FICHE THEMATIQUE

REGION ACADEMIQUE
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

MISSION INFORMATION - CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle : mode d'emploi

Date de création : 2 octobre 2025
Date de mise à jour : 21 octobre 2026

Table des matières

1 Le socle réglementaire 3
1.1 Un principe régi par la Loi 3
1.2 Un statut fixant des obligations aux CFA 3
1.3 La signature d'un CERFA (P2S) nécessaire – Mise à jour 21 octobre 2026 4
2 Les principaux points de vigilance 4
2.1 Un statut accessible uniquement à partir de 16 ans (jusqu'à preuves du contraire) 4
2.2 Un statut à accorder dès l'entrée en formation ou dès la rupture du contrat 5
2.3 La question de la rémunération pendant la période sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle 5
2.4 Un statut accordé une seule fois sauf dans le cas de ruptures successives de contrats 6
2.5 La prise en charge financière du coût contrat différente entre les OPCO et le CNFPT – Mise à jour 18 octobre 2026 6
2.6 L'accompagnement dans la recherche d'un employeur, une mission obligatoire du CFA – Mise à jour 11 octobre 2026 7
2.7 La gestion des absences de nature injustifiée en CFA et/ou en entreprise 8
2.8 Les modalités de rédaction du nouveau contrat d'apprentissage pour le stagiaire de la formation professionnelle ayant trouvé une nouvelle entreprise (y compris des cas pratiques illustrés) 9
2.9 Les alternatives possibles au-delà des seuils limites de 3 ou de 6 mois 13
3 Les principaux enjeux fixés aux CFA – Mise à jour 11 octobre 2026 14
3.1 Un principe : maintenir chaque candidat dans une dynamique de formation 14
3.2 Une formation alternant théorie et pratique 14
3.3 Des aménagements du parcours de formation nécessaires et utiles à la suite de la conclusion d'un contrat d'apprentissage 16
4 Cas particuliers 17
4.1 **IMPORTANT** : les éléments de cadrage pour le parcours de formation à proposer aux élèves soumis à l'obligation scolaire (jeunes de moins de 16 ans) 17
4.2 L'inaptitude de l'apprenti 18
4.3 La situation du stagiaire de la formation professionnelle vis-à-vis de son inscription à l'examen 20

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

4.3.1 Dans le cas de l'absence de signature d'un contrat d'apprentissage à l'issue de la période des 3 mois réglementaires 20

4.3.2 Dans le cas d'une rupture de contrat dont la durée du statut de « stagiaire de la formation professionnelle » arrive avant l'échéance de la date limite de désinscription à l'examen 20

4.3.3 Dans le cas d'une rupture de contrat depuis une durée supérieure à 6 mois au démarrage des examens sans avoir trouvé une nouvelle entreprise 20

4.3.4 Dans le cas d'une rupture de contrat intervenant avant les 6 mois réglementaires avant le démarrage des examens 20

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

1 Le socle réglementaire

1.1 Un principe régi par la Loi

Depuis la loi du 5 septembre 2018, à la lettre du code du travail (en son article L. 6222-12-1), pour pouvoir bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle (SFP) et commencer à suivre ainsi un cycle de formation théorique, un postulant à l'apprentissage ne doit pas avoir été « engagé » par un employeur ; il aura alors trois mois pour pouvoir conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage (article L. 6222-12 du même code).
De la même façon, un apprenti en rupture de contrat pourra également bénéficier de ce même statut pour une durée allongée à 6 mois au maximum (article L. 6231-2 du code du travail alinéa).

Ce statut temporaire leur permet de pouvoir démarrer ou continuer leur parcours de formation en CFA, et sous ce statut, de garantir les couvertures assurantielles tant au bénéfice du postulant à l'apprentissage que de son organisme de formation théorique.

1.2 Un statut fixant des obligations aux CFA

Pour ces deux publics cibles (postulants à l'apprentissage sans entreprise et rupturants), l'article L. 6231-2 du code du travail rappelle que les CFA sont soumis à des missions obligatoires, dont (extrait) :

« *Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur* » ;
« *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* ».

Ces principes sont d'ailleurs réaffirmés dans l'instruction interministérielle du 15 juillet 2025 relative à la mobilisation des cellules régionales interministérielles pour accompagner, à chaque rentrée, les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage
Extrait :

> **3- Proposer aux jeunes n'ayant pas trouvé de contrat d'apprentissage de débuter la formation en CFA sans contrat**
>
> Les cellules proposeront aux jeunes qui n'auront pas trouvé de contrat l'apprentissage avant le début de la formation en CFA et qui n'ont pas d'autre solution (en particulier une poursuite d'études sous statut scolaire ou étudiant), la possibilité de débuter un cycle de formation en CFA sans contrat. Cette solution leur laissera une période de trois mois maximum pour trouver un employeur.
> Elles continueront ensuite, en complément de l'action du CFA, à accompagner ces jeunes dans la recherche de contrat d'apprentissage, afin qu'ils puissent trouver un employeur avant la fin de cette période de trois mois.
>
> **4- Accompagner les jeunes, tout au long de l'année, notamment ceux qui ont connu une rupture de leur contrat d'apprentissage et qui poursuivent leur formation en CFA**
>
> Le rôle des cellules doit être renforcé pour aider les jeunes en rupture de contrat à trouver un nouvel employeur dans la période des six mois, prévue par le code du travail. Les jeunes peuvent poursuivre leur formation durant cette période sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (SFP). Les cellules doivent accompagner les jeunes qui le demandent, en appui des CFA[4]. Cette mission doit pouvoir avoir lieu tout au long de l'année et le tableau de bord de l'apprentissage (TBA) pourra être utilisé pour faciliter l'identification de ce public.
>
> En effet, le TBA a récemment évolué pour permettre la détection rapide et la priorisation des jeunes en rupture et faciliter le travail des missions locales. Il permet ainsi une intervention immédiate et une prise de contact rapide avec les jeunes identifiés en rupture de contrat sur un territoire. Les cellules piloteront le déploiement régional en coordination avec l'ARML (Association régionale des missions locales) pour garantir la mise en œuvre localement de cette stratégie de détection.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

1.3 La signature d'un CERFA (P2S) nécessaire – Mise à jour 21 octobre 2026

Le statut étant conféré de droit par les textes, aucune formalité déclarative n'est à accomplir, ni par le CFA, ni par le jeune.
La fiche pratique du Ministère du travail précise « sauf volonté écrite contraire de l'ex-apprenti ».
Cette décision entraine de fait son exclusion du CFA. La rupture du contrat avec démission de l'apprenti est notifiée à l'OPCO.
Pour accorder ce statut, il est attendu du CFA de compléter un CERFA spécifique (CERFA P2S) et de le conserver. Sa protection sociale et le risque accident du travail/maladie professionnelle est ainsi assurée par l'État
En cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du CERFA P2S devra être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de rattachement du CFA. Le CFA devra alors joindre un courrier indiquant que le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature de contrat d'apprentissage ou après rupture de contrat et faisant référence à l'article de loi (article L. 6222-12-1 ou article L. 6222-18-2 du code du travail). A défaut de courrier, il doit indiquer cette référence dans le CERFA P2S dans la rubrique de régime de protection sociale, afin de permettre une prise en charge rapide de la part de la CPAM.

