

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

Q4-8/E11-15

QualiOpi indicateurs 4 et 8
Eduform indicateurs 11 et 15

Le guide ultime en apprentissage

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

Les enjeux

Aménager la durée du contrat d'apprentissage et/ou le contenu du parcours de formation en fonction de chaque apprenti (**individualisation**).

Les points d'appui

Tests d'évaluation de cinq compétences transversales proposés par la [plateforme EVA](#) (lien vers [beta.gouv.fr](#))

Tests en numératie et en littérature (site [eduscol](#))

Test [Ev@lang collège](#)

Liste des [attendus](#) en BTS (Bulletin officiel spécial n° 3 du 28-3-2019)

Fiches ressources régionales

Trois modèles de grille de contrôle en entreprise en BTS [MCO](#) et [NDRC](#), et en [BAC PRO MCV](#).

[Positionnement](#) pédagogique en apprentissage dont l'accès au document [modèle régional](#)

Modèle de [convention tripartite](#) à annexer au CERFA

Fiche conseil sur l'[aménagement](#) du contrat d'apprentissage

[Conditions d'accès](#) à l'apprentissage

[Accompagnement](#) vers l'apprentissage

Page régionale « [Devenir apprenti](#) ».

Pour les apprentis en situation de handicap

Réglementation générale concernant l'organisation des examens de l'éducation nationale pour les candidats en situation de handicap ([le site eduscol](#) / les [textes réglementaires](#)).

4 - Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ou le financeur concerné(s). Dans le cas où le prestataire accueille un public en situation de handicap : le prestataire démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation (pédagogie, matériel, moyens techniques, humains...).

CFA ou alternance : le prestataire démontre que cette analyse est prévue en amont du processus de contractualisation alternant/entreprise. Elle peut être complétée au début du parcours de formation. L'analyse de besoin intègre la vérification des missions proposées par l'entreprise avec le diplôme ou la certification professionnelle visé.

8 - Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

Pour les formations certifiantes : Le prestataire démontre que les prérequis sont cohérents avec ceux de la certification inscrite au RNCP/RS.

Les actions à conduire par priorités

Construire une procédure de positionnement pédagogique complète dans le respect des attentes du Ministère certificateur. Intégrer dans la procédure le recours aux conventions tripartites.

Veiller à détailler spécifiquement la procédure pour les apprentis mineurs, les apprenti(e)s en situation de handicap et selon le cas également, pour les sportifs de haut niveau.

Conduire le contrôle de l'adéquation des entreprises aux diplômes préparés au mieux avant la date de conclusion du contrat, ou du début d'exécution du contrat (cf la V8 du Guide de lecture QualiOpi : « L'analyse de besoin intègre la vérification des missions proposées par l'entreprise avec le diplôme ou la certification professionnelle visé »).

Transmettre chaque conventionnement avec une tierce entreprise (le cas échéant) au [coordonnateur régional](#) de la mission de contrôle.

Proposer des modalités d'évaluation des acquis pour tous les nouveaux entrants.

Etablir, le cas échéant, une sorte de cartographie des profils des postulants à l'apprentissage par l'analyse globale des positionnements pédagogiques, afin de proposer des parcours modulaires « type ».

Les points de vigilance à respecter

Se rapprocher du certificateur dans le cas de doutes sur le résultat du positionnement pédagogique (cf « 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 », Précis de l'apprentissage DGEFP – Ministère du travail). Recourir dans ce cas à la [fiche conseil sur l'aménagement](#) du contrat d'apprentissage.

Dans le cas où les formateurs ne participent pas au positionnement pédagogique des apprentis, s'assurer de leur participation effective à la construction de la procédure dans sa totalité (offre modulaire et multimodale suivant les principales situations rencontrées) et à l'exploitation des tests d'évaluation des acquis proposés. De même, 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.

Proposer ce positionnement à chaque apprenti et au mieux en amont de la contractualisation entre l'employeur et l'alternant. La V8 du Guide de lecture QualiOpi indique : « La procédure de positionnement peut être réalisée pendant le parcours d'admission ou en début de formation ».

Dans tous les cas, un format unique de parcours quel que soit le profil d'apprenti ne peut être accepté.

