FICHE THEMATIQUE

REGION ACADEMIQUE
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

MISSION INFORMATION – CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

POSITIONNEMENT pédagogique et aménagement de la formation en apprentissage

Mise à jour : 9 juillet 2026

Principes fondateurs :

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

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

ÉGALE

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

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

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

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

DIFFÉRENTE

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

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

Cas les plus courants qui **nécessitent la signature obligatoire d'une convention tripartite** justifiant l'aménagement proposé

Vérifier auprès du certificateur la faisabilité.
Respecter les seuils réglementaires de durées du contrat (> 6 mois - < 3 ans).
Calculer le volume horaire d'enseignement au prorata-temporis.
Faire signer la convention tripartite et l'annexer au CERFA correspondant et déposer l'ensemble lors de l'inscription à la session d'examen dans la plateforme Cyclades.

Cas particuliers pour lesquels la convention tripartite n'est pas obligatoire

1er cas : Prolongation du contrat en cas d'échec à l'examen.

2ème cas : Réduction de la durée du contrat dans le cas de l'obtention de diplômes supérieurs ou équivalents avec dispenses d'épreuves validées par le service des examens et concours.

Faire valider les dispenses d'épreuves par le service des examens et concours.

3ème cas : Aménagement de la durée du contrat pour des personnes en situation de handicap / pour un sportif de haut niveau.

4ème cas : Conclusion d'un nouveau contrat pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage.

Cas particuliers des arrivées tardives (après le démarrage du cycle de formation)

En fonction de la date d'arrivée de l'apprenti, le CFA devra déterminer si l'aménagement le plus adapté correspond à une réduction ou à un allongement de la durée du contrat d'apprentissage.
Dans les deux cas, la convention tripartite est obligatoire.
Information de certains OPCO : la convention doit normalement être fournie lors du dépôt du contrat, mais ce n'est pas un document bloquant pour l'instruction du contrat si elle est manquante.
Attention : cette pièce est à annexer obligatoirement au CERFA dans les pièces à déposer dans Cyclades lors de l'inscription aux examens.

- Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat :
  - Vérifier auprès du certificateur la faisabilité.
  - Calculer le volume horaire d'enseignement au prorata-temporis.
  - Aménager le contenu du programme de formation pour rattraper les enseignements non suivis.
- Le cas échéant, dans le cas d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage :
  - Solliciter l'OPCO pour obtenir son accord.
  - Vérifier auprès du certificateur la faisabilité.
  - Calculer le volume horaire d'enseignement au prorata-temporis.
  - Aménager le contenu de la formation et le rythme d'alternance avant le démarrage du prochain cycle de formation.

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

Table des matières

1 Propos liminaires 4

2 Le positionnement : approche générale 4

2.1 Propos liminaires 4

2.2 Définition du positionnement 5

2.3 Ce qu'il faut retenir du positionnement 5

3 Le positionnement pédagogique en apprentissage 9

3.1 Approche globale 9

3.2 La prise en charge « financière » du positionnement 9

3.3 Les principaux points de vigilance à avoir dans tout positionnement 10

3.3.1 Vigilance n°1 : Se rapprocher du certificateur 10

3.3.2 Vigilance n°2 : Avoir recours à des modèles de positionnement pédagogique « en bonne et due forme » 10

3.3.3 Vigilance n°3 : Porter une vision 360° sur le candidat à l'apprentissage 10

3.3.4 Vigilance n°4 : S'assurer de la reconnaissance d'un diplôme étranger le cas échéant 11

3.3.5 Vigilance n°5 : Porter une attention particulière notamment sur les compétences en littératie et en numératie – le point sur les tests de niveau 11

3.3.6 Vigilance n°6 : Vérifier que le CFA est lui-même en capacité d'assurer l'ensemble de l'enseignement du contenu du référentiel du diplôme 13

3.3.7 Vigilance n°7 : Contrôler systématiquement l'adéquation entre l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage et le référentiel du diplôme 14

3.3.8 Vigilance n°8 : Recourir au conventionnement avec une tierce entreprise dans le cas d'écarts par rapport au contenu du référentiel ou dans le cas de mobilités internationales 15

3.3.9 Vigilance n°9 : S'assurer de la capacité du maître d'apprentissage à assumer sa fonction 18

3.4 Focus sur les aménagements de la durée des contrats (réduction ou allongement) : cas pratiques du plus général aux cas particuliers 19

3.4.1 Les cas les plus courants : la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification faisant l'objet du contrat 19

3.4.2 Les cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – la convention tripartite obligatoire, le volume horaire d'enseignement calculé au prorata temporis 23

3.4.3 Les cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) – les cas où la convention tripartite n'est pas requise 28

3.4.4 Les autres cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti 29

3.4.5 L'impact de la convention tripartite sur la rémunération de l'apprenti 31

3.5 Les cas particuliers 32

3.5.1 La situation des personnes ayant démarré leur formation sans contrat d'apprentissage . 32

3.5.2 Une entrée en apprentissage en cours de cycle de formation 32

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

3.5.3 La gestion des entrées en apprentissage en dehors des cycles de formation : points de vigilance et consensus 32
3.5.4 Le cas des multisessions d'examen 33
3.5.5 L'entrée en BTS Management en hôtellerie – restauration 35
3.5.6 L'entrée dans un BTS pour des apprentis de bac pro d'une autre spécialité professionnelle 36
3.5.7 Le changement de statut en cours de cycle de formation 37
3.5.8 Un changement de spécialité professionnelle en cours de cycle de formation 37
3.5.9 Des aléas survenus en cours de parcours en BP (rupture de contrat, absentéisme, etc.) . 38
4 Annexes : 39
4.1 Annexe n°1 : Focus sur les bénéfices et dispenses 39
4.2 Annexe n°2 : Focus sur les textes réglementaires 40
4.2.1 Spécifique au positionnement en apprentissage 40
4.2.2 Spécifique au positionnement réglementaire 44

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

1 Propos liminaires

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

La fiche « Maquettes pédagogiques en apprentissage » complète cette fiche consacrée au « Positionnement pédagogique ». Les OFA se rapporteront à cette fiche pour construire des parcours de formation adaptés à chaque apprenti sur la base de leur positionnement pédagogique.

2 Le positionnement : approche générale

2.1 Propos liminaires

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

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

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

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

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

2.2 Définition du positionnement

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

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

- **Un premier niveau à volume horaire constant,** par un aménagement du contenu du parcours de formation en centre en adaptant si besoin les volumes horaires disciplinaires aux besoins de l'apprenti, mais toujours dans la limite du volume horaire total programmé. Le volume horaire d'accompagnement et son contenu sont également impactés. L'aménagement peut également concerner les alternances en entreprise (ordonnancement / rythme, durée) mais dans la limite des seuils fixés.
- **Un deuxième niveau à volume horaire aménagé,** par une réduction ou un allongement de la durée du contrat d'apprentissage.

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

2.3 Ce qu'il faut retenir du positionnement

➔ « *Un procédé permettant d'identifier (pour toute personne en formation) ce qui est acquis en termes de compétences et connaissances et ce qui doit faire l'objet d'un apprentissage* » - *QualiOpi.*

➔ Un préalable indispensable à toute entrée en formation professionnelle.

➔ Une démarche spécifique à chaque apprenant, quel que soit son statut, visant à aménager son parcours de formation en tenant compte de son parcours antérieurs (études, expérience professionnelle, diplômes obtenus, etc.).

➔ Une mise en garde : un positionnement à ne pas confondre avec la procédure de dispense ou de bénéfices d'épreuves (quelle que soit la décision de positionnement, le candidat reste soumis à la passation des épreuves prévues par la réglementation en vigueur du diplôme présenté, sauf cas de dispense ou de bénéfice d'épreuves).

➔ Un enjeu d'individualisation des parcours de formation portée par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

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

➔ Un positionnement dit « réglementaire » à différencier du positionnement dit « pédagogique ».

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

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

<table>
<tr><th>ÉLÉMENTS</th><th colspan="3">POSITIONNEMENT RÈGLEMENTAIRE RELEVANT
DE LA DIVISION DES EXAMENS ET CONCOURS (DEC)</th><th rowspan="2">A ne pas confondre avec …. le
POSITIONNEMENT PÉDAGOGIQUE
en APPRENTISSAGE</th></tr>
<tr><th rowspan="2">STATUTS</th><th colspan="2">FORMATION INITIALE SOUS STATUT SCOLAIRE</th><th rowspan="2">FORMATION CONTINUE</th></tr>
<tr><th>Cas général</th><th>Cas particuliers
CAP 3 ans</th></tr>
<tr><td>Objet du positionnement</td><td>- Durée de la formation
- Durée des PFMP</td><td>- Durée de la formation
- Durée des PFMP
- Planification des unités ou épreuves à présenter dans le temps</td><td>Durée de la formation en milieu professionnel (PFMP) uniquement.
NB : la demande ne peut donc porter que sur une réduction de la durée des PFMP telle que définie dans le règlement d'examen du diplôme.</td><td>Aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement)</td></tr>
<tr><td>Éléments du parcours à prendre en compte</td><td>- Parcours du candidat, (diplômes, qualifications, PFMP…)
- Motivation,
- Aménagements proposés par l'équipe pédagogique d'accueil (volumes horaires durée de PFMP, organisation pédagogique …)</td><td>- Positionnement comprenant : éléments documentaires et entretiens, Aménagements, de la formation, propositions de planification des épreuves de l'examen par l'équipe pédagogique d'accueil</td><td>- Parcours de formation (diplômes, titres, bénéfices d'épreuves éventuels)
- Certificat(s) de qualification, habilitation(s) obtenus
- Emplois exercés (durées et compétences mises en œuvre)
- Stages ou période de formations professionnelles suivis (dates et durées)
- Avis l'équipe pédagogique d'accueil (Motivation et proposition)</td><td>Niveau initial de l'apprenti
- diplômes, titres, certifications, … acquis
- tests de positionnement
- expérience(s) professionnelle(s)
ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.</td></tr>
<tr><td>Pièces à transmettre
(liens hypertextes)</td><td colspan="3">Procédure régionale entièrement dématérialisée depuis 2022.
NOUVEAU / Formulaire pour la campagne 2026 accessible en cliquant ici.
Toutes les informations sur le positionnement réglementaire sont également disponibles sur la page régionale Positionnement réglementaire VS pédagogique</td><td>- Positionnement pédagogique (proposition de modèle régional, les CFA restant libre d'utiliser tout autre support dès l'instant qu'il atteint les mêmes objectifs)
- Convention tripartite à annexer au CERFA
- Fiche conseil à transmettre si besoin au préalable à la mission de contrôle pédagogique.</td></tr>
<tr><td>Modalités de dépôt</td><td>A déposer uniquement par l'organisme de formation (et non pas par le candidat), avant l'entrée en formation ou au plus tard dans le mois d'entrée en formation.</td><td>A déposer au plus tard un mois après l'entrée du candidat en 2ème année de CAP</td><td>A déposer uniquement par l'organisme de formation (et non pas par le candidat), avant l'entrée en formation ou au plus tard dans le mois d'entrée en formation.</td><td>• Envoi au préalable et si besoin de la fiche conseil au coordonnateur régional
• Envoi à la DEC du CERFA avec la convention tripartite annexée selon le cas.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Modalités d'instruction</td><td colspan="3">Au plus tard un mois après l'accusé réception de la demande
et obligatoirement avant la clôture de l'inscription à la session d'examen</td><td rowspan="3">Point de vigilance ;
Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.
Il est vivement conseillé de se rapprocher du coordonnateur régional du contrôle pédagogique et/ou de la DEC.
Dans le cas où l'aménagement du parcours ne repose pas sur des preuves validées par la DEC, l'inscription à l'examen de l'apprenti peut être refusée par la DEC.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Tout dossier incomplet sera retourné systématiquement à l'organisme de formation.
De même, tout dossier transmis au Rectorat au-delà du délai imparti ne sera pas traité.</td></tr>
<tr><td>Décision</td><td colspan="3">Dans le cas d'une décision favorable, une attestation est transmise à l'organisme de formation.
Cette attestation sera à joindre obligatoirement lors de l'inscription du candidat à la session d'examens.</td></tr>
</table>