Lien vers le CERFA P2S : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_12576.do

2 Les principaux points de vigilance



2.1 Un statut accessible uniquement à partir de 16 ans (jusqu'à preuves du contraire)

Jusqu'à preuves du contraire, ce statut n'est accessible qu'à partir de 16 ans.
Par conséquent, une procédure spécifique a été initiée dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur afin de sécuriser l'entrée ou la poursuite de la formation en CFA pour les jeunes de moins de 16 ans.
Cette procédure, portée par la Cellule régionale « Apprentissage », permet à ce public de démarrer ou de poursuivre sa formation en CFA tout en étant accompagné dans sa recherche d'entreprise sous un statut scolaire maintenu par son établissement d'origine ou d'affectation.
Elle couvre les trois publics cibles suivants :

- les moins de 16 ans sans entreprise ;
- les apprentis de 15 ans en rupture de contrat ;
- les élèves de 14 ans à la sortie de la classe de 3ème et atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile.

Tout le détail de la procédure pour la campagne 2026 à lire dans la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage publiée fin janvier 2026 (si besoin, le lien direct vers le formulaire à renseigner dans la plateforme « demarche.numerique.gouv.fr », pour le volet « SÉCURISATION »).

La poursuite de la formation en CFA est strictement conditionnée au maintien du statut scolaire par l'établissement d'origine ou d'affectation.
Pendant cette période, les élèves suivent la formation en CFA et bénéficient de temps de formation en entreprise (dans le cadre de conventions de stages) pour développer les compétences du référentiel du diplôme visé, et servir également d'appui dans la recherche d'entreprises en vue de la signature d'un contrat d'apprentissage.

A noter :

- les durées limites de 3 mois et de 6 mois uniquement réservées au stagiaire de la formation professionnelle ne s'appliquent pas à priori aux jeunes sous statut scolaire. Par extension, la durée pour trouver une entreprise pourrait par conséquent dépasser ces seuils ;

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- dès l'atteinte des 16 ans, le CFA leur accorde de droit le statut de stagiaire de la formation professionnelle ;
- à date, la prise en charge financière et de manière rétroactive de la période passée sous le statut scolaire ne fait pas consensus à date, certains OPCO la prennent en charge, d'autres non. Ce sujet fait l'objet actuellement d'une réflexion à l'échelle nationale au sein de la DGEFP.

2.2 Un statut à accorder dès l'entrée en formation ou dès la rupture du contrat

Dès la validation par le CFA de l'inscription d'un candidat sans entreprise, le CFA a l'obligation de lui accorder le statut de stagiaire de la formation professionnelle.
En d'autres termes, le CFA ne devrait pas pouvoir conditionner l'inscription d'un candidat à l'obtention préalable d'un contrat d'apprentissage.
Certes, le CFA demeure libre de ses choix. Il peut par exemple imposer des « tests » d'entrée, notamment quand le nombre de postulant(e)s, dans le cadre de l'apprentissage, dépasse les capacités « d'accueil » et donc de formation théorique des futurs apprentis.
En la matière, 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. Mais cette position, sil 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. Ce qui peut conduire à écrire 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.
Au final, la relation entre un apprenti et son organisme de formation – lequel est, en droit, choisit par son employeur de l'apprenti, demeure contractuelle.
Pour rappel, des textes prévalaient avant la loi et notamment une ressource publiée par Eduscol en 2009 (« L'apprentissage en questions »). **Ces éléments sont caducs depuis la Loi.**
Extrait de la page 84 : *« Un CFA peut-il refuser d'inscrire un apprenti ? L'enseignement dispensé aux apprentis est un service public confié, par convention, par la région ou l'État à des organismes de droit public ou privé. Hormis le cas où le nombre maximal d'apprentis susceptibles d'être admis annuellement au CFA est atteint (nombre fixé par la convention de création de l'établissement), le directeur ne peut pas refuser d'opposer son visa valant attestation d'inscription sur le contrat qui lui est transmis. Le 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 la réception des contrats pour visa valant inscription* »

2.3 La question de la rémunération pendant la période sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle

L'article L. 6231-2 du Code du travail indique que 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 ».
Pour autant, la rémunération dont il est question n'est pas « automatique »
En effet, le terme de « rémunération » est employé, en droit du travail, comme le corolaire d'une « prestation de travail » … absente dans ce cas d'espèce. Deux des trois critères définissant la notion de contrat de travail.
L'article auquel il est fait mention emploie, à ce sujet, le mot « peuvent », c'est-à-dire le verbe « pouvoir », lequel s'oppose au verbe « devoir » …, ou bien à l'emploi d'un verbe impératif.
Ce statut est emprunté au Titre IV : Stagiaire de la formation professionnelle (Articles L6341-1 à L6343-4 lequel traite plus globalement des stagiaires de la formation professionnelle continue, et non pas spécifiquement des apprentis en rupture de contrat, lesquels bénéficient de droit d'un statut temporaire leur permettant de poursuivre leur formation en CFA :

- tout en étant bénéficiant d'une couverture sociale,

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- accompagné par le CFA dans la recherche d'un nouvel employeur,
- et ce dans la limite de 6 mois (3 mois dans le cas d'un postulant à l'apprentissage sans entreprise).

Les articles L6222-12-1 et L6222-18-2 qui encadrent cette période de rupture de contrat s'appuient bien sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle tel que défini dans les articles du titre IV cité supra (pour la couverture sociale) sans lui conférer les mêmes droits, et notamment en terme de rémunération - *Source : DGEFP.*

2.4 Un statut accordé une seule fois sauf dans le cas de ruptures successives de contrats

Il a pu arriver que des CFA accordent ce statut (par la signature d'un CERFA P2S) au début d'un cycle de formation et pendant 3 mois … puis le proposent de nouveau au démarrage de la seconde année du cycle, ce qui n'est pas possible.

La situation est d'autant plus préoccupante pour les postulants à l'apprentissage concernés car :

- ils ont poursuivi la formation à temps plein en effectuant des stages alors que l'organisme de formation n'avait pas été immatriculé en tant qu'école pouvant proposer la formation sous statut d'étudiant ;
- ces postulants ont suivi une formation, ont signé des conventions de stage et ont été en entreprise sans aucun statut et donc sans couverture assurantielle ;
- l'inscription à l'examen est aujourd'hui refusée par le service des examens et concours.

2.5 La prise en charge financière du coût contrat différente entre les OPCO et le CNFPT – Mise à jour 18 octobre 2026

En règle générale, le financement du coût contrat est rétroactif dès lors que le nouveau contrat est signé avant le délai de 3 mois (postulant sans entreprise) ou avant le délai de 6 mois (apprenti en rupture de contrat).

- Cas 1 - Similitude entre la date d'entrée en formation, la date de début du cycle de formation et la date de début du contrat : dans ce cas, le financement est rétroactif par l'OPCO depuis le début du cycle de formation.
- Cas 2 - Date d'entrée en formation et donc de début du contrat postérieure à la date de début du cycle de formation : le financement est rétroactif par l'OPCO uniquement depuis la date de début du contrat. Donc, un contrat signé pendant cette période verra la prise en charge financière de la formation effective à la date de démarrage de la formation mentionnée dans le contrat.

Dans les deux cas, le code 7 (en formation au CFA sous statut de SFP avant conclusion d'un contrat d'apprentissage) ou le code 8 (en formation, au CFA sans contrat sous statut de SFP à la suite d'une rupture d'un précédent contrat) sera utilisé.