S'assurer que le postulant répond aux conditions pour entrer en apprentissage (les principaux cas dans la fiche ressource « [Conditions d'accès à l'apprentissage](#) »).

Prendre appui sur des tests de positionnement « éprouvés scientifiquement » (par exemple, « [EVA](#) » ou les tests de positionnement proposés par l'éducation nationale).

Fiche pratique régionale
« [Positionnement pédagogique](#)
d'un candidat en situation de
handicap »
Fiche ressource sur les [usages de
la plateforme AMEX](#)

Porter une attention particulière à l'évaluation des acquis en littérature et en numération, notamment pour les candidats à des diplômes de niveau 3 et 4.
Contrôler que les aménagements de la durée du contrat d'apprentissage proposés ne présentent pas de risque pour l'inscription du candidat aux examens. En effet, le CFA peut être tenu pour responsable si le candidat ne peut s'inscrire à l'examen en raison d'un positionnement pédagogique non conforme.

Refuser les pratiques de réduction des durées de contrat pour des candidats ne pouvant justifier de diplômes ou de titres, d'expériences professionnelles ou de niveau suffisant. Par exemple, un candidat ne disposant que du seul DNB et sans expérience professionnelle significative ne peut prétendre à présenter un CAP en un an. Le CFA peut être tenu pour responsable si le candidat ne peut s'inscrire à l'examen en raison d'un positionnement pédagogique non conforme.

Prendre conscience de l'incidence des aménagements de la durée du contrat sur la rémunération de l'apprenti (l'absence de convention tripartite expose, selon le cas, l'employeur à un recours de son apprenti) – pour plus de détail, se reporter à la fiche [Q15E25](#).

Respecter la règle du prorata temporis pour le calcul des volumes horaires minimum d'enseignement. Voir pour plus de détail la fiche ressource [Positionnement](#) pédagogique en apprentissage.

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Des positionnements ayant conduit à des aménagements de parcours :

- A la suite de l'analyse des résultats aux tests en littérature et en numération en particulier (modules de remise à niveau ou des groupes de soutien, voire des modules de renforcement) ;
- La proposition de modules de formation complémentaires mobilisables au sein du catalogue général du CFA, au projet Voltaire, à des certifications type PIX, ENI, TOSA, etc., à d'autres modules sous forme de webinaires sur les poursuites d'études, les méthodologies d'apprentissage et les points de vigilance... également disponibles en replay.

Précisions

La [procédure de positionnement](#)
Les [tests d'évaluation](#) des acquis
La [durée du contrat](#) et les dérogations administratives permises
La règle du [prorata-temporis](#)
Le [contrôle de la conformité](#) des entreprises aux référentiels des diplômes

1. La procédure de positionnement

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

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

Pour le différencier du positionnement dit réglementaire, le positionnement pédagogique relève de la responsabilité de chaque CFA et doit être conservé comme preuve auprès des auditeurs qualité (QualiOpi ou autres référentiels Qualité reconnus par France Compétences) et si besoin, auprès des membres de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Il revient donc à chaque CFA de démontrer la mise en œuvre d'une procédure de positionnement avant le démarrage du parcours de formation. La procédure de positionnement est construite en s'appuyant sur les principes suivants :

- Processus conduit au mieux en amont de la contractualisation alternant - entreprise.
- En présence de l'apprenti(e) et de son représentant légal dans le cas d'un(e) apprenti(e) mineur(e).
- Prenant appui sur l'analyse de la situation actuelle de l'apprenti(e), son parcours antérieur, ses expériences professionnelles ou bénévoles, ses compétences acquises (lors d'une mobilité à l'étranger, d'un service civique, etc.), une évaluation des acquis dont la forme est libre (tests, quizz, etc.).
- Positionnement par compétences (Compétences professionnelles de l'apprenti pour adapter la formation en centre et négocier les apports de l'entreprise pour permettre sa remise à niveau éventuelle selon ses besoins / Compétences à maîtriser en enseignement général pour adapter le parcours en centre de formation / Compétences transversales, y compris les compétences numériques, pour accompagner l'apprenti vers l'insertion sociale et professionnelle¹).
- A 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).
- Avec pour finalité un aménagement si besoin de la durée du contrat et/ou du contenu de formation
- Dans le 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 termes de diplômes pour l'inscription aux examens).
- Et prévoyant le recours à la signature de conventions tripartites (suivant la situation de l'entreprise signataire du contrat par rapport au référentiel de diplôme), à annexer aux CERFA lors de l'inscription des candidats à l'examen.

