# FICHE THEMATIQUE

REGION ACADEMIQUE
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

**MISSION INFORMATION - CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE**

## Conditions d'accès en apprentissage

Dernière mise à jour : 15 septembre 2026 (parties surlignées en jaune)

## Table des matières

1 Synthèse globale en une page recto-verso : vue d'ensemble de l'accès à l'apprentissage en fonction de l'âge du postulant ..... 3

2 Propos liminaires ..... 5

3 J'éprouve des difficultés à faire des choix (Apprentissage ou non ? Quel CFA ? Quelle entreprise ?) ..... 6

4 Je suis intéressé par l'alternance mais est-il possible que j'entre en apprentissage à n'importe quel moment de l'année ? ..... 6

5 Je suis un élève arrivant au terme du 1er cycle de l'enseignement secondaire et je souhaiterais explorer l'univers de l'apprentissage ..... 7

6 Je suis un élève en classe de 4ème ou de 3ème quel que soit mon âge et je souhaite découvrir le monde professionnel et économique de mon territoire ..... 7

7 Je suis un collégien en classe de 4ème ou de 3ème, un lycéen, un étudiant et je souhaite profiter des vacances scolaires pour approfondir mon projet professionnel par des stages d'immersion en entreprise ..... 7

8 Je suis un élève en classe de 4ème et mon projet à l'issue du collège est d'entrer en formation professionnelle, sous statut scolaire ou en apprentissage ..... 9

9 Je suis un élève de 14 ans mais je n'ai pas terminé ma classe de 3ème et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage ..... 9

10 Je suis un élève de 14 ans et j'ai terminé ma classe de 3ème et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage ..... 9

11 Je suis un élève de 15 ans mais je n'ai pas terminé ma classe de 3ème et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage ..... 12

12 Je suis un élève de 15 ans et j'ai terminé ma classe de 3ème et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage ..... 12

13 Je suis un apprenti de 15 ans et mon contrat d'apprentissage vient d'être rompu ..... 13

14 Je suis un mineur et après avoir démarré une formation en apprentissage, je souhaite réintégrer une formation initiale sous statut scolaire : comment faire ? ..... 14

15 Je suis un élève de 16 ans et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage ..... 16

16 Je suis un apprenti de plus de 16 ans et mon contrat d'apprentissage vient d'être rompu ..... 17

17 Je suis un postulant à l'apprentissage de plus de 16 ans et je rencontre des difficultés pour trouver une entreprise et/ou un CFA ..... 17

18 Je suis un postulant à l'apprentissage âgé jusqu'à 29 ans révolus ..... 17

19 Les cas particuliers ..... 17

20 Je suis diplômé et je souhaite passer un autre diplôme de l'éducation nationale en bénéficiant de dispenses d'épreuves ..... 19

21 Je suis un élève en situation de handicap et mon projet est de poursuivre en apprentissage ..... 22

22 Je suis un mineur ou un majeur étranger et je souhaiterais signer un contrat d'apprentissage – Mise à jour 15 septembre 2026 ..... 24

23 Je suis un sportif de haut niveau ..... 35

24 Rappel des textes réglementaires ..... 36

## 1 Synthèse globale en une page recto-verso : vue d'ensemble de l'accès à l'apprentissage en fonction de l'âge du postulant

Légende : DNG (« demarche.numerique.gouv.fr », la plateforme nationale de dématérialisation des dossiers administratifs).
A noter : l'ensemble du dispositif d'accompagnement et de sécurisation des parcours en apprentissage à consulter dans la note régionale publiée fin janvier 2026 (**lien direct** vers la note de cadrage).

### Vue d'ensemble de l'accès à l'apprentissage en fonction de l'âge du postulant (Synthèse)

<table>
<tr><th>Liste des possibles</th><th colspan="2">14 ans</th><th>15 ans</th><th>16 ans</th><th colspan="2">18 ans</th><th>30 ans</th></tr>
<tr><td></td><td colspan="4">← Obligation de scolarité →</td><td colspan="3">← Obligation de formation →</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Parcours de découverte des métiers et des formations</td><td colspan="7">Découverte des métiers possible à partir des classes de 5ème en collège.<br>Stage d'observation en entreprise possible pour les élèves à partir de la classe de 4ème.</td></tr>
<tr><td colspan="7">Stage en entreprise de 1 à 5 jours pendant les vacances scolaires (par stage) possible pour les élèves de collège (à partir de la classe de 4ème), les lycéens et les étudiants (en appui du dispositif proposé par les chambres consulaires).</td></tr>
<tr><td>Aide à la recherche de CFA et/ou d'employeur</td><td></td><td colspan="2">Sollicitation possible du dispositif d'accompagnement proposé par la Cellule régionale « Apprentissage » par les collèges et lycées pour un ou des élèves. Formulaire à compléter [Lien direct vers le formulaire dans DNG]</td><td>Accès possible aux stages dans le cadre de conventions de stage (tous les détails à lire dans la fiche ressource sur le « Statut de stagiaire de la formation professionnelle »</td><td colspan="2">Accès possible aux périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) via les missions locales et la plateforme « Immersion Facilitée » de beta.gouv.fr (se rapprocher de la mission locale la plus proche). Dans le cas de difficultés à trouver un employeur et/ou un CFA, formulaire à compléter [Lien direct vers le formulaire dans DNG]</td><td></td></tr>
<tr><td>Parcours de formation en apprentissage</td><td></td><td colspan="2">Entrée en CFA possible pour préparer un CAP ou un bac pro sous réserve d'avoir terminé la classe de 3ème et d'avoir 15 ans entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année en cours.<br>Périodes de formation en milieu professionnel en entreprise dans le cadre d'une convention de stage. Formulaire à compléter depuis la plateforme [Lien direct vers le formulaire dans DNG]</td><td>Signature du contrat d'apprentissage possible sous réserve d'avoir terminé la classe de 3ème (pour un CAP ou un bac pro, voire un titre à finalité professionnelle).</td><td colspan="2">Signature du contrat d'apprentissage possible pour un CAP ou un bac pro, voire un titre professionnel (si éligible au droit au retour en formation initiale) ou un titre à finalité professionnelle.<br>Accueil possible au CFA sans avoir d'employeur dans un délai maximum de 3 mois (accompagnement du CFA dans les démarches de recherche d'entreprise) sous un statut de « stagiaire de la formation professionnelle ».<br><br>Conditions d'âge pour signer un contrat d'apprentissage : de 16 ans à 29 ans révolus</td><td>Signature possible après 30 ans sous conditions à lire dans le document</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>(Suite)</th><th>14 ans</th><th>15 ans</th><th>16 ans</th><th>18 ans</th><th>30 ans</th><th></th></tr>
<tr><td rowspan="2">Cas particuliers des entrées en apprentissage sans entreprise</td><td colspan="3">Entrée en apprentissage possible sous réserve que la demande concerne un élève a minima de 14 ans, sortant de collège et atteignant l’âge de 15 avant le terme de l’année civile. Entrée conditionnée à l’accord de l’IA-DASEN via la plateforme [Lien direct vers le formulaire dans DNG]. Accompagnement du CFA dans la recherche d’une entreprise. Maintien du statut scolaire par le collège d’origine ou le lycée d’affectation au maximum jusqu’à l’âge de 16 ans.</td><td colspan="2">Dès 16 ans, le jeune peut accéder au statut de stagiaire de la formation professionnelle.<br>Il dispose réglementairement d’un délai de 3 mois maximum pour trouver une entreprise tout en étant accompagné dans ses recherches par le CFA, dans le cadre de ses obligations réglementaires (réf. article L6231-2 du Code du travail).</td><td rowspan="2">Signature possible après 30 ans sous conditions à lire dans le document</td></tr>
<tr><td colspan="2">Dès qu’une entreprise est trouvée, signature de la convention de stage</td><td colspan="3">Dès qu’une entreprise est trouvée, soit un contrat d’apprentissage est signé, soit une convention de stage est signée.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Parcours de formation en apprentissage (cas particuliers des mineurs et des majeurs étrangers)</td><td colspan="2"></td><td>Autorisation de travail accordée de droit aux mineurs pris en charge par l’ASE ayant conclu un contrat d’apprentissage ou un contrat de professionnalisation (et ce pendant toute sa durée, y compris lors du passage à la majorité sans changement des clauses du contrat). Aucune démarche complémentaire nécessaire auprès de la Préfecture.</td><td>Accès de plein droit à une carte de séjour temporaire mention vie privée et familiale qui autorise à travailler et qui peut être demandée de manière anticipée, c’est-à-dire avant les 18 ans du mineur, s’ils déclarent vouloir exercer une autre activité professionnelle. Cette carte de séjour vaut autorisation de travail.<br>Point de vigilance à la majorité à lire dans la partie dédiée aux mineurs et aux majeurs étrangers.</td><td>Délivrance d’autorisation de travail subordonnée à l’envoi d’une demande en ligne.<br>Signature du contrat possible dès la réception du récépissé de première demande ou de demande de renouvellement.<br><br>Spécificités dans le cadre de la préparation d’un master.</td><td rowspan="2">Signature possible après 30 ans sous conditions à lire dans le document</td></tr>
<tr><td colspan="5">Scolarisation des mineurs pris en charge par l’ASE (traitement et suivi dans chaque académie par les équipes du CASNAV)</td></tr>
<tr><td>Cas spécifique des ruptures de contrat</td><td colspan="2"></td><td>Pour les apprentis en rupture de contrat d’apprentissage<br>Formulaire à compléter sur la plateforme [Lien direct vers le formulaire dans DNG]</td><td colspan="2">Les apprentis en rupture de contrat d’apprentissage basculent sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.<br>Ils ont 6 mois pour trouver une nouvelle entreprise tout en étant accompagné dans leurs recherches par le CFA, dans le cadre de ses obligations réglementaires (réf. article L6231-2 du Code du travail).</td><td>Signature possible après 30 ans sous conditions à lire dans le document</td></tr>
<tr><td>Autres alternatives possibles : les écoles de production</td><td colspan="2"></td><td colspan="4">Accès possible aux écoles de production, à partir de 15 ans (voire à 14 ans pour un élève ayant 15 ans avant le terme de l’année civile en cours). Pour plus de détails, se reporter à la fiche ressource dédiée.</td></tr>
</table>

