

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.

Q12/E21

QualiOpi indicateur 12
Eduform indicateur 21

Le guide *ultime* en apprentissage

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

Les enjeux

Diminuer de manière drastique les taux de rupture « sèche » par la mise en place d'une véritable stratégie globale.

Les points d'appui

[Articles R6352-9 à R 6352-15](#)
(élection des délégués apprentis)
[Article L6352-3](#) du Code du travail (règlement intérieur)
Directive nationale d'orientation pour le pilotage et la mise en œuvre au niveau territorial pour l'année 2023-2024 ([Instruction du 20-9-2023](#))

[Charte qualité](#) de l'employeur d'apprenti(e) pour un apprentissage durable (FNADIR)

« [Comment réussir le recrutement et l'intégration d'un apprenti](#) » - Guide Walt / Opcommerce (dont lien vers un [parcours de formation](#) gratuit et en ligne en 6 modules et certification)

Fiche compétences professionnelles du maître d'apprentissage - [RNCP RS5515](#)

Fiche ressource régionale « [Gestion de l'absentéisme](#) »

Guide « [La promotion de la santé chez les apprentis](#) », édition 2024 – Ministère du travail, de la santé et des solidarités
Guide « [Accompagnement à la vie relationnelle, affective et sexuelle](#) », édition 2023 – Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours (NB : indicateur exigé uniquement pour les formations d'une durée supérieure à deux jours).

Dans le cas d'un CFA, le prestataire apporte en lien avec le Service Public de l'Emploi (article L. 6231-2 du Code du travail), un accompagnement afin notamment :

- de prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- d'orienter les apprentis ayant interrompu leur formation ou n'ayant pas obtenu leur certification vers des organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- d'aider activement les apprentis dans la recherche d'une autre entreprise si besoin.

Fiche en lien avec la fiche [Q10E19](#) (accompagnement pendant la formation) et la fiche [Q29E27-43](#) (accompagnement du projet de l'apprenti).

Les actions à conduire par priorités

S'assurer lors du contrôle de la période probatoire, de l'adéquation des premières activités confiées aux apprentis en entreprise avec le livret d'apprentissage, et du nombre et de la qualité des maîtres d'apprentissage.

Instaurer de manière systématique une période d'accueil au sein du CFA pour chaque nouvel entrant en apprentissage, et agir auprès de l'entreprise pour qu'un protocole d'accueil soit proposé également.

Prévoir un module de préparation à l'insertion professionnelle préalable au démarrage de la formation en entreprise, en particulier si elle devait avoir lieu avant celle en CFA (module en présentiel / à distance / en blended learning).

Partager la diffusion et la lecture du Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage avec tous les apprentis, tous les employeurs et maîtres d'apprentissage et au-delà tous les personnels du CFA.

Co-construire un protocole global de prévention et de lutte contre toutes les formes de désengagement ou de rupture (dont les mesures de prévention des abandons en lien avec les adaptations proposées ou mises en place à destination des PSH).

Mettre en place une procédure stricte de contrôle de la situation de chaque apprenti(e) en entreprise pendant la période probatoire (ou la période d'essai dans le cas d'un contrat d'alternance en CDI – 45 premiers jours en entreprise).

Instaurer une véritable politique de prévention des absences et des retards au sein du CFA en recourant notamment aux mesures de responsabilisation et à la médiation.

Promouvoir toutes les formes d'engagement et de reconnaissance et de valorisation de l'engagement.

Procéder à l'élection de représentants au sein des apprenants dès le dépassement d'un volume horaire de formation.

Les points de vigilance à respecter

Prévoir un temps d'accueil suffisamment long pour permettre à chaque nouvel apprenti (dont mineurs) d'appréhender pleinement son nouvel environnement de travail et de formation.

Renforcer les liens avec les représentants légaux (dans le cas de mineurs) et les établissements d'origine de chaque apprenti dans le cadre des continuités de parcours et de la sécurisation des transitions, et au-delà avec les établissements environnants (mini-stage, stage de découverte, ...) et les autres partenaires du territoire.

Recourir à des stages dans des cas très précis et de manière très limitée (cf en suivant).

Créée le : 25 juillet 2023

Dernière mise à jour : 20 mars 2024

Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage à remettre aux [apprentis et entreprises](#), et aux [acteurs publics et privés](#) - *Nouvelles versions 2023*.

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Non encore renseigné.

PRÉCISIONS

SOMMAIRE :

Protocole de [prévention et de lutte](#) contre toutes les formes de désengagement et de rupture
[Période d'accueil](#) en CFA et en entreprise
Stratégie de [prévention des absences et retards](#) au sein du CFA
Gestion d'une [exclusion d'un apprenti](#) à la suite d'un conseil de discipline
Obligation de [représentation](#) des apprentis
[Renforcement des liens](#) avec les représentants légaux (dans le cas de mineurs) et les établissements d'origine
Contrôle de la [situation de l'apprenti\(e\) pendant la période probatoire](#)
Aspects réglementaires de la [rupture du contrat](#)
Le [recours aux stages](#)

1. Sur la co-construction d'un protocole de prévention et de lutte contre toutes les formes de désengagement et de rupture

Mise en place par le CFA :

- de dispositifs spécifiques pour anticiper les difficultés (cellule d'écoute, ...),
- des dispositifs de parrainages (entre pairs) et/ou de tutorat.
- de toutes les médiations possibles avant que ne s'aggravent les difficultés,
- de campagnes de sensibilisation de l'ensemble des personnels de l'établissement à la détection des signes de décrochage et au-delà, de tous signaux révélateurs de difficultés chez l'apprenti(e), et d'actions spécifiques, notamment dans le cadre de la formation continue.

Traitement systématique de toutes les problématiques et difficultés soulevées par les apprentis en conseil de perfectionnement.

- Information régulière de l'entreprise par le CFA de la situation de l'apprenti(e).
- Prise en compte en CFA et en entreprise de la situation (quand elle le nécessite) pour adapter le parcours de formation de l'apprenti(e).

Promotion de toutes les formes d'engagement et de reconnaissance des acquis

Référence : Publication de [la Directive nationale d'orientation du 19 octobre 2022](#) au Bulletin officiel du 20 octobre 2022. Dans le domaine de la jeunesse, un double objectif est poursuivi : favoriser l'émancipation de la jeunesse et favoriser l'engagement de la jeunesse.