2. Les tests d'évaluation des acquis

Les tests d'évaluation des acquis relèvent de la responsabilité spécifique du CFA. Les tests d'évaluation des acquis sont un exemple des outils et des procédures mises en œuvre par un CFA pour mener à bien ce positionnement pédagogique et procéder selon le cas à un aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

Les CFA porteront une attention particulière en matière de littératie et de numératie, en particulier pour les nouveaux entrants en CAP et en Bac pro. Selon les statistiques des journées Défense et citoyenneté, "28 % des élèves de CAP, et 16 % des élèves de bac pro, présenteraient des difficultés de lecture, alors que ce taux ne s'élève qu'à 3,5 % pour les élèves orientés dans un bac général".

Les outils d'évaluation des acquis

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

Eva sert à :

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

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

- **Les tests de positionnement en français et en mathématiques pour les établissements relevant des Ministères de l'éducation nationale et de l'agriculture**

¹ Extrait du vade-mecum « Développer l'apprentissage à l'éducation nationale », publié par la DGESCO en juillet 2019 (mise à jour mars 2022)

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

- **Le test Ev@lang : dispositif de positionnement en anglais utile pour l'entrée en CAP ou en bac pro par apprentissage**

[Ev@lang collège](#) est un test de positionnement en anglais pour les élèves de troisième. Il permet de situer le niveau des élèves au regard du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) avant leur entrée en classe de seconde.

Compléments apportés par Bénédicte Guréglian 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.

3. La durée du contrat et les dérogations administratives permises

En principe, la durée d'un contrat d'apprentissage est calquée sur la durée du cycle de formation préparant au diplôme ou titre professionnel visé (Code du travail, article L. 6222-7-1).

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

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

Toutefois, le [Précis de l'apprentissage](#) autorise en page 13 une réduction de la durée du contrat inférieure à 6 mois 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.

Extrait du Précis apprentissage, page 11

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 allongement ou réduction de durée du contrat au regard de la durée du cycle de formation peut être rendu nécessaire en fonction notamment du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Dans un tel cas, la conclusion d'une convention tripartite de réduction ou d'allongement de durée associant l'entreprise, le CFA et l'apprenti est obligatoire aux fins de fixer sa durée réduite ou allongée. Ainsi, la durée d'un contrat d'apprentissage est définie dès sa conclusion et toute réduction ou allongement de cette durée est décidée avant même sa signature et matérialisée, soit par la fixation d'une date postérieure de 2 mois maximum aux dates prévues pour les épreuves, soit par la convention tripartite susvisée lorsque le niveau initial de compétences de l'apprenti ou les compétences acquises antérieurement au contrat le permettent (bien entendu, dans un tel cas le Cerfa prendra en compte l'aménagement de durée prévu par la convention).

Article L6222-7-1 - Version en vigueur depuis le 23 août 2019 - Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1
La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

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

S'agissant du report de la date de fin du contrat en cours d'exécution, il existe un motif permettant d'allonger la durée du contrat en cours d'exécution dans la limite de 2 mois, soumise à l'existence d'un élément objectif motivant cette prolongation, c'est-à-dire un élément indépendant de la volonté de l'apprenti ou de l'employeur, comme, par exemple, le report d'une date d'examen, voire l'exigence de détenir la qualité d'alternant requise lors d'une épreuve finale, et ce sans se référer spécifiquement à cette tolérance administrative.

Voir extrait du Précis apprentissage, page 11 :

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.

Cette tolérance administrative dite des « deux mois » s'applique tant aux contrats de professionnalisation que d'apprentissage.

Pour matérialiser cette prorogation du contrat, il est nécessaire selon la DGEFP, de signer un avenant au contrat. Néanmoins, la notice de remplissage du contrat d'apprentissage ne prévoyant pas de code avenant spécifique pour ce motif, il est conseillé aux entreprises d'utiliser le code 36 « autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée du travail hebdomadaire, réduction de durée, etc.»

