 €)
 - 6- Accès à l'autonomie – accompagnement de la personne – insertion professionnelle (500 €)

Total : 4 000 € (*plafonds donnés à titre indicatif*).

En terme de mise en œuvre,

- Le référent Handicap est le responsable et le garant de l'évaluation des besoins et de la sécurisation du parcours d'apprentissage
- Il complète la grille de calcul afin de déterminer le montant de la majoration en lien direct avec l'apprenti, la famille et les acteurs clés du parcours.
- Si le montant total dépasse 4 000 €, il peut mobiliser les aides et les dispositifs de l'Agefiph à fin de compléter la prise en charge des adaptations identifiées.
- Le CFA adresse la facture de demande de majoration du niveau de prise en charge à l'OPCO compétent en indiquant le montant déterminé par le référent handicap. La grille support n'est pas à transmettre à l'OPCO. Le CFA conserve toutes les pièces nécessaires à cette évaluation afin de justifier a posteriori de la majoration demandée.
- A réception de ces documents, l'OPCO dispose de 30 jours pour verser la majoration sollicitée en sus de la somme correspondant au niveau de prise en charge du contrat de base et ce, dans les mêmes conditions.

5- Les aménagements des épreuves

Consulter la [fiche ressource AMEX](#).

6- Autres ressources :

- Une information utile et nécessaire communiquée par Stéphanie Camous, responsable appels à projets & veille / Référente handicap CFA du Bâtiment PACA - Le lien vers les formations délivrées par le CARIF OREF PACA sur le handicap, proposées par l'Agefiph et gratuites. <https://www.espace-competences.org/Page/professionnalisation-2023>
- [Alternance et handicap](#) : état des lieux et leviers d'action pour mettre en visibilité les principaux enseignements de l'évaluation de l'alternance
- [Alternance et handicap](#) : où en est-on ?
- [L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap](#) : conseils pratiques et témoignages
- Lettre d'actualité de l'OPCO EP (juin 2022) : Les organismes de formation et les centres de formation d'apprentis (CFA) qui accueillent des personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aides de l'Agefiph pour adapter les parcours de formation ou développer l'accessibilité pour tous. Dans le cadre des « Ressources Handicap Formation (RHF) », les prestataires peuvent ainsi bénéficier :
 - d'un accompagnement-conseil,

- de ressources en libre-service,
- d'outils d'évaluation (grille d'évaluation des besoins des apprenants en situation de handicap, outil d'auto-évaluation de l'accessibilité...),
- d'échanges de bonnes pratiques au sein du réseau des référents handicap (RRH).

Des aides financières peuvent aussi être accordées pour adapter les situations de formation.

Pour en savoir plus, consultez la nouvelle offre de services et d'aides financières de l'Agefiph en vigueur depuis mars 2022.

- À noter : lorsque les CFA accueillent des apprentis en situation de handicap, une majoration du coût contrat peut être appliquée par l'opérateur de compétences. Le montant de cette majoration est calculé selon un référentiel individualisé au regard des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation
- Publication du CARIF-OREF PACA de janvier 2022 « P o i n t d e v u e n ° 2 » sur : « La prise en compte du handicap en formation : quelles pratiques et perspectives de professionnalisation ? Enquête auprès de représentants d'organismes de formation et de centres de formation d'apprentis de Provence - Alpes - Côte d'Azur. Accès direct [en cliquant ici](#).
- Publication du [décret n°2021-389 du 2 avril 2021](#), relatif aux conditions d'enregistrement des certifications dans les répertoires nationaux. Le décret intègre concrètement la prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle pour l'appréciation de la qualité du référentiel de compétences d'un projet de certification professionnelle. Cette disposition s'appliquera à l'ensemble des nouveaux diplômes, titres à finalités professionnelles, certificats de qualification professionnelles et autres certifications des répertoires nationaux à partir du 1^{er} septembre 2021. Dans la [note de doctrine](#) publiée par France compétences le 22 avril 2021, la **Commission de la certification professionnelle de France compétences** décline **les attentes de la réglementation** et précise les exigences associées à cette évolution pour les demandes d'enregistrement dans les deux répertoires nationaux.
- Création d'une aide à l'embauche des personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par une entreprise ou une association ([Décret n°2020-1223 du 6 octobre 2020](#)).
- Dans le cadre de la scolarisation d'élèves à besoins éducatifs particuliers, un [vade-mecum académique](#) est disponible sur le site dédié à la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers dans l'académie d'Aix-Marseille.

Ressources, liens : [AGEFIPH](#), pourquoi, comment ? Développer l'emploi des personnes en situation de handicap, une mission de service public (4 missions : Renforcement des liens sur le sujet du handicap entre tous les acteurs ; Conseil et accompagnement aux entreprises et organismes de formation ; Compensation du handicap ; Soutien aux innovations.

7.62 Précis sur le livret d'apprentissage

Le livret d'apprentissage est un document obligatoire.

Réf : circulaire 80-406 du 29.09.1980 du ministère de l'Éducation nationale

Il a une valeur juridique et permet de coordonner les actions de formation et d'effectuer le suivi et l'évaluation de l'apprenti.

Il peut se présenter sous forme papier ou dématérialisé.

Il est établi par le centre de formation d'apprentis, et précise les modalités, les contenus et les objectifs de la formation en milieu professionnel.

Il s'agit d'un support de type portfolio renseigné à l'issue de chaque alternance en entreprise (inventaire des situations de travail vécues en entreprise, présentation concise des activités professionnelles réalisées). Cet inventaire visé par le maître d'apprentissage, atteste que les activités consignées correspondent à celles confiées à l'apprenti au cours de sa formation en entreprise.

Ces fiches contribuent à l'individualisation du parcours de formation (complémentarité formation en centre / formation en entreprise) et à la définition d'objectifs complémentaires sur l'ensemble des périodes en entreprises.

Le livret d'apprentissage permet au CFA et à l'entreprise (selon la circulaire n°80-406 du 29 septembre 1980) de ;

- fixer les objectifs que l'apprenti doit atteindre
- mesurer la progression de l'apprenti
- lister toutes les informations :
 - à caractère général (statut de l'apprenti, le contrat d'apprentissage, le rôle du CFA et de l'entreprise),
 - à caractère pédagogique [le calendrier d'alternance, la progression de l'apprenti dans son travail (TSF), l'emploi du temps],
 - sur le suivi de la formation de l'apprenti tant au sein de l'entreprise qu'au CFA (fiches navettes, livret de compétences).

Il est structuré souvent en trois parties :

- informations d'ordre général
- informations d'ordre pédagogique
- documents de suivi et de positionnement.

Point de vigilance : le travail spécifique sur le tableau stratégique de formation (TSF) devrait permettre de revoir en profondeur le contenu des livrets d'apprentissage. Voir pour plus de détails la [fiche pratique « TSF »](#), et notamment la dernière partie.

Pour aller plus loin : une fiche ressource intéressante proposée par l'académie de Nantes (« [Repères pour la conception des livrets d'apprentissage](#) » - mars 2021).

7.63 Précis sur « l'habilitation à former » délivrée par le certificateur

A noter (Extrait de [Mon compte formation](#))

Une « habilitation à former » est l'autorisation que délivrent les organismes porteurs des certifications inscrites au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (RS). Par ce biais, les organismes certificateurs autorisent (habilitent) des organismes de formation à préparer à leur certification.

En tant qu'organisme de formation, vous vous engagez à être habilité à former par l'organisme certificateur si vous proposez une formation visant une certification inscrite au RNCP ou au RS, sur la plateforme Mon Compte Formation (confer les Conditions Générales de Mon Compte Formation- article 3.1 : critères à respecter par les organismes de formation pour être référencés).

France compétences collecte les habilitations qui lui sont transmises par les certificateurs.

À noter : certaines certifications inscrites au RNCP ou RS et portées par des ministères (principalement le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ainsi que le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports) ne sont pas encore concernées par les blocages suivants. Un message d'alerte informatif reste toutefois affiché aux usagers.

(Réponse de la DGESCO - bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue)

Les diplômes du ministère sont "libres d'utilisation en formation", comme indiqué sur la plateforme du CPF, donc il est bien permis d'y former sans autorisation ou habilitation. Ainsi pour la phrase sur les fiches RNCP, cela doit s'entendre au sens de "vous pouvez, et n'avez rien à demander à notre ministère".

A ce jour, le ministère ne délivre pas d'autorisation ou d'habilitation aux centres de formation pour former à ses diplômes professionnels enregistrés au RNCP (CAP, bac pro, etc).

Cette mention figure sur les fiches RNCP de nos diplômes, France compétences les ayant validées.

Une réflexion a été engagée sur le sujet, mais à ce stade, encore une fois, le ministère ne délivre pas d'autorisation, ce dont France compétences est informé.

(...) Dans les collectivités d'outre-mer de Nouvelle Calédonie et de Polynésie française, les conditions de mises en œuvre de l'apprentissage sont différentes (les structures pour pratiquer l'apprentissage doivent être habilitées).

Réf. : les points 13° et 15° de l'article 1 du [Décret n° 2022-850 du 3 juin 2022 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives au brevet de technicien supérieur](#) et le [décret n° 2020-398 du 3 avril 2020 relatif à la certification en langue anglaise pour les candidats à l'examen du brevet de technicien supérieur](#), qui sont rattachés respectivement à l'article D.687-2 (concerne la Nouvelle Calédonie) et D.686-2 (concerne la Polynésie Française).

7.64 Précis sur le conseil de perfectionnement

Préambule

Il faut distinguer :

- **Le conseil de perfectionnement prévu pour les certifications professionnelles enregistrées au RNCP**, et qui a pour objet de consulter les professionnels (entreprises, anciens diplômés, intervenant extérieurs) sur l'évolution du métier en termes de compétences, et d'apporter d'éventuelles modifications au référentiel de certification entre deux renouvellements. Sa composition et son fonctionnement sont précisés dans le dossier de demande d'enregistrement au RNCP
- **Le conseil de perfectionnement instauré par la Loi (Code du travail), obligatoire pour tout CFA.**

[Article L6231-3](#) : Tout centre de formation d'apprentis prévoit l'institution d'un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.