Instauration au sein du CFA d'un ensemble d'actions permettant aux apprentis de s'impliquer dans toutes formes de projet en relation ou non avec des partenaires extérieurs :

- participation aux différentes élections (y compris externes) – proposition d'un module de formation spécifique aux apprentis délégués.

- promotion des éco-délégués, pivots de l'éducation au développement durable dans les organismes de formation. A noter des [guides pour les formateurs et les élèves](#) proposant des pistes pour agir au quotidien
- actions de communication de type webradio, webtélé, pages internet, etc.,
- actions citoyennes, de santé, en faveur du développement durable, culturelles, artistiques, sportives ou humanitaires, ...,
- participation à des médiations, à des actions de tutorat, d'accueil d'apprentis étrangers, etc.
- *Relais d'information sur le Service National Universel (SNU), etc.*
- *inscription du CFA dans la promotion de l'entrepreneuriat (Association « [Entreprendre pour apprendre](#) Provence-Alpes-Côte d'Azur, ..).*
- [promotion du BAFA](#) désormais accessible à partir de 16 ans ... [Le décret n° 2022-1323 du 14 octobre 2022](#) abaisse l'âge d'entrée en formation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur Bafa.
*Dorénavant, les candidats doivent être âgés de 16 ans au moins le premier jour de [la session de formation générale](#).
Pour rappel, le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa) est un diplôme qui permet d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et des adolescents en accueils collectifs de mineurs.*

Inscription de tous les apprentis dans l'épreuve facultative « engagement étudiant » du BTS

Proposition de modules de formation et d'accompagnement :

- Par exemple, un module dédié à l'entrepreneuriat sur le modèle de l'enseignement facultatif dans certains diplômes (exemple de l'engagement étudiant en BTS) ;
- Module de préparation à la poursuite d'études et module de préparation à l'insertion professionnelle en classe de terminale CAP et bac pro en particulier.

Promotion de toutes les formes de reconnaissance et de valorisation de l'engagement (en interne et en externe) :

Installation au sein du CFA de dispositifs de valorisation de l'engagement des apprentis au sein du CFA mais également dans la société :

- compte engagement citoyen, open badges, reconnaissances diverses, événements festifs, ...)
- reconnaissance des acquis de la mobilité dans le cas des mobilités à l'étranger (Europass mobilité. Certifications en langue étrangère. Modules ECVET).
- information auprès des familles et des partenaires.

Tester le nouveau service public valable tout au long de votre vie professionnelle « [Passeport de compétences](#) ».

2. Sur la période d'accueil en CFA et en entreprise

Pour limiter de manière drastique les taux de rupture, du moins ceux intervenant au cours de la période probatoire, il conviendrait que les CFA mettent systématiquement en place un dispositif type SAS, comme cela peut exister d'ailleurs dans les prépa-apprentissage, pour sensibiliser et former les néo-apprentis dans l'objectif d'une intégration réussie en entreprise.

Ce module pourrait prendre diverses formes mais pourrait être proposé en priorité à tous les néo-apprentis notamment en pré-bac, avant toute immersion en entreprise.

Sur ce sujet, les CFA pourront prendre appui sur le Guide de capitalisation n°8 du Plan d'investissement dans les compétences, intitulé « [Des modules additionnels pour adapter plus vite les parcours de formation et mieux répondre aux besoins de compétences des entreprises](#) ».

Il est écrit :

« La démarche peut aussi permettre d'intégrer des compétences transverses, fortement demandées par les entreprises (car elles sont plus en plus indispensables pour assurer une capacité d'adaptation aux évolutions technologiques). Il peut s'agir de compétences transverses liées au savoir-être, à la communication, la stratégie, l'organisation, la gestion de projets, le travail en équipe ... En général, ces modules s'incorporent à de nombreux programmes ou parcours de formation, au-delà d'un seul secteur professionnel.

(...) *Autres activités de service*

On trouve également des modules développant des compétences plus transverses, par exemple un module sur les métiers du sport qui développe les savoir être (sensibilisation à la laïcité et à la diversité, à l'accueil de mineur, au handicap ou encore au sport santé).

(...) Le secteur du service à la personne et de la propreté agrège de nombreux modules visant à développer des compétences transverses liées au savoir-être et à la communication interpersonnelle.

(...) Les modules [dans le Tourisme] rassemblent majoritairement 3 catégories de compétences transverses : linguistiques, culinaires et sens du service (ou savoir être).

(...) Perspectives (...) Ajout d'un module « compétences transverses Softskill » de 21 heures sur l'ensemble des formations qualifiantes (2020) : Savoir-être professionnels, développement des capacités personnelles en lien avec les codes de l'entreprise, numérique, transition écologique...

Avant la première alternance, tout doit être fait pour qu'un accueil privilégié soit proposé à l'apprenti par l'employeur et le maître d'apprentissage pour faciliter son intégration dans l'entreprise (visite de l'entreprise, présentation à la hiérarchie et à l'ensemble de l'équipe, disponibilité) et qu'une attention particulière soit faite aux horaires et aux conditions de travail (notamment en matière de santé et sécurité au travail).

Le CFA doit de son côté apporter une attention particulière aux mineurs et à leurs représentants légaux, en programmant notamment des temps d'échange avec eux avant ou pendant l'accueil des nouveaux apprentis dans le CFA (et tout au long du contrat d'apprentissage)

- Explication du fonctionnement du CFA, des actions pédagogiques et éducatives, des modalités d'accompagnement, objectifs à atteindre par diplôme et modalités d'évaluation certificatives, etc.)
- Partage avec les familles des objectifs liés aux valeurs de la République et de leur mise en œuvre dans la vie du CFA
- Calendrier des temps de rencontre formels avec les parents.
- Etc.

3. Sur une véritable stratégie de prévention des absences et des retards au sein du CFA.

Extrait de la fiche ressource régionale « [Gestion de l'absentéisme](#) »

Les CFA pourront en la matière s'inspirer largement du document « [Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré](#) » (ressource guide du Ministère de l'Éducation nationale).

Ce sujet aurait toute sa place au sein des conseils de perfectionnement du CFA.