Cas particuliers

- Dans le cas d'une rupture du contrat d'apprentissage dans les 45 jours de formation pratique en entreprise avant le début des enseignements au CFA

Consulter l'article de Valérie Michelet (Inffo compétences, 1er octobre 2026).

- Dans le cas du CNFPT

Le CNFPT ne prend pas en charge ces périodes durant lesquelles l'apprenti n'est plus sous contrat d'apprentissage avec un employeur de la fonction publique territoriale. C'est une des différences majeures entre les OPCO et le CNFPT.

- Dans le cas de mineurs de moins de 16 ans

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'étant accessible qu'à partir de 16 ans (jusqu'à preuves du contraire), les CFA devront solliciter le dispositif de sécurisation des parcours en apprentissage porté par la « Cellule régionale Apprentissage » - cf la note régionale de cadrage publiée fin janvier 2026. Dès l'atteinte de ses 16 ans, il accède de droit au statut de stagiaire de la formation

professionnelle. La signature du CERFA P2S est dès lors nécessaire
La question de la prise en charge rétroactive par les OPCO est à l'étude (DGEFP, inter-OPCO).

- Dans le cas de la signature d'un contrat après le délai de 3 mois (postulant sans entreprise) ou après le délai de 6 mois (apprenti en rupture de contrat)

L'OPCO prend en charge le coût contrat à la date de début du contrat d'apprentissage, sans rétroactivité sur la période déjà écoulée.

2.6 L'accompagnement dans la recherche d'un employeur, une mission obligatoire du CFA – Mise à jour 11 octobre 2026

Il revient au CFA d'accompagner le postulant à l'apprentissage de manière pro-active, et dans cet objectif, de tracer de manière rigoureuse et précise cet accompagnement.
Il revient au CFA de :

- proposer des modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle avec des renforcements sur les compétences transversales attendues des entreprises : compétences psychosociales et/ou soft skills plus précisément) en appui de partenaires experts comme France travail ou d'autres partenaires comme les missions locales ;
- mettre à leur disposition les liens vers les sites de référence en la matière, et être à leurs côtés dans l'usage de ces plateformes pour en optimiser l'expérience utilisateur :

Sites « généralistes »	Sites « spécialisés »
« La bonne alternance » (site de recensement d'offres d'emploi en apprentissage) « 1 jeune 1 solution » (catalogue complet de formations en apprentissage) : « Orientation formation métiers en région Sud » « Jeunes d'avenir »	Dans la fonction publique, la « PASS » (Place de l'apprentissage et des stages dans le secteur public) Dans les entreprises de proximité relevant de l'artisanat, des services de proximité et des professions libérales, le « Hub de l'alternance » (Opco EP) Dans les entreprises de l'hôtellerie – restauration, consultez « #ICICESTMAPLACE » (Opco AKTO) Dans les entreprises de la finance et du conseil (Opco ATLAS).

- se rapprocher des conseillers des OPCO qui disposent également de plateformes ou d'offres en apprentissage ;
- plus encore se rapprocher de la mission locale la plus proche qui peut aussi proposer un accompagnement spécifique, un statut et parfois même une prise en charge (à noter : uniquement à partir de 16 ans). Pour trouver la mission locale de proximité, consulter le site de l'ARML.

Un enjeu pour tous les CFA de Provence-Alpes-Côte d'Azur avant la fin 2026 :
S'interfacer au Tableau de bord de l'apprentissage (lien vers le site)

Le nouveau Tableau de bord de l'apprentissage, disponible pour toutes les Missions Locales, est entré en déploiement progressif auprès des CFA. Porté par le Ministère du Travail dans le cadre de ses missions d'intérêt public, il devient l'outil central pour « repérer et accompagner les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage » et l'interface national de collaboration entre les CFA et les Missions Locales pour identifier et proposer un accompagnement sur-mesure à chaque jeune en difficulté dans son parcours d'apprentissage. Cet enjeu a été également réaffirmé dans l'instruction interministérielle publiée le 19 juin 2026. *La nouvelle interface CFA est en déploiement sur 5 régions pilotes : IDF, HDF, NA, PDL, REU. Elle n'est pas encore disponible en PACA (prévue au 1er semestre 2027) - Découvrir la nouvelle interface :* https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr/
Contact : tableaudebord@apprentissage.beta.gouv.fr

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

En dernier ressort, le CFA pourra solliciter la « cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage » mais cette sollicitation ne devra pas se substituer aux obligations des CFA concernant l'accompagnement des postulants à l'apprentissage dans la recherche d'une entreprise. Elle pourra venir dans le cas de situations bloquées, qui n'offrent pas de perspective de signature de contrat d'apprentissage, à court terme et à l'approche de la fin des périodes de 3 ou de 6 mois selon le cas.

> Exemple pour la campagne 2026 : le lien direct vers le formulaire à renseigner dans la plateforme « demarche.numerique.gouv.fr », pour le volet « RECHERCHE » de la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage publiée fin janvier 2026.
> A lire également dans le dépliant de présentation des Cellules Apprentissage (régionale et départementales) en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

2.7 La gestion des absences de nature injustifiée en CFA et/ou en entreprise

Cas des candidats de plus de 16 ans

Sous ce statut, le candidat est toujours soumis au règlement intérieur du CFA dont il est signataire. Le non respect de tout ou partie du règlement intérieur, dont les parties relevant de l'absentéisme, peuvent conduire à des avertissements et le cas extrême à un conseil de discipline. Ce qui justifie la grande vigilance à avoir dans la rédaction du règlement intérieur du CFA (cf la fiche « Gestion de l'absentéisme en apprentissage »).

Cas des candidats de moins de 16 ans

Jusqu'à preuves du contraire, le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'est accessible qu'à partir de 16 ans. Avant cet âge, il est de la responsabilité du CFA de s'assurer qu'un statut scolaire pourra lui être accordé par une autre structure (un établissement privé sous ou hors contrat déclaré auprès du rectorat pour accueillir des élèves sous statut scolaire rattaché au CFA, ou par un établissement scolaire public ou privé sous contrat d'origine de l'élève). Chaque année, une circulaire régionale encadre la continuité du parcours en CFA des jeunes soumis à l'obligation scolaire, temporairement sans entreprise (à l'entrée en formation ou à la suite d'une rupture de contrat) ou dans l'attente de la capacité de signer un contrat à partir de l'âge légal de 15 ans

> *Exemple pour la campagne 2026 : le lien direct vers le formulaire à renseigner dans la plateforme « demarche.numerique.gouv.fr », pour le volet « SÉCURISATION » de la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage publiée fin janvier 2026.*

Ces candidats, inscrits au sein du CFA sont soumis au même règlement intérieur que les apprentis. De même, dans le cas d'absences en entreprise, la convention indique :

> *« Article 6 – (…) Les stagiaires demeurent durant leur stage d'application en milieu professionnel sous statut scolaire (statut maintenu par son collège d'origine ou son lycée d'affectation). Ils restent sous l'autorité et la responsabilité du directeur(trice) de centre de formation d'apprentis.*
> *Article 13 - La/le responsable du centre de formation d'apprentis et la/le responsable de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil du stagiaire se tiendront mutuellement informés des difficultés qui pourraient naître de l'application de la présente convention et prendront, d'un commun accord et en liaison avec l'équipe pédagogique, les dispositions propres à les résoudre, notamment en cas de manquement à la discipline.*
> *Les difficultés qui pourraient être rencontrées lors de toute période en milieu professionnel et notamment toute absence d'un stagiaire seront aussitôt portées à la connaissance du responsable du centre de formation d'apprentis spécialement si elles mettent en cause l'aptitude de l'élève à tirer bénéfice de la formation dispensée. Il appartiendra notamment au formateur chargé de visiter l'élève dans l'entreprise ou dans l'organisme d'accueil du stagiaire de les signaler ».*

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Dans le cas d'absences manifestes de ces candidats soumis à l'obligation scolaire, les sanctions prévues dans le règlement s'appliquent.
Si elles devaient conduire à une exclusion, le CFA a la responsabilité d'informer immédiatement le service d'information et d'orientation de la Direction des services départementaux de l'éducation nationale la plus proche, afin qu'un suivi se mette en place.