Référence : décret n° 2019-1143 du 7 novembre 2019 relatif aux dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprenti(e)s et aux obligations des organismes prestataires d'actions de développement des compétences

[Article R6231-3](#)

Le conseil de perfectionnement prévu à l'article [L. 6231-3](#) est placé auprès du directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage.

[Article R6231-4](#)

Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur :

- 1° Le projet pédagogique du centre de formation d'apprentis ;
- 2° Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale ;
- 3° L'organisation et le déroulement des formations ;
- 4° Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs ;
- 5° L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre ;
- 6° Les projets de convention à conclure, en application des articles [L. 6232-1](#) et [L. 6233-1](#), avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises ;
- 7° Les projets d'investissement ;
- 8° Les informations publiées chaque année en application de l'article [L. 6111-8](#).

[Article R6231-5](#)

La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant. Toutefois, pour les centres de formation d'apprentis des établissements mentionnés à l'[article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime](#), le deuxième alinéa de l'article [R. 811-46](#) du même code est applicable.

Le règlement intérieur mentionné à l'article [R. 6352-1](#) définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres.

Extrait du Précis de l'apprentissage – Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion**La mise en place d'un conseil de perfectionnement**

L'institution d'un conseil de perfectionnement est obligatoire pour tout CFA.

Le conseil de perfectionnement a pour mission de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA.

Il est placé auprès du directeur du CFA.

Une exception à ce principe, pour un certain nombre d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLFPA), le conseil de perfectionnement élit son président parmi les membres représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés extérieurs au CFA.

Les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement comme la désignation de ses membres ont été profondément simplifiées. Elles sont dorénavant précisées dans le règlement intérieur du CFA.

Cela implique que chaque CFA décide seul des règles qui seront les plus adaptées à son mode d'organisation. Ces règles doivent avoir pour objectif de permettre au conseil de perfectionnement d'assurer sa mission.

Ainsi, un CFA ayant plusieurs établissements ou travaillant avec un ou plusieurs UFA doit prendre en compte ce modèle d'organisation pour apporter une réponse adéquate au fonctionnement optimal du conseil de perfectionnement.

Références : Article L. 6231-3 du même code

Articles R.6231-3 et suivant du même code

Articles L.811-6 et R.811-46 du code

Un conseil de perfectionnement est installé et se réunit à échéances régulières. Il veille à l'organisation et au fonctionnement de l'organisme de formation- *Réf. L. 6231-3 du Code du travail / Critère 4.20 (Référentiel Qualité)*

Dans le cadre d'un CFA organisé avec des unités de formation par apprentissage (UFA), la loi n'impose plus de mettre en place des comités de liaison. Néanmoins, dans le cas des UFA, le CFA est tenu de veiller à une organisation cohérente et opérante qui se traduira par les dispositions de la convention créant l'UFA.

Les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de désignation de ses membres sont précisées dans le règlement intérieur notamment dans le cas d'un OF-CFA organisé de manière territoriale (plusieurs établissements de formation, CFA/UFA).

Le conseil de perfectionnement est placé auprès du directeur de l'organisme ou son représentant. La présidence en est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant.

Le CFA déterminera l'organisation adéquate pour que le conseil de perfectionnement puisse fonctionner de manière optimale.

Par exemple, en matière de composition, il revient au CFA d'étudier la possibilité de proposer un modèle le plus représentatif possible afin que les objectifs soient respectés (à adapter au cas par cas, en fonction de chaque CFA, et selon l'ordre du jour le cas échéant) :

- Représentants du CFA : direction, administratif, équipe pédagogique (interne / prestataires externes selon le cas)
- Représentants des structures du monde économique et professionnel partenaires (maîtres d'apprentissage, chefs d'entreprises employeurs, responsables RH, etc.)
- Représentants des apprentis (diversité des profils)
- OPCO, autres partenaires locaux

Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprenti(e)s notamment sur :

- Le projet pédagogique et éducatif du centre de formation d'apprenti(e)s (stratégie pédagogique globale, modalités pédagogiques et didactiques, objectifs visés, ...).
En règle générale, le projet pédagogique sert de document de référence pour l'ensemble des acteurs concernés par le processus de professionnalisation des apprentis à savoir : l'équipe du CFA, les apprenti(e)s, les formateurs, les employeurs mais aussi l'ensemble des partenaires institutionnels.
Il définit l'ADN de la formation du CFA, ce qui en fait sa singularité et clarifie ses choix pédagogiques.
 - en termes de structure et d'organisation (offre de formation, structuration en classes et en groupes, construction des emplois du temps, ...);
 - dans l'articulation des modalités pédagogiques issues de la transformation de la voie professionnelle (chef d'œuvre, co-intervention, accompagnement, ...);
 - dans l'organisation pédagogique de la mixité des publics et des parcours;
 - dans la répartition des volumes horaires d'enseignement, par diplôme, par discipline ou modalité pédagogique, compte tenu des positionnements des apprentis;
 - dans l'organisation des évaluations (formatives et certificatives, place de l'oral et de l'auto-évaluation, etc.).
 Il tient compte du contexte sociétal en matière d'évolution des métiers mais aussi des ressources et des contraintes du territoire. Il est généralement le résultat d'un travail de concertation de l'ensemble de l'équipe pédagogique et permet de :
 - Comprendre les intentions;
 - Rendre lisible les singularités de l'offre de formation dans sa nature et ses modalités de parcours de formation de chaque apprenti(e).
 Plus de détails dans ce document, voir la partie spécifique sur le [projet pédagogique du CFA](#).
- Le projet éducatif s'inscrit dans la dimension éducative attendue de tout CFA (se reporter aux éléments concernant [le projet éducatif du CFA](#)).
- Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprenti(e)s : profils des apprentis et modalités d'accompagnement spécifique notamment les apprenti(e)s en situation de handicap, promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale, etc.

- L'organisation et le déroulement des formations : rythmes d'alternance, répartition volumes horaires d'enseignement entre enseignements professionnels et enseignements généraux, répartition des enseignements dans la journée / par alternance / par cycle ...
- Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs : plan de développement professionnel des formateurs, accompagnement – tutorat – mentorat, ...l'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprenti(e)s et le centre, ...
- La contractualisation avec des établissements, organismes de formation ou entreprises délégués en application des articles L. 6232-1 et L. 6233-1.

Article L6232-1 : Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.

Article L6233-1

Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement au sein d'une unité de formation par apprentissage. Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et le centre de formation d'apprentis.

L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son unité de formation par apprentissage.

- Les projets d'investissement et investissements réalisés au titre de l'activité apprentissage.
- Les informations à publier annuellement (quand les effectifs concernés sont suffisants : taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, taux de poursuite d'études, taux d'interruption en cours de formation, taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné à la suite des formations dispensées, valeur ajoutée de l'établissement, taux de rupture des contrats d'apprentissage).

Le CFA définit également ses modalités de fonctionnement les plus appropriés :

- Fréquence
- Modalités de convocation
- Modalités d'organisation (présentiel et/ou distance)
- Compte-rendu et approbation
- Et.

7.65 Précis sur le recrutement d'intervenants extérieurs

Un OF-CFA peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises, une convention prévoyant les conditions selon lesquelles tout ou partie des enseignements normalement dispensés par les CFA peuvent être réalisés en leur sein.

Cette contractualisation n'entraîne pas d'obligation pour le co-contractant de l'OF-CFA à procéder à une déclaration d'activité.

L'OF-CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.

Sources : L. 6232-1 du Code du travail

Par ailleurs, un prestataire indépendant peut assurer seul les différentes fonctions.

Les dispositions applicables dans le recrutement des formateurs (cf annexe n°16) s'appliquent également aux intervenants extérieurs.

Article L6352-1 [Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 49](#)

La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.

7.66 Précis sur le recrutement des formateurs

Organisme de formation : veillez à contrôler les titres/qualités des personnels intervenant dans vos formations
Extrait du site [Centre inffo](#) – 5 septembre 2022

« Les organismes de formation doivent justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'ils réalisent, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle (article L6352-1 du Code du travail).

Le non-respect de cette obligation peut conduire, après contrôle, à l'annulation de la déclaration d'activité (article L6351-4 du Code du travail), voir à une sanction pénale (amende de 4 500 euros – article L6355-6 du Code du travail). Par ailleurs, si l'organisme de formation

ne présente pas « *tous documents et pièces établissant (...) les moyens mis en œuvre* » – au titre desquels figurent les moyens pédagogiques – pour réaliser les actions de formation, celles-ci sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement au cocontractant des sommes indûment perçues (article L 6362-6 du code du travail).

Les enjeux sont donc de taille pour le prestataire de formation. Un arrêt de la Cour administrative d'appel (CAA) de Marseille en date du 18 février 2022, est une illustration de l'application de cette règle et de sa portée.

Dans cette affaire, un organisme est contrôlé sur plusieurs actions de formation professionnelle. Au cours des contrôles qu'elle effectue, l'administration relève des incohérences dans le déroulement des formations. Notamment, le fait que plusieurs salariés de l'organisme de formation encadraient des stagiaires pour des formations de même niveau que celles qu'ils suivaient eux-mêmes en tant que stagiaires, voire encadraient des formations de niveau supérieur.

Pour se défendre, l'organisme de formation avance l'argument suivant : une distinction doit être faite entre « *les enseignants diplômés qui assurent l'enseignement théorique et les encadrants qui forment les stagiaires au plan pratique sans avoir les diplômes théoriques correspondants pour lesquels ils se forment.* »

Cette distinction est jugée inopérante par les juges de la CAA. Le législateur vise en effet les personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation.

Pour l'administration, « *Les moyens pédagogiques se différencient des méthodes pédagogiques ou didactiques dont le choix est laissé au formateur ou au responsable de la formation.* » En revanche, les organismes de formation « *doivent produire les éléments permettant d'apprécier la correspondance des titres et qualités des personnels intervenant dans les prestations réalisées, qu'ils soient encadrants ou formateurs* » ([Circ. DGEFP n° 2011-01 du 6.1.11 \(BOT n° 2011-01 du 30.1.11\)](#)). Et ces personnels doivent disposer « *des compétences techniques, professionnelles pratiques ou théoriques en rapport avec le domaine de connaissances concerné et ayant, pour les formateurs, la capacité de transmettre leurs connaissances.* » (circ. préc).