La prolongation du contrat d'apprentissage jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant est possible dès lors que le contrat d'apprentissage a été suspendu pour une « raison indépendante de la volonté de l'apprenti ». Toutefois, sans que ce motif soit clairement défini par la loi, la DGEFP considère que l'arrêt maladie de l'apprenti ou encore le congé maternité en font partie. Dans ce cadre, une convention tripartite doit être conclue en vue d'allonger la durée du contrat.

Article R6222-10 - Version en vigueur depuis le 01 avril 2020 - Modifié par Décret n°2020-372 du 30 mars 2020 - art. 2
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. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

Dans tous les cas, les « difficultés constatées dans la progression des apprentissages » ne constituent pas un motif ouvrant le droit au CFA de proposer la conclusion d'un avenant de prolongation du contrat et, par voie de conséquence, de la convention de formation. En effet, de telles difficultés ne présupposent en rien la réussite de l'apprenti aux épreuves finales et l'obtention du diplôme ou titre professionnel préparé. Néanmoins, si l'apprenti échoue, in fine, à ses examens l'article L.6222-11 autorise la prolongation de son contrat pour une durée de 1 an maximum, par voie d'avenant s'il poursuit son contrat avec le même employeur ou par le biais d'un nouveau contrat s'il décide de changer d'employeur.

4. La règle du prorata-temporis

Extrait de la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#).

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

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

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 (modification à venir de la FAQ nationale).

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

5. Le contrôle de la conformité des entreprises aux référentiels des diplômes

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

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

Pour rappel, considérant le temps passé par l'apprenti dans l'entreprise dans le cadre de ses alternances, il n'est pas concevable d'accepter que le secteur d'activité de l'entreprise ne couvre pas a minima les compétences « cœur de métier ».

L'apprentissage reposant sur un principe de co-formation, entre entreprise et CFA, il pourrait être consenti que le CFA puisse placer l'apprenti dans des situations de travail au sein de ses plateaux techniques lui permettant de développer des compétences non proposées par son entreprise. Mais à la condition que ces compétences ne constituent pas le cœur du métier au risque d'hypothéquer sérieusement ses chances de réussite à l'examen.

S'agissant du différentiel qui pourrait exister entre le secteur d'activité de l'entreprise et le référentiel du diplôme, il pourrait venir impacter directement les principes essentiels de la pédagogie de l'alternance^[2] :

- Pas de co-construction possible de la formation.
- Pas de réinvestissement possible en CFA des situations professionnelles rencontrées par les apprentis en entreprise.
- Un processus d'apprentissage amputé de ses phases d'analyse, de conceptualisation et d'explicitation.

Et de ce fait, réduire le CFA à des apports théoriques et à une préparation intensive de l'examen

Cette alerte est d'autant plus vive à la lecture du nouveau « [Guide de la pédagogie de l'alternance](#) » publié par l'Observatoire de la métallurgie et l'Opco 2i.

Aussi, il a été jugé opportun de revoir les modalités et les ressources proposées en la matière, et de proposer les modèles suivants à expérimenter et à faire évoluer en fonction des retours des CFA :

- Deux exemples de grille de contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage avec le référentiel du diplôme (le [BTS Négociation et digitalisation de la relation client](#) / le [BTS Management commercial opérationnel](#)) / en [BAC PRO MCV](#)). Les CFA pourront se servir de ces modèles pour les autres diplômes si besoin.
- La révision du [modèle de convention avec une tierce entreprise](#), avec l'ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil.