## 2 Propos liminaires

**Les âges plancher et plafond d'entrée en apprentissage**

**Le public cible le plus commun :** ce sont les jeunes âgés de 16 jusqu'à 29 ans révolus.
L'accès au-delà de 29 ans est possible selon les mêmes conditions que précédemment :
- pour la préparation d'un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu,
- pour les travailleurs handicapés,
- pour les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, sportifs de haut niveau).

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

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

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

*Si le code du travail dispose que l'âge minimal d'entrée en apprentissage est de 16 ans au moins, les personnes entrant dans leur 16ème année (15 ans et un jour), si elles ont terminé leur cycle du collège (brevet obtenu ou pas), peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.*
*De plus, pour les postulants à l'apprentissage n'ayant pas atteint l'âge de commencer à exécuter un tel contrat (15 ans et un jour s'ils ont terminé le cycle du collège), ils peuvent toutefois commencer leur formation théorique dans le cadre de la formation initiale professionnelle, tant en CFA qu'en lycée professionnel*

*Depuis la loi du 5 septembre 2018, et pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1erjanvier 2019, l'âge plafond d'entrée en apprentissage est de 29 ans révolus. I l est donc possible de conclure un tel contrat jusqu'à la veille des 30 ans du postulant, et ce même si sa date de début d'exécution intervient postérieurement, dans un délai toutefois raisonnable, ne remettant pas en cause la continuité et la cohérence du parcours de formation de la personne concernée.*
*Référence: article L. 6222-1 du code du travail.*

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

*Deux catégories de personnes ne peuvent pas se voir opposer un âge plafond pour conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.*
*Il s'agit, en premier lieu,* les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH) – *la RQTH n'est plus nécessaire*.
*En second lieu, les sportifs de haut niveau – c'est-à-dire inscrits sur la liste idoine du ministère de la jeunesse et des sports – bénéficient de la même exonération.*
*Ces deux catégories de personnes peuvent également bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage (cf. point IV), voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique (cf. point IV.B). Certaines situations peuvent également permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond.*
*Ainsi :*
- *si l'apprenti a échoué à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé et conclut un nouveau contrat avec un autre employeur afin de se présenter de nouveau à l'examen ; dans cette hypothèse, pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020, aucune limite d'âge ne s'applique ;*
- *si un précédent contrat d'apprentissage a permis l'obtention du titre ou diplôme préparé, et que son titulaire souhaite préparer ensuite, par un nouveau contrat d'apprentissage, un titre ou diplôme d'un niveau supérieur; il pourra alors conclure ce nouveau contrat d'apprentissage au-delà de ses 29 ans révolus, et ce jusqu'à 35 ans au plus – soit jusqu'à la veille de ses 36 ans - dans un délai maximum de 12 mois après la fin du contrat d'apprentissage précédent;*
- *si le contrat d'apprentissage en cours au-delà des 29 ans révolus est rompu de manière anticipée pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou pour son inaptitude médicale; un nouveau contrat d'apprentissage pourra alors être conclu dans les 12 mois suivant la date de rupture anticipée du précédent contrat dès lors que l'apprenti a moins de 35 ans ;*
- *si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge.*

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

Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).
E*xemple* : un apprenti(e) avait signé un premier contrat à 28 ans. Il obtient un premier niveau de diplôme à 30 ans. Il peut signer à 30 ans un nouveau contrat si ce contrat conduit à un niveau de diplôme supérieur.