On rappellera enfin, qu'une obligation complémentaire s'impose aux CFA puisque ces derniers doivent également vérifier que les enseignants n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur (article L6352-2 du Code du travail).

[CAA de MARSEILLE, 7ème chambre, 18/02/2022, 19MA03981, Inédit au recueil Lebon](#)

Sur le même point, voir notre [actualité du 25 aout 2020](#) (accès libre)

Important : Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur la durée du parcours de formation, il est conseillé au CFA de 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 le cas, le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prendra l'attache de la DEC et/ou l'inspecteur de la spécialité ou de la discipline.

On entend par formateur, toute personne qui réalise des actions prévues à [l'article L. 6313-1](#) c'est-à-dire les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle, dont notamment :

- 1° Les actions de formation ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article [L. 6211-2](#).

Pour rappel, l'article L. 6313-1 comprend également

- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les CFA relèvent des règles de droit commun qui s'appliquent aux organismes de formation. Les dispositions spécifiques encadrant les niveaux de qualification requis des enseignants en CFA ont été abrogées (ancien [Article R.6233-13 du code du travail](#)).

Le code de l'éducation renvoie, sur le sujet du recrutement et des qualifications exigées du directeur et du personnel enseignant, aux dispositions du code du travail ([Article R431-4](#)).

Désormais, il appartient au CFA de justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement qui interviennent dans les prestations de formation ([Article L. 6352-1 du code du travail](#)).

Par conséquent, il n'est plus tenu d'adresser une demande d'autorisation de non-opposition à enseigner aux services du rectorat.

Le CFA choisit donc librement ses formateurs, en déterminant le niveau de formation, de diplômes ou de titres professionnels qu'il attend de ses formateurs lors du recrutement.

Il apprécie également l'adéquation entre les compétences des personnels et les prestations dispensées : « *La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.* » ([Article L6352-1 du code du travail](#))

Il revient donc au CFA :

- de s'assurer du lien entre les titres et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les formations qu'il dispense (article L. 6352-1 du Code du travail),
- et d'apporter les preuves du lien entre les diplômes et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les formations qu'il dispense.

Le CFA doit de plus s'assurer que l'enseignant n'a pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

Cette disposition s'applique également aux autres personnels au sein de l'organisme de formation :

Le texte de référence est [l'article L6352-2 du Code du travail](#) : "Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction, d'enseignement aux apprentis ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur".

Ainsi, cette disposition s'applique de manière indifférente aux personnels d'enseignement, administratifs et de direction d'un organisme de formation. Il revient au CFA, certes de contrôler le caractère vierge du casier de ces personnels, mais également d'en garder trace car ces pièces pourraient vous être demandées dans le cas d'un contrôle pédagogique, voire d'un audit qualité.

La circulaire [Circ. DGEFP n° 2006-10 du 16.3.06 \(BOT n° 2006-4 du 30.4.06\)](#) apporte quelques précisions sur les exigences relatives aux titres et qualité des intervenants. Les formateurs doivent disposer :

- de compétences techniques, professionnelles pratiques ou théoriques (sanctionnées par un titre ou un diplôme ou découlant d'expériences professionnelles) ;
- et de la capacité de transmettre ses connaissances.

Si besoin, les CFA pourront toujours s'inspirer des conditions qui prévalaient avant la Loi pour qu'une personne puisse enseigner dans un CFA (même si elles ne sont plus d'actualité) :

« Une personne appelée à enseigner dans un CFA justifie :

<p>1° Pour exercer des fonctions d'enseignement général, du niveau de qualification exigé des candidats postulant à un emploi d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement préparant à des diplômes professionnels ou des titres de même nature et de même niveau, conformément aux conditions arrêtées par le ministre intéressé</p>	<p>Master ou diplôme reconnu équivalent (DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, diplômes des IEP ; titre ou diplôme sanctionnant au moins 5 ans d'études supérieures ; titre ou diplôme classé au niveau I du RNCP) (1), (2), (3), (4)</p> <p>Pour l'EPS, licence en STAPS (ou équivalent) + master (éventuellement dans un autre domaine) (3)</p>
<p>2° Pour exercer des fonctions d'enseignement technique, théorique et d'enseignement pratique :</p>	
<p>a) Soit du niveau de qualification exigé des candidats à un emploi d'enseignement dans un établissement public d'enseignement</p>	<p>- Master (1), (2), (3), (4) - 5 ans d'activité professionnelle effectués en qualité de cadre (2) (5) - Dans les spécialités professionnelles : 5 ans de pratique professionnelle + diplôme sanctionnant 2 ans d'études supérieures (BTS, DUT, titre ou diplôme de niveau III) (2) - Dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de diplôme de l'enseignement supérieur : 7 ans de pratique professionnelle + diplôme de niveau IV (2)</p>
<p>b) Soit d'un diplôme ou d'un titre de même niveau que le diplôme ou le titre auquel prépare l'enseignement professionnel dispensé et d'une expérience professionnelle minimum de deux ans dans la spécialité enseignée au cours des dix dernières années. »</p>	<p>Exemples : Pour enseigner en CAP : 2 ans d'expérience dans la spécialité + diplôme de niveau V (CAP, BEP, etc.) Pour enseigner en bac professionnel : 2 ans d'expérience dans la spécialité + diplôme de niveau IV (bac, BP, etc.) NB : L'expérience professionnelle minimum de 2 ans requise dans la spécialité enseignée au cours des 10 dernières années peut avoir été acquise avant l'obtention du diplôme détenu. Le diplôme ou le titre peut ne pas être de même nature que celui de la spécialité enseignée</p>

Textes de références :

- 1- Articles 8 et 13 du décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés
- 2- Article 6 du décret n°92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel
- 3- Arrêté du 31 décembre 2009 fixant les diplômes et les titres permettant de se présenter aux concours externes et internes de recrutement des personnels enseignants des premier et second degrés et des personnels d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale
- 4- Décret n°99-747 du 30 août 1999 relatif à la création du grade de master
- 5- Article 13 du décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés

Le Ministère de l'Éducation nationale n'a pas défini un niveau de qualification minimum. Même s'il n'y a pas d'exigence de qualification, le CFA doit respecter les attendus du label qualité QUALIOPi ou EDUFORM selon le cas (cf [référentiel national de certification qualité des organismes de formation](#)).

Critère 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations

Indicateur 21 : Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations. Il démontre que les compétences requises pour réaliser les prestations ont été définies en amont et sont adaptées aux prestations. La maîtrise de ces compétences fait par ailleurs l'objet d'une évaluation par le prestataire.

Indicateur 22 : Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre. Il démontre l'existence d'un plan de développement des compétences pour l'ensemble de son personnel.

Les compétences des formateurs en CFA pourront être vérifiées, dans le cadre du contrôle pédagogique, par la mission de contrôle pédagogique (cf point V de [la circulaire sur l'organisation et le fonctionnement du contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#))

Sources :

- *Communications de la DGEFP (6 avril 2022) – Sébastien Begey - Chef du bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue - Sous-direction des lycées et de la formation professionnelle*
- *Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 37).*

5. Le recrutement des enseignants

Avant la loi du 5 septembre 2018, le personnel enseignant du CFA devait justifier du même niveau de qualification que celui exigé des candidats postulant à un emploi d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement préparant à des diplômes professionnels, ou à des titres de même nature et de même niveau (article R. 6233-13 abrogé du code du travail). Cette justification prenait souvent la forme d'une autorisation donnée par le rectorat.

Ces dispositions spécifiques encadrant le niveau de qualification requis des enseignants des CFA ont été abrogées. C'est donc la réglementation de droit commun des organismes de formation qui s'applique.

Aucune autorisation systématique n'est requise pour le recrutement d'un enseignant ; le CFA choisit librement ses enseignants. C'est à lui de s'assurer du lien entre les titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement et les prestations de formation dans lesquelles ils interviennent à quelque titre que ce soit.

Toutefois, certains certificateurs exigent néanmoins du formateur un niveau de qualification pour l'autoriser à dispenser sa prestation. C'est pourquoi, il est impératif de se rapprocher des certificateurs en amont de la dispense de la formation.

Le CFA doit de plus s'assurer que l'enseignant n'a pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur.

A noter : des critères relatifs à la qualification et à la professionnalisation des personnels chargés des prestations sont inclus dans le référentiel national de certification qualité des organismes de formation.

Lien vers le référentiel : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-lecture-referentiel-qualite.pdf>

Références : Article L.6352-1 du code du travail Article L. 6352-2 du code du travail

7.67 Précis sur les référents en CFA : handicap, mobilités ...)

Parmi les 14 missions à respecter par chaque CFA :

1 - D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en CFA qu'en entreprise en proposant des adaptations nécessaires au bon déroulement de la formation. Les CFA doivent nommer un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

(...) 10. D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité.

Sur la désignation d'un référent chargé de l'intégration des personnes en situation du handicap

[La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) réforme l'apprentissage en intégrant notamment des mesures en faveur des personnes en situation de handicap : accessibilité des CFA et nomination d'un référent handicap dans chaque CFA. Il s'agit donc pour les CFA d'entrer dans une démarche d'accessibilité universelle portant sur le bâti mais aussi sur les contenus pédagogiques. Source : [Portail de l'alternance](#), Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Chaque CFA a un référent handicap et perçoit une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi. L'objectif à terme est d'arriver à 6% d'apprentis handicapés dans les CFA en s'appuyant sur les nouvelles dispositions de la loi 5 septembre 2018 :

- entrée en apprentissage tout au long de l'année ;
- durée du contrat d'apprentissage adaptable ;
- soutien renforcé avec une majoration de la prise en charge du contrat d'apprentissage par les OPCO (dans la limite de 50% du forfait annuel)

Le Code du travail prévoit en outre plusieurs aménagements possibles du contrat d'apprentissage pour les apprentis en situation de handicap : pas de limite d'âge, cours à distance possibles, allongement de la durée du contrat à 4 ans.

A recommander : le lien du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion vers la [page dédiée au contrat d'apprentissage aménagé](#) dans le cadre de jeunes en situation de handicap.