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

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

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

		<p>Concernant, par exemple, le bloc de compétences "Développer la relation client et assurer la vente conseil" :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un bureau de tabac permet-il de mettre en oeuvre des activités supports telles que la mise en oeuvre d'une veille informationnelle ? la réalisation et l'exploitation d'études commerciales ? quid du système d'information commerciale (SIC) ? - concernant les activités "cœur de métier", vendre dans un contexte omnicanal et entretenir la relation client, y a t il matière à conseiller et argumenter dans un contexte omnicanal (utilisation de plusieurs canaux d'une marque) : le client d'un bureau de tabac consulte-t-il la fiche produit d'un article sur son téléphone quand il est dans le même temps physiquement sur le point de vente ? Un bureau de tabac donne-t-il prise à des activités pour entretenir la relation client ? Evaluer l'expérience client ? Accroître la valeur client ? <p>Ou bien le bloc de compétences Manager l'équipe commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - qu'entend-t-on par équipe commerciale dans un bureau de tabac ? Quid des activités autour du recrutement ? l'établissement d'un tableau de bord pour analyser les performances de l'équipe commerciale ? etc. <p>(...) L'idée est de ne pas mettre en difficulté le candidat face aux exigences des épreuves. Le choix de la structure d'accueil est une étape essentielle dans le parcours d'apprentissage d'un candidat, car il conditionne fondamentalement la construction et la juste compréhension des dimensions de chaque compétence. Ceci est d'autant plus vrai pour un candidat apprenti qui s'appuie sur une seule structure pour construire et mettre en oeuvre les compétences des 4 domaines d'activités du diplôme.</p>
BTS NDRC	Entreprise de loisirs	<p>Entreprise qui propose une offre d'activités de loisirs variées pour des groupes et des particuliers, vente et location de matériel de (...), en sédentaire et en ambulant, vente de boissons et de nourriture. Donc une structure avec une offre, des clients, des fournisseurs. La structure donne peu de prise à la construction de compétences NDRC ; plus adapté au BTS MCO.</p>
	Association sportive	<p>Association dont l'objet est l'apprentissage et le développement du sport (...). Si le référentiel NDRC précise que l'activité peut se situer dans toute forme d'organisation, encore faut-il que celle-ci mette en oeuvre une démarche commerciale. Quid de la notion de client dans un club de sport ? Quelles activités avec les acteurs de la relation client ? Prise en charge de la relation client ? Quid de la digitalisation de la relation client ? De la négociation-vente ? Absence de relation client et animation de réseaux. Je vois mal comment construire des compétences NDRC dans une association de ce type.</p>
BTS Communication	Un service communication (ex : La Poste, Darty, Thales etc) qui a proprement parler ne vend pas de solutions de communications.	<p>Le référentiel précise les éléments suivants :</p> <p><i>"Les organisations accueillant des étudiants en BTS « Communication » peuvent être :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Des annonceurs publics et privés (entreprises, administrations et établissements publics, collectivités locales, associations, ...)</i> <i>Des agences conseil en communication (généralistes ou spécialisées)</i> <i>Des agences médias</i> <i>Des régies publicitaires</i> <i>Des entreprises prestataires du secteur de la communication.</i> <p><i>(...) Objectifs: "(...) [Les stages] constituent des moments privilégiés pour (...) s'immerger dans des contextes professionnels variés, et formateurs, en se positionnant du point de vue d'un annonceur, ou d'une agence conseil en communication, ou encore d'une régie (...)"</i></p> <p>Un échange au préalable avec l'inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional économie gestion en charge de ce diplôme dans l'académie de Nice confirme l'intérêt de contrôler l'étendue des compétences pouvant être mises en oeuvre par l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage et de prévoir si possible une immersion dans un autre contexte professionnel (Un service communication dans une grande entreprise / Une agence de communication en tant que prestataire de service de communication).</p>
BTS Diététique	Pharmacie	<p>Le référentiel d'examen précise que l'épreuve permet d'apprécier la connaissance des secteurs et des activités professionnelles du diététicien, acquises lors de stages ou d'activités effectués en milieu professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en restauration collective,

- en diététique thérapeutique,
- dans d'autres secteurs ou activités moins traditionnels (en restauration collective, en structure de santé publique, en structure de recherche, dans l'industrie agroalimentaire ou pharmaco-diététique, en secteurs de distribution de produits alimentaires et diététiques, dans les structures d'information et de formation ou en cabinet libéral).

Pour les candidats scolaires, il y a 20 semaines de stages à effectuer sur l'ensemble des 2 années de formation (5 semaines en restauration collective, 10 semaines en diététique thérapeutique et 5 semaines pour le stage optionnel).

Pour les apprentis, le référentiel précise que les certificats de stage sont remplacés par la photocopie du contrat de travail ou par une attestation de l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise et que les objectifs pédagogiques sont les mêmes que ceux des candidats scolaires.