***Les spécificités applicables à l'apprenti mineur***
*« Outre le fait que la minorité de l'apprenti entraîne la signature indispensable (et complémentaire) de son représentant légal lors de la conclusion du contrat ou de ses avenants éventuels, elle lui ouvre lors de l'exécution de la relation contractuelle également le bénéfice des dispositions légales et réglementaires relatives au «jeune travailleur», c'est-à-dire celles qui s'appliquent - en supplément des dispositions de droit commun - à tous les salariés de moins de 18 ans à la date de la situation concernée. Ces dispositions concernent ainsi, notamment, la durée légale de formation pratique en entreprise, le temps de pause, les durées maximales de présence en entreprise, les heures supplémentaires, la durée du repos quotidien et hebdomadaire, les jours fériés, le travail de nuit, les travaux interdits et réglementés, le maniement des machines dangereuses… Il s'agira alors de se référer à celles-ci pour adapter l'exécution du contrat d'apprentissage et de ses périodes de formation pratiques et théoriques en fonction des exigences légales et réglementaires, voire conventionnelles ».*
*Références : articles L. 4153-1 à 4153-9 du code du travail.*
*Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).*

*Pour des précisions sur les âges plancher et plafond d'entrée en apprentissage, consulter le Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 9 et 10*

## 3 J'éprouve des difficultés à faire des choix (Apprentissage ou non ? Quel CFA ? Quelle entreprise ?)

Se reporter au guide d'aide à la décision pour le choix du CFA (accès direct ou à l'adresse suivante : https://www.ac-aix-marseille.fr/media/33021/download).

En complément, la fiche ressource "**Accompagnement vers l'apprentissage**", conçue initialement pour les personnels de l'éducation nationale (dont en CIO et en collège et lycée) pourrait être consultée pour mieux appréhender les changements multiples du paysage de l'apprentissage, et rompre, si besoin avec des représentations qui pourraient être datées. A consulter en particulier sur ce sujet la page recto-verso de synthétise sur ce que la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a changé dans le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage (Annexe 1).

| |
|---|
| A noter dans le cas de représentants légaux opposés à l'entrée en apprentissage<br>(Réponse en appui du service juridique du rectorat de région académique)<br>Si la mère est effectivement la représentante légale, la mère est dans son droit au strict plan juridique. Elle peut donc s'opposer à cette voie de formation.<br>Si les deux parents, représentants légaux, s'opposent sur l'orientation de leur enfant, "il appartient au parent le plus diligent des deux" de saisir le juge du pôle social du tribunal judiciaire qui a vocation à trancher le litige dans l'exercice de l'autorité parentale. |

## 4 Je suis intéressé par l'alternance mais est-il possible que j'entre en apprentissage à n'importe quel moment de l'année ?

L'entrée en apprentissage a toujours été possible "par principe" à tout moment de l'année (comme les sorties …), et la loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel l'a réaffirmé.

Toutefois, il est évident que ces entrées sont calées par rapport à la date de démarrage des cycles de formation. Si toutes les certifications professionnelles ne débutent pas à l'automne (les titres professionnels par exemple peuvent débuter à tout moment de l'année), les dates de début des cycles de formations préparant aux diplômes de

l'éducation nationale sont programmées en règle générale de septembre (le cas souvent des diplômes de niveau 3 et 4) à octobre - novembre (le cas souvent des diplômes de niveau 3).
Le Code du travail prévoit que les entrées en apprentissage sont possibles 3 mois avant et jusqu'à 3 mois après la date de début du cycle de formation.

Mais :

- Un postulant à l'apprentissage ayant démarré une formation X sous statut scolaire et souhaitant poursuivre la même formation X sous le statut d'apprenti peut le faire à tout moment de l'année, dès l'instant où une entreprise est prête à lui signer un contrat d'apprentissage et/ou un CFA est prêt à l'accueillir (pour rappel, un postulant à l'apprentissage peut démarrer sa formation en apprentissage sans entreprise, dans un délai maximum de 3 mois et sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et être accompagné dans ses démarches de recherche d'entreprise par le CFA). Ce cas illustre ce qu'il est appelé une "mixité de parcours".
- Un postulant à l'apprentissage ayant démarré une formation X sous statut scolaire et souhaitant changer de formation et de statut (formation Y en apprentissage) peut également étudier les possibles avec le CFA. Dans ce cas, un positionnement pédagogique du candidat est réalisé par le CFA. Soit une réduction de la durée du contrat est proposée compte tenu du parcours du candidat, des certifications obtenues, des expériences professionnelles … ; Soit un allongement de la durée du contrat est choisi, sous réserve de l'accord de l'OPCO financeur du contrat. Dans les deux cas, une convention tripartite est signée, des aménagements du parcours de formation sont programmés, et selon les termes de la convention : « *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*".

La fiche ressource "**Positionnement pédagogique en apprentissage**" peut être consultée pour plus de précisions.

## 5 Je suis un élève arrivant au terme du 1er cycle de l'enseignement secondaire et je souhaiterais explorer l'univers de l'apprentissage

Toute la démarche à lire dans la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage pour la campagne 2026 (**lien direct** vers la note de cadrage) publiée sur la page internet dédiée à l'accès à l'apprentissage.

## 6 Je suis un élève en classe de 4ème ou de 3ème quel que soit mon âge et je souhaite découvrir le monde professionnel et économique de mon territoire

Voir tous les possibles en termes de modalités d'accueil en milieu professionnel
Séquences d'observation, visites d'information et stages pour les élèves de collège et de lycée général et technologique - Circulaire du 21-11-2025

## 7 Je suis un collégien en classe de 4ème ou de 3ème, un lycéen, un étudiant et je souhaite profiter des vacances scolaires pour approfondir mon projet professionnel par des stages d'immersion en entreprise

Pendant les vacances scolaires (y compris d'été), les élèves de collège (à partir de la classe de 4ème), les lycéens et les étudiants également peuvent conclure des conventions de découverte professionnelle en entreprise de 1 à 5 jours par stage. Ce dispositif est à l'initiative des chambres consulaires (CCI et CMA).
Plus de renseignements pour les entreprises relevant des CCI / des CMA (exemple en région AURA – Contacter la CMAR PACA pour plus d'information).

**Sur les emplois en été et pour en savoir plus sur toutes les formalités et les obligations, consulter la fiche pratique du Ministère du travail (source : Code du travail numérique).**

**Point spécifique sur le travail pendant la saison estivale pour les mineurs**

| |
|---|
| A CONSULTER : le Code du travail numérique sur les jobs d'été Pour plus d'informations : |

*Pour aller plus loin ….* Margaux Berbey, *juriste aux Editions Tissot, pour Réso hebdo éco*

**« Peut-on travailler pendant l'été si l'on est mineur ?**

Oui, tout à fait ! Même si en principe les jeunes ne peuvent pas être employés avant 16 ans, il est possible de travailler à partir de 14 ans pendant les vacances scolaires, à condition de respecter certaines règles. Et tout d'abord, l'autorisation du représentant légal du mineur.

Ainsi, un mineur entre 14 et 16 ans peut travailler pendant les vacances scolaires si celles-ci durent au moins 2 semaines (14 jours calendaires), et s'il bénéficie d'un repos effectif et continu pendant au moins la moitié des vacances. De plus, le travail confié doit être adapté à son âge : il ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne portent pas atteinte à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.

Plus généralement, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à des travaux excédant leurs forces ou qui les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

• Pour le temps de travail, la règle des 35 heures hebdomadaires s'applique, et, pour les moins de 16 ans, celle de 7 heures par jour. Cette durée journalière peut être portée jusqu'à 8 heures au-dessus de 16 ans. L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation pour effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 5 heures par semaine (sauf pour le secteur du BTP et des espaces paysagers où cette autorisation n'est pas nécessaire).