Ces mesures de responsabilisation s'entendent également en appui des partenaires de proximité, et le guide dont il est question place la recherche de ces partenaires et leur diversité comme un élément à ne pas mésestimer

Exemple en page 17 face à des problèmes graves de discipline : police ou gendarmerie, association Ou encore en page 35 :

« Avec une autre administration : Ce partenariat peut permettre de sensibiliser les élèves aux valeurs citoyennes de la République et leur faire prendre conscience du caractère protecteur des « règles ». Les partenariats avec les services de police ou de gendarmerie, en lien avec le policier ou le gendarme correspondant sécurité-école, les services départementaux de la protection judiciaire de la jeunesse, les sapeurs-pompiers, les services de secours, de sécurité civile, peuvent être recherchés. Ces services disposent souvent à la fois de compétences en matière de formation et de centres pouvant accueillir les jeunes ».

Les mesures de responsabilisation sont souvent plus efficaces quand elles sont mises en œuvre suffisamment tôt, dès les premiers signaux ...

4. Sur la gestion d'une exclusion d'un apprenti à la suite d'un conseil de discipline

Dans le cas d'exclusion d'un apprenti à la suite d'un conseil de discipline :

- Temporaire : mise en place par le CFA d'une procédure de continuité pédagogique
- Définitive : information immédiate de la mission locale la plus proche, en particulier pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans dans le cadre de l'obligation de formation.

Dans le cas de rupture du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par le Code du travail (accord écrit entre les parties, faute grave, force majeure, opposition administrative à l'emploi d'apprenti, rupture à l'initiative de l'apprenti après saisine du médiateur...) : poursuite de la formation en CFA pendant six mois et accompagnement des apprentis par le CFA dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi – article L.6231-2 du code du travail.

Pour rappel :

Avant la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", le conseil de discipline comptait la présence (extrait) "d'un représentant du Recteur, Inspecteur de l'Education nationale membre du Service académique de l'apprentissage dont il est membre de droit. Toutefois, il ne prend pas part au vote".

La Loi ayant supprimé le SAIA, il n'existe plus d'inspecteur de l'apprentissage.

Il n'existe donc plus "d'inspecteur référent de l'apprentissage", mais tous les inspecteurs qu'ils soient de spécialité ou disciplinaires sont par principe des interlocuteurs potentiels des CFA dès lors qu'ils mettent en oeuvre des diplômés de l'Education nationale. Pour rappel, l'ensemble des coordonnées des inspecteurs de la région académique accessible depuis la [page régionale](#) (ou directement à partir du lien hypertexte suivant : [Fichier contact](#)).

Le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique n'a pas en principe vocation à participer ni à être invité pour ce qui concerne le fonctionnement intrinsèque d'un OF-CFA. D'autant plus qu'il est déjà arrivé que le coordonnateur soit saisi par un apprenti (son représentant légal) à la suite de son exclusion consécutive à un conseil de discipline.

Il convient de rappeler que, dans la mesure du possible, la convocation d'un apprenti à un conseil de discipline est une décision extrême survenant après avoir épuisé toutes les médiations possibles.

Sur la médiation, pour rappel le Guide de sécurisation des parcours en apprentissage (pour les acteurs publics et privés de l'apprentissage) détaille par le menu les modalités à suivre en fonction de la nature de la saisine, et met notamment à l'honneur les procédures de médiation.

[Guide à usage des apprenti\(e\)s](#) et des entreprises (Format 12 pages).

[Guide à usage des acteurs publics et privés](#) de l'apprentissage (Format 40 pages).

Rappel des textes

Section 1 : Règlement intérieur (Articles R6352-1 à R6352-2)

[Article R6352-1 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Le règlement intérieur est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires et apprentis dans des locaux mis à leur disposition.

Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements ou qu'il dispense l'activité de formation par apprentissage, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires et apprentis sont celles de ce dernier règlement.

[Article R6352-2 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'organisme de formation.

Il se conforme aux dispositions de la présente section.

Section 2 : Droit disciplinaire (Articles R6352-3 à R6352-8)

[Article R6352-3 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire ou de l'apprenti considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans la formation ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

[Article R6352-4 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire ou à l'apprenti sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

[Article R6352-5 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :

- 1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;
- 2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;
- 3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti.

L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

[Article R6352-6 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire ou à l'apprenti par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

[Article R6352-7 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article [R. 6352-4](#) et, éventuellement, aux articles [R. 6352-5](#) et [R. 6352-6](#), ait été observée.

[Article R6352-8 Modifié par Décret n°2019-1143 du 7 novembre 2019 - art. 4](#)

Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur et l'organisme financeur de la sanction prise.

5. Sur l'obligation de représentation des apprentis

[Article L6352-3](#) du Code du travail : « *Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprentis* ».

[Article R6352-9](#) et suivants du Code du travail

« *Pour les actions de formation organisées en sessions d'une durée totale supérieure à cinq cents heures, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours.*

Tous les stagiaires ou apprentis sont électeurs et éligibles.

Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des formations et les conditions de vie des stagiaires et des apprentis dans l'organisme de formation.

Ils présentent les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions de santé et de sécurité au travail et à l'application du règlement intérieur ».

6. **Sur le renforcement des liens avec les représentants légaux (dans le cas de mineurs) et les établissements d'origine** de chaque apprenti dans le cadre des continuités de parcours et de la sécurisation des transitions, et au-delà avec les établissements environnants (mini-stage, stage de découverte, ...) et les autres partenaires du territoire.

Participation des formateurs aux temps d'échange avec les parents.

Explication des consignes et objectifs d'apprentissage aux apprentis (et si besoin à leurs familles).

Relations régulières avec les partenaires du CFA dans le cadre de ses alliances éducatives :

- Le cas des formateurs référents (handicap et mobilités) ;
- Le cas de tous ceux inscrits dans le volet éducatif du projet du CFA ;
- Spécifiquement dans le cadre de l'accès à l'apprentissage des élèves de 14 ans post collège et atteignant 15 ans avant la fin de l'année civile.