« Chaque CFA est tenu de désigner un référent chargé du handicap. L'obligation porte sur la désignation d'une personne en charge des questions de handicap au sein du CFA. La loi n'exige pas que cette personne soit obligatoirement à temps plein sur cette mission. Cette mission doit être assurée pour l'ensemble du CFA quel que soit son mode d'organisation interne et territorial.

Le référent handicap est l'interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap qui rencontrent des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien. Il apporte aux apprentis concernés des réponses personnalisées et adaptées à leurs besoins et à leur situation. Il coordonne également les acteurs de l'accompagnement de l'apprenti dans son parcours de formation et vers l'emploi.

A noter, un référentiel des missions du référent handicap est disponible sur le lien suivant:

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/re_fe_rente_handicap_en_cfa.pdf

Références :

Article L. 6231-2 1° du code du travail

Article R. 6222-50-I du code du travail »

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 36).

Rappel des missions du référent Handicap :

- Accueillir et accompagner les personnes handicapées tout au long de leur parcours
- Assurer une veille sur le handicap
- Construire une politique d'inclusion des personnes handicapées
- Informer et sensibiliser les personnels de l'organisme de formation
- Développer un réseau de partenaires sur son territoire
- Evaluer et capitaliser
- Communiquer et valoriser les résultats.

Pour aller plus loin : le [référentiel Handicap](#) (Source : Défi métiers), le [profil de poste](#) (Source handicap.gouv.fr).

Sur le sujet de la mobilité

Un personnel dédié à la mobilité nationale et internationale des apprentis doit être nommé au sein de chaque CFA, qu'il dispense ou non des formations prévoyant l'exécution de périodes de mobilité européenne ou internationale.

Ce référent mobilité a notamment pour missions :

- de rechercher des financements,
- de mettre en place des partenariats (par exemple avec des organismes de formation en Europe ou à l'international),
- d'aider les parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité,
- d'informer en amont les jeunes, les entreprises,
- d'aider à la préparation du départ en mobilité en :

- accompagnant l'alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie ;
- effectuant les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;
- prenant contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité; -d'assurer un suivi et un accompagnement de l'alternant pendant la période de mobilité, notamment en cas de difficulté.

Références : L.6231-2 10 du code du travail.

A noter la publication le 22 janvier 2020 de deux arrêtés pour encadrer les mobilités dans ou hors de l'Union européenne ([moins de 4 semaines](#) / [plus de 4 semaines](#)) et publication du [nouveau CERFA](#) et de la [notice d'utilisation](#) mise à jour au 4 février 2020 (se reporter si besoin au [Site du Ministère du travail](#)).

La page régionale propose des fiches modèles à utiliser directement :

[MCP - Conventonnement interentreprises mobilités inf 4 semaines](#)

[MCP - Conventonnement interentreprises mobilités sup 4 semaines](#)

Modèle en anglais de [convention de mise à disposition](#)

Modèle en anglais de [convention de mise en veille](#).

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 ».

Les autres référents (facultatif mais conseillé)

Outre les obligations en terme de désignation d'un référent en charge de l'intégration des personnes en situation de handicap, et d'un référent mobilité, il est conseillé de nommer également :

- Un **référent administratif** qui accueille et accompagne l'apprenti dans ses démarches administratives tout au long de son parcours de formation ;
- Un **référent pédagogique** qui fait le point avec l'apprenti sur sa progression et ses difficultés éventuelles selon un calendrier défini au début du parcours ;
- Un **référent parcours en charge de l'insertion** qui accompagne l'apprenti dans ses démarches auprès du monde économique et l'informe sur ses droits.

7.68 Précis sur la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage

Actualités : Extrait du <https://www.jurytitreprofessionnel.fr/matu/>

« Une nouvelle certification du ministère du Travail inscrite à l'inventaire :

« certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur » (MATU)

L'État a souhaité mettre en place une certification de référence portant l'ambition de réduire les décrochages des apprentis/alternants en renforçant leur accompagnement, notamment par une meilleure professionnalisation des maîtres d'apprentissage et tuteurs en entreprise. Élaborée dans le cadre d'un groupe de travail piloté par la DGEFP avec l'appui de la direction de l'ingénierie de l'AFPA, et comprenant des représentants du COPANEF, du CNEFOP, de branches professionnelles et de centres de formation d'apprentis, cette certification s'applique aux fonctions de maîtres d'apprentissage/tuteurs, quel que soit le secteur d'activité.

Elle s'appuie sur un référentiel de compétences construit à partir d'une analyse de l'activité de maîtres d'apprentissage/tuteurs et décrit les compétences mises en œuvre pour exercer la mission et sécuriser le parcours de l'apprenti/alternant en entreprise.

Les compétences sont regroupées en trois domaines :

- **Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant ;**
- **Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;**
- **Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages ».**

Point sur la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur

Référence : [Arrêté du 7 décembre 2021](#) portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur.

La certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur est révisée. Elle est enregistrée dans le répertoire spécifique sous le même intitulé pour une durée de cinq ans, à compter du 15 octobre 2021.

Le référentiel de compétences et le référentiel d'évaluation sont disponibles sur le site www.travail-emploi.gouv.fr (lien direct [en cliquant ici](#)).

Public visé par la certification

Tous publics (salariés d'entreprise; demandeurs d'emploi; autres actifs tous secteurs; accessible aux personnes handicapées)
Acteurs (branches, entreprises; organismes de formation, etc.) mettant en œuvre des actions visant à la professionnalisation des Maîtres d'apprentissage / tuteurs en entreprise.

[Article 6](#) (Arrêté du 7 décembre 2021)

« *Peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification mentionnée à l'article 1er du présent arrêté les candidats justifiant soit :*

1° de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours. La date de fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de cinq ans à la date de validation du dépôt de dossier d'inscription du candidat ;

2° d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

Les candidats adressent au centre agréé chargé de l'organisation de la session d'examen une demande d'inscription à l'épreuve (cf. annexe 2) permettant d'obtenir la certification mentionnée à l'article 1er du présent arrêté, accompagnée de la photocopie d'une pièce d'identité ainsi que les justificatifs suivants :

1° Pour les candidats justifiant de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours : le CERFA du contrat concerné (dans lequel figurent le nom du candidat identifié comme maître d'apprentissage/tuteur et les dates de début et de fin du contrat) ou, à défaut, une attestation sur l'honneur d'avoir accompagné à minima un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours (cf. annexe 2 rubrique 3) ;

2° Pour les candidats justifiant d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences : la ou les attestation(s) de formation(s) suivie(s).

Après examen des pièces justificatives fournies, le centre agréé chargé de l'organisation de la session d'examen notifie la conformité de la demande aux candidats. Celle-ci autorise les candidats à se présenter à une session d'examen pendant deux ans.

En cas de réussite à l'épreuve proposée lors de la session d'examen, le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi délivre la certification ».

Valeur ajoutée de la certification

- Pour l'individu

Cette certification a pour objectif de renforcer l'accompagnement des apprentis/alternants par une meilleure professionnalisation des maîtres d'apprentissage/tuteurs, une reconnaissance et une valorisation de leurs compétences au sein de l'entreprise par une certification officielle. Elle permet également à la personne de compléter son portefeuille de compétences.

- Pour l'entreprise

Cette certification permet de reconnaître et de valoriser la mission maître d'apprentissage / tuteur au sein de l'entreprise. Elle vise également à réduire les décrochages des apprentis / alternants en renforçant leur accompagnement.

Référentiel de certification

[Article 3](#) (Arrêté du 7 décembre 2021)

« *La certification mentionnée à l'article 1er du présent arrêté est constituée de trois domaines de compétences énumérés ci-après et décrit dans le référentiel de compétences associé à la certification :*

1° « Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant » ;

2° « Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle » ;

3° « Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages ».

La certification comprend trois domaines de compétences :

- Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant

1. Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise.
2. Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise.
3. Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai.

- Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle

4. Suivre le parcours avec le centre de formation.
5. Organiser le parcours au sein de l'entreprise.
6. Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage.

- Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages

7. S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage.
8. Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages.
9. Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.

Modalités de l'examen

L'organisation des sessions d'examen est assurée par les centres ayant fait l'objet d'un agrément accordé par le préfet de région du lieu de déroulement de la session d'examen.

Les candidats sont évalués sur la base de - extrait de l'[Article 11](#) (Arrêté du 7 décembre 2021)

1° Du « dossier de présentation du candidat » dans lequel le candidat présente les grandes lignes de son parcours professionnel ;

2° D'une présentation au cours de laquelle le candidat démontre ses capacités à mobiliser des situations professionnelles de sa pratique métier pour construire des situations d'apprentissage et d'évaluation, lors de l'accompagnement du parcours d'un apprenti/alternant ;

3° D'un questionnaire s'appuyant sur un guide de questionnaire.

Le jury évalue l'ensemble des éléments susceptibles d'établir que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises. La décision du jury fait l'objet d'un procès-verbal général et de procès-verbaux individuels de session adressés au représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi dans un délai de quinze jours.

Equivalences

[Article 4](#) (Arrêté du 7 décembre 2021)

« Les titulaires des certifications mentionnées ci-dessous peuvent faire une demande auprès du représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi pour obtenir, par équivalence, la certification mentionnée à l'article 1er du présent arrêté :

1° Le certificat de compétences professionnelle inter-branches « Tutorat en entreprise » porté par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle de l'industrie textile, la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle des industries de l'habillement, et la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation inter-secteurs papier carton et enregistré dans le répertoire spécifique sous le numéro RS2094 ;

2° Le certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer le rôle de tuteur en entreprise » porté par l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (CCI France) et enregistré dans le répertoire spécifique sous le numéro RS5368.

Pour ce faire, ils devront joindre à la demande d'équivalence les justificatifs suivants :

1° Photocopie de leur pièce d'identité ;

2° Photocopies des supports attestant de la réussite aux certifications concernées ;

3° Déclaration sur l'honneur des informations fournies.

Après vérification de la validité des justificatifs transmis, le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi délivre la certification ».

A voir : En lien avec le ministère des sports, le ministère du travail va examiner début 2020 dans quelles conditions les bénévoles pourraient être des maîtres d'apprentissage. Les modifications éventuelles de la réglementation interviendront au premier semestre 2020 (Extrait du document Questions – Réponses « Mise en œuvre de la réforme des CFA », Ministère du Travail – mise à jour 20 décembre 2019).