• Le travail de nuit est interdit aux mineurs, de 22h à 6h pour les jeunes de plus de 16 ans, et de 20h à 6h pour les moins de 16 ans, sauf dérogations pour certains secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, boulangerie, spectacles, etc.).

• Le jeune salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 14 heures consécutives s'il a moins de 16 ans ; et de 12 heures consécutives entre 16 et 18 ans. Et d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail. Il a également droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine (48 heures), dont obligatoirement le dimanche.

Enfin, un salarié mineur ne peut pas travailler les jours fériés, sauf dans les secteurs dont l'activité le justifie (hôtellerie, restauration, traiteurs, boulangerie, jardineries, spectacles, etc.).

**Quelle rémunération pour un job d'été ?**

Si le jeune est âgé de 18 ans ou plus, il doit être rémunéré au minimum sur la base du SMIC horaire, soit 1 747,20€ bruts pour 35 heures par semaine depuis le 1er mai 2023 (11,52€ bruts par heure).Si le jeune est mineur, sa rémunération est minorée : 9,22 € bruts par heure s'il est âgé de moins de 17 ans, et 10,37€ bruts par heure entre 17 et 18 ans. Ces abattements ne s'appliquent plus dès lors que le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. La convention collective peut cependant
prévoir des rémunérations plus favorables.

Au terme du contrat, il percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des salaires perçus. En revanche, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due lorsque le contrat s'effectue pendant les vacances scolaires ou universitaires (sauf si le contrat de travail ou la convention collective le prévoient). À noter : les jeunes en job d'été bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à l'âge de 25 ans, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC par an.

**Quelles sont les obligations de l'employeur ?**

Tout d'abord, l'embauche doit être déclarée à l'Urssaf (ou à la MSA), dans les 8 jours qui précèdent la date prévisible d'entrée dans l'entreprise. Si elle concerne un jeune entre 14 et 16 ans pendant les vacances scolaires, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit ensuite établir par écrit un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui doit comporter toutes les mentions obligatoires : motif du recours, nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement, durée du contrat de travail, durée de la période d'essai (si celle-ci est prévue), désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant de la rémunération, nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance. Le contrat doit être remis au salarié pour signature dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Une visite médicale d'information et de prévention doit être réalisée avant l'embauche pour les jeunes de moins de 18 ans.

Enfin, le jeune salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel et se voir appliquer les règles édictées par le Code du travail et par la convention collective applicable à l'entreprise. »

## 8 Je suis un élève en classe de 4ème et mon projet à l'issue du collège est d'entrer en formation professionnelle, sous statut scolaire ou en apprentissage

La classe de 3ème prépa-métiers peut être un choix d'orientation intéressant pour moi après la classe de 4ème. Cette classe me permet de découvrir plusieurs métiers tout en suivant les enseignements de la classe de 3ème. Pour trouver une classe de 3ème prépa-métiers la plus proche de mon domicile (dans un collège ou un lycée professionnel), je peux chercher sur le site de l'Onisep en cliquant ici.
Je peux toutefois à l'issue de ma classe de 3ème, poursuivre si mon projet a changé, des études générales ou technologiques.

## 9 Je suis un élève de 14 ans mais je n'ai pas terminé ma classe de 3ème et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage

Je ne peux ni signer un contrat d'apprentissage, ni effectuer une rentrée anticipée en CFA.
Je peux par contre profiter de la séquence d'observation et de découverte en milieu professionnel de 5 jours consécutifs ou fractionnés pour consolider mon projet vers l'apprentissage.
*"Depuis le 1er janvier 2019, l'article L. 4153-1 du code du travail, modifié par l'article 19 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, autorise les élèves de moins de 14 ans, des classes de quatrième ou de troisième, à effectuer leur séquence d'observation dans une entreprise régie par le droit privé. Ainsi tous les élèves de classe de quatrième et de troisième sont soumis à la même réglementation, quel que soit leur âge, pour effectuer leur séquence d'observation".*

Voir tous les possibles en termes de modalités d'accueil en milieu professionnel
Séquences d'observation, visites d'information et stages pour les élèves de collège et de lycée général et technologique - Circulaire du 21-11-2025

## 10 Je suis un élève de 14 ans et j'ai terminé ma classe de 3ème et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage

Je peux entrer en CFA avant la date anniversaire de mes 15 ans, sous réserve d'avoir terminé ma classe de 3ème et d'avoir 15 ans entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année en cours.
Une convention entre le CFA d'accueil, l'entreprise avec laquelle je compte signer un contrat d'apprentissage dès mes 15 ans couvre mon parcours d'entrée en apprentissage.
Cette convention encadre les alternances entre un CFA dans lequel je vais démarrer ma formation, et une entreprise dans laquelle je serai en stage d'application dans le cadre des alternances prévus dans mon parcours de formation professionnelle.
Dans le cas d'un début du cycle de formation décalé en octobre, je pourrais démarrer ma période de stage en entreprise avant ma première alternance au CFA, à la triple condition suivante :

- Le démarrage du stage ne peut se faire qu'au plus tôt après la date de rentrée officielle des élèves en septembre ;
- Le CFA prévoit pour moi un accueil préalable afin de mieux me préparer à cette immersion en entreprise (notamment sur les aspects de santé et de sécurité au travail) ;
- Un formateur ou un personnel dédié au sein du CFA suit mes premiers pas en entreprise en contactant régulièrement le tuteur désigné pour moi par le responsable de l'entreprise.

Durant cette période et jusqu'à la date anniversaire de mes 15 ans, je conserve le statut scolaire (par mon établissement scolaire d'origine) et je peux par conséquent bénéficier des bourses scolaires ainsi que des congés scolaires.

> *Référence circulaire du 12 août 2021 : « Selon les termes du Code de l'éducation (articles L. 531-4 et L. 531-5), les bourses nationales bénéficient aux élèves inscrits sous statut scolaire : (…) admis sous statut scolaire en CFA avant d'atteindre l'âge de 15 ans leur permettant de signer un contrat d'apprentissage ; (…)*
> *Les élèves de moins de 15 ans accueillis en CFA sous statut scolaire en attente de signature de leur contrat d'apprentissage pourront bénéficier d'un droit à bourse pour la seule durée précédant leur anniversaire.*
> *À compter du lendemain de l'anniversaire, même en l'absence de signature du contrat d'apprentissage, ces élèves ne relèvent plus du statut scolaire, mais du statut de stagiaire de la formation professionnelle et de ce fait ne peuvent continuer à bénéficier de la bourse »* - à noter : contrairement à ce qui est indiqué dans la circulaire, le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'est accessible qu'à partir de 16 ans.

A l'âge anniversaire de mes 15 ans, je peux signer mon contrat d'apprentissage si je le souhaite toujours. Je peux si besoin revenir dans un parcours de formation initiale sous statut scolaire en utilisant l'annexe dédiée à cet usage et en la remettant à mon CFA ou le cas échéant à mon établissement scolaire d'origine.