7. **Sur le contrôle de la situation de l'apprenti(e) pendant la période probatoire**

Contenu extrait et adapté à partir du Guide pratique « [L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat](#) »

La période probatoire court à partir du premier jour d'exécution du contrat, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutif ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti au sein de l'administration.

Ne sont comptés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent au sein de l'entreprise ; chaque jour est décompté sans possibilité de sécabilité. (Une demi-journée compte pour une journée complète.)

En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule période de formation pratique.

Par présence effective dans l'entreprise, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'entreprise (par exemple, chantiers, déplacements professionnels, etc).

Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent rompre sans motivation le contrat d'apprentissage. Il convient de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période et d'en informer le CFA et la DREETS compétente.

Il est conseillé d'effectuer ce bilan après les premières alternances en entreprise (sans trop attendre le milieu voire la date limite des 45 jours) avec l'apprenti (et le représentant légal s'il s'agit d'un mineur), son maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique (et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur selon le cas et le taille de l'entreprise), en présence au mieux d'un référent du CFA afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.

Cet entretien au mieux en présentiel (voire à distance si besoin par exemple sous la forme d'une visioconférence) doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période.

Les points abordés concerneront notamment :

- Les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;
- La nature des activités confiées à chaque apprenti et leur adéquation avec le référentiel du diplôme
- L'organisation et le rythme des périodes d'alternance ;
- Le nombre et la qualité des maîtres d'apprentissage (contrôle du respect par le maître d'apprentissage des critères d'éligibilité à la fonction, à sa disponibilité et au nombre par rapport au nombre d'alternants présents).

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti.

Pour rappel, extrait de la fiche ressource « [Positionnement pédagogique en apprentissage](#) »

Actions « remarquables », à valoriser ou à suivre

En direction des apprentis mineurs, la mise en place de procédures très strictes :

- *Un rendez-vous systématique avec les représentants légaux des apprentis mineurs.*
- *Une communication aux équipes administratives et pédagogiques de la liste des apprentis mineurs pour le renforcement de la vigilance de chacun.*

Au-delà, des procédures de suivi mises en place en référence au référentiel qualité QualiOpi :

- *Contrôle systématique dès les 3 premières semaines en entreprise*

A noter une évaluation sous forme de sondage (questionnaire numérique) adressée aux trois parties prenantes : apprenti / maître d'apprentissage – employeur / formateur pour un regard croisé préalable à un entretien téléphonique ou en présentiel.

- *Différentes fréquences de suivi : à 3, 6 et 18 mois / de 2 entretiens pour un contrat de 6 mois à 6 entretiens pour un contrat de 36 mois) / 2 visites physiques par an et 1 contact téléphonique toutes les 6 semaines / 4 bilans d'étape à min. conduits avec le maître d'apprentissage sur le cycle de 2 ans : avant la signature, fiche complétée par l'entreprise avec identification des missions à proposer (avant échange téléphonique avec le CFA), point en présentiel avant la fin de la période probatoire, suivi régulier par mail ou tel tous les 3 mois environ.*

Pour certains, sous la forme d'entretiens tripartites (CFA, alternant et entreprise) pour échanger sur l'intégration de l'alternant en entreprise, aborder le suivi de la formation, valider l'adéquation des missions en entreprise avec le référentiel de formation, et définir les objectifs et missions de la période à venir jusqu'à l'entretien suivant. Le tout est tracé dans le livret de l'apprenti (avec bilans de compétences, forts et axes de progrès).

Nota bene :

- **Le cas particulier des contrats successifs (argumentation du juriste de la DGEFP)**

A chaque contrat, la période probatoire de 45 jours s'applique automatiquement. Ce n'est pas une période « d'essai » au sens strict.

En effet, un apprenti ne « travaille » pas, mais se forme ; pratiquement en entreprise (ou service public non industriel et commercial), et théoriquement en organisme de formation.

A ce titre, on ne peut justement pas retenir le terme de « période d'essai » stricto sensu pour le contrat d'apprentissage, même si le juge souverain en appliquera certainement les effets.

Le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail dont l'écrit obligatoire ne prévoit pas la durée de la période « d'essai » (je préfère le terme de « période probatoire ») qui démarre à compter de son début d'exécution en entreprise (pour 45 jours identiques consécutifs ou non dans icelle).

(...) En effet, cette période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie.

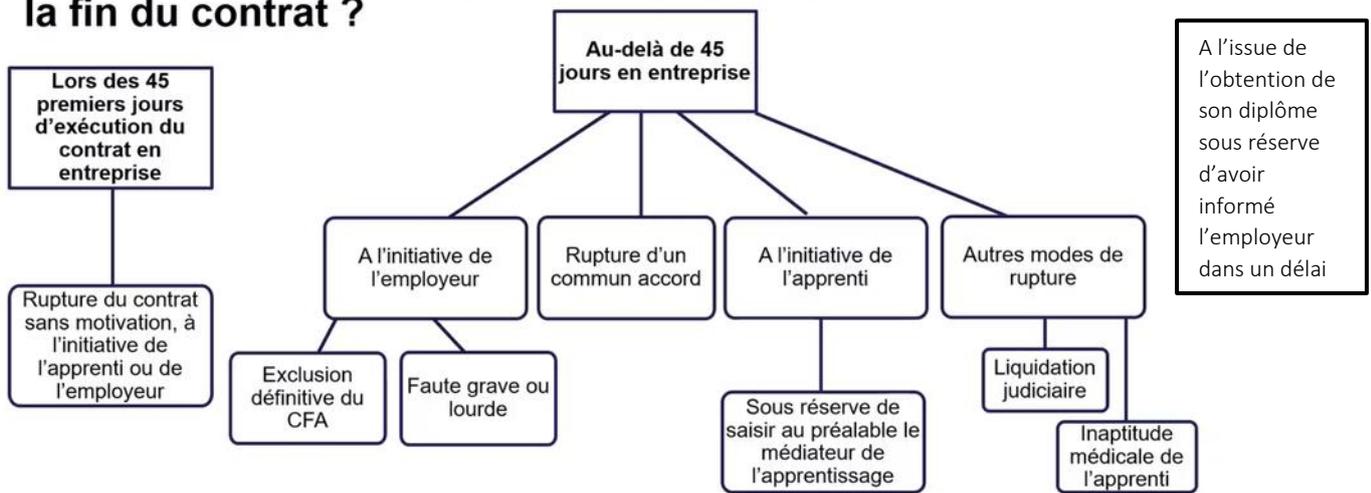
- **La suspension de la période probatoire pour arrêts maladie de l'apprenti**

L'article L.6222-18 du code du travail prévoit que le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. La Cour de cassation précise dans un arrêt du 15 novembre 2023 que "ce délai est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti" (Cass. soc., n°[21-23.949](#), inédit).