DSDEN 04	ce.iio04@ac-aix-marseille.fr
DSDEN 05	ce.iio05@ac-aix-marseille.fr
DSDEN 06	ia06-iio@ac-nice.fr
DSDEN 13	ce.iio13@ac-aix-marseille.fr
DSDEN 83	seciio83@ac-nice.fr
DSDEN 84	ce.iio84@ac-aix-marseille.fr

Dans le cas d'une volonté manifeste de la famille et de l'élève de choisir un retour en formation initiale sous statut scolaire, et comme le précise la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage publiée fin janvier 2026, le CFA le signalera au plus vite en déposant dans « demarches-simplifiees.fr » l'annexe bilan complétée par le ou les représentants légaux (Annexe n°2). Les situations seront traitées au cas par cas dans les directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) par les services de la scolarité en lien avec les inspectrices et les inspecteurs de l'éducation nationale information – orientation (IEN-IO), dans la limite des places vacantes disponibles. A défaut, et dans le cadre de l'obligation scolaire, l'élève sera maintenu dans son établissement d'inscription ou d'affectation".

2.8 Les modalités de rédaction du nouveau contrat d'apprentissage pour le stagiaire de la formation professionnelle ayant trouvé une nouvelle entreprise (y compris des cas pratiques illustrés)

En référence à l'article du code du travail suivant :

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

Le Précis de l'apprentissage précise en page 13 : « *Dans un seul cas, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à 6 mois, à savoir quand un contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties, et qu'une durée inférieure à six mois sépare cette rupture des épreuves terminales sanctionnant le titre ou diplôme préparé initialement, dès lors que ce dernier et son cycle de formation ne changent pas d'un contrat à l'autre. L'apprenti trouvant un nouvel employeur pour ce faire peut alors conclure un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 6 mois* ».
La règle prévoit également des dérogations administratives qui permettent de prévoir une « marge de sécurité » et fixer une date de fin du contrat dépassant de 2 mois maximum la date prévue pour les épreuves nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé.

Dès lors que le stagiaire de la formation professionnelle a conclu un contrat d'apprentissage, avant le début de ce cycle de formation, alors la date de début d'exécution du contrat ne peut être fixée qu'au premier jour de début de ce cycle de formation.
Ou bien, si le contrat d'apprentissage est conclu alors que ce cycle de formation a commencé à être suivi par le postulant à l'apprentissage, la date de début d'exécution du contrat (en entreprise ou en organisme de formation) est immédiate.

Les modalités de rédaction du CERFA relevant de la stricte application de la Loi du 5 septembre 2018 sont résumées dans les schémas suivants.

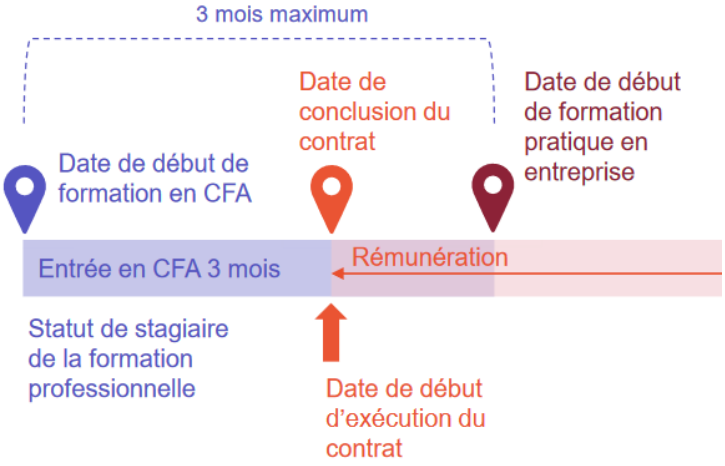
Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Source : DGEFP (janvier 2024), extrait de la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage ».

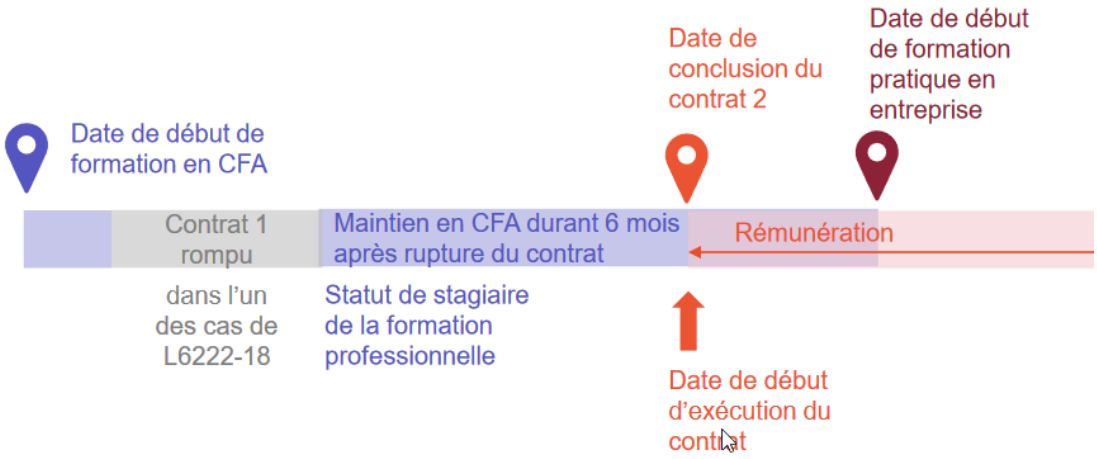
Cas 1



Cas 2

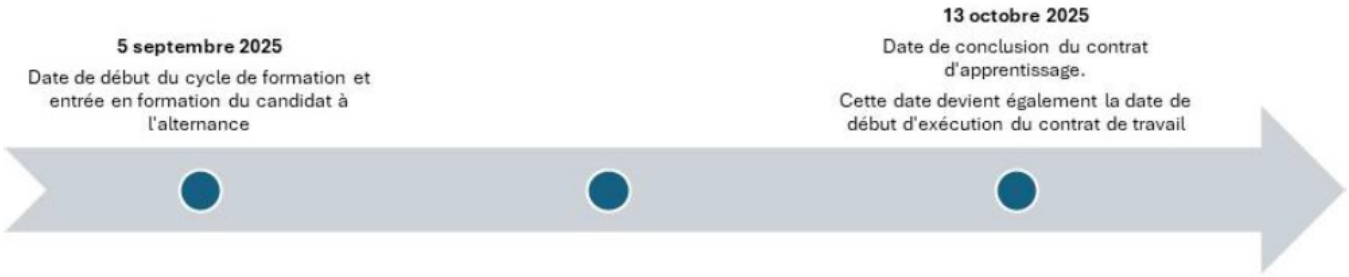


Cas 3



Complément sous forme de cas pratiques (exemples issus d'échanges avec l'OPCO EP)

Cas illustré n° 1 :



L'intervalle entre le 13 octobre 2025 et le 5 septembre 2025 étant inférieur à 3 mois, la prise en charge des coûts de formation par l'Opco démarre à compter du 5 septembre 2025.