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

A noter la position de la DGESCO (mission nationale de pilotage des examens) concernant les durées de PFMP dites « incompressibles » dans le cas de positionnement réglementaire pour les scolaires et les stagiaires de la formation continue

Depuis la réforme et la modification de la grille horaire de l'arrêté du 21 novembre 2018 modifié, la base de référence est la suivante :

VOLUME HORAIRE DE RÉFÉRENCE (*) CORRESPONDANT À UNE DURÉE DE 80 SEMAINES D'ENSEIGNEMENT, 20 SEMAINES DE PFMP ET 2 SEMAINES D'EXAMEN

	Seconde prof	Première prof	Terminale prof	Total sur 3 ans
PÉRIODE DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE POUR L'EXAMEN	4 à 6 semaines	6 à 8 semaines	6 semaines	16 à 20 semaines

- **Dans le cadre d'un parcours en 2 ans** : la DGESCO recommande de retenir une durée de PFMP de 14 semaines (addition du nombre des durées maximales de première et terminale).
  Néanmoins il est important de noter que s'agissant d'une procédure de positionnement soumise à la validation du Recteur il est tout à fait possible de déroger à cette indication. Certains référentiels (annexe PFMP) mentionnent toujours des informations obsolètes (ex : 16 semaines pour un parcours en 2 ans), la DGESCO demande à ne pas en tenir compte.

- **Concernant le parcours en 1 an** : seul l'article D.337-65 du code de l'éducation précise que pour les candidats scolaires cette durée « ne peut être inférieure à dix semaines ».

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

3 Le positionnement pédagogique en apprentissage

3.1 Approche globale

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

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

Par principe, 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 du service des examens et concours (lors de l'inscription) ou encore des membres de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage lors d'un contrôle. **Il revient donc à chaque CFA de démontrer la mise en œuvre d'une procédure de positionnement avant le démarrage du parcours de formation.**

Ce positionnement doit permettre de juger, au regard du profil complet du candidat, de la durée du contrat (par réduction ou allongement) et/ou du contenu du parcours de formation le ou les plus adaptés à la situation.

Pour rappel les pièces modèles extraites de chaque FIL Apprentissage (page 4) :

- Fiche modèle positionnement pédagogique
- Modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement du contrat
- Apprentis RQTH : Positionnement pédagogique (fiche modèle) et Guide entretien de positionnement et repérage des apprentis en situation de handicap – source CFA RAP PACA) / Outil d'aide à la prise de fonction en tant que référent handicap

3.2 La prise en charge « financière » du positionnement

(Position OPCO)
L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel (art. L 6313-2 du Code du travail). Ces diagnostics/positionnement, lorsqu'ils sont suivis d'une formation, font alors partie d'un parcours pédagogique mais, pris isolément, ils ne permettent pas d'atteindre un objectif professionnel.
Cette action de diagnostic/positionnement est donc intégrée par nature à l'action de formation.
C'est également le cas pour le plan de développement des compétences, les diagnostics/positionnements sont intégrés à l'action de formation (en durée et en coût) lorsqu'ils sont suivis d'une formation.

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

3.3 Les principaux points de vigilance à avoir dans tout positionnement

3.3.1 Vigilance n°1 : Se rapprocher du certificateur

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

- Soit le corps d'inspection (se reporter à l'annuaire régional du Rectorat de région académique),
- Soit l'inspecteur coordonnateur de la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique en apprentissage.
- Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur le résultat du positionnement pédagogique, tout CFA peut compléter la « fiche conseil aménagement contrat » (pour questionner si besoin le rectorat). Selon la nature de la demande, le coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage prendra l'attache de la DEC et/ou de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité ou de la discipline.

3.3.2 Vigilance n°2 : Avoir recours à des modèles de positionnement pédagogique « en bonne et due forme »

Le format de ce positionnement dit pédagogique est libre. Toutefois, les OFA pourront, s'ils le souhaitent, utiliser l'exemple de support proposé dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur en cliquant directement ici (ou accessible depuis la page régionale dédiée).
L'avantage d'utiliser le modèle régional réside dans la possibilité de copier-coller les éléments justifiant les propositions d'aménagement de la durée et/ou du contenu du contrat d'apprentissage directement dans le modèle régional de convention tripartite d'aménagement du contrat.

3.3.3 Vigilance n°3 : Porter une vision 360° sur le candidat à l'apprentissage

Actualité : le lancement du PASSEPORT DE COMPÉTENCES
Le nouveau service public numérique, gratuit et sécurisé des parcours professionnels – accès au dossier de presse du 19 juin 2026
Les principales avancées :

- des informations garanties directement transmises par les organismes qui délivrent : diplômes, certifications, expériences professionnelles, formations suivies ou encore engagements reconnus.
- une meilleure reconnaissance de toutes les formes d'expérience, bénévoles, associatives ou citoyennes.

Un outil utile pour les CFA dans le cadre notamment du positionnement pédagogique …

Le positionnement est mis en œuvre par le CFA en présence de l'apprenti(e) et de son représentant légal dans le cas d'un(e) apprenti(e) mineur(e).

Il porte sur [3] :

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

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

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

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

Si la réduction de la durée du contrat s'applique par principe aux personnes titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur, leur permettant de faire valoir de dispenses d'épreuves (de l'enseignement général le plus souvent), elle peut aussi concerner d'autres postulants justifiant d'un niveau jugé suffisant pour réussir son examen dans une durée réduite.

3.3.4 Vigilance n°4 : S'assurer de la reconnaissance d'un diplôme étranger le cas échéant

Pour pouvoir prétendre à des dispenses d'épreuves, il faut s'assurer que les diplômes obtenus hors de la France soient bien reconnus en France et par le Ministère de l'éducation nationale.
Consulter le site du service public. Extrait : « Vous pouvez faire reconnaître votre diplôme étranger pour étudier ou travailler en France. Les critères de reconnaissance des diplômes sont différents selon l'organisation de vos études et selon le métier envisagé. Le Centre Enic-Naric peut vous fournir une attestation de reconnaissance de votre diplôme étranger, appelée attestation de comparabilité (…)".
Le service des examens et concours dans chaque rectorat est le seul à pouvoir vous dire ensuite si à partir du diplôme, des dispenses d'épreuves sont possibles.

3.3.5 Vigilance n°5 : Porter une attention particulière notamment sur les compétences en littératie et en numératie – le point sur les tests de niveau

Propos liminaires
On ne saurait sous-estimer la nécessité d'évaluer la situation de chaque postulant à l'apprentissage, en particulier issu du collège et plus généralement, pour l'accès aux certifications de niveau 3 et 4, sur les compétences en littératie et en numératie (et au-delà à des compétences plus transversales) tant ces compétences peuvent gêner considérablement les apprentissages et le parcours de formation.

Les éléments de contexte à prendre en compte
- Issus des résultats publiés par la Depp le 12 janvier 2024 pour les seuls élèves en lycées publics et privés sous contrat
  28,8 % des élèves de première année de CAP sont "en grande difficulté dans au moins un des deux modules communs (compréhension de l'écrit ou résolution de problèmes)" contre 29,4 % en 2022, observe la Depp. Précisément, 11,3 % des élèves ne rencontrent de grandes difficultés qu'en résolution de problèmes, 8,4 % qu'en compréhension de l'écrit et 9,1 % rencontrent de grandes difficultés dans les deux domaines (niveau stable). Les garçons sont plus nombreux à être en grande difficulté dans les deux domaines que les filles.
  Ces données s'appliquent indifféremment à l'ensemble des postulants à l'apprentissage dans les diplômes de niveau 3, voire de niveau 4.
  Toutes les études et les ressources indispensables sur le site de l'ANLCI.
- Le « Plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle » publié en juillet 2025, dans son axe « **Renforcer la qualité des formations » porte sur le renforcement** des missions des centres de formation des apprentis à la lutte contre l'illettrisme (1er semestre 2026).

Les tests d'évaluation du niveau des postulants à l'apprentissage

Alerte concernant les tests

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

Plusieurs CFA ont présenté dans le cadre du programme annuel de contrôle 2023-2024 des tests de personnalité fondés sur les intelligences multiples proposés à tous les apprentis. Attention : il s'agit de neuro-mythes. Tests de personnalité fondé sur les intelligences multiples. Il s'agit d'un neuromythe, et peut-être l'un de ceux qui occupe encore une place particulièrement importante tant dans le monde de la formation que dans celui de l'éducation… Autour de cette théorie, plus que des problèmes sur les bases de la théorie en elle-même, le manque de preuves scientifiques est peut-être encore plus parlant.
Quelques références à consulter, sur le site de « La main à la pâte », sur le site du Labex Cortex.

- 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 maitrisées.

- Les tests de positionnement en français et en mathématiques proposés par le Ministère de l'éducation national

S'agissant des apprentis de 2nde pro et de 1ère année de CAP inscrits en EPLE publics et privés sous contrat, ils sont concernés par les tests de positionnement proposés en littératie et en numératie par le Ministère de l'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.