8. Sur les aspects réglementaires de la rupture du contrat

Schéma récapitulatif proposé par la DGEFP (webinaire du Ministère du travail du 27 juin 2023 - [enregistrement à consulter ici](#)).

Est-il possible de rompre un contrat d'apprentissage avant la fin du contrat ?



POINTS DE VIGILANCE**Les obligations en matière de médiation**

« Le médiateur est saisi :

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail).

Il n'est donc pas utile à ce stade de la situation, de saisir le médiateur. Il aurait été utile de le saisir dès la connaissance de différend entre les parties, mais puisqu'une issue semble se dessiner, le médiateur n'a pas a priori à être sollicité. Il vous reviendra toutefois de sécuriser la période à venir, notamment dans le cadre de votre obligation d'accompagnement ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Le Guide de sécurisation des parcours en apprentissage, version spécifiques pour les [apprentis et entreprises](#), version pour les [acteurs publics et privés](#), apporte des précisions utiles et nécessaires sur la médiation et le contact des médiateurs.

La notification lorsque la rupture est conduite avant le terme du contrat

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte des modifications attendues concernant la rupture du contrat d'apprentissage. La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit. Elle est notifiée :

- au directeur du centre de formation d'apprentis (CFA),
- ainsi qu'à l'Opco auprès duquel le contrat a été déposé.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie donc l'ancienne procédure. En pratique, la rupture ne fait plus l'objet d'une transmission à la Direccte.

Article R6222-21 du Code du travail modifié

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

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage peut être signé avec un nouvel employeur pour permettre à l'apprenti d'achever son cycle de formation.

Concernant les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage, la DREETS rappelle qu'il n'est plus nécessaire d'utiliser le formulaire auparavant recommandé par les services du Ministère du Travail voire par les chambres consulaires qui proposaient un « formulaire » à remplir par les parties pour matérialiser la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage.

Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire.

LA RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE PROBATOIRE

Pour un modèle de document du contrat en période d'essai à l'initiative du salarié, se référer au Code du travail numérique (lien direct : <https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-du-contrat-en-période-dessai-a-l'initiative-du-salarie>).

Pour un modèle de document du contrat en période d'essai à l'initiative de l'employeur, se référer au Code du travail numérique (lien direct : <https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-de-période-dessai-a-l'initiative-de-l'employeur>).

« Lors des 45 premiers jours, consécutifs ou non, d'exécution du contrat d'apprentissage en formation pratique en entreprise, apprenti comme employeur peuvent rompre sans motivation leur relation contractuelle, dès lors que la partie qui en prend l'initiative adresse une notification écrite en ce sens à l'autre partie (...) Le CFA, mais également l'organisme finançant le contrat (OPCO), doivent être aussitôt informés de cette rupture par l'employeur de l'apprenti ».

Le calcul des 45 jours :

- Les périodes où l'apprenti se trouve en CFA ne sont pas prises en compte dans le calcul de la période probatoire (article L. 6222-18 alinéa 1 du Code du travail)
- La présence de l'apprenti une seule demi-journée en entreprise se décompte dans cette hypothèse comme une journée complète de période probatoire.
- En cas de suspension du contrat, par exemple pour congé maladie, les jours de suspension du contrat ne sont pas décomptés au titre de la période probatoire. Les jours d'éventuelle mise à disposition de l'apprenti dans une autre entreprise, dans le cadre des articles R. 6223-10 et suivants du même code, entrent dans la computation des 45 jours.

Situation dans le cas de contrats successifs

Argumentation du juriste de la DGEFP

A chaque contrat, la période probatoire de 45 jours s'applique automatiquement. Ce n'est pas une période « d'essai » au sens strict.

En effet, un apprenti ne « travaille » pas, mais se forme ; pratiquement en entreprise (ou service public non industriel et commercial), et théoriquement en organisme de formation.

A ce titre, on ne peut justement pas retenir le terme de « période d'essai » stricto sensu pour le contrat d'apprentissage, même si le juge souverain en appliquera certainement les effets.

Le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail dont l'écrit obligatoire ne prévoit pas la durée de la période « d'essai » (je préfère le terme de « période probatoire ») qui démarre à compter de son début d'exécution en entreprise (pour 45 jours identiques consécutifs ou non dans icelle).

(...) En effet, cette période « probatoire » s'applique, au titre du premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail à tous les contrats d'apprentissage successifs ou pas, avec le même employeur ou un employeur différent, car la capacité à préparer un titre ou diplôme différent, via ce type de contrat, pourra différer en fonction du type de formation suivie.

LA RUPTURE DU CONTRAT POSTERIEUREMENT A LA PERIODE PROBATOIRE

Ressources constituées notamment à partir des sources suivantes :

- [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021
- « Développer l'alternance : une nécessité pour lutter contre le chômage » - Nouveau CAP « Le think thank des territoires » - 2022.

Il existe trois cas :

- La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur
- La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

1^{er} cas : La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti

« Appelée aussi rupture « amiable », une rupture anticipée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être ainsi conclue, par accord mutuel des deux parties initiales au contrat d'apprentissage (et sans nécessité de motif particulier). Une convention écrite en double exemplaire co-signée par les parties est nécessaire (employeur et apprenti). Elle fixe notamment la date de fin effective de la relation contractuelle. Si le contrat d'apprentissage a été conclu avec un mineur, et donc également son représentant légal, une convention de rupture d'un commun accord devra également porter de manière complémentaire, pour la partie salariale, la signature du représentant légal en plus de celle de l'apprenti si ce dernier est, à la date de conclusion de la rupture, toujours mineur ».

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Une procédure de médiation au mieux est conduite avant cette rupture.

Pour un modèle de document de rupture d'un commun accord, se référer au Code du travail numérique (lien direct :

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-dun-commun-accord-dun-contrat-dapprentissage>).