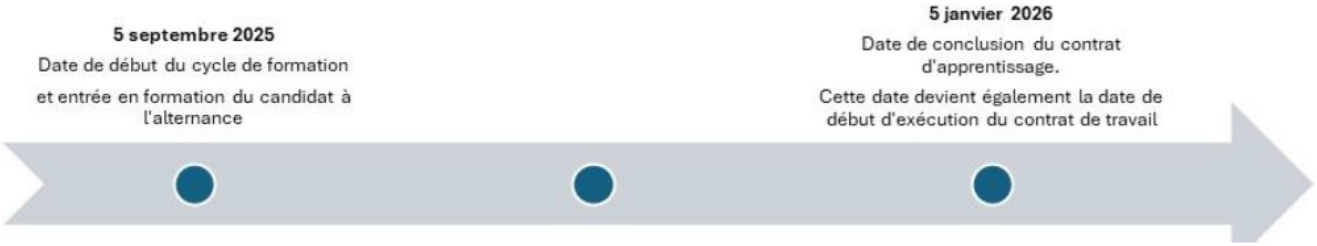
Cas illustré n° 2 :



L'intervalle entre le 19 novembre 2025 et le 5 janvier 2026 étant inférieur à 3 mois, la prise en charge des coûts de formation par l'Opco démarre à compter du 19 novembre 2025.

Le Cerfa doit indiquer le 19 novembre 2025 comme date de début de cycle de formation.

Cas illustré n° 3 :

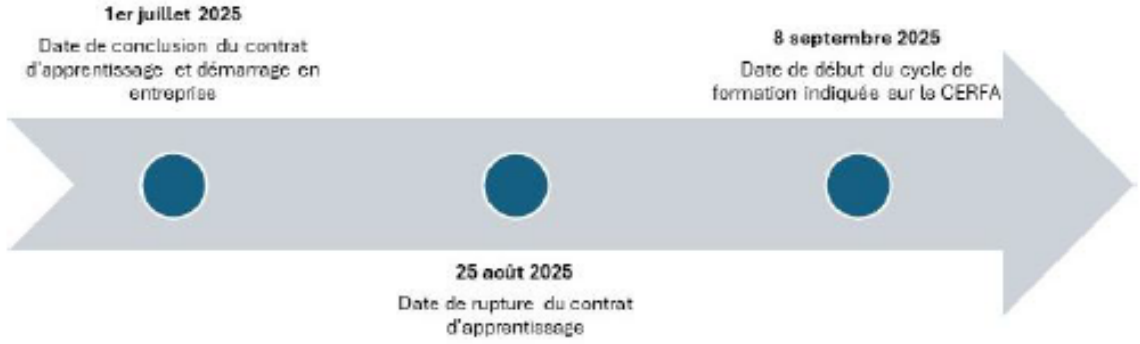


L'intervalle entre le 5 septembre 2025 et le 5 janvier 2026 étant supérieur à 3 mois, il n'y a pas de prise en charge rétroactive de la part de l'Opco. La prise en charge des coûts de formation par l'Opco démarre à compter du 5 janvier 2026.

À noter

Pour les rupturants qui signent un nouveau contrat d'apprentissage au cours de la période de maintien en CFA (6 mois maximum), la situation avant contrat est **8 - En formation, au CFA sans contrat sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, à la suite d'une rupture d'un précédent contrat (5° de L6231-2 du code du travail).**

Autre cas illustré : RUPTURE DU CONTRAT AVANT DEMARRAGE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Le financement de l'action de formation par apprentissage repose sur deux éléments cumulatifs :

- L'existence d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution
  Selon l'article L. 6211-2 du Code du travail, l'apprentissage repose sur une formation en alternance, impliquant un employeur qui exécute un contrat d'apprentissage et un CFA qui dispense la formation. Sans contrat exécuté, il n'y a pas d'alternance, donc pas de financement au titre du contrat.
- Le début effectif de la formation en CFA
  Le financement par l'OPCO est déclenché à compter de l'entrée en formation, conformément à l'article L. 6332-14 du Code du travail, qui prévoit que les OPCO financent les actions de formation réalisées. Si la formation n'a pas commencé, aucune action n'a été réalisée : aucun financement n'est dû.

Par ailleurs, la rupture du contrat avant l'entrée en CFA empêche tout versement de financement. En effet, lorsque le contrat est rompu avant la date d'entrée en formation, 3 conséquences juridiques s'imposent :

- Le contrat n'a pas produit d'effet pédagogique, même si le contrat a commencé en entreprise, aucune prestation de formation n'a été fournie par le CFA.
- Selon le principe général du droit des contrats (articles 1103 et 1192 du Code civil), le CFA n'ayant exécuté aucune prestation, aucun coût pédagogique ne peut être facturé.
- Le financement OPCO est lié à la réalisation de la formation.

Donc, sans entrée en formation, il n'y a aucune base légale pour un financement.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

2.9 Les alternatives possibles au-delà des seuils limites de 3 ou de 6 mois

Au-delà des durées de 3 mois pour les postulants à l'apprentissage sans entreprise, et de 6 mois pour les rupturants, le statut de stagiaire de la formation professionnelle devient caduc.
Passé ce délai, l'impact est également financier. En effet, la prise en charge financière de la formation par l'OPCO est rétroactive si un contrat d'apprentissage est signé uniquement au cours de ce délai.

Au-delà de cette durée, et pour pouvoir poursuivre la formation, le candidat devra donc retrouver dans les meilleurs délais un statut.

➔ Soit l'organisme de formation est en capacité de lui accorder ce statut

Si l'organisme est uniquement référencé en tant que CFA et non pas en tant qu'établissement privé, il devra suivre la procédure rappelée dans la fiche Q1E7 (partie dédiée à l'ouverture de formations sous statut scolaire).
Le CFA devra également :

- organiser dans toutes ses dimensions cette modalité de formation au sein de l'établissement (lequel doit donc disposer du personnel, des formateurs et des locaux nécessaires...), affichée en tant que tel sur ses plaquettes, son site internet... et dans le respect des attentes du certificateur (temps plein en établissement, durée de PFMP réglementaire suivant le contenu de chaque référentiel de diplôme, etc.) ;
- faire acquitter aux étudiants concernés et qui doivent y consentir (sans obligation ni contraintes particulières) des frais de scolarité prévus pour cette modalité de formation. Le CFA pourra faire le choix de ne pas faire payer les frais de scolarité à ces candidats pour la poursuite de la formation, du moins s'il estime que la recherche de l'entreprise devrait aboutir à la conclusion d'un contrat d'apprentissage sous peu.
  Si un contrat devait être signé après ce délai, il s'agirait dès lors d'un nouveau contrat avec comme situation avant contrat à renseigner dans le formulaire : « 1 - Scolaire » ou « 3 - Etudiant ».
  ATTENTION : il ne pourra pas dans tous les cas demander le paiement des frais de scolarité pour la période des 3 mois (voire des 6 mois à la suite d'une rupture de contrat) passée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

➔ Soit l'organisme de formation ne peut pas lui accorder ce statut, et dans ce cas la poursuite de la formation n'est pas possible.