Actualité : Publication de la note d'information de la DEPP - n°26-22- Test de positionnement de seconde 2025 : des résultats en baisse en français dans les deux voies et en mathématiques pour la voie professionnelle

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

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

- La plateforme Ev@lang pour les tests en langue vivante

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

A noter : dans certains cas et notamment en l'absence de diplômes étrangers, il peut être demandé un niveau minimal linguistique pour les personnes dont le français n'est pas la langue maternelle.
« *La certification du niveau de français est une preuve officielle du niveau linguistique pour les personnes dont le français n'est pas la langue maternelle.*
Une certification est nécessaire pour :

- *s'inscrire à l'université (niveau minimum B2 ou C1)*
- *faire un Diplôme Universitaire (DU) (niveau minimum dépend de la formation)*
- *demander la nationalité française (niveau minimum B1)*
- *demander une première carte de résident de 10 ans (niveau minimum A2, sauf pour les bénéficiaires de la protection internationale)*

Il existe plusieurs méthodes pour certifier le niveau de français :

- *Les tests certifiants : Test d'évaluation du français (TEF), Test de connaissance du français (TCF)*
- *Les diplômes : Diplôme initial de langue française (DILF), Diplôme d'études en langue française (DELF), Diplôme approfondi de langue française (DALF)*

Important : Les attestations, les tests de positionnement, les certificats de réussite donnés par des associations, des écoles de langues ou par l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration) ne peuvent pas être utilisés pour des démarches comme la demande de naturalisation. Ces documents peuvent cependant être utilisés pour s'inscrire à des cours de français par exemple ».
En savoir plus sur le site refugies.info.

3.3.6 Vigilance n°6 : Vérifier que le CFA est lui-même en capacité d'assurer l'ensemble de l'enseignement du contenu du référentiel du diplôme

Pour rappel, un CFA peut déléguer tout ou partie de ses enseignements à d'autres structures. Ces délégations peuvent permettre de pallier un manque de ressource interne, d'élargir l'offre de formation proposée aux apprentis, de faire suivre la formation aux apprentis avec d'autres publics, d'optimiser et mutualiser les structures de formation.
Réf. article L6232-1 du Code du travail

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

« Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés ».

Pour en savoir plus, consulter la fiche ressource Q27E42.

3.3.7 Vigilance n°7 : Contrôler systématiquement l'adéquation entre l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage et le référentiel du diplôme

Cette vigilance sera d'autant plus grande dans le cas d'une réduction de la durée du contrat.

Référence : articles R6223-10 à 16 du Code du travail

Plusieurs signaux, parfois faibles, parfois forts nous parviennent du terrain, sur les problématiques posées par certaines entreprises signataires de contrat d'apprentissage, relatives à leur inadéquation partielle voire totale avec le référentiel du diplôme.
Pour rappel, ce contrôle est attendu dans le cade de l'indicateur 4 de QualiOpi : *« 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 ».*
La responsabilité du CFA est clairement engagée si lors de l'inscription à l'examen, le service des examens et concours devait ne pas accepter l'inscription d'un apprenti en raison de l'inadéquation de l'entreprise signataire de son contrat d'apprentissage. Ou pire, que cette inadéquation soit décelée au moment de la passation des examens par les jurys, et que cela se traduise dans la notation attribuée aux candidats.

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.

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 (selon un principe de « compensation »). 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, mais également de placer le CFA dans des situations difficiles (impossibilité de pouvoir compenser tous les écarts existants).
Aussi, il a été jugé opportun de revoir les modalités et les ressources proposées en la matière, de fixer ce contrôle comme l'une des priorités depuis la rentrée 2023, et de proposer un modèle régional pour outiller les CFA :

- Un modèle régional, avec plusieurs exemples de grille « type » 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) / le BTS Gestion de la PME ou encore le BAC PRO MCV). Les CFA pourront se servir de ces modèles pour les autres diplômes si besoin.
  Voir une alternative proposée par un CFA.
- 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.

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

Pour appréhender pleinement le sujet, les OFA prendront appui sur :

- La fiche « Les recommandations pédagogiques » du corps d'inspection (ce document majeur, mis à jour très régulièrement, recense les principales recommandations des inspecteurs par diplôme de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ayant fait l'objet d'alertes ou de signalements.
- Le bilan intermédiaire du programme pluriannuel de contrôle et d'accompagnement 2023-2026 (cf la partie consacrée à la priorité n°4).
- La fiche Q4-8E11-15, partie dédiée au contrôle de la conformité d'une entreprise.

3.3.8 Vigilance n°8 : Recourir au conventionnement avec une tierce entreprise dans le cas d'écarts par rapport au contenu du référentiel ou dans le cas de mobilités internationales

En aparté, dans le cas de mobilités internationales d'apprentis, et selon le cas d'obligations stipulées dans le référentiel du diplôme (par exemple pour le BTS Commerce international), ce sont les mêmes dispositions du Code du travail qui sont appliquées.

Mobilités internationales : modèles de convention de mise à disposition / mise en veille (y compris version anglaise). *A noter la suppression de la référence à la durée de 4 semaines dans la convention de mise à disposition à la demande de la DGEFP.*

Le recours à une convention avec une tierce entreprise se révèle dans certains nécessaires pour garantir qu'un apprenti acquière l'ensemble des compétences et attendus du référentiel, étant donné que sa structure d'accueil principale ne le permet pas a priori.
Le conventionnement avec une tierce entreprise est un dispositif prévu par le code du travail (articles R. 6223-10 et R. 6223-11) pour permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique en accédant à des équipements ou des techniques non utilisés dans son entreprise principale.
Voici les éléments importants à considérer pour déterminer la durée de cette convention :

- Identification précise des compétences manquantes : Il est crucial d'analyser le référentiel et de déterminer avec exactitude quelles compétences ne pourront pas être développées au sein de l'entreprise. Le CFA devra donc procéder au contrôle de la conformité de l'entreprise à partir d'une grille de contrôle

L'analyse de la grille complétée par l'entreprise permettra de déterminer :

- d'une part, si l'entreprise peut être en capacité de signer le contrat d'apprentissage (fait-elle partie des entreprises identifiées comme cibles dans le référentiel du diplôme ? Couvre-t-elle une majorité des compétences de ce référentiel ?)
- d'autre part, la nature et le nombre de compétences non couvertes par l'entreprise. C'est bien sur cette base que devront être définies la durée de la convention avec une tierce entreprise et la nature de l'entreprise à cibler. La convention devra préciser clairement les objectifs de formation spécifiques à atteindre dans la seconde entreprise, en lien avec les compétences manquantes du référentiel et une proposition de durée et de période. Le CFA pourra notamment porter une attention particulière sur les blocs de compétences dont les modalités d'évaluation à l'examen reposent sur des comptes rendus d'activités professionnelles (oral ou écrit) – cf les parties grisées dans les exemples de grilles modèles (le BTS Négociation et digitalisation de la relation client / le BTS Management commercial opérationnel) / le BTS Gestion de la PME ou encore le BAC PRO MCV).

Il n'existe pas de durée minimale réglementaire prédéfinie. La durée doit être déterminée par le CFA en fonction des besoins spécifiques de formation de l'apprentie, identifiés lors du positionnement pédagogique, et des compétences à acquérir dans la seconde entreprise pour répondre aux exigences du référentiel.
Proposition : il est possible de partager les décisions prises de manière conjointe par l'entreprise et le CFA avec la mission de contrôle (qui pourra solliciter l'inspectrice ou l'inspecteur de la spécialité pour avis).
Enfin, il est important de noter que le CFA conserve la responsabilité administrative et pédagogique de l'ensemble de la formation, y compris de la formation dans le cadre de la convention avec la tierce entreprise.

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

Précis sur le cadre réglementaire de référence (Conventionnement avec une tierce 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 est contrainte de signer une convention de formation avec une autre entreprise notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qu'elle n'utilise pas.
Au-delà, certains référentiels font expressément référence à plusieurs secteurs d'activité à couvrir par l'entreprise, obligeant de fait l'entreprise signataire du contrat soit à pouvoir proposer l'ensemble, le cas échéant à recourir à ces types de conventionnement.

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

Ce conventionnement est limité :

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

Par ailleurs, la convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti.
La transmission au coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique des copies des conventions avec une tierce entreprise est recommandée, sur la base de l'article R6223-12 : « *Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1* ».

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

Décret n°2012-627 du 2 mai 2012	*Décret n° 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*

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

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3	*Décret portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage précise la procédure de conventionnement avec une entreprise d'accueil.*
R6223- 10 modifié	*I. Afin de permettre à l'apprenti(e) de compléter sa formation, en application de l'article L. 6221-1,* ***une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.*** ***L'accueil de l'apprenti(e) dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.*** *II. En application des dispositions de l'article L. 6223-5, un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.* *Pour l'application de l'article R. 6223-6 à chaque entreprise d'accueil, l'apprenti(e) est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprenti(e)s par maître d'apprentissage.* *La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprenti(e)s, prévue à l'article L. 6222-26, est accomplie sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise d'accueil.* *III. Pour l'application du 3° du I de l'article L. 6131-1, l'apprenti(e) est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil.*
R6223-11 modifié	*L'accueil de l'apprenti(e) dans une autre entreprise que celle qui l'emploie fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti(e).* *La convention précise, notamment :* *1° Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti(e) ;* *2° La durée de la période d'accueil ;* *3° La nature des tâches confiées à l'apprenti(e), qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;* *4° Les horaires et le lieu de travail ;* *5° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ;* *6° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil et les pièces attestant du respect des conditions imposées par l'article L. 6223-8-1 ;* *7° Les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti(e) du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti(e) en son sein ;* *8° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprenti(e)s ;* *9° Les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti(e) ;* *10° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti(e) des frais de transport et d'hébergement ;* *11° L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.*
R6223-12 modifié	*Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprenti(e)s, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1.*
R6223-14 modifié	*Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti(e) continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation auquel il est inscrit. Il se conforme au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil.*

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

R6223-15	*L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.* *Lorsque l'activité exercée par l'apprenti(e) dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.*
R6223-16	*L'engagement d'apprenti(e)s par une entreprise peut faire l'objet d'une décision d'opposition selon la procédure prévue à l'article L. 6225-1, lorsqu'il s'avère que les conditions dans lesquelles une partie de la formation est dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises ne permettent pas le bon déroulement du contrat d'apprentissage.*

Le cas des entreprises saisonnières

Extrait du site du Ministère du travail : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage

"Recours au contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières
Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2 du Code du travail, et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat remplissant la condition d'âge mentionnée ci-dessus. Par dérogation à l'article L. 6211-1 du code du travail ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Les candidats titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu en application de ces dispositions peuvent ainsi s'inscrire en vue de l'obtention de deux certificats d'aptitude professionnelle ou de deux spécialités de baccalauréat professionnel à la même session.
Dans la situation mentionnée ci-dessus, une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage.
Elle détermine :

- L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;
- Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;
- La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.
  La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.
  L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage (voir ci-dessous), dans chacune des entreprises.

Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18 du Code du travail à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts".