2^{ème} cas : La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur

Depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'employeur peut désormais engager une procédure de licenciement à l'égard de l'apprenti sans avoir à solliciter le Conseil de Prud'hommes, mais uniquement dans les cas énoncés ci-après prévus aux articles L. 6222-18 et L.6222-18-1 du Code du Travail :

- **En cas de faute grave de l'apprenti** : est reconnu manquement répété aux obligations, dans les conditions de la procédure de [licenciement pour motif personnel](#) (par exemple, le refus d'exécuter des consignes, son embauche par un autre employé à l'issue d'un arrêt maladie...). Les manquements répétés de l'apprenti doivent en tout état de cause caractériser une faute grave pour justifier la rupture.

Articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5 du code du travail

A l'initiative de l'employeur, ce mode de rupture exige une cause réelle et sérieuse assortie, a minima, d'une faute grave. Le corpus juridique et jurisprudentiel de la notion de faute grave s'y applique donc, ainsi que les exigences procédurales afférentes à ce mode de licenciement disciplinaire.

Alinéa 3 de l'article L6222-18 du code du travail

A fortiori, l'apprenti commettant une faute lourde pourra également être licencié pour un tel motif. Il est à noter que les autres possibilités de sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied disciplinaire) et procédure disciplinaire particulière (mise à pied conservatoire) demeurent applicables dans le cadre de l'exécution habituelle du contrat d'apprentissage, et ce dans le respect de leurs principes et procédures de validité.

- **En cas de force majeure**, de liquidation judiciaire de l'entreprise et résiliation judiciaire du contrat.
Au titre de la liquidation judiciaire de l'entreprise.
Il s'agit de rappeler que le liquidateur judiciaire a compétence à rompre, pour ce seul motif, le contrat d'apprentissage, et doit alors verser à l'apprenti la totalité des salaires que ce dernier aurait perçu jusqu'à la date de fin initiale du contrat. En aucun cas, l'apprenti ne doit, dans cette hypothèse, conclure une rupture d'un commun accord avec le liquidateur judiciaire; ce mode de rupture est réservé au seul lien contractuel avec l'employeur lui-même.
La demande de résiliation judiciaire du contrat devant le juge prud'homal
Elle est depuis la loi du 5 septembre 2018, et pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019, ouverte au seul apprenti.
En effet, la « disparition » de ce mode de rupture anticipée de l'article L. 6222-18 du même code ne l'empêche aucunement de s'appliquer pour l'apprenti, à l'instar de tous les autres salariés.
La saisine du juge prud'homal pour ce faire relevant d'un principe général du droit. 3.
- **En cas d'inaptitude médicalement constatée** par le médecin du travail (et non pas une insuffisance professionnelle de l'apprenti)
Elle peut, sur décision du seul médecin du travail, entraîner la rupture du contrat d'apprentissage, sans que son employeur soit soumis à l'obligation de tentative préalable de reclassement dans l'entreprise à l'instar des autres salariés - Référence: article L6222-18 du code du travail
- **En cas de décès** d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle
- **En cas d'exclusion de l'apprenti du CFA** : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement. Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Article L6222-18-1 du code du travail
Article L. 6222-39 du code du travail

« Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également :

- soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage;

- ✓ - soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ».

Il est rappelé que cette liste fixée par le Code du Travail est limitative, et ne permet pas de rupture du contrat pour d'autres motifs comme le motif économique ou encore en raison d'une insuffisance professionnelle de l'apprenti.

Aucune indemnisation de l'apprenti n'est prévue dans les textes dans le cas d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur pour l'un des motifs listés à l'article L. 6222-18 du Code du Travail.

Le « Point MEDEF – DGEFP » du 8 avril 2022 apporte le complément suivant :

Durant ces deux mois, l'employeur a l'obligation de l'accompagner dans ses recherches et de l'accueillir en entreprise pour lui permettre de poursuivre sa formation. Ce n'est qu'à l'issue de ces deux mois et s'il n'a pas retrouvé de CFA que l'employeur est en droit de le licencier pour cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel doit convoquer le salarié à un entretien préalable et lui envoyer une lettre de licenciement si la décision de licenciement est prise. L'employeur a la possibilité de préciser le motif du licenciement après envoi de la lettre, de sa propre initiative ou la demande du salarié. Un préavis est dû au salarié (sauf en cas de faute grave ou lourde). L'employeur doit remettre les documents de fin de contrat.

Plus de détail dans la page : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>

3^{ème} cas : La rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

Deux cas : la démission ou l'obtention du diplôme

La démission

La rupture du contrat peut être faite à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc). Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 [jours calendaires](#) suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen conférant une date certaine.

La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Une copie de l'acte de rupture devra être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

L'obtention du diplôme ou du titre préparé

La rupture du contrat peut également être faite à l'initiative de l'apprenti à condition d'en avoir informé par écrit l'employeur ([article L6222-19 du Code du travail](#)). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. Avant le 1er avril 2020 (date d'entrée en application du décret), cette durée était de deux mois. [Article R6222-23 du Code du travail modifié. Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

A noter que la durée du contrat est écourtée d'1 an, si l'apprenti, engagé initialement dans [un bac professionnel](#), décide de ne plus passer qu'un [certificat d'aptitude professionnelle \(CAP\)](#).

LES FORMALITES ADMINISTRATIVES DANS LE CAS D'UNE RUPTURE DE CONTRAT

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- [Certificat de travail](#)
- [Attestation Pôle emploi](#)
- [Solde de tout compte](#)

En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

LA SITUATION DE L'APPRENTI A LA SUITE D'UNE RUPTURE DU CONTRAT

En cas de rupture du contrat, l'apprenti, s'il poursuit pendant 6 mois sa formation en CFA, bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.

Afin de permettre la signature de ce nouveau contrat d'apprentissage, il peut être dérogé à :

Mission Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique des formations par apprentissage

Page 13/17

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2024

- la durée minimale du contrat d'apprentissage de 6 mois ;
- et à la durée minimale de formation en centre de formation d'apprenti (CFA) : sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Pour rappel, la signature de la convention de réduction de durée n'est pas nécessaire (voir [notre actualité juridique](#) sur cette convention).