**Pour en savoir plus**

Toute la démarche à lire dans la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage pour la campagne 2026 (**lien direct** vers la note de cadrage) publiée sur la page internet dédiée à l'accès à l'apprentissage.

Ce dispositif, transitoire, entre un établissement scolaire d'origine, et un CFA, avec un maintien du statut scolaire jusqu'à la signature du contrat d'apprentissage est uniquement défini dans l'article R. 6222-1-1 du Code du travail : L'article R. 6222-1-1 du Code du travail stipule que : « En application du troisième alinéa de l'article L. 6222-1, les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation, dans les conditions suivantes :

1° L'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
2° L'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. »

Le statut scolaire en CFA n'existant pas, l'inscription au lycée est indispensable pour garantir le statut scolaire de l'élève mais il suit ses cours au CFA à partir de la rentrée scolaire. Les périodes en entreprise sont considérées sous statut de stagiaire.

Ainsi, le jeune est rattaché administrativement à un établissement scolaire dans l'attente de la signature du contrat d'apprentissage à partir de ses 15 ans et un jour. A ce titre, il est placé sous l'autorité du directeur du CFA lorsqu'il entame sa formation théorique mais également lors des périodes de formation en entreprise.

Pour rappel, extrait du site Eduscol : « Le chef d'établissement - En matière d'orientation, le chef d'établissement (...) est responsable, avec son équipe du suivi du devenir individuel de ses élèves pendant l'année suivant leur sortie de l'établissement.

La responsabilité juridique est du ressort du directeur du CFA.

La partie "stage" est encadrée à la fois :

- par le code de l'éducation côté Ministère de l'éducation nationale :
  Séquences d'observation, visites d'information et stages pour les élèves de collège et de lycée général et technologique - Circulaire du 21-11-2025
  Pour les élèves en lycée (périodes de formation en milieu professionnel) :
  https://eduscol.education.fr/666/periodes-de-formation-en-milieu-professionnel-pfmp
- et par le Ministère du travail pour la partie entreprise, par le code du travail :
  *Pour les mineurs : Le stage ne devant pas dépasser 7 heures par jour et 30 heures par semaine / repos de 2 jours par semaine, si possible consécutifs / congés scolaires (dérogation possible) / horaires de stage compris entre 6h et 20h.*

Une synthèse également très claire sur le site du service-public.fr à l'adresse suivante : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882 (dont pour les moins de 15 ans).

Il ne peut s'agir d'une convention de PFMP réservée aux élèves de lycée professionnel engagés dans une formation professionnelle. L'élève est inscrit dans le cadre du dispositif « jeunes de moins de 15 ans accueillis en CFA sous statut scolaire », ce qui est un processus d'inscription différent. Cette convention doit impérativement être signée par [l'établissement] support qui accueille le jeune, le CFA, l'employeur et le représentant légal du jeune.

A ce titre, le jeune ne peut recevoir d'allocation de stage. En effet, pour pouvoir percevoir l'allocation de stage, le jeune doit respecter certaines conditions soulignées à l'article 2 du décret du 11 août 2023 relatif au versement d'une allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle dans le cadre de la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel : « *L'allocation est versée aux élèves de lycée qui préparent,* ***dans le cadre de leur formation initiale et sous statut scolaire*** *auprès d'un établissement ou d'un organisme de formation public ou privé lié à l'Etat par un contrat d'association, un diplôme professionnel de niveau 3 ou 4 du cadre national des certifications professionnelles délivré par le ministère chargé de l'éducation, de l'agriculture ou de la mer, ainsi qu'aux élèves inscrits au titre d'une action d'adaptation professionnelle prévue à l'article D. 333-6 du code de l'éducation.* »

La Foire aux questions disponible sur Eduscol vient préciser les établissements éligibles : *« Pour les formations et diplômes de l'Éducation nationale, sont concernés les élèves sous statut scolaire de tous les établissements publics ou privés liés à l'Etat par un contrat d'association : les lycées professionnels, les lycées polyvalents, les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA/LEA), le centre national d'enseignement à distance (pour les seuls élèves du CNED réglementé), les lycées professionnels agricoles (par exemple, préparation du baccalauréat professionnel Maintenance des matériels, option matériels agricoles), les lycées professionnels maritimes (par exemple préparation du baccalauréat professionnel Maintenance nautique), l'école des pupilles de l'air et de l'espace sous tutelle du*

*ministère en charge des armées (par exemple préparation du baccalauréat professionnel Métiers de la sécurité), les établissements médico-socio-éducatifs publics et privés sous contrat d'association avec l'état (par exemple : les IME, les ITEP, les instituts pour déficients visuels et auditifs).* »

**A NOTER**

- **Financement rétroactif de la formation**

Un élève qui aura 15 ans dans l'année d'inscription (avant le 31/12/2025) peut commencer sa formation sous statut scolaire, puis la poursuivre par apprentissage. Si le contrat d'apprentissage est conclu après son quinzième anniversaire, l'Opco finance la formation par apprentissage en incluant la période réalisée sous statut scolaire.

- **Vacances scolaires : dérogation possible**

Un élève de moins de 15 ans sous statut scolaire bénéficie des vacances scolaires. Extrait : "Les élèves bénéficient de la durée totale des divers congés scolaires, aux dates fixées par la/le ministre chargé de l'éducation nationale. Des dérogations aux dispositions ci- dessus peuvent être accordées par l'inspecteur(trice) d'académie, directeur Process à suivre : Déposer dans la plateforme "demarches-simplifiees" correspondant au dossier de l'élève, un courrier signé du ou des deux représentants légaux des élèves concernés, reprenant par exemple la formulation suivante (proposition) :

*Courrier adressé à l'inspecteur(trice) d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale*
*Date : (...)*
*Madame, Monsieur*
*Cette demande concerne notre enfant de moins de 15 ans, (...), actuellement inscrit au sein du CFA (...) à (...), et sous statut scolaire jusqu'à l'âge de ses 15 ans assuré par son établissement d'origine, le collège (...) à (...).*
*Conformément aux termes de la convention relative à l'organisation de stage d'application en milieu professionnel publiée au BO n°29 du 18 juillet 2024 (article 8), nous souhaiterions solliciter de votre part une dérogation pour qu'il/elle puisse suivre son alternance programmée en CFA durant une partie des vacances scolaires de la Toussaint, soit la semaine du (...) au (...).*
*Il est entendu par contre avec le CFA et l'entreprise signataire de la convention de stage, que notre enfant bénéficie du reste des vacances scolaires, soit la semaine du (...) au (...).*
*Nous espérons que vous pourrez répondre favorablement à notre demande et nous vous en remercions par avance.*
*(...) Nota bene : Article 8 du BO n°29 du 18 juillet 2024 : "Les élèves bénéficient de la durée totale des divers congés scolaires, aux dates fixées par la/le ministre chargé de l'éducation nationale. Des dérogations aux dispositions ci- dessus peuvent être accordées par l'inspecteur(trice) d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale".*

Selon le principe « Silence vaut accord », l'absence de retour de l'administration vaudra dérogation.