Article 7.4 Financement des dépenses de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et de l'exercice de ces fonctions, extrait de [l'Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#)

Chaque CPNEFP propose à l'OPCO 2i le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou, par l'employeur lorsqu'il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Chaque CPNEFP propose également le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ou de maître d'apprentissage.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, la prise en charge de l'exercice de cette fonction peut être différenciée selon que le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

La branche transmet ces éléments à la SPP MCI & verre qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'OPCO 2i les montants ainsi définis.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

(1) L'article 7.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-14, D. 6332-92 et D. 6332-93 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

7.69 Précis sur le salaire de l'apprenti(e)

DERNIÈRES ACTUALITÉS

Extrait de [Centre Inffo](#) du 9 janvier 2023

Les deux modalités de règlement du salaire (en espèce, par chèque ou par virement) sont règlementées. Ainsi, le paiement du salaire en espèces n'est possible que si le montant du salaire est inférieur à 1 500 € (Décret n° 85-1073 du 7 octobre 1985 modifié par décret n° 2001-96 du 2 février 2001), sauf si le salarié en fait expressément la demande ([article L3241-1 du Code du travail](#)). S'agissant d'une règle concernant le règlement, cette limite s'apprécie au regard du montant du salaire net, non du brut.

Depuis le 27 décembre 2022, le salaire payé par virement doit se faire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le co-titulaire.

Cette règle a deux conséquences :

- le mandatement d'un tiers comme bénéficiaire du paiement du salaire n'est plus possible (interdiction des procurations) ;
- l'employeur doit contrôler les identités référencées sur les justificatifs des comptes bancaires ou postaux des salariés, et ce régulièrement.

Il est fortement conseillé à l'employeur de demander aux apprentis ne répondant plus à ces conditions, de transmettre un justificatif de compte bancaire ou postal à leur nom ou tout justificatif permettant de démontrer leur qualité de co-titulaire dudit compte.

Attention ! Compte tenu des obligations pesant sur l'employeur, la preuve de la co-titularité ne peut se faire nous semble-t-il qu'avec la production d'un justificatif émanant de la banque (ex : un RIB mentionnant les deux noms). En effet, en cas de paiement à la mauvaise personne, la jurisprudence considère qu'il faudra repayer le salaire (Cass. soc., 22 oct. 1996, n° 93-46.087).

L'interdiction du paiement du salaire à un tiers ne s'applique pas lorsque l'apprenti est mineur non émancipé. Le principe est en effet celui du paiement au titulaire de l'autorité parentale ou au tuteur. Cependant, en pratique, le salaire peut-être réglé directement au mineur si le titulaire de l'autorité parentale ou le tuteur ne s'y oppose pas expressément. Il est donc conseillé à l'employeur d'un apprenti mineur de se rapprocher du titulaire de l'autorité parentale pour autoriser le paiement effectif du salaire à l'apprenti.

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, l'ascendant verse une partie du salaire à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti ([article L6222-5](#) du Code du travail). Aucune possibilité de procuration n'est prévue dans ce cas et il n'est pas certain que la cotitularité soit permise. En revanche, aucun texte n'est venu préciser ce qu'il faut entendre par « une partie du salaire ». La réécriture, suite à l'entrée en application de la loi de 2018, de la partie réglementaire du Code du travail relative à l'apprentissage, a conduit à la suppression, à compter du 1er janvier 2020, de l'obligation de verser un montant au moins égal à 25 % du salaire fixé au contrat à l'apprenti mineur employé par un ascendant ([article R6224-8](#) Code du travail abrogé par décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019).

Versement de la prime de partage de la valeur aux apprentis ...

Extrait de Centre Inffo : Une [instruction du 10 octobre 2022](#) est relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

L'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat crée un nouveau dispositif de prime exonérée sur le modèle des dispositifs de primes exceptionnelles de pouvoir d'achat précédents. Ce dispositif est applicable aux primes versées par les employeurs à compter du 1er juillet 2022.

Les employeurs peuvent verser sans condition une prime de partage de la valeur d'un montant de 3 000 € maximum par an et par bénéficiaire. Ce plafond est porté à 6 000 € dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire.

Conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur

A noter que les contributions formation, à savoir la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient de l'exonération appliquée au dispositif sans limitation de durée.

Éligibilité à l'exonération au titre de la prime de partage de la valeur

Cette prime doit-elle être versée aux apprentis ?

L'instruction répond par l'affirmative. Il est précisé que si l'entreprise compte des apprentis, les apprentis liés par un contrat de travail à la date retenue par l'accord ou la décision unilatérale en application de la réponse à la question 2.7 doivent bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les autres salariés.

La rémunération de l'apprenti(e) doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti(e) peut prétendre au regard de son niveau de formation et de son âge notamment - article D. 6222-26 du code du travail.

La rémunération d'un apprenti est variable en fonction de l'âge.

Il correspond à un pourcentage par rapport au SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les plus de 21 ans.

Pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019

	< 18 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

*% du SMIC, ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat.

Pour les montants en €, se reporter [au dépliant à jour](#) accessible depuis la page internet « [Information et contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) », « Enjeu n°3 : Rester en veille sur l'apprentissage à l'échelle nationale et régionale ».

A noter : la mise à jour Juin 2022 du Guide à destination des employeurs et des organismes de formation sur les aides aux contrats en alternance (France Relance – Juin 2022). Accessible depuis [la page du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion professionnelle](#) ou directement en cliquant [sur le lien hypertexte ici](#).

Au sommaire : Quelles aides sont accessibles ? Quels sont les différents acteurs de la chaîne de contrôle ? Quelles sont les bonnes pratiques pour obtenir mes aides sans difficulté ?

S'agissant de la majoration du salaire :

La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à une autre intervient obligatoirement le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».

Plus de détails :

- Lien vers le [simulateur de calcul](#) de la rémunération d'un alternant (apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle)
- Sur le site [Alternance professionnelle](#), un article très complet sur la question de la rémunération.

Extrait du site [Alternance professionnelle](#)

Point précis sur le cumul d'activités d'un apprenti

Extrait du [Guide apprentissage 2017 - Fonction publique](#)

« Le cumul d'emploi est autorisé de droit dans les limites suivantes :

- Si le cumul du contrat d'apprentissage associé à un autre contrat n'a pas pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour et 48 heures par semaine
- Sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine.

Si l'apprenti dépasse ces limites, il se met en contravention avec les textes et risque de ne pas être pris en charge en cas d'accident du travail.

L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement ; son refus ou son inaction est un motif fautif de rupture du contrat d'apprentissage devant le juge.

Il est également possible de cumuler l'activité d'apprenti à celle d'autoentrepreneur.

L'apprenti qui souhaite acquérir le statut d'autoentrepreneur doit en informer par écrit sa hiérarchie et s'engager sur les points suivants :

- Ne pas travailler pour le compte de son activité d'autoentrepreneur sur ses heures de travail salariées ;
- Ne pas utiliser le matériel mis à disposition du salarié dans le cadre de son activité principale pour l'exercice de l'activité secondaire ;
- Informer l'employeur de sa création d'activité auto entrepreneuriale si celle-ci touche le même domaine d'activité ou les mêmes clients que son employeur ».

Complément : Est-il nécessaire de rappeler que l'apprentissage est une formation initiale, avec pour objectif la réussite à un diplôme ou à un titre professionnel, et qu'elle requiert de fait une pleine mobilisation de l'apprenti à cette fin ?

Certes, le cumul d'emploi est autorisé dans le droit (avec les limites évoquées supra), mais il s'agira sans doute de questionner avec l'apprenti son impact dans son activité avec son employeur principal, et celle au sein du CFA. Une option à étudier pourrait être également le recours à des heures supplémentaires si la question de la rémunération est déterminante (cf dans le Guide page 26).

7.70 Précis sur les horaires de travail

Durées maximales de travail

Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues, sauf dispositions conventionnelles: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié, prévues.

Durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif: Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail

En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité

Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien. En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.

Durées maximales hebdomadaires

La durée de travail effectif: Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

48 heures sur une même semaine

44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Exemple :

Si un salarié est amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaires sur la période de 12 semaines consécutives. Il ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible, dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives, dans l'un des cas suivants :

- Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) le prévoit
- Absence de convention ou d'accord, après autorisation de l'inspection du travail

Cas spécifiques des apprentis

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Cas des apprentis mineurs

Tout salarié (ou stagiaire en milieu professionnel) de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques concernant la durée du travail, le repos et les jours fériés. Certaines dispositions (durée maximale de travail, dérogations) varient selon l'âge du mineur (plus ou moins de 16 ans).

Accès au simulateur pour visualiser les horaires en fonction de l'âge et de la date de la signature du contrat d'apprentissage : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

2 jours de repos consécutifs par semaine

L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche

Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans

35 heures de travail par semaine

L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail

8 heures de travail par jour

Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives

Interdiction de travailler un jour de fête légale

A savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Congés au titre de la préparation à l'examen

L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

7.71 Précis sur le référencement dans Parcoursup

Afin de remplir les conditions d'éligibilité au référencement de l'offre de formation de l'enseignement supérieur, les CFA doivent vérifier qu'ils ont bien déclaré auprès du CARIF-OREF l'obtention de la certification QUALIOPi.

En effet, depuis le 1er janvier 2022, les organismes sont soumis à l'obligation de certification qualité de la marque Qualiopi pour les actions de formation dispensées par apprentissage.

Les CFA doivent donc déclarer leur offre de formations auprès de chaque CARIF-OREF de chacune des régions concernées avant de solliciter les services académiques d'information et d'orientation.

Pour la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, consulter le [flyer spécifique](#) avec les contacts des services.

A noter : L'intégration dans Parcoursup n'est pas automatique et répond à un certain nombre de critères établis au niveau national. La DGSIP reste décisionnaire sur l'intégration des établissements qui donnent toutes garanties pour proposer des formations et un accompagnement de qualité à un public majoritairement bacheliers. Toutes les formations n'apparaîtront donc pas de façon spontanée mais au fur et à mesure des validations.