3.3.9 Vigilance n°9 : S'assurer de la capacité du maître d'apprentissage à assumer sa fonction

Ce point de vigilance sera d'autant plus important dans le cas d'une réduction de la durée du contrat.
Le recours à une équipe tutorale peut être une solution dans certains cas.

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

3.4 Focus sur les aménagements de la durée des contrats (réduction ou allongement) : cas pratiques du plus général aux cas particuliers

3.4.1 Les cas les plus courants : la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification faisant l'objet du contrat

Référence Article L6222-7-1

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

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

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

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

DANS LA PARTIE DU CERFA INITULÉ « LE CONTRAT »

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

Article L6222-12

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

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

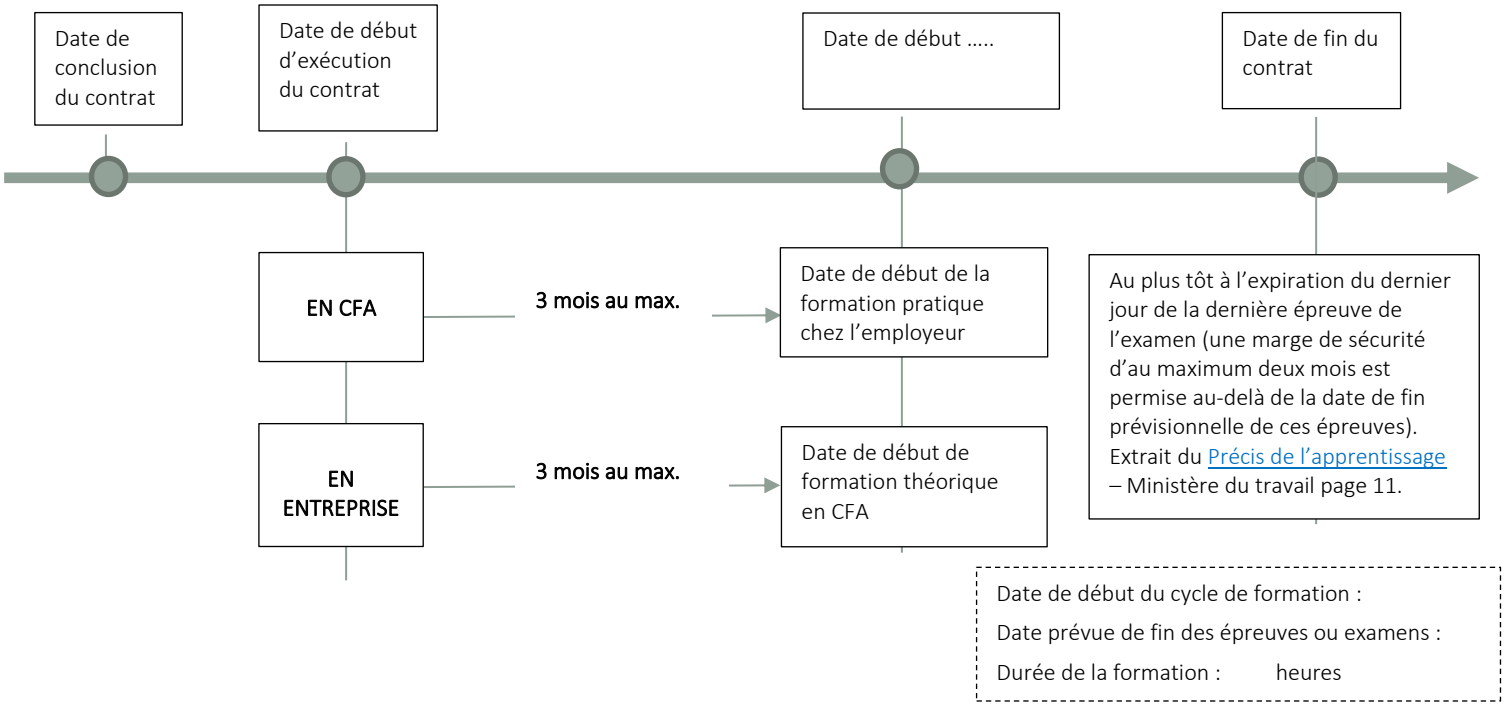
A noter : le nouveau formulaire Cerfa publié fin avril 2023 comporte deux nouvelles « date de début » :
- date du début de la formation pratique chez l'employeur (cadre employeur) ;
- date de début de formation théorique en CFA (cadre formation).

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

Désormais, il convient de distinguer 4 dates :

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

Cela pourrait se résumer au schéma suivant :



Complément apporté par la DGEFP (janvier 2024)

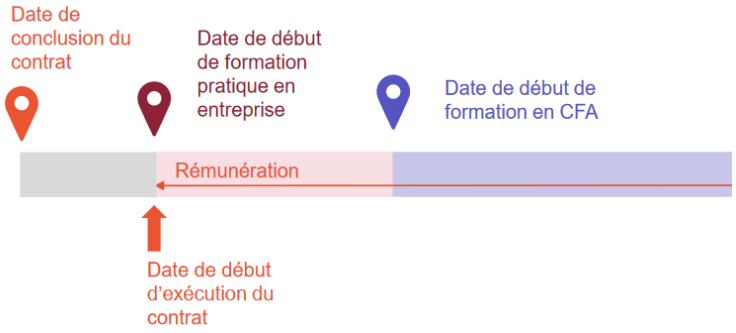
Depuis la loi du 5 septembre 2018, à la lettre du code du travail (en son article L. 6222-12-1), pour pouvoir bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle (SFP), et commencer à suivre ainsi un cycle de formation théorique, un postulant à l'apprentissage ne doit pas avoir été « engagé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

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

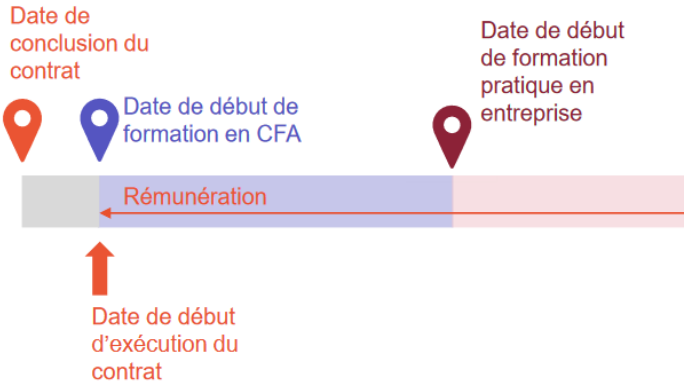
Ce n'est qu'à la condition de bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle, sous ces conditions légales, que les couvertures assurantielles sont alors assurées tant au bénéfice du postulant à l'apprentissage que de son organisme de formation théorique. Les schémas ci-après relèvent de la stricte application de la Loi du 5 septembre 2018

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

Cas 1



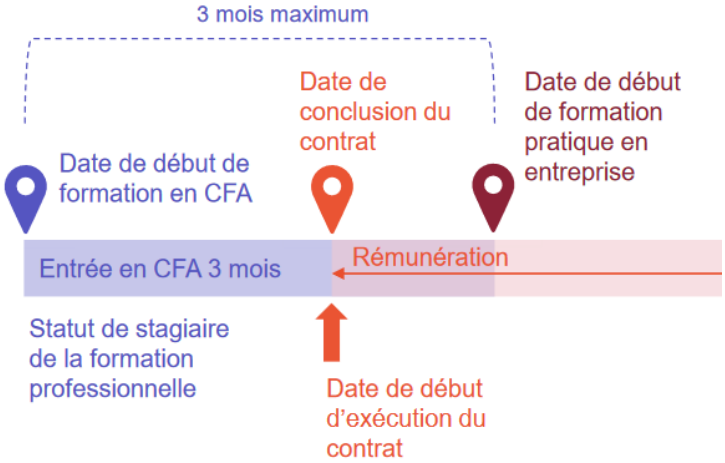
Cas 2



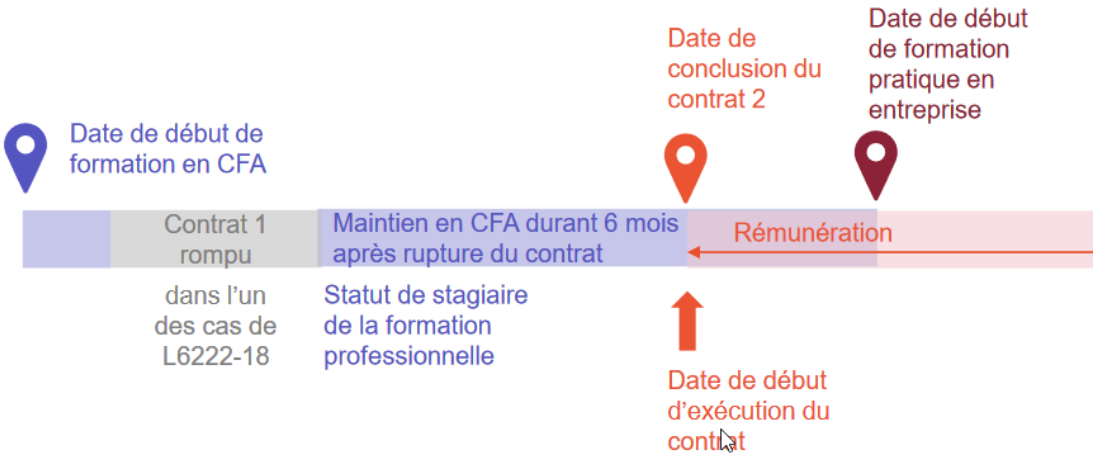
Cas 3



Cas 4



Cas 5



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

DANS LA PARTIE DU CERFA INTIULÉE « LA FORMATION »

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

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

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

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

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

Le programme de formation comprend des enseignements généraux, professionnels et technologiques, ainsi que des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement. Les enseignements suivis doivent être en cohérence avec les activités réalisées par l'alternant au sein de l'entreprise, dans le respect du principe de l'alternance au cœur de la formation par apprentissage.
Le choix des rythmes d'alternance n'est pas anodin. Ces rythmes d'alternance sont définis en concertation avec les entreprises, et dans le respect des seuils à atteindre. Généralement, les rythmes d'alternance sont soit par semaines entières, soit par journées entières.

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

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

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

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

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

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

Point de vigilance n°1 : La nécessité de valider l'aménagement de la durée du contrat par le Ministère certificateur

La convention tripartie indique de manière très claire la responsabilité du CFA dans la finalisation de la convention tripartite :
« Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé » (il faut entendre par « certificateur », les représentants du Ministère de l'éducation nationale dans le rectorat le plus proche, à savoir le gestionnaire des diplômes au sein du service des examens et concours, et si besoin l'inspecteur en charge de la spécialité professionnelle – pour savoir les personnes à contacter dans les rectorats d'Aix-Marseille et de Nice, consulter l'annuaire du rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur).
Le Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 12) précise l'importance « que le CFA se rapproche du certificateur afin d'envisager l'impact de la réduction de durée sur le déroulement des épreuves terminales » dans le cas de l'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

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

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

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

Le tableau supra renseigne de manière générale sur les conditions de diplômes pour pouvoir s'inscrire à un examen. Il est complété par liens hypertextes par les listes des diplômes dits « connexes ». Ces listes données à titre informatif renseignent les CFA sur les conditions de diplôme favorables à une réduction de la durée du contrat d'apprentissage.