- **Un point de vigilance strict à avoir en entreprise pour les élèves de moins de 15 ans**

Une nouvelle circulaire (Circulaire du 21-11-2025) encadre les séquences d'observation, visites d'information et stages pour les élèves de collège et de lycée général et technologique.
Elle a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des diverses formes d'accueil en milieu professionnel d'élèves au collège et au lycée. Elle abroge la circulaire du 28 mars 2024 relative à la séquence d'observation de la classe de seconde du lycée général et technologique et la circulaire du 12 juillet 2024 relative aux séquences d'observation, visites d'information et stages pour les élèves de collège.
L'article 8 précise que la durée de la présence hebdomadaire des élèves en milieu professionnel ne peut excéder trente heures pour les élèves de moins de 15 ans .... et l'article 9 - "Au cours des stages d'application, les élèves peuvent procéder à des manœuvres ou manipulations sur des machines, produits ou appareils de production nécessaires à leur formation. Ils ne peuvent accéder aux machines, appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs par les articles D. 4153-17 à D. 4153-18 du Code du travail".
**Sur ce point portant sur la sécurité, il n'existe aucun texte qui donne la possibilité à ces jeunes de moins de 15 ans d'accéder à des travaux réglementés, uniquement réservés aux plus de 15 ans.**
**Aucune dérogation possible.**
"**Le guide d'actions pour une politique de prévention**" (DREETS - DRAAF - Rectorats Aix-Marseille et Nice, en cours de mise à jour) indique de manière claire en pages 11 et 12 :
"*Conformément aux articles D. 331-1 à D. 331-15 du code de l'éducation, seuls les élèves de quinze ans au moins préparant un diplôme professionnel ou technologique peuvent être*

*affectés aux travaux réglementés et sont donc concernés par la procédure de dérogation, que ce soit pour les travaux effectués dans l'établissement scolaire ou pour les travaux effectués lors des périodes de formation en milieu professionnel. Pour les élèves ne préparant pas un diplôme professionnel ou technologique, ces travaux sont proscrits à la fois dans l'établissement scolaire et au cours des visites d'information, des séquences d'observations et des stages d'initiation ou des stages d'application qu'ils pourraient être amenés à effectuer*".

## 11 Je suis un élève de 15 ans mais je n'ai pas terminé ma classe de 3ème et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage

Je dois attendre de terminer ma classe de 3ème ou d'avoir 16 ans pour signer un contrat d'apprentissage. Je ne peux pas effectuer une rentrée anticipée en CFA.
Toutefois, une nouvelle démarche de prévention coordonnée du décrochage scolaire, intitulée « Tous droits ouverts » (TDO), est mise en place depuis la rentrée scolaire 2023 pour soutenir l'action des équipes éducatives et pédagogiques auprès des élèves les plus fragiles, en priorité ceux issus de lycée professionnel, **et, en tant que de besoin, les élèves de** collège et de lycée général et technologique.

***A noter :*** Le parcours Tous droits ouverts concerne les élèves à partir de 16 ans et, le cas échéant, à partir de 15 ans selon les modalités suivantes : avec l'accord de l'IA-DASEN pour les moins de 16 ans ; après information du DASEN pour les plus de 16 ans. Il s'inscrit dans la démarche du Parcours aménagé de formation initiale (PAFI) mise en place depuis 2015 en élargissant ses possibilités, notamment les partenaires pouvant être impliqués.
Il est mis en œuvre à n'importe quel moment de l'année (entrées-sorties permanentes) à la demande de l'élève et de sa famille ou de l'établissement dans lequel le jeune est scolarisé ou de la PSAD dont il relève.
Le PAFI-TDO ouvre l'accès à des dispositifs et/ou des modalités d'accompagnement et de formation portés par l'un des partenaires de la PSAD, éventuellement combinés : mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), école de la deuxième chance, centre de l'Épide, **CFA**, mission locale, Afpa (avec la promo 16.18), agence du service civique, **structures proposant la prépa apprentissage,** etc.
Plus de détail dans la circulaire du 18 juillet 2023.

Important : les CFA qui seraient confrontés à des demandes venant de familles souhaitant pour leurs enfants intégrer l'apprentissage avant la fin du 1er cycle de l'enseignement secondaire doivent se rapprocher de l'inspecteur coordonnateur de la mission. Ce peut être le cas de jeunes déscolarisés, mais soumis pourtant à l'obligation scolaire. Cette information sera immédiatement transmise à la mission de lutte contre le décrochage scolaire de proximité, afin de questionner la faisabilité de déploiement d'un PAFI, dont comprenant des immersions en CFA et/ou en entreprise pour consolider le projet professionnel de ces postulants à l'apprentissage.

## 12 Je suis un élève de 15 ans et j'ai terminé ma classe de 3ème et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage

Je peux entrer en CFA, dès lors que j'ai signé un contrat d'apprentissage.
Toutefois, sans contrat d'apprentissage, le CFA peut m'accueillir pendant 3 mois sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Au cours de cette période, le CFA m'aide à trouver une entreprise pour signer mon contrat d'apprentissage.
Le contrat d'apprentissage peut cibler un diplôme de l'éducation nationale (CAP ou Bac pro uniquement), voire un titre à finalité professionnelle.

Si le décret n°2016-954 du 11 juillet 2016 précise bien que le titre professionnel peut être préparé par la voie de l'apprentissage, en plus de la VAE et de la formation continue, l'arrêté du 11 juillet 2016 indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau 3 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, cela n'est pas le cas pour le titre à finalité professionnelle (de branche) qui n'est pas conditionné à la détention d'un diplôme de niveau 3 et n'a pas de restriction de public éligible au contrat d'apprentissage.
A titre d'exemple le lien vers le site de France Compétences décrivant les attendus et voies d'accès du titre à finalité professionnelle serveur en restauration :
https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/31402/#ancre5

*Extrait : « La formation est accessible à des personnes n'ayant pas encore d'expérience professionnelle. Le candidat doit être en capacité de lire et comprendre des écrits simples (fiches techniques, consignes, etc.), de rédiger des informations élémentaires (transmission d'informations ou liste de produits manquants par exemple), de réaliser des opérations de calcul et de conversion simples, de s'exprimer correctement en français (relation client) et de se faire comprendre au sein d'un collectif de travail ».*
Par conséquent, ce type de certification peut présenter une alternative intéressante pour des publics « ascolaires » ou présentant des difficultés, du fait de leur origine, à être diplômé y compris au niveau 3 en raison de la nature des épreuves de l'enseignement général (mineurs non accompagnés par exemple).
Pour ce public en particulier, le parcours conduisant à cette certification ne devrait pas minimiser l'importance de la maîtrise des bases de la langue française et intégrer un « SAS » préalable ou des modules portant par exemple sur des contenus de FLE (Français langue étrangère) voire de CléA (certificat de connaissances et de compétences professionnelles).
Il faut également voir le titre à finalité professionnelle comme une première étape d'un parcours de formation pouvant se prolonger vers un diplôme.