Une réflexion plus globale à avoir :
Si à l'issue de cette durée limite, le postulant n'a pas trouvé d'employeur, on pourrait légitimement penser à un défaut d'accompagnement de la part du CFA et /ou à une incohérence entre le diplôme visé et les besoins du territoire et la nature des secteurs d'activité de proximité.
L'offre de formation d'un CFA ne devrait donc pas répondre à la demande sociale, mais bien à celle des entreprises locales.
A ce propos, dans un édito du FIL Apprentissage, il était noté qu'il était sans doute très utile de renouveler profondément l'offre en apprentissage en lien avec les besoins des entreprises locales, qui peinent aujourd'hui à se développer faute de personnels qualifiés.
Il est vivement conseillé de consulter la fiche ressource « Accompagnement vers l'apprentissage », partie « En matière d'évolution de leur offre de formation : De l'importance de prendre part aux instances territoriales pour proposer des parcours de formation en cohérence avec les besoins et les métiers à fort développement et à forts enjeux ….».

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

3 Les principaux enjeux fixés aux CFA – Mise à jour 11 octobre 2026

3.1 Un principe : maintenir chaque candidat dans une dynamique de formation

Dans tous les cas, il ne peut pas être accepté que des candidats préparant un examen soient, sous ce statut, uniquement présents durant les temps d'alternance au CFA et soient ensuite livrés à eux-mêmes (à leur domicile ou autre situation ou de manière très épisodique en CFA) pendant les temps d'alternance en entreprise de leurs camarades.

3.2 Une formation alternant théorie et pratique

Si le statut de stagiaire de la formation professionnelle permet aux candidats de suivre ou de poursuivre leur parcours de formation en CFA, l'absence de formation en entreprise peut impacter la suite du parcours et la réussite aux examens, et ce d'autant plus quand la durée de la période sous ce statut s'allonge.
Aussi faut-il pour les CFA engager toutes les actions possibles pour maintenir chaque candidat dans une dynamique de professionnalisation.
D'un point de vue générale, toute situation professionnelle peut servir de point d'appui pour la passation des épreuves professionnelles, certes celles vécues en apprentissage par les apprentis, mais aussi celles vécues dans le cadre de missions professionnelles en CFA voire de stages pour les élèves sous statut scolaire ou sous statut de stagiaire de la formation professionnelle.

- **Proposer des activités au sein même des plateaux techniques du CFA.**

Le CFA pourra proposer des missions professionnelles ponctuelles (dans le cadre par exemple d'ateliers de professionnalisation), correspondantes au référentiel du diplôme dans le cadre de son activité en tant qu'organisme de formation et/ou au sein de ses plateaux techniques voire en appui de ses partenaires du monde économique et professionnel. Le candidat mène ces activités professionnelles en CFA et sous la responsabilité d'un référent.

- **Mobiliser la plateforme « Immersion facilitée »**

Pour rappel, « Immersion facilitée » est la plateforme de gestion accessible aux prescripteurs (France travail, missions locales, Cap emploi, …) pour permettre de simplifier les opérations d'immersion professionnelle sous la forme de PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel).
En quelques mots (en savoir + sur le site Immersion facilitée – Plateforme de l'inclusion)

- *« L'immersion est une période courte et non rémunérée en entreprise.*
- *Il est obligatoire d'avoir une convention validée pour démarrer une immersion.*
- *Vous conservez votre statut initial et restez couvert par un prescripteur (France Travail, Cap Emploi, Mission Locale, etc.) grâce à la signature d'une convention.*
- *Vous pouvez être accompagné à chacune de ces étapes par votre conseiller emploi habituel. C'est lui qui validera avec vous la convention. Vous ne le connaissez pas ? Pas de souci, nous saurons l'identifier ».*

A noter : « Immersion facilitée », et plus globalement, les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ne sont accessibles qu'à partir de 16 ans (aucune dérogation n'est possible).

Le fait pour un postulant à l'apprentissage sans entreprise ou pour un rupturant d'être inscrit au sein d'une mission locale leur permet selon le cas de mobiliser deux dispositifs portés par les missions locales à savoir le PACEA (Parcours d'Accompagnement Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie) et le CEJ (Contrat d'Engagement Jeune - destiné aux jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation).
Ces parcours permettent notamment d'activer la PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu

Professionnel). Cet outil offre aux jeunes l'opportunité de réaliser des immersions en milieu professionnel. Sur le plan juridique, la PMSMP apporte un cadre sécurisé : les risques au titre des accidents du travail sont couverts et le jeune ne conclut pas de contrat de travail avec la structure d'accueil.
Sur le plan financier, l'entreprise d'accueil n'a aucune obligation de rémunération pendant l'immersion. Toutefois, afin de préserver les conditions matérielles du jeune durant cette transition, plusieurs leviers d'indemnisation peuvent être mobilisés :

- l'allocation CEJ, versée par l'État sous conditions de ressources pour les jeunes engagés dans ce parcours intensif ;
- les allocations chômage (ARE), versées par France Travail si l'apprenti justifie de la durée d'affiliation requise suite à sa fin de contrat ;
- les aides financières ponctuelles pouvant être sollicitées par la Mission Locale pour faire face à des besoins urgents.

- **Recourir à des temps d'immersion en milieu professionnel sous forme de stages et dans le cadre de conventions de stage**

Dans les situations de privation d'entreprise pendant le cycle de formation (absence d'entreprise ou rupture de contrat), le recours à des stages ciblés peut être une solution de court terme à envisager.

ATTENTION : ces stages n'ont absolument pas vocation à remplacer les périodes de formation pratiques en entreprises.
En effet, il est crucial de souligner que ces stages ne doivent en aucun cas se substituer aux périodes de formation pratique réalisées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Leur durée doit donc rester raisonnable et limitée au strict besoin de complément pédagogique à la formation théorique, afin d'éviter toute dérive, faute de quoi la pratique pourrait constituer une dérive et être condamnable.

Ces stages peuvent permettre de maintenir le postulant à l'apprentissage dans une dynamique de formation alternée mais aussi de l'aider dans sa recherche d'entreprises en capacité de lui proposer la signature d'un contrat d'apprentissage. Cela permet également d'éviter à ces candidats de se retrouver seuls, à leurs domiciles quand leurs camarades apprentis sont en alternance en entreprise …

Dans les cas où la recherche de lieux de stage s'avérait également difficile, les CFA pourront étudier la possibilité d'élargir leurs recherches dans des secteurs dits « connexes ». C'est d'ailleurs des alternatives trouvées lors de la période du COVID quand des pans entiers de secteurs professionnels ont dû fermer leurs portes, obligeant les acteurs de la formation à trouver d'autres lieux de PFMP non soumis aux mesures de confinement.
Ces alternatives ne peuvent être que temporaires, l'objectif premier étant de retrouver rapidement une entreprise cœur de cible du référentiel du diplôme pour la signature d'un contrat d'apprentissage.

Les CFA peuvent aussi questionner la possibilité de placer le candidat en doublon au sein d'une entreprise accueillant déjà un apprenti, et ce dans le cadre d'une convention de stage et dans l'attente de trouver un nouvel employeur. En poursuivant toutefois son accompagnement dans la recherche d'un nouvel employeur.