7.72 Précis sur les certifications professionnelles

Actualités

- Un lien très utile : data.education.gouv.fr, la liste des diplômes professionnels du Ministère de l'Education nationale en open data (avec possibilités de tri, export, ...). Le fichier permet de contrôler l'exactitude de l'intitulé de chaque diplôme, la date de la 1ère session, la date de la dernière session avant rénovation ...).
- Publication de l'édition 2021 de la [liste des diplômes professionnels de l'Education nationale](#) extrait du site [Eduscol](#). A voir en particulier la page 11 qui reprend l'ensemble des nouveaux diplômes publiés ou en cours de publication depuis janvier 2020. Les OF-CFA consulteront en priorité les sites de spécialité ou disciplinaires pour recueillir toutes les informations complémentaires pour la mise en oeuvre de ces nouveaux référentiels, et si besoin, se rapprocheront des inspecteurs de l'académie d'Aix-Marseille ([cardex accessible ici](#)). Pour l'accès aux sites de spécialité ou disciplinaires : [MCP - Référencement sites de spécialité et disciplinaires](#)

S'agissant des diplômes **relevant du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, il s'agit principalement :**

- du CAP
- du baccalauréat professionnel)

y compris les diplômes relevant de l'enseignement supérieur, à savoir :

- le Brevet de technicien supérieur (BTS),
- le Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG),
- le Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG)
- et le Diplôme National des métiers d'art et design (DNMADE).

Ressources

- Les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage (document du Ministère du travail accessible [en cliquant directement ici](#))
- Le moteur de recherche des certifications professionnelles accessible depuis [le site de France Compétences](#).

- Pour aller plus loin sur les certifications professionnelles, consulter le document publié par le Ministère du travail ([Les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage](#)).
 - Publication par France Compétences du [Guide méthodologique](#) dédié à l'accompagnement des organismes sur le processus d'enregistrement des certifications professionnelles - version octobre 2020.
- A noter que pour certaines certifications spécifiques (ex : professions de santé), des agréments peuvent être nécessaires.

7.73 Précis sur les engagements de l'employeur vis-à-vis du maître d'apprentissage

Respect de l'alternance entreprise / CFA

Article L6221-1 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.
Article L. 6223-4	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.
Article L. 6223-4	L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA ».

[Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#)

L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec AR rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Contrôle de l'inscription et de la participation aux examens

Article L. 6223-4 du code du travail	L'employeur veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat
--------------------------------------	--

« Responsable de l'inscription de l'apprenti dans un CFA, l'employeur s'engage contractuellement et veille à l'inscription et à la participation de son apprenti aux épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme ainsi préparé. C'est notamment à ce titre que l'employeur s'engage à libérer l'apprenti de toute présence en entreprise pour suivre les enseignements théoriques dispensés obligatoirement par l'organisme dans lequel il est inscrit. Le temps nécessaire à la préparation et au passage des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre est du temps contractuel effectif, et est donc rémunéré comme tel. A ce titre, et ce si le CFA n'a pas organisé une semaine de révision en plus du référentiel de formation initial, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

Obligation de suivi et d'accompagnement par le maître d'apprentissage

Article L6223-7	L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.
-----------------	--

Obligation de formation du maître d'apprentissage

Article L6223-8	L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.
	Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.

7.74 Précis sur les conditions exigibles pour être maître d'apprentissage

Depuis la promulgation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la suppression des Services académiques de l'apprentissage (SAIA), les entreprises n'ont plus obligation de transmettre au Rectorat les avis sur les conditions de compétences professionnelles du maître d'apprentissage.

Sur les conditions pour devenir maître d'apprentissage

Les entreprises et les CFA doivent pouvoir justifier des conditions permettant à un salarié de l'entreprise de devenir maître d'apprentissage, en conservant des preuves à présenter dans le cadre de la démarche qualité (ex : QualiOpi) ou encore lors d'un contrôle pédagogique. L'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères et qu'il est salarié de l'entreprise, voire l'employeur lui-même ou son conjoint collaborateur en cochant la case prévue à cet effet dans la rubrique « maître d'apprentissage ».

Article L. 6223-8-1	« Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur, volontaire, et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction »
Article R6223-22	A défaut de dispositions conventionnelles particulières applicables dans l'entreprise, le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R. 6223-22 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un redoublant (article R. 6223-6 du même code). <u>Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1</u> A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-8-1 : 1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; 2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.
	Il est vivement conseillé, lorsque cela est initialement possible, de prévoir dans le Cerfa une « équipe tutorale » (c'est-à-dire deux maîtres d'apprentissage ou plus éligibles à cette qualité) afin que l'indisponibilité ou le départ de l'entreprise du maître d'apprentissage référent n'oblige pas à la conclusion d'un avenant ; le second maître d'apprentissage devenant ainsi automatiquement le référent indispensable de l'apprenti sans formalité particulière, ni d'obligation de remplir un nouveau Cerfa d'avenant et de le déposer.
	<u>L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019</u> visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel permet à un conjoint collaborateur d'être maître d'apprentissage.

Attention

Il convient de se référer au règlement d'examen propre à chaque diplôme de l'Education nationale pour noter les attentes spécifiques éventuelles.

Par exemple, pour le CAP Accompagnant éducatif petite enfance (extrait page 38)

« 2.3. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage »

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 3 ans 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 ».

Sur le nombre de maître d'apprentissage par apprenti

Article R. 6223-6	<u>Modifié par Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1</u> « Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article L. 6222-11 , accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen ».
Article R. 6223-7	« La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour cinq ans au plus, renouvelables ».
Article R. 6223-8	« Pour une branche professionnelle déterminée, un arrêté interministériel, pris après avis de la Commission professionnelle consultative nationale compétente pour la branche considérée, peut fixer des plafonds d'emplois simultanés, différents de celui prévu au premier alinéa de l'article R. 6223-6 . Ces plafonds sont fixés en tenant compte du rapport qui doit être maintenu entre le nombre d'apprentis et celui des personnes possédant les qualifications prévues à l'article R. 6223-24 ».

- ✎ A noter : Dans le cas d'un arrêté ministériel dérogatoire au nombre d'apprentis par maître d'apprentissage, les
- ✎ employeurs de cette branche ne peuvent pas bénéficier en plus de la dérogation prévue à l'article R. 6223-7 du
- ✎ même code, délivrée par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CDEI). En effet, cette
- ✎ dernière dérogation ne s'applique qu'individuellement à l'entreprise – c'est-à-dire à la demande - et dans le seul
- ✎ cadre du plafond déterminé par l'article R. 6223-6 du même code

Sur la responsabilité du maître d'apprentissage

« Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti.

Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

Sur les changements de maître d'apprentissage en cours de contrat

Article ✎ Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant (Article D6224-5
D6224-5 ✎ du code du travail) au contrat initial sauf à ce que le contrat d'apprentissage initial ait prévu un second maître
du code du ✎ d'apprentissage (composant une équipe tutorale).
travail ✎

Quelques ressources à disposition :

- [Un triptyque](#) (format une page recto-verso) destiné aux entreprises, et plus particulièrement aux maîtres d'apprentissage (version du 3 septembre 2020)
- [Infographie du Ministère du Travail « Zoom sur le rôle du maître d'apprentissage »](#)
- Un [guide pratique pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage](#) proposé par l'Opco AKTO daté de décembre 2020
- Un guide « [Comment réussir le recrutement et l'intégration d'un alternant](#) » publié en décembre 2020 par l'Opcommerce et Walt

Point particulier dans le cas de travail temporaire

Référence : décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage

Ce décret apporte une précision sur le maître d'apprentissage d'un apprenti recruté par une entreprise de travail temporaire.

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage. La formation est dispensée dans l'entreprise utilisatrice et non pas dans l'entreprise de travail temporaire ([Art. L1251-7](#) et [Art. L6226-1 du Code du travail](#)). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice doit remplir les conditions imposées - aux maîtres d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage de droit commun.

Le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice précise les informations attestant du respect de ces conditions.

A noter : La détention du permis de former pour les secteurs de l'hôtellerie restauration qui satisfont à l'un des codes suivant Code NAF: 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings), 56.30Z, 93. 29Zp. Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B.

7.75 Précis sur l'accompagnement et le suivi de l'apprenti dans l'entreprise

Article L6223-7 : L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Plus précisément, il accompagne et conseille l'apprenti :

- en suivant et en ajustant son parcours (il peut prendre appui sur les réunions de maîtres d'apprentissage, ou encore sur les conseils du référent du CFA lors des visites en entreprise) ;
- dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel.

Il organise un travail formateur pour l'apprenti en :

- s'informant de son parcours de formation et des résultats obtenus ;
- préparant et planifiant les activités confiées en fonction de ses acquis, de sa progression et des travaux conduits dans le CFA ;
- en renseignant régulièrement le livret d'apprentissage.

Sur la responsabilité du maître d'apprentissage

« Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti.

Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

Article 8 Tuteur et maître d'apprentissage, extrait de l'[Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#)

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur et de maître d'apprentissage. Cette fonction obligatoire est de nature à assurer une meilleure efficacité et à accroître la qualité des formations et des actions conduites et menées avec l'alternant.

Article 8.1 Rôle, missions, certification et accompagnement des tuteurs

Chaque salarié en contrat de professionnalisation, en reconversion ou promotion par l'alternance, doit être suivi par un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues. Ces outils sont proposés notamment par les branches et l'OPCO 2i.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et d'un accompagnement spécifique.

À l'issue de cette mission, dont l'organisme de formation doit veiller au bon déroulement, le tuteur rend compte à son employeur.

Article 8.2 Rôle et missions du maître d'apprentissage

Chaque salarié en contrat d'apprentissage doit être suivi par un tuteur, appelé maître d'apprentissage, choisi par l'employeur parmi les personnes qualifiées de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage qui est directement responsable de la formation de l'apprenti, contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre d'apprentis.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience d'au moins 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnel. Il doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard du ou des salariés dont il assure l'accompagnement et le suivi.

Le maître d'apprentissage a notamment pour mission :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail](#), il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de la formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Article 8.3 Dispositions communes au tuteur et au maître d'apprentissage

La personne en charge d'une mission de tutorat et/ou de maître d'apprentissage ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Les parties signataires rappellent que la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage s'exerce pendant le temps de travail et que le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celles-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur pourront être déterminés. À ce sujet, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3, l'opérateur de compétence prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

De plus, chaque branche professionnelle veillera à valoriser l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage.