Je peux également, et si les métiers de l'industrie m'intéressent, faire le choix de poursuivre dans une école de production qui peut accueillir les jeunes comme moi à partir de 15 ans et sous un statut scolaire.
Pour en savoir plus sur les écoles de production labellisées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, consulter la fiche ressource régionale (« L'essentiel sur les écoles de production en PACA ») ou encore le site national des écoles de production.

## 13 Je suis un apprenti de 15 ans et mon contrat d'apprentissage vient d'être rompu

Tout apprenti confronté à une rupture de contrat peut poursuivre sa formation en CFA pendant un délai maximum de 6 mois. Pendant cette période, le CFA, dans le cadre de ses obligations (réf. article L6231-2 du Code du travail), l'accompagne dans la recherche d'une nouvelle entreprise.
Toutefois, tous les rupturants ne peuvent prétendre au statut de stagiaire de la formation professionnelle car ce statut n'est accessible qu'à partir de 16 ans.
L'obligation de scolarité jusqu'à l'âge de 16 ans conduit à proposer un dispositif de sécurisation de la continuité du parcours en apprentissage de ces publics en leur octroyant un statut scolaire par leur établissement scolaire d'origine ou d'affectation.

Toute la démarche à lire dans la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage pour la campagne 2026 (**lien direct** vers la note de cadrage) publiée sur la page internet dédiée à l'accès à l'apprentissage.

Sous la responsabilité des inspecteurs d'académie – directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-DASEN), ces publics font l'objet d'une double inscription entre l'établissement scolaire et le CFA d'accueil.
A cette fin, l'établissement scolaire sélectionne l'occurrence "inactive" dans "type d'inscription au niveau de la base « Siècle ».

## 14 Je suis un mineur et après avoir démarré une formation en apprentissage, je souhaite réintégrer une formation initiale sous statut scolaire : comment faire ?

### 14.1 Le cas des élèves de 14 ans sortant de la classe de 3ème et atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile

La note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage pour la campagne 2026 détaille la procédure à suivre.
Extrait de la page 6 : « *Dans le cas d'une demande de retour en formation initiale sous statut scolaire formulée par le ou les représentants légaux, le CFA dépose dans les meilleurs délais l'annexe n°2 complétée et signée (modèle 2026). Le dossier est dès lors repris par les services de la DSDEN* ».

### 14.2 Le cas des jeunes de moins de 16 ans

**Pour les mineurs de moins de 16 ans, la procédure décrite supra s'applique, avec une vigilance accrue à apporter au suivi de ces élèves soumis à l'obligation scolaire.**
Par extension, une procédure identique sera à suivre pour les jeunes souhaitant se réorienter vers d'autres secteurs professionnels que ceux proposés par le CFA.
Dans les deux cas, les représentants légaux complètent l'annexe n°2 en spécifiant si possible le diplôme et la spécialité professionnelle ou filière ciblée.

Le CFA complète le formulaire le plus proche de la situation du jeune et disponible dans le volet 2 « Sécurisation » de la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage.
- soit « Apprenti de 15 ans en rupture de contrat » ;
- soit « Postulant à l'apprentissage de moins de 16 ans sans entreprise » ;

Le CFA invite l'établissement d'origine de l'élève à compléter la partie qui le concerne.

La DSDEN, en tant qu'instructrice directe de la demande, reprend le suivi de l'élève et sollicite via la plateforme dématérialisée, le CIO de proximité pour étudier tous les possibles (soit en utilisant la fonctionnalité « transfert de dossier » ou « demander un avis externe).
Le CIO peut de son côté, si le projet vise toujours l'apprentissage, solliciter le volet « Accompagnement » de la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage.

### 14.3 Le cas spécifique des jeunes de moins de 16 ans exclus du CFA ou ceux ayant abandonné la formation

Dans le cas des jeunes de moins de 16 ans,
- exclus du CFA suite à un conseil de discipline ;
- ou ayant abandonné la formation et dont le CFA ne parvient pas à avoir de nouvelles y compris des représentants légaux ;

le CFA complète le formulaire le plus proche de la situation du jeune et disponible dans le volet 2 « Sécurisation » de la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage.
- soit « Apprenti de 15 ans en rupture de contrat » ;
- soit « Postulant à l'apprentissage de moins de 16 ans sans entreprise » ;
- soit « Elève de 14 ans sortant de la classe de 3ème et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile ».

Au mieux, le CFA invite l'établissement d'origine de l'élève à compléter la partie qui le concerne. Le cas échéant, il dépose la demande sans que la partie dédiée à l'établissement scolaire soit renseignée.

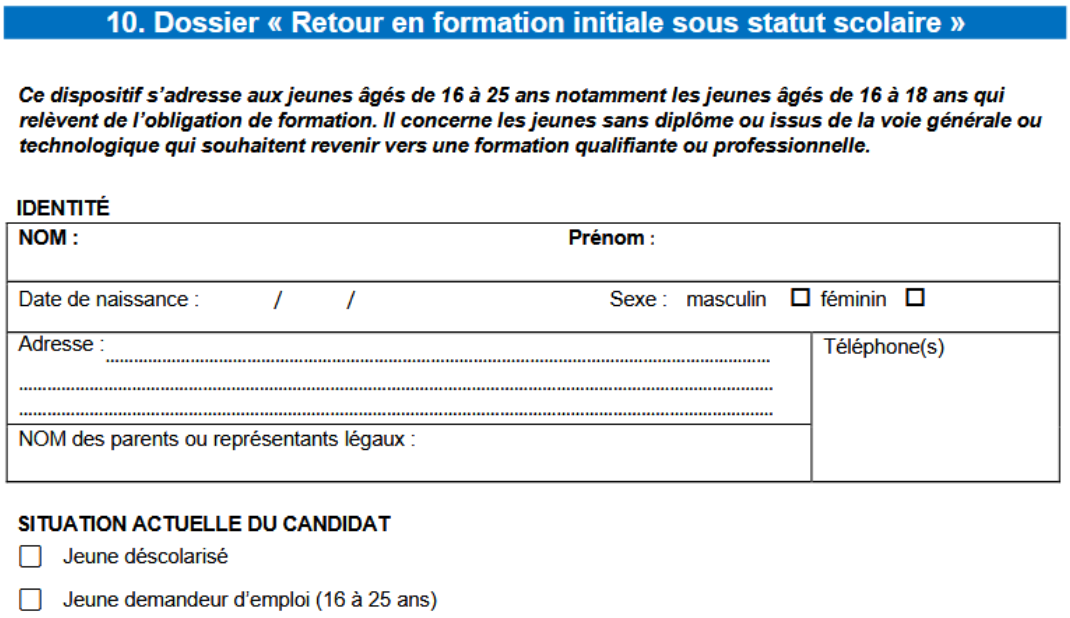
La DSDEN, en tant qu'instructrice directe de la demande, reprend le suivi de l'élève et sollicite via la plateforme dématérialisée, le CIO de proximité pour étudier tous les possibles (soit en utilisant la fonctionnalité « transfert de dossier » ou « demander un avis externe).

Le CIO peut de son côté, si le projet vise toujours l'apprentissage, solliciter le volet « Accompagnement » de la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage.