[Article R6222-23-1 du Code du travail modifié](#)

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

LES CAS DE PROLONGATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre :

- un doublement,
- une réorientation,
- ou une spécialisation complémentaire.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que, dans cette situation, l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage.

Exemple : un apprenti avait signé un premier contrat à 28 ans. Il échoue à l'obtention du diplôme visé par le contrat à 30 ans. Il peut signer un nouveau contrat.

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

Nouvel [article D6222-1-2 du Code du travail](#)

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#) (JO du 31.3.20), art. 1

Le décret n°2020-372 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (publié au JO du 31 mars 2020) précise que la convention tripartite Apprenti / Employeur / CFA n'est pas requise dans trois cas :

- la prolongation du contrat après un échec à l'examen (article L.6222-11)
- et les aménagements soit pour les apprentis en situation de handicap (article L.6222-37), soit pour les sportifs de haut niveau (article L.6222-40).

Le décret ajoute qu'"une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti". En ce cas, "la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant".

LES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La suspension du contrat d'apprentissage suite à un contrôle

La DREETS peut, après enquête [de l'inspecteur du travail](#), prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :

- mise en danger de l'apprenti
- non conformité des installations
- [discrimination](#),
- [harcèlement moral](#),
- [harcèlement sexuel](#), par exemple.

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue. Il doit continuer à suivre la formation générale.

Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Plus de détails dans les guides publiés par le rectorat de région académique, la DREETS et la DRAAF PACA (mis à jour 2023)

- Le [Guide pour apprentis et entreprises](#) (format 12 pages)
- Le [Guide pour les acteurs publics et privés](#) de l'apprentissage (format 40 pages)

9. Sur la pratique des stages en entreprise au sein d'un CFA, elle est très réglementée et n'est autorisée uniquement que dans les cas suivants :

- Dans le cadre du dispositif de prépa-apprentissage (à consulter [la fiche ressource sur les prépa-apprentissage](#) accessible depuis la [page internet régional](#)).
- Ou encore pour permettre à des jeunes de 14 ans sorti de 3^{ème} et ayant 15 ans entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de l'année en cours, dans le cadre d'un conventionnement quadripartite et fortement encadré (pour plus de détails, se reporter à la page internet [en cliquant directement ici](#)).
- Soit dans le cadre de la signature d'une « convention de maintien en CFA pour recherche d'employeur de 3 mois » pour les jeunes sans contrat d'apprentissage à leur entrée en CFA. Toutefois, les stages doivent demeurer exceptionnels et la priorité doit être donnée à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage.

De manière générale, il est important de bien noter que ces stages sont adossés et en lien direct avec la formation théorique débutée par le jeune. En ce sens, ils ne sont que des stages d'observation en appui et en complément de l'enseignement théorique. A ce titre, le choix de l'opportunité pour le jeune d'effectuer ce stage, ainsi que leur durée, est laissé à l'appréciation du CFA, seul à même de déterminer le besoin de complément pédagogique en entreprise et leur adéquation avec la certification préparée.

En revanche, ces stages n'ont absolument pas vocation à remplacer les périodes de formation pratiques en entreprises, qui ne doivent s'effectuer que dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Leur durée devra donc être raisonnable et limitée au strict besoin de complément pédagogique au sein de la formation théorique, faute de quoi nous serions face à une dérive.

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

Dans les cas d'absentéismes répétés, justifiés voire injustifiés :

- **Rappeler à l'employeur sa responsabilité de respecter les temps d'alternance en CFA**

Article L. 6223-4 : L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de travail. « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise », « il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».

L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prises à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Article L6221-1 : « 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 ».

Ainsi, en cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. Il pourra par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire.

Art. L. 6222-24 : Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

- **Rappeler au CFA qu'il est tenu dans le cadre des missions mentionnées dans l'article [L6231-2](#), « d'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ».** Dans ces devoirs, il y a bien évidemment le suivi obligatoire de la formation en CFA. Le message est clair de la part de l'entreprise : si les absences devaient se prolonger, le contrat serait rompu. Vous aurez noté que tout apprenti a également des droits, et notamment d'avoir accès à des aménagements du parcours de formation compte tenu de ses spécificités (le cas par exemple d'apprentis RQTH) mais également dans le cas de besoins éducatifs particuliers, dont résultant de certificats médicaux. Sur ce point, l'apprenti étant un salarié, c'est bien le médecin du travail qui peut attester par un certificat de la nécessité d'un aménagement de la formation tant en entreprise qu'en CFA. Mais la phobie scolaire ne peut être un critère nécessaire et suffisant.

- **Etudier les alternatives** : Le CFA propose après la médiation en interne avec l'apprenti et les représentants légaux, un document de type « contrat d'engagement », dans lequel chacune des parties s'engage dans la résolution des problèmes rencontrés, si besoin avec des aménagements proposés par chacun. Ce contrat est assorti d'un calendrier avec des objectifs à respecter. A défaut, les dispositions prévues dans le règlement intérieur s'appliqueront (application des seuils de dépassement des volumes horaires d'absence - cf fiche ressource [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)). La proposition d'aménagement du parcours de formation est étudiée avec la famille, et si possible en appui de professionnels experts, partenaires internes ou externes à votre structure.

Pour limiter une possible "surcharge émotionnelle" de l'apprenti (dans le cas d'une phobie scolaire, ...), le contrat pourrait proposer un emploi du temps à mi-temps en présentiel. Tout en fixant également un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période). A mon sens, il faudrait cibler les demi-journées voire les journées pour lesquelles vous êtes en capacité de proposer une modalité de formation hors CFA, par la remise des contenus d'enseignement au préalable et des temps de remédiation en présentiel voire à distance. J'ai pleinement conscience que vous ne souhaitez pas créer de précédents sans doute, avec le risque de voir se multiplier d'autres demandes de ce type pour des raisons diverses et variées, du moins éloignées de celles qui font l'objet de ce message. Mais en y répondant, vous poussez également votre CFA à s'ouvrir à cette question de l'individualisation

Finalement, cette question interpelle directement la capacité des CFA à individualiser le parcours de formation de chaque apprenti. Par principe, et le positionnement pédagogique en est le principal vecteur, les parcours de formation devraient prendre en compte les besoins qui émergent de ce bilan. Au-delà des difficultés que cela pose, et nous en sommes tout à fait conscient, il faudrait sans doute que les CFA puissent :

- Etudier la possibilité d'aménager dans leurs emplois du temps, des plages dédiées à l'individualisation des parcours de formation (cf la fiche ressource "[Maquettes pédagogiques en apprentissage](#)").
- Travailler au développement de la multimodalité des formations (dont la possibilité de proposer tout ou partie des contenus de formations selon des modalités de formations ouvertes et à distance - réf Indicateur 6 (Contenus et modalités pédagogiques) : Fiche [Q6E13](#))

Ces recommandations figurent dans le FIL rouge qui fixaient les priorités pédagogiques pour la rentrée 2023.