Par ailleurs, le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires :

Extrait fiche [RNCP RS5515](#)

Fiche compétence professionnelle n° 5**Organiser le parcours au sein de l'entreprise****Description de la compétence**

A partir des objectifs fixés par le parcours d'apprentissage et des besoins de l'entreprise, identifier et faciliter l'accès aux situations de travail à confier à l'apprenti/alternant et aux tâches à réaliser. En tenant compte de son profil, identifier les limites du périmètre de ses interventions et de ses responsabilités. En lien avec les enseignements du centre de formation et les activités de l'entreprise, construire une progression des apprentissages visant l'autonomie et la prise de responsabilités. L'expliquer aux collaborateurs associés à la transmission des apprentissages et prévoir l'organisation matérielle nécessaire. Adapter le parcours aux résultats des évaluations de l'apprenti/alternant, à ses besoins de progression, aux impératifs, aux contraintes et aux opportunités de l'entreprise (projets, événements...).

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce en amont et tout au long du parcours de l'apprenti/alternant. Selon la typologie de l'entreprise, elle est mise en oeuvre en collaboration avec l'employeur ou le service des ressources humaines et les collaborateurs concernés. Elle nécessite la prise en compte des particularités de l'apprenti/alternant (mineur, personne en situation de handicap) et du niveau d'autonomie attendu dans les référentiels de formation pour le choix des situations de travail à lui confier. Elle repose sur des points d'étape réguliers avec les collaborateurs concernés pour permettre les réajustements du parcours ou de l'accompagnement. Elle peut nécessiter la prise en compte des étapes réalisées dans une autre entreprise d'accueil.

Critères de performance

La progression pédagogique est construite en lien avec le programme de formation et l'activité de l'entreprise.

Les limites du périmètre d'intervention et de responsabilité de l'apprenti/alternant sont identifiées.

Le parcours d'apprentissage est ajusté aux besoins de progression de l'apprenti/alternant.

Le niveau de responsabilité des activités confiées à l'apprenti/alternant prend en compte sa progression et le développement de son autonomie.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance du droit du travail appliqué aux apprentis/alternants (notamment aux mineurs et personnes en situation de handicap).

Connaissance des principes de base de la pédagogie de l'alternance.

Connaissance des référentiels métier, formation et certification relatifs au parcours.

Rapprocher les compétences à acquérir dans les référentiels avec les situations réelles de travail.

Identifier les besoins de l'apprenti/alternant et de l'entreprise.

Identifier le potentiel d'apprentissage des situations de travail.

Créer une progression pédagogique en lien avec le centre de formation.

Fixer des objectifs de production favorisant le développement et l'autonomie professionnelle.

Ajuster le parcours en tenant compte des besoins de l'apprenti/alternant et de l'entreprise.

Collaborer avec le centre de formation et avec les acteurs internes et externes impliqués dans l'organisation du parcours de l'apprenti/alternant.

Organiser le travail de l'apprenti/alternant en fonction des objectifs de formation et de production.

Planifier les situations d'apprentissage et anticiper les organisations matérielles.

Adapter le planning d'activités de l'apprenti/alternant aux opportunités et aux contraintes ou urgences.

7.76 Précis sur les CFA d'entreprise

Actualités :

Créer son CFA d'entreprise – Ressource proposée par l'AFDAS [en cliquant directement ici](#)

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » libère l'offre de formation en apprentissage et ouvre la possibilité aux entreprises de lancer leur propre centre de formation d'apprentis (CFA), amplifiant ainsi l'offre de formation.

Un kit ([accessible sur le site du Ministère du travail](#)) se compose d'un premier document qui explique aux entreprises les démarches à entreprendre, les obligations à suivre et les modalités de prise en charge des formations. Pour information, ce kit est complété d'une liste de CFA d'entreprise en projet.

Un document proposé par la Fondation Innovations pour les apprentissages, intitulé « Créer son CFA d'entreprise » est disponible [en cliquant directement ici](#) (guide co-construit avec des CFA d'entreprises en cours de transformations et des entreprises en cours de création de CFA, avec l'appui du Ministère du travail).

Focus sur le décret n°2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage

Lors de sa déclaration d'activité, l'entreprise doit joindre une attestation précisant qu'elle remplit au moins l'une des conditions permettant de considérer qu'il s'agit d'un CFA d'entreprise.

Précision sur la notion de CFA d'entreprise :

- Interne à l'entreprise
- Filiale de l'entreprise ou « contrôlé » par une entreprise
- Constitué par un groupe d'entreprises
- Constitué par plusieurs entreprises n'appartenant pas nécessairement à un même groupe.

Le CFA d'entreprise qui réalise à titre exclusif ou non une activité de formation par apprentissage et ce, quel que soit son statut, son régime d'imposition et son chiffre d'affaires (aucun seuil ne sera nécessaire) est soumis à cette comptabilité analytique.

[Précis sur la gestion analytique et l'organisation financière à tenir par l'entreprise dans le cas d'un CFA d'entreprise](#)

Se reporter au document proposé par la Fondation Innovations pour les apprentissages, intitulé « Créer son CFA d'entreprise » disponible [en cliquant directement ici](#) (guide co-construit avec des CFA d'entreprises en cours de transformations et des entreprises en cours de création de CFA, avec l'appui du Ministère du travail

7.77 Précis sur le conventionnement avec une autre entreprise

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 3 ans 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 2 du référentiel 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

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.

L'entreprise peut prendre appui sur les modèles suivants (accessibles également depuis la [page régionale](#))

La publication de fiches "modèles" pour les CFA (à utiliser telles quelles)

Convention interentreprises en apprentissage

- [MCP - Conventionnement interentreprises en apprentissage](#)
A noter 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.
- [MCP - Conventionnement interentreprises mobilités inf 4 semaines](#)
- [MCP - Conventionnement interentreprises mobilités sup 4 semaines](#)

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 ;

Mission Information, Contrôle & Accompagnement pédagogique des formations par apprentissage

Production originale © Région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2023

- 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 n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3
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.
- 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 régionaux 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](#)
- Pour les mobilités de plus de 4 semaines et dans la limite d'un an [en cliquant directement ici](#).

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 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.

A noter :

- des modèles pour la région PACA sont disponibles depuis la page régionale ou directement en cliquant sur les liens suivants :
[MCP - Conventonnement interentreprises mobilités inf 4 semaines](#)
[MCP - Conventonnement interentreprises mobilités sup 4 semaines](#)
- les précisions apportées dans le **Précis de l'apprentissage** (Publication DGEFP - Ministère du travail, septembre 2021) [MCP - Précis de l'apprentissage Ministère du travail \(Septembre 2021\)](#)

Focus sur les modalités de mise en œuvre de la mobilité à l'étranger

La période de mobilité doit pleinement s'intégrer dans la construction en amont du parcours en apprentissage.

Deux types de mobilités sont possibles :

- *La mobilité, d'une durée maximale de quatre semaines, aboutissant à la mise à disposition de l'alternant au sein du pays d'accueil.*
- *La mobilité, quelle qu'en soit la durée, aboutissant à la « mise en veille » du contrat de l'alternant pendant la période de mobilité.*

Dans ce deuxième cas, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'intéressé.

Mise en veille ne signifie en aucun cas rupture du contrat français : l'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité. Le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié se poursuit.

Conclusion d'une convention de mobilité

La conclusion d'une convention est indispensable pour organiser la mise en œuvre de la mobilité. Le ministère du travail a publié par arrêté deux modèles de conventions de mobilité :

- *un modèle de convention pour la mobilité entraînant la mise en veille du contrat*
- *un modèle de convention pour la mobilité entraînant la mise à disposition de l'alternant.*

Ces conventions permettent de définir les relations conventionnelles qui lient les parties prenantes. Chacun des modèles est accompagné d'une notice, permettant de préciser l'impact de la mobilité sur le contrat de travail de l'alternant, le régime de sécurité sociale applicable, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger ainsi que les possibilités de financement de la mobilité (OPCO, aides régionales, etc).

A noter : les modalités spécifiques de financement de la mobilité internationale sont précisées dans la partie relative au financement du contrat d'apprentissage (cf. I. C 3 de la partie financement de l'apprentissage)

*Références : Article L. 6222-42 et L. 6222-44 du code du travail
Articles R. 6222-66 et suivants du code du travail
Arrêtés du 22 janvier 2020*

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.

7.78 Précis sur les situations à risque dans les entreprises par manque de maître d'apprentissage

Cas des structures de garde d'enfants à domicile souhaitant embaucher des apprentis (dont mineurs) dans la préparation du CAP AEPE
Position de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur : Incitation du Rectorat de région académique à l'adresse des CFA de ne pas recruter de mineurs dans ces structures en CAP AEPE et pour les majeurs, mise en place d'un protocole strict de suivi des apprentis par des tuteurs.

Explication :

Cette situation est connue depuis l'été 2020. Des alertes ont été faites aussitôt auprès du Ministère certificateur (via la DGESCO), du Ministère du Travail (via la DGEFP et la DREETS PACA), renouvelées à plusieurs reprises (y compris encore récemment auprès de la DGESCO et du Préfet de Région).

Sans autre instruction, la position de l'académie d'Aix-Marseille est claire : il n'apparaît pas possible au plan des responsabilités de laisser des apprentis seuls avec des enfants.

Cette position est tenue par Martine Pascal, inspectrice en charge du suivi ce diplôme dans l'académie (et soutenue par l'Inspection générale), et confirmée par Yann Buttner, Chef du service juridique au rectorat d'Aix, Pour Yann Buttner, tout accident ou toute maltraitance pourrait avoir de graves conséquences sur la santé physique et psychologique de jeunes enfants et, la responsabilité non seulement de la structure porteuse mais également du CFA serait dès lors engagée. Si à notre connaissance aucun texte ne prévoit l'interdiction de laisser seul un apprenti sur son poste, la structure a l'obligation de le former et bien sûr de prendre toutes dispositions pour le protéger et éviter qu'il ne commette des erreurs dont les conséquences pourraient être graves, voire irréparables dans le cas d'enfants en bas âge. Et le juge appréciera la formation "sur le tas" d'un apprenti livré à lui-même avec des enfants. Les apprentis doivent être encadrés et ne pas être laissés "seuls" sans directives ni contrôle.