Les entreprises signataires de contrat d'apprentissage pour ce diplôme doivent donc couvrir obligatoirement les deux champs référencés,

- restauration de collectivité (dont obligatoirement de bien-portants)
- diététiques thérapeutiques, à savoir établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure (au moins deux services différents parmi ces trois).

La position du juriste du rectorat (Nice)

Aux termes de l'article L. 6221-1 du code du travail, "Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation." L'article L. 6223-1 dudit code prévoit que "Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification."

Par ailleurs, l'article L. 6225-1 du même code énonce que "L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le présent livre, soit par les autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage."

Au regard du sens et de la portée de ces dispositions législatives, rien ne paraît s'opposer, a priori, à l'organisation d'une formation en apprentissage auprès d'un coiffeur à domicile (au seul motif qu'il n'exercerait pas sa profession dans un salon).

Naturellement, au-delà de cette approche d'ordre juridique, des considérations de nature pédagogique (d'ailleurs mentionnées à l'article L. 6223-1 précité : "compétences professionnelles et pédagogiques des personnes responsables de la formation") doivent également être prises en compte afin d'apprécier l'opportunité d'un tel dispositif d'apprentissage, et ce, dans l'intérêt premier de l'apprenti(e).

La position de l'inspectrice de l'éducation nationale en charge du suivi du diplôme

J'émet de fortes réserves sur le caractère professionnalisant de cette expérience auprès d'un coiffeur à domicile, même s'il n'y a pas d'exclusion automatique à réaliser réglementairement.

La position du juriste de la DGEFP

La problématique principale se pose sur l'accès d'apprentis dans un domicile privé : à ce stade, un apprenti majeur et a fortiori mineur, n'a pas le droit de pénétrer au domicile privé de personnes bénéficiant d'une prestation quelconque.

La couverture assurantielle ne pourrait pas « jouer » en cas d'accident de travail, de trajet, voire de dommages subis par le particulier « client » du fait de « l'apprenti(e) ».

Diplômes dans
les métiers de la
coiffure

Coiffeurs à
domicile

		<p>C'est d'ailleurs pour ces motifs que les particuliers-employeurs n'ont pas accès à l'apprentissage, et ce même en présence d'une personne éligible à la qualité de maître d'apprentissage.</p> <p><u>Un complément du coordonnateur de la mission</u></p> <p>Le sujet du domicile fait l'objet actuellement d'un travail important, dont les conclusions ne sont pas encore arrêtées. C'est le cas notamment des apprentis employés dans des structures de garde d'enfants à domicile et exerçant des garde d'enfants au domicile des parents</p> <p>Au final, à ce stade, il faudrait éviter pour des questions réglementaires (et d'assurances) et pédagogiques le recrutement d'apprentis par des coiffeurs à domicile.</p>
<p>CAP Pâtissier</p>	<p>Code APE 7490B et 1085Z</p> <p>Une entreprise spécialisée dans le secteur d'activité de la fabrication de plats préparés, avec des activités référencées ainsi : Viandes et gibiers préparés (plats préparés à base de viande), poissons préparés (plats préparés à base de poisson), plats cuisinés surgelés, sans mention de pâtisseries ou de desserts.</p>	<p>Le référentiel du CAP Pâtissier précise dans la partie "référentiel d'activités professionnelles" : "Les entreprises susceptibles de former des élèves, apprentis et stagiaires sont les :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pâtisseries artisanales, • pâtisseries-boulangeries artisanales, • pâtisseries-chocolateries artisanales, • grandes et moyennes surfaces (disposant d'un laboratoire pâtisserie). <p>Il convient de former les apprenants dans des entreprises fabriquant les produits de pâtisserie à partir de matières premières".</p> <p><u>A priori, l'entreprise ne correspond pas du tout aux secteurs listés dans ce référentiel. Sauf à apporter des éléments complémentaires, l'entreprise ne peut embaucher cet élève en tant qu'apprenti pour préparer le CAP Pâtissier. D'autant plus que la notion de "matières premières" mise en avant dans le référentiel est de toute évidence peu compatible avec les activités couvertes par le code APE 7490B :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • "l'intermédiation en fonds de commerce, c'est-à-dire l'organisation de l'achat ou de la vente de petits et moyens fonds de commerce, y compris de cabinets de professions libérales, à l'exclusion toutefois du courtage immobilier • le courtage de brevets (organisation de l'achat et de la vente de brevets) • les activités d'expertise autres que celles ayant trait à l'immobilier et à l'assurance (antiquités, bijoux, etc.) • la vérification de factures et l'information sur les tarifs de transport • les activités concernant les prévisions météorologiques • les services de conseil en sécurité • les services de conseil en agronomie • les services de conseil en environnement • les autres services de conseil technique • les activités des consultants autres que les consultants en architecture, ingénierie et gestion • les activités exercées par des agents ou des agences pour le compte de particuliers et consistant habituellement à leur obtenir un engagement dans des films, des productions théâtrales, d'autres spectacles ou des manifestations sportives et à placer des livres, des pièces de théâtre, des œuvres d'art, des photos, etc., chez des éditeurs, des producteurs, etc". <p><u>ou du 2ème code APE (1085Z) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • la fabrication industrielle de plats préparés à base de viande ou de volaille • la fabrication industrielle de plats préparés à base de poisson, crustacés ou mollusques • la fabrication industrielle de plats préparés à base de légumes, y compris pommes de terre ou de fruits • la fabrication industrielle de plats préparés à base de pâtes • la fabrication industrielle de pizzas surgelées ou conservées d'une autre manière
<p>CAP AEPE</p>	<p>Entreprises de garde d'enfants à domicile</p>	<p>Ces éléments feront l'objet d'une concertation à l'échelle nationale (cf les conclusions du temps d'échange avec la branche)</p> <p><i>S'agissant de la double expérience, une durée minimale de période de formation professionnelle dans chaque secteur n'est pas imposée mais le candidat doit s'assurer que les compétences acquises lui permettent de présenter l'ensemble des épreuves.</i></p>