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

Pour des cas particuliers et/ou des doutes sur l'exactitude des parcours proposés (par exemple, pour s'inscrire à une mention complémentaire spécifique, …), le CFA pendra l'attache directement et en priorité du service de la division des examens et concours du Rectorat.
Les CFA trouveront dans la page régionale dédiée à la mission d'information et de contrôle pédagogique, les coordonnées des gestionnaires pour chaque diplôme.

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

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

Tableau de synthèse des réductions de parcours possibles en apprentissage
compte tenu des diplômes acquis
Sur la base d'une production originale de l'académie de Nantes de juin 2019, et complété par la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur (dernière mise à jour des DEC de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur : 15 janvier 2022)

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

Diplôme de l'Education nationale obtenu (ou selon le cas, niveau validé)	**Nouveau diplôme de l'Education nationale visé Durée du contrat d'apprentissage possible**
Tout diplôme de niveau supérieur au baccalauréat professionnel (BTS, DUT, licence, DMA, …)	- BAC PRO en 2 ans - BAC PRO en 1 an (Précaution : fiche conseil à renseigner et à transmettre au coordonnateur régional pour avis de l'inspecteur en responsabilité). - CAP en 1 an A noter : l'accès au BTS est conditionné à l'obtention du baccalauréat (cf Décret du n° 2019-215 du 21 mars 2019 relatif aux modalités d'admission en section de techniciens supérieurs et modifiant le code de l'éducation (1)
Baccalauréat général ou technologique	- BAC PRO en 2 ans - CAP en 1 an
Baccalauréat professionnel	- BAC PRO en 1 an (Précaution : fiche conseil à renseigner et à transmettre au coordonnateur régional pour avis de l'inspecteur en responsabilité).

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

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

(1) Focus sur le décret du 21 mars 2019

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

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

Article D612-30

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

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

1° Soit sont titulaires du baccalauréat professionnel ;

2° Soit sont titulaires du baccalauréat technologique ;

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

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

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

(2) **Les conditions d'accès aux certificats de spécialisation**

L'accès aux certificats de spécialisation (ex mentions complémentaires) est réglementé, à double titre :

et par le Code de l'éducation, et par le référentiel du diplôme : .

- S'agissant du Code de l'éducation, l'article D337-144 précise : "*Sur décision du recteur d'académie, prise après avis de l'équipe pédagogique de l'établissement concerné par la formation demandée, peuvent également être admises en formation les personnes ayant accompli en France ou à l'étranger une formation validée par un diplôme ou un titre d'un niveau comparable aux diplômes et titres mentionnés à l'article D. 337-143 et dans un secteur en rapport avec leur finalité. Sur décision du recteur d'académie, prise après positionnement par l'équipe pédagogique de l'établissement de formation, peuvent également être admises à préparer la mention complémentaire par la voie de la formation professionnelle continue définie au livre III de la sixième partie du code du travail les personnes ne possédant pas les diplômes et titres exigés par chaque arrêté de spécialité mentionné à l'article D. 337-143 ni les autres diplômes ou titres mentionnés au premier alinéa du présent article*".
- Par exemple, s'agissant la mention complémentaire « technicien(ne) en soudage » : dans le cadre de l'arrêté du 26 novembre 2015, il est écrit dans l'article 2 : "L'accès en formation à la mention complémentaire "technicien(ne) en soudage" est ouvert aux candidats titulaires de l'une des spécialités suivantes du baccalauréat professionnel : technicien en chaudronnerie industrielle, technicien d'usinage, technicien outilleur, maintenance des équipements industriels, construction des carrosseries, aéronautique option structure, ouvrages du bâtiment : métallerie, environnement nucléaire ainsi qu'aux candidats titulaires du brevet professionnel métallier et aux candidats remplissant les conditions fixées à l'article D. 337-144 du code de l'éducation".

Toute demande de dérogation doit être déposée en suivant la procédure spécifique de positionnement réglementaire (pour tous les détails, consulter la page internet de référence).

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- pour une formation en 15 mois, on applique le prorata sur 1350*15/24 (soit environ 844 h)
- pour une formation en 8 mois, on applique le prorata sur 675*8/12 (soit 450 h).

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

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

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 proposition de modification des données pour la 3ème année de bac pro (en raison de l'inexactitude de la règle édictée par le Ministère – toujours à l'étude par la DGESCO. Une modification de la FAQ nationale sera faite le cas échéant).*

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

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

La convention tripartite n'est pas requise lorsque :

- **L'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage sans avoir signé un contrat d'apprentissage** dans les conditions prévues à l'article L.6222-12-1 du Code du travail (limite de 3 mois, statut de stagiaire de la formation professionnelle), .
  Dans ce cas, renseigner dans le contrat d'apprentissage :
  Situation avant contrat : code 7 « En formation en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, avant conclusion d'un contrat d'apprentissage (L6222-12-1 du code du travail).

- **Le contrat d'apprentissage est prolongé en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé** (article L.6222-11 du Code du travail).
  IMPORTANT : A lire sur ce sujet, les points de vigilance dans l'élaboration du parcours de formation pour un apprenti ayant des bénéfices de notes à l'examen (in « Les maquettes pédagogiques en apprentissage »).
  Pour plus de détail sur les dispenses et les bénéfices de notes, consulter l'annexe du présent document.

- **L'apprenti peut faire valoir des diplômes de niveau équivalent ou supérieur à celui indiqué dans le CERFA, avec des dispenses d'épreuves** *(ex : le titulaire d'un bac pro souhaitant préparer un CAP en 1 an sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra par conséquent la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce C.A.P.). A noter l'importance pour autant de ne pas occulter l'importance de maintenir tout ou partie de ces enseignements en fonction du profil de chacun).*
  IMPORTANT : A lire sur ce sujet, les points de vigilance dans l'élaboration du parcours de formation pour un apprenti dispensé de certaines épreuves à l'examen (in « Les maquettes pédagogiques en apprentissage »).
  Pour plus de détail sur les dispenses et les bénéfices de notes, consulter l'annexe du présent document.

- **La durée du contrat est aménagée pour une personne en situation de handicap** (article L.6222-37 du Code du travail).

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

- **La durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau** (article L.6222-40 du Code du travail).

- **Un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage**.

Les allongements en cours de cycle sont fortement encadrés :

- 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.
  Dans le cas d'un arrêt maladie prolongé, pouvant mettre en péril la réussite à l'examen de l'apprenti, il est possible de prolonger la durée du contrat. En effet, 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.*

3.4.4 Les autres cas d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti

S'agissant du report de la date de fin du contrat en cours d'exécution, il existe deux motifs 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

- **Le report d'une date 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.

Complément de la DGEFP : Cette tolérance administrative dite des « deux mois » s'applique tant aux contrats de professionnalisation que d'apprentissage dès lors qu'elle est prévue lors de la conclusion contractuelle initiale.
Elle ne doit « servir » qu'à permettre à l'alternant de voir la ou les dates d'examens terminaux comprises dans le cadre contractuel choisi lorsque cette date n'est pas exactement connue des parties et/ou acteurs du contrat en alternance concerné, et donc entre dans la définition de l'objet même du contrat choisi.
Toutefois, dès lors que l'ensemble des conditions légales et/ou réglementaires d'accès à un tel contrat en alternance sont remplies, la nature et l'inscription du titre ou du diplôme ainsi préparé au RNCP ne sont pas, en eux-mêmes, un critère sélectif pour bénéficier, ou pas, de cette tolérance.

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

Enfin, quand cette tolérance n'a pas été utilisée lors de la conclusion contractuelle initiale, il sera toujours possible aux parties de conclure un avenant de renouvellement, dès lors qu'un élément objectif le justifiera, c'est-à-dire un élément hors de la volonté de l'employeur et/ou de l'alternant, comme, par exemple, le report d'une date 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. 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 suspension du contrat « pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti » (exemple : un arrêt maladie prolongé)**

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.

Attention : les difficultés d'apprentissage ne sont pas un motif suffisant pour allonger la durée du contrat en cours de cycle de formation

La DGEFP rappelle si besoin les éléments suivants : "l'organisme de formation théorique n'est PAS partie au contrat d'apprentissage, et n'a donc en aucun cas la main sur sa durée. Cet acteur essentiel de l'apprentissage ne fait que « viser » le dit contrat pour attester d'une inscription à un cycle de formation donné, dont l'obtention du titre ou diplôme ainsi visé forme l'objet même du contrat d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage peut éventuellement être allongée, initialement – c'est-à-dire à la date de conclusion du contrat – au regard de la durée habituelle de formation ; mais c'est aux seules parties au contrat – apprenti(e) et employeur – d'en décider. En tout état de cause, sauf élément objectif – c'est à dire « extérieur », et ne dépendant pas de la volonté des parties – **un simple avenant n'a pas ce « pouvoir » d'allongement".**
Il faut noter d'ailleurs que l'avenant dont il est question ne peut s'appliquer dans de tels cas. Dans la fiche notice pour le contrat d'apprentissage, dans la partie "Avenant", aucune mention ne porte sur des difficultés dans la progression des apprentissages.
Donc, 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 prorogation 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".
Alors, quelles alternatives ?
La solution la plus adaptée à la situation serait de préparer le candidat aux épreuves, du moins celles qu'il sera en capacité de réussir, et de proroger d'un an la durée du contrat pour valider les épreuves non réussies.
Ce genre de situation doit nécessairement requestionner la pratique du positionnement pédagogique du CFA. Pour rappel, le **modèle de positionnement pédagogique** recommandé en PACA, et la **fiche ressource repère**, ainsi que la **fiche conseil** si besoin pour demander un avis consultatif des corps d'inspection.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cas de convention tripartite de réduction de la durée du contrat non obligatoire, par exemple le cas d'un apprenti titulaire d'un CAP et souhaitant poursuivre pour obtenir un autre CAP, trois conditions cumulatives sont requises pour que la rémunération de l'apprenti soit majorée de quinze points (article D6222-30 du Code du travail) :

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an ;
- le contrat d'apprentissage est conclu afin de préparer un titre ou un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du titre ou diplôme précédemment obtenu.

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

3.5 Les cas particuliers

3.5.1 La situation des personnes ayant démarré leur formation sans contrat d'apprentissage

Article L6222-12-1

« Par dérogation à l'article L. 6222-12, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débuter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois. Elle bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret.
A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation ».