Extrait du [FIL rouge 2023](#) page 14

Aménagement du contenu de formation, de l'accompagnement et du suivi en fonction des résultats des positionnements des apprentis et des bilans intermédiaires programmés à échéances régulières (réf. indicateur n°11) :

- En agissant sur le format des emplois du temps :

Structuration des emplois du temps entre temps collectifs et temps plus individualisés, banalisés pour des accompagnements adaptés aux positionnements des apprentis (d'un même groupe, d'un même niveau de formation, d'un même diplôme voire d'un même niveau de diplômes – dès l'instant où les besoins sont identiques)

Proposition de barrettes d'enseignement sur les temps banalisés, pouvant évoluer d'une unité de formation à une autre.

Par la programmation de bilans intermédiaires sur l'ensemble de la durée du contrat d'apprentissage (individuels et collectifs) pour suivre les évolutions de chaque apprenti, et si besoin rétroagir sur la formation en prévoyant les régulations nécessaires (remédiation, adaptation en fonction des besoins dans la classe, dans le CFA, dans l'entreprise).

- En construisant en équipe un programme modulaire d'accompagnement, à mobiliser en fonction des besoins des apprentis et dans tout ou partie des unités de formation.

Aménagements plus particulièrement détaillés pour les apprenti(e)s en situation de handicap et les sportifs de haut niveau (de la durée du contrat et/ou du contenu et des modalités de mise en œuvre).

Développement de la multimodalité des enseignements dans l'emploi du temps (en présentiel, à distance, ... en autonomie, semi-dirigé, ...) pour diversifier les modalités d'apprentissage et tenir compte des besoins et spécificités de chaque apprenti.

Extrait de la fiche pratique « [Tableaux stratégiques de formation](#) » (page 3)

« **Étape n°9 : Développer la multimodalité dans les dispositifs de formation** »

Le concept de multimodalité en formation consiste à proposer une variété de modalités pédagogiques propices à la différenciation pédagogique.

Elles peuvent comprendre :

- du présentiel et/ou du distanciel,
- de l'auto-formation accompagnée présentielle et/ou distancielle,
- du travail collaboratif présentiel et/ou distanciel,
- de la mise en situation professionnelle réelle et/ou simulée voire virtuelle.

Ce concept s'appuie sur une variabilité :

- des lieux (centre de formation, entreprise, hors centre : domicile, tiers-lieux, ... dans le cas de formation à distance par exemple).
- A noter : le CFA peut déléguer une partie de la formation à un autre CFA, à l'entreprise, à d'autres partenaires.
- des temps (communication synchrone ou asynchrone)

- des acteurs (seul, en groupe, maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise, accompagnateur technique, référent du parcours, accompagnateur méthodologique, formateur ...),
- des activités (travail en initiative autonome, travail prescrit, réception des connaissances, production de savoirs – savoir-faire, échanges collaboratifs).

Cf. annexe « Développer la multimodalité dans les dispositifs modulaires de formation – Fiches conseils », Région Pays de la Loire (octobre 2016).

Dès l'instant où l'établissement aura à faire face à une mixité de publics, et pour une même ingénierie de formation, il suffira de jouer sur cette multimodalité pour atteindre les mêmes objectifs en terme de compétences à atteindre.

Ainsi, pour une compétence donnée ou un objectif professionnel à atteindre, les modalités pour y parvenir pourront varier en fonction du statut de l'apprenant et des modalités de formation qui lui seront propres.

Pour autant, la multimodalité ne suffira pas à compenser les différences dans les parcours des apprenants, et il conviendra de programmer des compléments d'heures spécifiquement dédiés à chaque statut d'apprenant dès leur retour d'alternance ».

Et dans le cas d'absences en raison de suractivité de l'entreprise

Les rythmes d'alternance sont de la responsabilité des CFA. Ces rythmes sont proposés en étroite relation avec les partenaires du monde économique et professionnel et tiennent compte en premier lieu des formes de saisonnalité propres à chaque secteur professionnel.

En tant que partenaires des CFA, les entreprises ont toute légitimité pour intervenir, individuellement voire collectivement auprès des CFA afin de faire évoluer si besoin ces rythmes d'alternance. Pour rappel, seul l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal signent le contrat d'apprentissage, et le choix du CFA relève de la responsabilité de l'employeur.

Pour rappel également, il est de la responsabilité des CFA d'organiser des conseils de perfectionnement auxquels il est fortement recommandé d'inviter les partenaires du monde économique et professionnel. Ce sujet peut être discuté en conseil de perfectionnement.

Pour rappel également, tous les CFA doivent disposer d'une certification qualité pour pouvoir bénéficier de financements publics (Certification QualiOpi ou Eduform). Dans le cahier des charges de la certification, un critère (le 7) porte sur "Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées". En clair, le CFA doit démontrer qu'il existe un process interne de prise en compte des appréciations et réclamations et apporter des preuves de leur traitement. En tant que partenaires, vous avez toute légitimité de porter ce sujet auprès du CFA.

Les conditions de respect des volumes horaires d'enseignement en CFA et d'expériences professionnelles sont relativement strictes pour que les candidats puissent se présenter à l'examen. Les éventuelles "absences" pour ces raisons ne peuvent être qualifiées de "justifiées". Il revient au CFA d'étudier la possibilité d'aménager le rythme d'alternance pour tenir compte de vos besoins, ce qui pourrait conduire à un report de la semaine d'alternance en CFA à une période ultérieure.