Par conséquent, et dans l'intérêt de chaque alternant, il est fortement conseillé d'effectuer 3 semaines minimum (soit 96h) auprès des moins de trois ans et 3 semaines minimum (soit 96h) en accueil collectif.

Ces obligations s'entendent de fait pour se présenter à chacune des épreuves professionnelles :

- Une expérience auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1 (sans condition minimale de durée),
- Une expérience de 4 semaines auprès des moins de 6 ans pour passer l'EP2
- et un nombre suffisant de semaines de PFMP ou de stage ou d'expérience professionnelle selon le statut des inscrits pour répondre à la réglementation en vigueur.

Le cas échéant, il convient de procéder au conventionnement avec une autre entreprise.

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

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

Plusieurs exemples :

CAP AEPE

2.3. Candidats relevant de la voie de l'apprentissage

La formation par apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre l'apprenti et son employeur conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

Afin d'assurer la cohérence dans la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer le maître d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel. Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans.

- délivrance de l'agrément pour les organismes de service à la personne pour la garde à domicile pour les enfants de moins de 3 ans;
- le maître d'apprentissage est titulaire d'un CAP Petite enfance (arrêté du 22/11/2007) ou du CAP Accompagnant éducatif petite enfance (arrêté du 22 février 2017) et a une expérience professionnelle d'au moins 3ans auprès d'enfants de moins de 3 ans
- ou le maître d'apprentissage est titulaire d'une autre certification de niveau V justifiant de compétences dans le domaine de la petite enfance et une expérience professionnelle d'au moins 5 ans auprès d'enfants de moins de 3 ans.

Il est important que les divers aspects de la formation en milieu professionnel soient effectués par l'apprenti. En cas de situation d'entreprise n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R.117-5-1 du code du travail sera mis en application.

CAP Pâtissier

2.2 -Candidats relevant de la voie de l'apprentissage

La durée de la formation en milieu professionnel est incluse dans la formation en entreprise telle qu'elle est prévue dans le contrat d'apprentissage. Afin d'assurer une cohérence dans la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer les maîtres d'apprentissage des objectifs de la formation. L'apprenti doit découvrir la réalité professionnelle dans les différentes activités des pôles 1 et 2duréférentiel des activités professionnelles du CAP « Pâtissier », deux cas peuvent se présenter:

- l'ensemble de ces activités sont proposées au sein de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage
- certaines activités ne sont pas proposées au sein de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, il est alors exigé d'effectuer une période de formation complémentaire au sein d'une autre entreprise (articles R6223-10 à R 6223-16 du code de travail);une convention tripartite de formation complémentaire sera conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti. Dans le calendrier de formation, il convient de planifier cette immersion selon la stratégie globale de formation élaborée par le CFA (Centre de Formation d'Apprentis).