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

3.5.2 Une entrée en apprentissage en cours de cycle de formation

- Dans le cas d'un candidat ayant suivi un début de parcours dans le même cycle de formation ;
    - Soit sous statut scolaire (on parlera dans ce cas de « mixité de parcours »)
    - Soit par apprentissage (on parlera dans ce cas de continuité de parcours)
    - Et ce quel que soit d'ailleurs le lieu d'exécution de la formation, en France ou ailleurs ..

  et si le CFA juge recevable ce début de parcours compte tenu de ses bulletins de notes et autres pièces à disposition y compris autres éléments à prendre en compte lors du positionnement pédagogique (motivation, tests de niveau si besoin, etc. - cf **fiche modèle** de positionnement pédagogique), le CFA compètera le CERFA
  Exemple dans le cas d'une entrée en 1ère bac pro : Code 41 - "Bac pro" et 11 - "L'apprenti a suivi la 1ère année du cycle et l'a validée".
  S'agissant du volume horaire minimum d'enseignement en CFA, il sera calculé par rapport à la durée du contrat et selon les termes du décret du 20 mai 2020. Dans le cas d'un bac pro en 2 ans, ce volume sera de 1350 h.
- Obligatoire, il faudra signer une convention tripartite de réduction de la durée du contrat étant donné que le candidat va suivre un parcours préparant au bac pro en 2 ans alors que le cycle est de 3 ans (dans cette convention, il sera nécessaire de bien expliciter les raisons qui justifient cette réduction - à extraire du bilan du positionnement pédagogique). Pour rappel, le modèle de convention tripartite d'aménagement de la durée d'un contrat d'apprentissage.
- Conséquence à lire dans la présente fiche ressource, l'apprenti sera rémunéré dans la grille "2ème année contractuelle" (voir la partie "L'impact de la convention tripartite sur la rémunération").
- CERFA et convention tripartite de réduction de la durée du contrat seront à déposer comme pièces lors de l'inscription du candidat à l'examen. Les autres pièces seront conservées et tenues à la disposition du service des examens et concours et/ou du corps d'inspection si besoin.

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

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

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

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

Point de vigilance : Une arrivée tardive en formation peut compromettre fortement l'inscription à l'examen de l'apprenti

Si l'apprenti ne peut justifier par son niveau initial de compétences, son parcours et/ou ses compétences professionnelles une réduction de la durée de son contrat d'apprentissage, dûment attestée dans le cadre de la convention tripartite, le CFA ne sera pas en mesure d'inscrire cet apprenti à la même session d'examen que la même promotion d'apprentis qu'il a rejoint en formation.

Dans ce cas, il appartient au CFA d'étudier la possibilité d'allonger la durée du contrat d'apprentissage pour présenter l'apprenti à la session suivant d'examen,

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

Dans ces cas, la date de début du cycle de formation mentionnée dans le CERFA correspond à la date d'entrée en formation de l'apprenti en CFA.

La durée de la formation quant à elle est calculée au prorata temporis (cf supra).

3.5.4 Le cas des multisessions d'examen

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

Elle précise :

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

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

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

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

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

TABLEAU RÉCAPITULATIF	Cible	Modalités
Inscription aux examens	Candidats relevant de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, l'inscription aux examens	Inscription possible en dehors des périodes d'inscription habituelles. **<u>Préalables</u>** : 1. Diffusion par les services des examens et concours de chaque académie de l'information sur l'organisation des modalités d'aménagements pour permettre aux organismes de formation de se saisir des aménagements proposés dans la Circulaire (Exemple : mise en place de périodes d'inscription courtes à des moments différents de l'année pour des spécialités de diplômes professionnels ciblés). 2. Au plus tard au démarrage du recrutement des publics bénéficiaires, contact par les OF souhaitant se saisir de ces aménagements de la DEC de l'académie concernée pour se signaler en amont de l'entrée en formation des publics bénéficiaires (étude de la faisabilité de la démarche proposée par l'OF). Lors de l'inscription : fixation des périodes au cours desquelles le candidat est amené à présenter les épreuves ponctuelles et le jury à délibérer. Nota bene : Pour rappel du Code de l'éducation, - Passation par les candidats apprentis de toutes les épreuves sous forme globale lors d'une même session, comme les candidats scolaires - Passation possible pour les seuls candidats relevant de la formation professionnelle continue des épreuves évaluant les unités d'un diplôme soit sous forme globale soit sous forme progressive, c'est-à-dire en étalant la passation des épreuves sur plusieurs sessions.
Modalités de présentation des candidats aux épreuves ponctuelles	CAP, Bac pro, CS et BMA	Une session principale à la fin de l'année scolaire + une session de remplacement en septembre.
	Brevet professionnel	Une session principale en mai/juin et/ou en octobre/novembre, selon les spécialités + une session de remplacement en septembre ou en novembre/décembre.
	BTS	Une session principale à la fin de l'année scolaire. Nota bene : pas de session de remplacement pour le BTS.
	Pour l'ensemble des candidats apprentis et stagiaires de la formation professionnelle continue	Mobilisation possible de la session de remplacement pour une première inscription aux épreuves ponctuelles, à l'exception de l'éducation physique et sportive ainsi que des unités facultatives qui ne peuvent être présentées que lors de la session principale. Cas particulier d'un aménagement proposé aux seuls candidats apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle continue pour tenir compte de l'adaptation de leur parcours de formation : recours impossible à la session de remplacement. Nota bene : - En cas d'empêchement, possibilité d'un report de leur inscription à la prochaine session de l'examen. - Inscription de chaque candidat à une seule session d'examen par année civile. - Dans le cas de formations habilitées au contrôle en cours de formation (CCF), déroulement des épreuves en articulation avec le parcours de formation du candidat et conformément aux référentiels d'évaluation définis par chaque arrêté de spécialité. Aménagement possible du calendrier des périodes d'organisation des situations d'évaluation (dans le cas où elles sont indiquées dans les référentiels d'évaluation) pour tenir

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

		compte des dates d'entrée et de sortie de formation des candidats, en lien avec le corps d'inspection.
Délibération des jurys pour la délivrance des diplômes professionnels	CAP, bac pro, CS et brevet des métiers d'art	Délibération possible quatre fois par an : à la fin de l'année scolaire (session principale), en septembre (session de remplacement), en novembre/décembre (session jury VAE dite d'automne) ou en février/mars (session jury VAE dite de printemps).
	Brevet professionnel	Délibération possible quatre fois par an selon les spécialités : en mai/juin et/ou en octobre/novembre (session principale), en septembre ou en novembre/décembre (session de remplacement), en novembre/décembre (session jury VAE dite d'automne) ou en février/mars (session jury VAE dite de printemps).
	BTS	Délibération possible trois fois par an : à la fin de l'année scolaire (session principale), en novembre/décembre (session jury VAE dite d'automne) ou en février/mars (session jury VAE dite de printemps).
Exemple de nouvelle organisation de formation et de certification	Cas d'un apprenti entrant en formation CAP pour un contrat d'apprentissage d'une année, de janvier à décembre	
	Inscription	Définition par la DEC des dates d'inscription sur la base du parcours de certification des candidats concernés sur demande de l'organisme de formation dont ils relèvent.
	Présentation des épreuves	- Pour les épreuves ponctuelles, présentation du candidat soit aux épreuves de juin, soit à celles de septembre (ce choix est arrêté au moment de l'inscription). Conservation des propositions de notes attribuées aux épreuves par la DEC, sans être transmises au candidat, pour être communiquées au jury de délibération d'automne ; - Pour les épreuves en CCF organisées par les CFA pour des formations habilitées à pratiquer le contrôle en cours de formation : planification des situations d'évaluation de CCF tout au long du parcours de formation sur la base de la proposition du CFA arrêtée en lien avec le corps d'inspection. Fixation de la date limite de remontée des notes des CCF par la DEC.
	Jury et diplomation	Présentation possible du candidat au jury de délibération d'automne
	Autres exemples de parcours de formation, d'inscription et de passage des épreuves (Annexe de la Circulaire)	

3.5.5 L'entrée en BTS Management en hôtellerie – restauration

Le sujet n'est pas aussi simple que cela, et n'est pas fondamentalement nouveau. Iil laisse place encore à beaucoup de fantasmes et de confusions, et ne prend pas suffisamment en compte les évolutions, et notamment ce qu'apporte la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".
La démonstration est faite *jusqu'à preuves du contraire*.
La fiche RNCP de ce BTS ne précise aucun pré-requis pour l'accès à cette formation (https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37889/)
De même, aucun texte réglementaire ne fixe de pré-requis pour l'entrée dans ce BTS. Le **référentiel de certification** n'y fait nullement référence.
Les seules références et les seuls textes en la matière concernent la formation initiale sous statut scolaire.
C'est le cas des indications fournies par l'**Onisep** ("*Le BTS MHR est accessible à tout titulaire d'un baccalauréat et particulièrement : bac techno STHR, bac pro commercialisation et services en restauration, bac pro cuisine. Pour les autres bacheliers, le passage par une année préalable de mise à niveau est obligatoire*"), ou encore de l'**arrêté du 19 février 2018** définissant la classe de mise à niveau.
Les attendus pour l'accès à ce BTS via Parcoursup ne font référence à aucun pré-requis de ce type
Attendus nationaux de la plateforme d'inscription dans l'enseignement supérieur Parcoursup

S'intéresser aux métiers de la restauration et de l'hôtellerie
Disposer de compétences relationnelles propres aux métiers des services et de la relation client
Disposer de compétences pour travailler en équipe dans le cadre d'une démarche de projet
Disposer de capacités d'organisation et d'autonomie
Disposer de compétences en matière de communication écrite et orale

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

Disposer de compétences dans au moins deux langues vivantes étrangères, dont l'anglais comme langue obligatoire

Être capable d'adopter des comportements et des codes professionnels

Au final, une formation préalable avant l'accès à ce BTS est davantage un passage "obligé" pour placer les candidats dans les meilleures chances de réussite pour un BTS en deux ans. C'est souvent ce qui est indiqué d'ailleurs sur les sites de plusieurs CFA qui conditionnent l'accès à ce BTS dans leur organisme de formation, au suivi d'une formation préparant à un diplôme de l'hôtellerie restauration, ou d'une mise à niveau.

Mais tout devrait commencer par un positionnement pédagogique en bonne et due forme, qui prmet d'évaluer le parcours du candidat, la nature des diplômes acquis, ses expériences professionnelles (voire extra-professionnelles : extras, saisons, ... indépendamment des diplômes acquis), mais aussi son niveau.

Et toutes les options s'avèrent semble-t-il possibles en apprentissage ....