Pour le recours à des conventions de stage, les CFA pourront s'appuyer :

➔ Pour les jeunes de moins de 16 ans, sur le modèle de convention de stage accessible en cliquant directement ici (modèle campagne 2026 d'accès sécurisé à l'apprentissage).
➔ Pour les jeunes de plus de 16 ans sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, sur le modèle de convention en cliquant directement ici, inspiré par la proposition faite par un groupe de travail en région Nouvelle Aquitaine (DDETSPP, France Travail, missions locales, Cap emploi, réseau consulaire, fédération des MFR de la Charente, BTP CFA Poitou-Charentes) – *Pour en savoir plus sur les travaux de ce groupe de travail.*

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- **La signature d'un contrat à durée déterminée (CDD) par un stagiaire de la formation professionnelle est-elle possible ?**

(Réponse d'un juriste d'un OPCO)
Le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'exclut la possibilité d'avoir un emploi à temps partiel. Mais cette possibilité est encadrée notamment lorsque la personne est demandeur d'emploi (indemnisée ou pas) ou lorsqu'elle suit un stage rémunéré par l'Etat ou la Région. Les règles encadrant ces situations portent sur le cumul des ressources ou encore sur l'assiette des cotisations sociales dues à l'Urssaf.
Par ailleurs, il est possible pour un apprenti sans employeur de suivre un stage rémunéré par une entreprise. On peut imaginer que le stage se déroule pendant les 3 mois préalables à l'embauche en lien avec l'apprentissage du jeune.
De plus, le jeune n'est pas encore salarié, et le temps de formation n'est pas encore considéré comme du temps effectif de travail. Il n'est donc pas encore soumis au respect de la durée du travail hebdomadaire, ni à la réglementation concernant les temps de repos journalier et hebdomadaire.
Donc, il est possible d'avoir un emploi à temps partiel (de type alimentaire) en attendant de conclure un contrat d'apprentissage. Dès que le jeune aura le statut de salarié, il ne pourra plus conserver l'emploi alimentaire.
MAIS, il faut sans doute rappeler que :

- Comme le souligne la DGEFP lors de précédents échanges, à la suite d'une rupture de son contrat d'apprentissage, le stagiaire de la formation professionnelle doit utiliser tout son temps et son énergie, outre les cours à suivre et le « travail » personnel à fournir, à retrouver un nouvel employeur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. C'est d'ailleurs une des missions qu'a son CFA pendant cette période… Le fait que la possibilité de « cumul » avec un contrat de travail de « droit commun – fut-il en CDD – ne soit pas exclue, n'induit pas que cela est recommandée…
- Le recours à des « stages » pourrait être une alternative temporaire, pour maintenir le candidat dans une modalité d'alternance et à la condition que ce soit un levier dans le parcours vers la signature d'un contrat d'apprentissage … en l'occurrence, et dans le cas présent, le recours à une convention de stage rémunérée pourrait être une alternative ….
- Dans tous les cas, le CDD, si le choix ultime est fait en ce sens, doit respecter strictement les rythmes d'alternance et garantir la poursuite de la formation en CFA.

3.3 Des aménagements du parcours de formation nécessaires et utiles à la suite de la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Dans le cas de la signature d'un contrat d'apprentissage pendant la période réglementaire des 3 ou des 6 mois, et l'apprenti ayant suivi la formation en CFA et au mieux ayant bénéficié de temps d'immersion en milieu professionnel, le parcours de formation pourra se poursuivre.
Toutefois et le cas échéant, des aménagements du contenu du parcours seront proposés.

Dans le cas cette fois de la signature d'un contrat d'apprentissage hors de la période réglementaire des 3 ou des 6 mois, que le candidat ait ou non poursuivi la formation en CFA sous un autre statut (scolaire ou étudiant), un positionnement pédagogique sera réalisé par le CFA (modèle régional) afin de prévoir les aménagements de la durée du parcours (par réduction ou allongement) et du contenu de la formation.
En question notamment le suivi ou non de la formation en CFA par le candidat, mais aussi les modalités de compensation à prévoir des temps de formation non suivis en entreprise.
Une convention tripartite (modèle régional) d'allongement voire de réduction de la durée du parcours sera signée, elle sera jointe au contrat d'apprentissage lors de l'inscription.
Pour plus de détail, consulter la fiche Positionnement pédagogique en apprentissage.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

4 Cas particuliers

4.1 **IMPORTANT** : les éléments de cadrage pour le parcours de formation à proposer aux élèves soumis à l'obligation scolaire (jeunes de moins de 16 ans)

Dans le cas de jeunes de moins de 16 ans, soumis par conséquent à **une obligation scolaire**, tout démarrage d'une formation en CFA sans entreprise ou toute rupture de contrat intervenant au cours de leur 15 ans oblige le CFA :

- d'une part à garantir le maintien du statut scolaire au postulant en apprentissage par son établissement d'origine ou d'affectation - Cf note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage pour la campagne 2026, dont le lien direct vers le formulaire à renseigner dans la plateforme « demarche.numerique.gouv.fr », pour le volet « SÉCURISATION » ;
- d'autre part à proposer un parcours aménagé tant en CFA qu'en milieu professionnel afin de respecter ce principe absolu « d'obligation scolaire ».

Les CFA veilleront donc à proposer un parcours individualisé et aménagé, dans tous les cas temporaire, l'objectif étant la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage dans des délais aussi proches que possible, comprenant,

- des temps en CFA, sous la forme de :
  - ➔ modules d'aides et d'accompagnement spécifiques dans la recherche d'entreprises ;
  - ➔ pendant les temps d'alternances en entreprise de leurs camarades apprentis, des créneaux spécifiques, encadrés, programmés et tracés par le CFA pour permettre à chaque postulant des déplacements et des rencontres avec des entreprises, des structures d'aide dans la recherche d'entreprises, etc. ;
- mais également des temps en milieu professionnel, par exemple :
  - ➔ au sein même des plateaux techniques du CFA ;
  - ➔ au sein d'entreprises de proximité, en capacité de proposer des activités permettant de développer des compétences du référentiel de la certification préparée (par extension, et comme cela avait été le cas lors de l'épidémie de COVID, le choix pourrait se porter sur des entreprises connexes au secteur d'activité cible) ;
  - ➔ au sein d'entreprises ayant déjà des apprentis dans le CFA et acceptant de recevoir, sous convention de stage et temporairement, le jeune sans entreprise en doublure de son apprenti (à la condition de respecter le seuil d'apprenants sous sa responsabilité) ;
  - ➔ au sein de structures partenaires de proximité et dans le cadre de conventions de stage, comme une association, une collectivité territoriale, un groupement rassemblant des personnes publiques, une administration de l'Etat.

Dans ces cas-là, les CFA utiliseront les modèles de convention de stage extraits du FIL Apprentissage, page 5 – rubrique « L'accompagnement vers l'apprentissage » :

- Modèle de convention de stage pour les jeunes de moins de 16 ans
- Modèle de convention de stage pour les stagiaires de la formation professionnelle de plus de 16 ans.

Pour aller plus loin dans le cas de mineurs souhaitant à l'issue d'un démarrage de parcours en CFA, réintégrer la formation initiale sous statut scolaire : consulter la fiche ressource « Conditions d'accès en apprentissage dont en fonction de l'âge / de l'origine géographique / du projet professionnel … », partie : « Je suis un mineur et après avoir démarré une formation en apprentissage, je souhaite réintégrer une formation initiale sous statut scolaire : comment faire ? ».