BTS Commerce international

Voie de l'apprentissage

Les apprentis ont l'obligation d'effectuer un stage de 4 semaines consécutives au minimum à l'étranger de préférence dans un pays non-francophone. En fin de stage, une attestation est remise à l'apprenti par le responsable de l'entreprise d'accueil. Elle précise les dates et la durée du stage. Pour les apprentis, les certificats de stage sont remplacés par la photocopie du contrat de travail et un certificat de

l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise et les dates de début et de fin du contrat. Les activités ponctuelles et les missions effectuées au sein de l'entreprise doivent être en cohérence avec les exigences du référentiel et sont précisées, succinctement, en annexe du contrat de travail ou du certificat remis par l'employeur. Les objectifs pédagogiques de ces activités sont les mêmes que ceux des stages pour les candidats scolaires.

Etc.

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

Ce conventionnement est limité :

- A un nombre d'entreprises d'accueil (deux maximum) ;
- A une durée maximale autorisée : **le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique** (article R. 6223-10, alinéa 2 du point I., du même code).

Aucune durée minimale de période de formation professionnelle dans un autre secteur n'est définie mais le CFA doit s'assurer que les compétences acquises lui permettent de présenter l'ensemble des épreuves. C'est donc généralement au CFA d'en apprécier la durée tout d'abord en fonction du nombre et de la nature des compétences non développées dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, et donc à aller "chercher" dans une tierce entreprise, mais également en fonction de ce que cette entreprise acceptera (car l'apprenti reste salarié de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage pendant la durée de la convention). Les entreprises peuvent selon le cas s'entendre pour prévoir des reversements entre elles. En règle générale, ces durées n'excèdent pas quelques semaines. Dans l'absolu, on pourrait questionner la justesse du choix de l'entreprise par rapport au diplôme cible si cette durée devait aller au-delà ... et il arrive que des ruptures de contrat d'apprentissage soient signés à la suite de ce contrôle pendant la période probatoire avant la signature d'un contrat d'apprentissage avec une nouvelle entreprise plus adaptée au référentiel du diplôme.

- A la désignation au sein de ces entreprises d'accueil d'un maître d'apprentissage répondant aux conditions légales et réglementaires (voire conventionnelles) et présent aux côtés de l'apprenti(e) pendant cette « mise à disposition ».

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

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

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

<p>Décret n°2012-627 du 2 mai 2012</p> <p>Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3</p>	<p>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</p> <p>Décret portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage précise la procédure de conventionnement avec une entreprise d'accueil.</p>
<p>R6223- 10 modifié</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>II. En application des dispositions de l'article L. 6223-5, un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
R6223-11 modifié	<p>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).</p> <p>La convention précise, notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>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.</p>
R6223-14 modifié	<p>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.</p>
R6223-15	<p>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.</p> <p>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.</p>
R6223-16	<p>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.</p>

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

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

Arrêtés du 22 janvier 2020

- Le contenu de la convention qui lie les alternants avec leur employeur en France et celui à l'étranger est complété par deux modèles de convention de mobilité et des notices destinées à aider à la rédaction des conventions :
 - un [modèle de convention conduisant à la « mise en veille » du contrat de travail de l'alternant](#)
 - Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est suspendu pour la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme ou centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est ainsi mise en veille. Les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'alternant sont celles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.
 - un [modèle de convention pour la « mise à disposition » de l'alternant](#). Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, l'alternant est « mis à disposition » de façon temporaire par l'entreprise en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur en France et l'alternant demeure et le contrat de travail n'est ni rompu, ni suspendu.
 - La législation française continue de s'appliquer pendant la période de mobilité de l'alternant (sauf dérogations).
- Les modèles de convention détaillent l'objet, la durée, les conditions de travail (lieux, horaires, santé, sécurité) et le suivi dans le pays d'accueil.

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

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

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

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

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

Contenu à intégrer prochainement.

Q8/E15

Annexes

*Pour appréhender pleinement les attentes
du Ministère certificateur*

Fiche test