Certains candidats pouvant faire valoir des expériences significatives en hôtellerie restauration avec uniquement un baccalauréat général (et un bon niveau ..) pourraient prétendre à accéder à un BTS en deux ans ... avec sans doute quelques aménagements à la clef et le suivi de modules complémentaires ...

D'autres pour lesquels il pourrait subsister quelques doutes pourraient prétendre à un parcours 1 + 2, plus sécurisé à mon sens qu'un seul parcours en 3 ans, avec un premier contrat d'apprentissage visant un CAP (le CAP cuisine reste à mon sens et dans ce secteur professionnel, une référence) avant la signature d'un contrat pour un BTS en deux ans...

D'autres encore, en fonction de leur date d'entrée (par exemple une entrée en début d'année civile avant le démarrage de la formation en septembre), pourraient suivre un parcours personnalisé en plus de 24 mois (et moins de 36 mois), comprenant pour la première période avant le démarrage du cycle de formation préparant au BTS, des modules de préparation à l'entrée en BTS, des modules spécifiques de formation aux gestes de base, aux savoirs fondamentaux dans le domaine de la gestion, de l'hôtellerie restauration .... sur la base de ce que prévoit explicitement le Précis de l'apprentissage (dans les pages 12 et 13). *Extrait : Ce « niveau initial de compétence » peut aussi éventuellement conduire à un allongement de la durée du contrat au regard de celle habituelle du cycle de formation envisagé. La période supplémentaire peut, en fonction des besoins, se situer avant et/ou après les dates de début et de fin du cycle de formation envisagé dans le cadre du contrat, et ce hors des limites dont dispose l'article L. 6222-12 du même code".*

L'OPCO reste toujours maître d'accepter ou de refuser la prise en charge financière de tout ou partie de ces contrats.

En complément, l'inspectrice d'académie – inspectrice pédagogique régionale économie gestion ajoute : « *D'après le B.O. de l'EN du 30 janvier 2020, arrêté du 16 décembre 2019, JO 12 janvier 2020, article 1, dans la définition de la classe de mise à niveau d'hôtellerie restauration en vue de l'admission dans les STS d'hôtellerie restauration, il est bien fait référence au caractère scolaire de la mise à niveau "... venant de valider leur second cycle de l'enseignement scolaire ou l'ayant validé depuis un an au plus* ".

Il n'y a en conséquence aucun prérequis imposé réglementairement à une entrée en STS MHR par apprentissage. La phase de positionnement pédagogique permettra en effet aux responsables de formation d'apprécier à la fois la motivation pour le secteur professionnel et les compétences "déjà là" découlant du parcours du candidat ».

3.5.6 L'entrée dans un BTS pour des apprentis de bac pro d'une autre spécialité professionnelle

Avant tout, le CFA en tant que responsable pédagogique, doit se poser la question de la faisabilité et des chances de réussite à l'examen de ces postulants, certes titulaires d'un baccalauréat professionnel mais dans un champ professionnel différent...

Il faut déjà considérer les écarts qui peuvent exister pour un titulaire du bac pro du même champ professionnel, et les fiches synthétiques éditées par la DGESCO sont relativement claires en la matière (extrait de la fiche Q29E27-43 - Fiches synthétiques concernant les écarts d'attendus entre baccalauréats professionnels et BTS, incluant des préconisations / Cf fiche "Attendus ET BTS (...).

Certes, et par principe, tout parcours en apprentissage peut être aménagé, dans sa durée et/ou son contenu, et c'est bien la précision du positionnement pédagogique qui le permettra de manière à individualiser chaque parcours de formation avec l'objectif de réussite à l'examen.

Dans les cas présents, on pourrait tout à fait imaginer d'aménager un parcours de formation intégrant une

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

mise à niveau sur le champ professionnel, encore faut-il que ces postulants soient en capacité et de suivre ces parcours, et de suivre celui portant sur le BTS. Une préparation anticipée, avant la fin de la classe de terminale, par exemple dans le cadre du parcours en Y aurait pu permettre d'aider les postulants à se projeter dans ce champ professionnel…
Mais la difficulté la plus importante semble être la capacité de ces postulants à être recrutés par des entreprises pour suivre une formation préparant au BTS (…) (et à être rémunéré en conséquence) sans disposer des pré-requis nécessaires. Faut-il alors considérer, comme cela existe d'ailleurs dans d'autres champs professionnels (comme l'hôtellerie - restauration par exemple) que l'entrée dans ce BTS donnerait plus de chances à des candidats ayant préalablement suivi une année de CAP (…) en apprentissage ? Ce pourrait être d'ailleurs une offre de recrutement intéressant pour une entreprise, la perspective d'embaucher un apprenti sur un an pour la passation d'un CAP (…) (avec sans doute des renforcements dans les enseignements afin de limiter les écarts bac pro - BTS - cf fiche précédente), avec le projet de poursuite en BTS (…) ?.

3.5.7 Le changement de statut en cours de cycle de formation

Un candidat est inscrit par rapport à son statut, et il doit le justifier en déposant les pièces utiles et nécessaires.

- L'inscription d'un apprenti se base sur son contrat d'apprentissage. Les durées des contrats s'étalent en principe de 6 mois à 3 ans. Quant aux volumes horaires d'enseignement en CFA, ils sont déterminés par rapport à la durée du contrat. Un volume minimum de 675h de formation en CFA est attendu pour une durée de 12 mois (les autres durées sont calculées au prorata temporis). Tout le détail pour rappel dans la fiche ressource **Positionnement pédagogique en apprentissage**.
- Un candidat sous statut scolaire doit respecter des durées et une organisation des PFMP définies dans chaque référentiel.

Dans le cas du BTS CI, il est écrit : "*La durée totale sur l'ensemble de la période de formation est de 14 à 16 semaines. Celles-ci sont réparties sur la durée de la formation avec une période d'une durée minimale de 4 semaines consécutives à l'étranger, de préférence dans un pays non-francophone. Ces périodes peuvent être prolongées pendant les vacances scolaires sous réserve du respect d'une période de 4 semaines consécutives de repos pendant les vacances d'été. La convention de stage en précise les modalités*".
Par conséquent :

- Dans le cas d'un parcours mixte scolaire - apprenti, le contrat d'apprentissage doit être accompagné d'une convention avec une tierce entreprise étrangère d'une durée minimale de 4 semaines consécutives".
- Dans le cas d'un parcours mixte apprenti - scolaire, un positionnement réglementaire doit être déposé par l'OF du fait de la réduction de la durée de formation sous statut scolaire et des aménagements à prévoir en termes de PFMP notamment à présenter à l'examen. Pour rappel, tout le détail de la procédure de positionnement réglementaire sur la **page internet dédiée à ce sujet**.

3.5.8 Un changement de spécialité professionnelle en cours de cycle de formation

Par principe, tout changement de formation est possible en cours de cycle mais pas forcément souhaitable selon les situations. Il requiert dans tous les cas le respect de plusieurs points de vigilance.
Remarque préalable : Le candidat étant apprenti, on ne peut parler que de « positionnement pédagogique », le positionnement dit « réglementaire » n'étant en principe réservé qu'aux élèves sous statut scolaire et qu'aux stagiaires de la formation continue. Voir pour plus de détail à l'adresse suivante : https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077
A noter : dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le dispositif dématérialisé de positionnement réglementaire a été étendu aux candidats dans l'accès à la certification de spécialisation, pour les apprentis non titulaires des diplômes cibles.

En premier lieu, il convient de compléter un document de positionnement pédagogique en bonne et due forme qui permettra d'une part de stabiliser le projet professionnel du candidat (et d'en évaluer la

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

légitimité et la nature des raisons qui ont conduit à cette volonté de changer de voie de formation), d'autre part d'identifier les forces et les éventuelles faiblesses du candidat afin d'en évaluer la pertinence. Pour rappel, la fiche support modèle de positionnement pédagogique / la fiche ressource plus globale sur le positionnement pédagogique en apprentissage.
Si le CFA a des doutes, il peut questionner l'inspectrice ou l'inspecteur de la spécialité. Pour rappel, une fiche conseil est à la disposition des CFA à cette fin.
Si le positionnement pédagogique conduit à valider à priori le projet, il sera de la responsabilité du CFA de :

- Rédiger une convention tripartite de réduction de la durée du contrat (puisque le candidat sera inscrit à un BP en un an), en justifiant ce choix dans la convention. Pour rappel, le lien direct vers le modèle de convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat.
- Construire un programme de formation individualisé, tenant compte de l'expérience professionnelle, des compétences développées dans le parcours précédent, des éventuelles dispenses et bénéfices d'épreuves.
- Conserver strictement toutes ces pièces si besoin, dans le cadre d'un contrôle ou autres. Du moins, le contrat et la convention tripartite seront à joindre pour l'inscription à l'examen, le positionnement pédagogique sera à conserver par le CFA.

Il faudra aussi chercher également à garantir la réussite du parcours en ayant une attention particulière sur le type d'entreprise souhaitant recruter l'apprenti (et notamment son adéquation avec le référentiel du diplôme) et sur la qualité du maître d'apprentissage pressenti.

3.5.9 Des aléas survenus en cours de parcours en BP (rupture de contrat, absentéisme, etc.)

Le décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définit les périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel.
Dès le contrat d'apprentissage rompu, l'apprenti demeure en formation au CFA dans la limite de 6 mois. Le CFA privilégiera durant ces temps des missions professionnelles mises en œuvre au sein des plateaux techniques du CFA. Si la réglementation autorise jusqu'à 6 mois sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle suite à une rupture, il faudrait s'en tenir à la durée dérogatoire accordée de 4 mois pour une durée de contrat de 24 mois. En effet, et selon la réglementation (complément apporté par le bureau des diplômes professionnels du rectorat d'Aix-Marseille), les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen. S'il y a rupture du contrat d'apprentissage, le maintien de l'apprenti en centre de formation ne peut être décompté comme du temps passé en entreprise en BP. Pour le BP, il faut une durée de pratique effective.

> Extrait du décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 : "*Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun.* ***Cette réduction est assortie de l'obligation pour les candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre***".

De la même façon, tout jeune qui verrait son contrat réduit parce qu'il rentre en formation en cours d'année risquerait de ne pas remplir les conditions de durée d'expérience professionnelle et de temps de formation en centre.

Ainsi, dans le cas d'un apprenti ayant rencontré des aléas en cours de parcours (absentéisme, rupture de contrat prolongé, …) et souhaitant poursuivre jusqu'à l'obtention de son diplôme après avoir retrouvé une entreprise, s'il ne peut justifier des conditions de durée d'expérience professionnelle et de temps de formation en centre citées supra, y compris en tenant compte du décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012, le CFA n'aura pas d'autres conduites à tenir que de lui proposer une reprise du cursus global.