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

4.2 L'inaptitude de l'apprenti

L'inaptitude de l'apprenti – Les points de vigilance côté entreprise

Dès lors qu'elle est constatée par le médecin du travail, l'inaptitude de l'apprenti peut justifier la rupture du contrat d'apprentissage :

- soit au cours des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, à la libre initiative de l'employeur ou de l'apprenti, voire d'un commun accord ;
- soit au-delà de cette période, mais seulement dans des circonstances précisément identifiées par la loi, l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 en faisant partie (tout comme la faute grave, l'exclusion définitive du CFA ou encore les cas de force majeure).

Comme l'énonce très clairement l'article L. 6222-18 du Code du travail, si l'inaptitude d'un apprenti est déclarée par le médecin du travail, « *l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement* », et ce, quelle qu'en soit l'origine présumée.

Cette disposition se justifie compte tenu de la finalité de l'apprentissage, à savoir contribuer à l'insertion professionnelle. Il a pour finalité de former des travailleurs, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Or, l'obligation de reclassement s'inscrit dans un véritable droit au maintien à l'emploi et non dans celui de poursuivre l'action de formation engagée.

De fait, l'employeur est en droit de procéder, sans délai, à la rupture du contrat d'apprentissage. Ce dernier n'ayant ni à entreprendre des recherches de reclassement ni à consulter ses représentants du personnel.

Par extension, souligne la Cour de cassation, l'employeur ne peut être assujetti à l'obligation de reprendre le versement du salaire si, dans le mois suivant le constat de son inaptitude, l'apprenti n'a pas été licencié ou reclassé (Cass. soc., 9 mai 2019, n° 18-10.618).

Néanmoins, l'employeur reste bel et bien tenu au respect des formalités relatives au licenciement, tant au regard de la convocation à l'entretien préalable que de sa tenue et de la notification de la rupture.

En outre, l'apprenti dont le contrat de travail a été rompu ne peut prétendre, sauf stipulation contractuelle contraire, à une indemnité de rupture. En revanche, il bénéficiera, si ses congés payés n'ont pas été soldés, d'une indemnité compensatrice. De même, les documents de fin de contrat devront être mis à sa disposition (certificat de travail, attestation France Travail, solde de tout compte).

L'inaptitude de l'apprenti – Les points de vigilance côté CFA

L'inaptitude est liée à un poste de travail donné, dans une entreprise donnée. Elle ne vaut pas interdiction générale d'exercer une profession et ne signifie pas forcément que le salarié apprenti est inapte à la formation ou au métier en général.

L'article L6222-18-2 du code du travail précise qu'en cas, notamment, d'inaptitude constaté par le médecin du travail, le centre de formation permet au jeune de poursuivre sa formation pendant 6 mois avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle, pour qu'il puisse trouver un nouvel employeur (articles L. 6222-18 et L. 6222-18-2 du code du travail).

Par conséquent, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti devra, de son côté :

- prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois (sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle) ;
- contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Mais, l'inaptitude peut avoir été prise :

- pour sortir le salarié apprenti d'une situation compliquée ou conflictuelle dans l'entreprise, auquel cas, il pourrait continuer sa formation et intégrer une nouvelle entreprise. Dans de tels cas, uniquement lorsqu'un achèvement du même cycle de formation demeure possible, l'article L.6222-18-2 sera appliqué.
- ou pour des raisons propres aux travaux réalisés, en cas d'allergies professionnelles par exemple ou pour des problèmes d'inaptitude physique. Dans ces autres cas, lorsque l'inaptitude fait

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

obstacle à toute poursuite dans la formation suivie, le statut de SFP prévu par cet article ne pourra pas être mobilisé.

Généralement, l'avis médical ne précise pas les motifs. Pour autant, il faudra pour le CFA se rapprocher du service de prévention et de sécurité au travail à l'origine de cet avis d'inaptitude afin de pouvoir proposer les suites adaptées à chaque situation.

Dans le cas où le candidat souhaiterait poursuivre sa formation, malgré l'inaptitude … .et qu'il n'est plus possible de le désinscrire à l'examen (la date limite fixé par le service des examens et concours étant dépassé …).

Le contrat d'apprentissage étant rompu, le jeune pourra relever du statut général de stagiaire de la formation professionnelle au titre de l'article L.6341-1 du Code du travail, dans le cadre d'une action de réorientation ou de sécurisation de parcours.

L'avis d'inaptitude devrait alors être transmis au service des examens et concours afin que cette restriction lui soit reconnue officiellement et que son impossibilité de passer ses épreuves professionnelles ne le pénalise pas pour l'obtention éventuelle des autres épreuves (notamment générales) dont il pourrait garder le bénéfice éventuel pour le passage d'un autre diplôme.

Un nouveau positionnement pédagogique s'avèrerait également utile et nécessaire afin de proposer un aménagement de son parcours de formation en CFA, et en prenant également appui sur les bilans des rendez-vous à organiser avec la mission locale et l'agence de France travail de proximité (et autres partenaires d'aide à l'insertion professionnelle, y compris du domaine médical). L'objectif étant de l'accompagner dans la préparation des seules épreuves qu'il pourra présenter compte tenu de son inaptitude, mais également de l'aider à préparer la suite de son parcours par des modules ou des temps spécifiques proposés par le CFA et/ou par ses partenaires.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

4.3 La situation du stagiaire de la formation professionnelle vis-à-vis de son inscription à l'examen

4.3.1 Dans le cas de l'absence de signature d'un contrat d'apprentissage à l'issue de la période des 3 mois réglementaires

Le CFA, uniquement s'il est également organisme de formation, peut faire le choix de maintenir le postulant dans la formation, par exemple dans le cadre d'une convention de formation individuelle, et au mieux sans financement de la part de ce candidat partant du principe que le postulant trouvera dans tous les cas une entreprise … mais cette solution ne peut être que temporaire car il devra être inscrit obligatoirement sous un statut à l'examen.

4.3.2 Dans le cas d'une rupture de contrat dont la durée du statut de « stagiaire de la formation professionnelle » arrive avant l'échéance de la date limite de désinscription à l'examen

Dans ce cas :
- soit le CFA est en capacité de proposer au candidat de poursuivre sa formation sous un autre statut qu'apprenti, et dans ce cas le statut d'inscription du candidat est modifié ;
- soit le candidat est désinscrit, du moins, à la condition que la demande intervienne avant les dates limites fixées par les services des examens et concours ***(cette date est fixée au plus tard le 15 février de l'année de l'examen).***

4.3.3 Dans le cas d'une rupture de contrat depuis une durée supérieure à 6 mois au démarrage des examens sans avoir trouvé une nouvelle entreprise

Le candidat a été inscrit sous le statut d'apprenti. Ce statut est valable au maximum 6 mois. Si l'organisme de formation peut lui proposer un statut autre qu'apprenti, alors seulement il pourra terminer son cycle de formation.

4.3.4 Dans le cas d'une rupture de contrat intervenant avant les 6 mois réglementaires avant le démarrage des examens

Le candidat a été inscrit sous le statut d'apprenti. En rupture de contrat, le statut de stagiaire de la formation professionnelle lui est garanti pendant 6 mois au maximum.
Mais son statut n'est pas modifié à l'examen : il passe ses examens sous le statut d'apprenti. Si dans ce délai, il retrouve une entreprise, le CFA perçoit un financement rétroactif depuis la rupture de son contrat.

Production originale © Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026