Pour information, je vous invite à consulter le jugement de la Cour d'Appel de Bordeaux qui a sanctionné le défaut de disponibilité du maître d'apprentissage en 2016 :

<https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/actualites-droit/le-defaut-de-disponibilite-du-maitre-d-apprentissage-un-motif-qui-a-lui-seul>

Cette situation est d'autant plus préoccupante que les contrats d'apprentissage peuvent être signés à partir de 15 ans (date d'anniversaire entre le 1er septembre et le 31 décembre), ce qui conduit à craindre que des mineurs pourraient être concernés.

Par conséquent, une structure de garde d'enfant à domicile ne peut proposer un contrat d'apprentissage que si l'apprenti est accompagné par un maître d'apprentissage. Les apprentis préparant un CAP AEPE ne peuvent être laissés seuls au domicile des enfants à garder.

Dans ces conditions d'exercice de l'activité professionnelle seul sans encadrement permanent et physique et au contact de jeunes enfants, et en l'état des textes, il est attendu des OF-CFA de mettre fin aux contrats d'apprentissage avec ce type de structures de garde d'enfants à domicile pour la préparation du CAP Accompagnement éducatif petite enfance, sauf si la présence de maîtres d'apprentissage au côté des apprentis est garantie. Les OF-CFA peuvent également trouver d'autres entreprises qui ne relèvent pas de cette catégorie (structures de garde d'enfants à domicile) : par exemple, des établissements d'accueil du jeune enfant (multi-accueil, crèches collectives, haltes-garderies, jardins d'enfants ou autres structures d'accueil spécialisé des jeunes enfants), des écoles maternelles, des accueils collectifs de mineurs, des maisons d'assistants maternels (MAM).

A défaut, la responsabilité pénale de l'OF-CFA en cas d'accident survenant à un enfant ou à l'apprenti lui-même est posée.

(Complément extrait du site Ipéria - [lien vers l'article ici](#) – 8 juillet 2021)

Le 8 juillet 2021, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont signé à Marseille un protocole d'accord sur le déploiement de l'alternance. En dressant les grands principes de sa mise en œuvre pour 2022, il marque une étape majeure dans la mise en place d'un dispositif innovant pour relever les défis de l'emploi et des compétences auxquels le secteur devra répondre d'ici 2030 (...)

L'apprentissage, un dispositif clé à adapter aux singularités du secteur

L'apprentissage est une des réponses aux besoins en emploi dans le secteur dans la mesure où il s'adresse notamment à un public jeune avec la perspective de compétences reconnues. Il leur permettra d'acquérir une qualification professionnelle à travers l'apprentissage théorique et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec les enseignements reçus.

Or, il va de soi que dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le modèle classique qui consiste à alterner entre formation théorique dans une école et formation pratique en entreprise ne peut s'appliquer sans adaptation. Les métiers du secteur impliquent une relation singulière vis-à-vis de l'employeur dans la mesure où celui-ci est un particulier et de plus l'activité s'effectue au sein du domicile de celui-ci (ou à son propre domicile pour les assistants maternels), la plupart du temps sans la présence du ou des particuliers employeurs. A ce titre, les branches professionnelles du secteur et IPERIA mènent ensemble une réflexion sur l'adaptation du modèle de l'apprentissage aux singularités du secteur tout en tenant compte des spécificités du statut de particulier employeur et du modèle d'emploi direct entre particuliers.

En premier lieu, un accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation pour le secteur, signé par les partenaires sociaux en novembre 2020, inscrit le besoin de développer cette nouvelle modalité d'accès aux certifications. De cette réflexion découle le nouvel accord signé le 8 juillet au Congrès national de l'emploi à domicile qui dresse les contours du déploiement du futur contrat d'apprentissage.

Afin de rendre opérationnel ce qui est prévu dans l'accord, il importait de clarifier la question de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage. En vertu des responsabilités qui lui incombent, celui-ci a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation. Il doit également remplir certaines conditions en matière de diplôme et d'expérience dans le domaine professionnel visé par l'apprenti. Seulement, pour le particulier employeur, il s'avère complexe de répondre à ces critères. C'est là que se trouve la principale adaptation à faire pour le secteur, et qui est actuellement le sujet de réflexion majeur.

Dernier jalon du plan de déploiement de l'alternance : un CFA sectoriel de dimension nationale, sous gouvernance paritaire va être créé. Abrité au sein de l'[Université du Domicile](#), acteur majeur du développement de l'offre prioritaire de formation des branches du secteur, il

aura notamment pour mission de satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur et de travailler en réseau avec différents organismes de formation labellisés par IPERIA sur l'ensemble du territoire pour le déploiement de la partie formation Voir le communiqué de presse [en cliquant ici](#).

7.79 Précis sur les fiches navettes

Les fiches navettes constituent des outils privilégiés de lien entre la formation dispensée en CFA et les activités réalisées en entreprise. Elles figurent parmi les outils de la pédagogie de l'alternance qui servent de support :

- au suivi quotidien de la formation en entreprise et en centre de formation,
- à des observations ou recherches en entreprise, questions ou consignes posées par les enseignants,
- au développement du rôle d'acteur de leur formation des apprentis,
- à l'ajustement des cours par l'enseignant, au vécu en entreprise, en les adaptant à la réalité du monde du travail.

Elles sont aujourd'hui et dans la majorité des cas au format numérique, intégrées dans des environnements numériques ouverts à l'apprenti (et son représentant légal si mineur), le maître d'apprentissage et les équipes pédagogiques et éducatives de l'OF-CFA.

7.80 Précis sur les engagements des employeurs dans l'alternance

Une fiche ressource à consulter : "[Pédagogie de l'alternance, les principes généraux](#)"

Une référence : l'article L6223-4 du Code du travail

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

L'entreprise accorde à l'apprenti de prendre 5 jours de congés supplémentaires pour la préparation aux épreuves de l'examen. Pendant ce congé, qui se situe dans le mois précédant l'examen, l'apprenti suit les enseignements dispensés par le CFA, dès lors que celui-ci en a prévu l'organisation.

Elle l'autorise à participer aux épreuves du diplôme préparé.

« L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

8 Glossaire (extrait du référentiel Qualité)

Accessibilité : Conditions d'accueil et d'accès des publics en situation de handicap (locaux, adaptation des moyens de la prestation).

L'accompagnement socio-professionnel et éducatif : favorise l'apprentissage et l'accès à l'emploi des personnes. Il peut s'agir par exemple :

- de la réalisation d'un bilan (formation, compétences, expérience professionnelle) ;
- de l'identification et du suivi des problématiques sociales individuelles ;
- de l'orientation vers les organismes compétents (santé, logement, demande d'allocations diverses, problèmes de garde d'enfants...) ;
- de l'aide aux démarches administratives ;
- de l'élaboration d'un projet professionnel et d'un parcours d'insertion professionnelle ;
- d'actions de soutien psychologique et matériel en dehors du temps de travail ;
- d'actions relatives à la mobilité professionnelle (obtention du permis de conduire...) ;
- d'interventions favorisant le développement personnel (accès à la culture et aux loisirs)

Alternance : Modalité de formation qui se caractérise par l'acquisition organisée et progressive de compétences dans le cadre d'activités formatives et professionnelles. Celles-ci se déroulent en alternance en centre de formation (ou à distance), et en entreprise (ou dans une structure d'insertion par l'activité économique).

Les contrats « en alternance » sont des contrats de travail constitués de périodes de formation pratique en entreprise et de périodes de formation théorique en établissement de formation.

Aptitude : Capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes.

Blended learning : Combinaison de séquences de formation en ligne (*e-learning*) et en présentiel.

Certification professionnelle : Les certifications professionnelles sont enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique. Elles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Compétences : Capacité avérée de mettre en œuvre des savoirs, des savoir-faire et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études/formations, pour le développement professionnel ou personnel.

Délai d'accès : Durée estimée entre la demande du bénéficiaire et le début de la prestation.

Durée : La durée peut être exprimée en heure ou en jour. Elle peut également être forfaitisée ou estimée.

Indicateurs de résultats : Information chiffrée sur le niveau de performance et d'accomplissement de la prestation.

Intervenants internes : Dirigeants et salariés intervenant dans le cadre d'un contrat de travail (dont formateurs occasionnels).

Intervenants externes : Tous les sous-traitants intervenant dans le cadre d'un contrat de prestation de service.

Méthodes mobilisées : Modalités pédagogiques et/ ou moyens et/ou outils utilisés pour mener à bien la prestation dispensée.

Modalités d'évaluation : Moyens mobilisés pour mesurer à l'aide de critères objectifs les acquis du bénéficiaire en cours et/ou à la fin de la prestation.

Objectifs : Énoncé des **aptitudes** et **compétences**, visées et évaluable, qui seront acquises au cours de la prestation.

Partenaires socio-économiques : entreprises (tous statuts) ; chambres consulaires : CCI, agriculture et CMA ; établissement public de coopération intercommunale (EPCI), communautés d'agglomération, communautés de communes ; structures de l'insertion par l'activité économique : ateliers et chantiers d'insertion (ACI), association intermédiaire (AI), entreprise d'insertion (EI) et entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ; service public de l'emploi, service public de l'orientation ; branches professionnelles ; centres sociaux ; organismes paritaires, transition Pro (CPIR), opérateurs CEP ; services de l'Etat, etc.

Prérequis : Préalables nécessaires ou indispensables pour bénéficier d'une prestation déterminée. L'absence de prérequis doit être mentionnée.

Réclamation : Action visant à faire respecter un droit, ou à demander une chose due, recueillie par écrit.

Synchrone ou asynchrone : Dans une formation synchrone, l'échange avec les autres apprenants ou avec les tuteurs s'effectue en temps réel, par *chat*, par web-conférence ou par visioconférence. Les formations synchrones permettent également de partager des applications et d'interagir sur celles-ci au moment où le tuteur leur donne la main sur le document partagé. Dans une formation asynchrone, l'échange avec les autres apprenants ou avec les tuteurs s'effectue via des modes de communication ne nécessitant pas de connexion simultanée. Il peut s'agir de forums de discussion ou bien encore de l'échange de mails.