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

4 Annexes :

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

Dispenses ou bénéfices d'épreuves : en CAP, en bac pro.
Extrait de la page internet : https://www.ac-nice.fr/bac-pro

Bref récapitulatif :

- Les candidats titulaires (admis) d'un baccalauréat général, technologique ou professionnel bénéficient des dispenses suivantes : LVO, français, histoire-géographie, AACA et EPS.
- Les candidats titulaires (admis) d'un baccalauréat professionnel d'une autre spécialité bénéficient des dispenses des domaines généraux mentionnés ci-dessus, ainsi que de la PSE et des mathématiques.
- Les candidats titulaires (admis) d'un baccalauréat professionnel comportant l'unité de sciences physiques et chimiques bénéficient des dispenses des domaines généraux mentionnés ci-dessus, ainsi que des sciences physiques et chimiques.
- Seules les certifications délivrées par un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre-échange, sous réserve de certaines conditions linguistiques, peuvent ouvrir droit à des dispenses.
- Les vérifications des dispenses des candidats sont effectuées par les services des examens et concours après la fermeture du service d'inscription et conformément à la réglementation en vigueur pour la session.

BÉNÉFICE DE NOTES AU BTS

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

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

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

1. Les candidats qui se sont inscrits pour la première fois à la session 2022 et les nouveaux inscrits à partir de la session 2023 :
Ces candidats ne peuvent conserver que les notes supérieures ou égales à 10 sur 20 obtenues à des épreuves ou sous-épreuves correspondant à des **unités** du diplôme. Ils ne peuvent pas demander le bénéfice de notes positionnées sur une épreuve « maîtresse » non unité comportant des sous-épreuves unités.

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

Cette solution est conforme à la réglementation. En effet, l'article D. 643-23 du code de l'éducation prévoit que les candidats ajournés, ayant présenté l'examen sous la forme globale, conservent, à leur demande et dans les conditions précisées à l'article D. 643-15, le bénéfice des notes obtenues lorsqu'elles sont supérieures ou égales à 10 sur 20 et présentent alors l'ensemble des unités non détenues. Il en va de même des candidats ayant opté pour la forme progressive en vue des sessions ultérieures. Or, l'article D. 643-15 dispose que l'obtention d'une note supérieure ou égale à 10 sur 20 à une épreuve de l'examen donne lieu à la délivrance d'une ou plusieurs unités. Les notes et unités correspondantes sont valables cinq ans à compter de leur date d'obtention. Les candidats qui, au terme du calcul de la moyenne conditionnant la délivrance du diplôme, échouent à l'examen et les candidats ayant choisi la forme progressive de l'examen dans les conditions prévues à l'article D. 643-14 qui n'obtiennent pas cette moyenne reçoivent une attestation reconnaissant l'acquisition des blocs de compétences correspondant aux unités auxquelles ils ont obtenu une note égale ou supérieure à 10 sur 20 ».

Exemple :

Un candidat qui a obtenu à la session 2022, une note supérieure ou égale à 10 sur 20 à l'épreuve non unité E3 « Mathématiques - Sciences physiques et chimiques appliquées » ne pourra pas positionner un bénéfice sur cette épreuve E3. S'il a obtenu la note de 14 sur la sous-épreuve E31 et 9 sur la E32, il pourra conserver la note de 14 positionnée sur E31 correspondant à l'unité U31 et il devra repasser E32.

Impact sur le choix des épreuves de contrôle :

Le candidat bénéficiaire peut choisir des épreuves de contrôle correspondant aux épreuves pour lesquelles il a choisi le bénéfice de notes s'il accède au rattrapage. La note de l'épreuve de contrôle sera substituée à la note initiale si elle est plus favorable. A la session suivante (2024 et au-delà), le cas échéant, le candidat devra choisir à nouveau s'il souhaite conserver le bénéfice de cette note, sachant qu'à l'inverse, la renonciation à un bénéfice de notes est définitive.

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

2.1. Cas des notes supérieures ou égales à 10 sur 20 obtenues avant la session 2022 :

Les candidats peuvent conserver le bénéfice des notes positionnées sur des **épreuves maîtresses (épreuves comportant des sous-épreuves) qui ne correspondent pas à une unité du diplôme.**

Ces candidats ont pu déjà profiter de cette mesure à la session 2022. Aussi, pour ne pas pénaliser ceux qui ont eu au moins une note inférieure à 10 aux sous-épreuves, ils sont autorisés à conserver les bénéfices de notes sur ces épreuves maîtresses non unités pour la session 2023 et jusqu'au terme des cinq années de validité des notes obtenues aux sessions antérieures.

Exemple :

Un candidat qui a obtenu une note supérieure ou égale à 10/20 à la session 2021 pour l'épreuve maîtresse non unité E3 « Mathématiques - Sciences physiques et chimiques appliquées » (année N) pourra conserver le bénéfice de cette note jusqu'à la session 2026 incluse (N+5). Cette note est le résultat de la moyenne coefficientée des deux notes des sous-épreuves unités E31 mathématiques et E32 physique et chimie.

Impact sur le choix des épreuves de contrôle :

Le candidat bénéficiaire d'une épreuve maitresse non unité ne pourra pas choisir les épreuves de contrôle correspondant à ces épreuve ou sous-épreuves. En effet, la substitution, le cas échéant, de la note de rattrapage à celle bénéficiaire ne peut se faire faute d'unité de rattachement de l'épreuve maitresse de même que sa substitution aux notes obtenues aux sous-épreuves à cause de l'écrasement à l'inscription de celles-ci.

2.2. Cas des notes supérieures ou égales à 10 sur 20 obtenues à compter de la session 2022 :

Les candidats peuvent demander à en conserver le bénéfice uniquement pour les épreuves ou sous-épreuves qui correspondent à une unité du diplôme, de la même manière que les candidats qui se sont inscrits pour la première fois en 2022.

4.2 Annexe n°2 : Focus sur les textes réglementaires

4.2.1 Spécifique au positionnement en apprentissage

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

Code du travail L6211-2

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

L6222-7-1

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

Article L6222-11

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

Code du travail L6222-7-1

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

Legifrance Arrêté du 14 septembre 2020

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

Code de l'éducation Décret 2020-372 du 30 mars 2020

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

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :
1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

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

Art. L. 6222-11
Art. L6222-12-1
Art. L6222-37
Art. L6222-40
Art. R6222-23-1

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret (en attente).

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

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

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

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

« La convention tripartite de réduction ou d'allongement qui fixe la durée de formation est prévue dans les cas suivants :

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

Art. R6222-6

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

Art. R6222-6

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

Art. R6222-8

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

Certificat d'aptitude professionnelle
le *D337-6*

« *La formation préparant à l'examen du* ***certificat d'aptitude professionnelle*** *peut être suivie par la voie scolaire sur un cycle d'études de deux ans dans un établissement public local d'enseignement ou dans un établissement d'enseignement technique privé, par l'apprentissage défini au livre II de la sixième partie du code du travail, dans le cadre de la formation professionnelle continue définie au livre III de la sixième partie du même code, ou par la voie de l'enseignement à distance. La formation peut être suivie pour partie dans des organismes de formation professionnelle à l'étranger, en particulier dans le cadre des programmes de l'Union européenne, sur la base de la convention mentionnée à l'article D. 337-4* ».

« *Pour les candidats préparant l'examen du certificat d'aptitude professionnelle par la voie de l'apprentissage, et conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail, la durée de la formation en centre de formation d'apprentis est au moins égale à 800 heures.*
Dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, en

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

cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à un an, cette durée de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être inférieure à 400 heures.
En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage s'étendant de six mois à deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue pour le cas de réduction de la durée du contrat à un an s'applique prorata temporis ».

Baccalauréat professionnel
D337-60

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

Brevet professionnel
D337-101

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

Brevet des métiers d'art
D337-129

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

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

Mention complémentaire
D337-145

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

D337-143

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

D337-144

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

Brevet de technicien supérieur
D643-8

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

4.2.2 Spécifique au positionnement réglementaire

Formation initiale sous statut scolaire

CAP
Art. D337-6

A la demande du candidat, après son admission en formation, une décision du recteur d'académie ou du directeur interrégional de la mer, prise après avis de l'équipe pédagogique de la classe de l'établissement d'accueil ou de l'organisme de formation, peut réduire ou allonger la durée du cycle de formation. La durée de la formation fixée par la décision de positionnement est celle requise lors de l'inscription à l'examen.
Cette décision de positionnement prend en compte les études suivies en France ou à l'étranger, les titres ou diplômes français ou étrangers détenus, les compétences professionnelles que les candidats peuvent faire valoir, le bénéfice des notes déjà obtenues, les dispenses d'épreuves ou d'unités, les attestations reconnaissant l'acquisition de blocs de compétences dont ils bénéficient ainsi que la durée de période de formation en milieu professionnel résultant de l'application de l'article D. 337-4. La décision vaut jusqu'à obtention du diplôme selon les modalités fixées par arrêté du ministre de l'éducation.

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

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

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

Art. D 643-10
L'accès des candidats à ces formations est décidé par le recteur de région académique après examen de leur dossier et avis de l'équipe pédagogique de l'établissement.
Cette décision ne peut avoir pour effet de ramener la durée de la formation à moins d'une année scolaire.
Pour les candidats autres que ceux qui préparent le brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience, la durée de formation requise peut être réduite par une décision de positionnement, dès lors qu'ils justifient d'études ou d'activités professionnelles ou de dispenses d'épreuves ou d'unités constitutives du diplôme.

Art. D 643-11
La décision de positionnement fixe, lors de l'inscription à la formation, la durée de formation requise. Elle est prononcée par le recteur de région académique, à la demande du candidat, après son admission dans un établissement et selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
Elle est prise au titre du brevet de technicien supérieur que le candidat souhaite préparer et vaut jusqu'à l'obtention de ce diplôme.

Art. D 643-12
La décision de positionnement prend en compte les études suivies en France ou à l'étranger par le candidat, les titres ou diplômes français ou étrangers possédés, les compétences professionnelles qu'il peut faire valoir ainsi que les dispenses d'épreuves ou d'unités dont il bénéficie au titre de l'article D. 643-17 ou au titre de la validation des acquis de l'expérience.
La durée des stages peut être réduite pour les candidats préparant le brevet de technicien supérieur dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience dans les conditions fixées par le règlement particulier du diplôme.

Formation continue

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

Baccalauréat professionnel

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

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

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

MC
Art. D337-144
Sur décision du recteur d'académie, prise après positionnement par l'équipe pédagogique de l'établissement de formation, peuvent également être admises à préparer la mention complémentaire par la voie de la formation professionnelle continue définie au livre III de la sixième partie du code du travail les personnes ne possédant pas

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

les diplômes et titres exigés par chaque arrêté de spécialité mentionné à l'article D. 337-143 ni les autres diplômes ou titres mentionnés au premier alinéa du présent article.

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

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

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

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

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

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