### 14.4 Le cas des jeunes de 16 ans à 18 ans

Eléments de contexte à noter : les procédures dont il est question dans cette partie sont susceptibles d'évoluer courant 2026 – 2027 avec le développement du tableau de bord en apprentissage (cf supra) en tant qu'outil premium pour faciliter le repérage et l'accompagnement des jeunes en rupture de contrat, et notamment en renforçant les liens entre CFA et missions locales.

Pour les jeunes entre 16 et 18 ans (soumis à une « obligation de formation ») et dont la famille souhaite un retour en formation initiale sous statut scolaire, le CFA sollicite directement le CIO de proximité afin que soit complétée le dossier de « retour en formation initiale sous statut scolaire » (réf. bulletin académique spécial n° 552 du 6 mars 2026, page 83).



**10. Dossier « Retour en formation initiale sous statut scolaire »**

***Ce dispositif s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans notamment les jeunes âgés de 16 à 18 ans qui relèvent de l'obligation de formation. Il concerne les jeunes sans diplôme ou issus de la voie générale ou technologique qui souhaitent revenir vers une formation qualifiante ou professionnelle.***

**IDENTITÉ**

| | |
|---|---|
| **NOM :** **Prénom :** | |
| Date de naissance : / / Sexe : masculin ☐ féminin ☐ | |
| Adresse : ..... ..... ..... | Téléphone(s) |
| NOM des parents ou représentants légaux : | |

**SITUATION ACTUELLE DU CANDIDAT**

☐ Jeune déscolarisé

☐ Jeune demandeur d'emploi (16 à 25 ans)

### 14.5 L'inscription dans « Affelnet – lycée » par les CFA des candidats souhaitant réintégrer une formation initiale sous statut scolaire ou se réorienter dans un autre CFA à la prochaine rentrée

La procédure porte sur la saisie des vœux dans Affelnet pour les deux paliers post 3ème et post 2nde pour les apprentis en CFA souhaitant se réorienter dans des formations initiales sous statut scolaire voire par apprentissage.
La saisie des vœux d'affectation **débute lundi 4 mai 2026 et sera close le jeudi 11 juin 12h sur AFFELNET dans l'académie d'Aix-Marseille**.
**Dans l'académie de Nice, cette saisie se termine le mercredi 10 juin.**

Dans l'académie d'Aix-Marseille, la procédure est la suivante :

- la table des codes vœux qui concerne l'offre de formation dans les établissements publics, privés et agricoles ainsi que les organismes de formation pour celle relevant de l'apprentissage ;
- le pas à pas "accès à la saisie simplifiée 2026" pour guider les CFA dans la saisie des vœux des apprentis dans Affelnet.

En cas de problème, se rapprocher du pôle PREBAC DRAIO : ce.prebac@ac-aix-marseille.fr

Dans l'académie de Nice, les CFA se rapprocheront du CIO de proximité qui instruit la situation et procède à la saisie des vœux dans Affelnet le cas échéant (voir la liste des CIO dans l'académie de Nice).

## 15 Je suis un élève de 16 ans et mon projet est de poursuivre ma formation en apprentissage

Je peux signer un contrat d'apprentissage sans condition. Je peux si besoin entrer en CFA trois mois avant la signature d'un contrat d'apprentissage sans condition. Durant cette période, je bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Plus généralement, les jeunes de 16 ans à 18 ans ont une obligation de formation.
Le décret n°2020-978 du 5 août 2020 définit les conditions de mise en œuvre de l'obligation de formation et les motifs d'exemption pour les jeunes soumis à cette obligation ainsi que le rôle des missions locales chargées de contrôler le respect de cette obligation de formation et celui de leurs partenaires.
La DREETS PACA a publié en juin 2022 une cartographie qui présente les solutions de droit commun et celles mobilisables en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, pour les 16-18 ans soumis à l'obligation de formation, avec un socle commun d'information autour de :

- l'accompagnement des jeunes ;
- l'engagement des jeunes ;
- la formation initiale et la formation continue des jeunes ;
- l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ;
- des solutions locales pour les jeunes.

A consulter en cliquant directement ici.

**Cas particulier** : je suis un jeune qui va avoir 16 ans et qui a arrêté sa scolarité avant la fin de la classe de 4ème. Un CFA peut-il l'accueillir ?

Dans le cas présent, le candidat a quitté le collège en janvier sans avoir terminé sa classe de 4ème.
Il aura 16 ans le (..) octobre 2026.
Comme dit préalablement, le postulant à l'apprentissage de 16 ans peut signer un contrat d'apprentissage sans condition.
**Mais il ne pourra donc pas signer de contrat avant ses 16 ans, car la condition pour signer un contrat à 15 ans est d'avoir terminé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de la classe de 3ème). De même, il ne pourra pas démarrer la formation en CFA avant ses 16 ans sous un statut scolaire par exemple sans avoir terminé ce même premier cycle de l'enseignement secondaire (pour plus de précisions, lire la fiche ressource citée supra).**

La famille a donc une **obligation de scolarité** pour leur fils dans un collège à la rentrée (voire avant cette date, dans le cadre des vacances dites "apprenantes" ou tout autre dispositif de ce genre) et jusqu'à la date de ses 16 ans, date à partir de laquelle il pourra signer son contrat d'apprentissage (du moins le lendemain de ses 16 ans). La famille ne peut pas se soustraire à cette obligation, et le CFA ne peut pas non plus être complice d'une situation qui ne respecterait pas cette obligation.
Une éventuelle demande de dérogation à l'entrée en CFA pourrait être demandée auprès de la Direction départementale des services de l'éducation nationale (DSDEN) du département (contact : ...) mais sans garantie qu'elle puisse aboutir.

Enfin, au-delà des aspects réglementaires importants toutefois, une grande vigilance doit être portée par le CFA et la famille sur l'**extrême fragilité de la situation**, pour un jeune mineur en passe d'entrer dans la préparation d'un diplôme de niveau 3, sans avoir a priori la maîtrise des fondamentaux du socle de compétences de base.
Dans la note d'information publiée ce mois-ci par la DEPP, on peut constater les écarts qui peuvent déjà exister à l'entrée en seconde pour des jeunes sortant de la classe de 3ème – réf. Note d'information - 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*
Aussi, face à cette situation, et indépendamment des éléments réglementaires évoqués précédemment, il conviendrait de se rapprocher d'une mission locale la plus proche afin que le candidat puisse s'engager dans un parcours via la plateforme EVA. EVA est une plateforme numérique**,** simple et ludique, qui permet d'évaluer les compétences de base, détecter d'éventuelles difficultés et valoriser les compétences maîtrisées (plus de détail à lire à cette adresse : **https://eva.anlci.gouv.fr/**).
En principe, l'accueil en mission locale démarre à partir de 16 ans mais considérant la particularité de la situation, il me semblerait utile voire particulièrement adapté qu'EVA serve de trait d'union et de sécurisation vers le CFA et les premiers pas en apprentissage ... voire pendant tout ou partie du cycle de formation.
Installer EVA au sein du CFA pourrait être également une solution adaptée au projet que le CFA porte d'accueillir en CAP un nouveau public cible de jeunes issus du premier cycle de l'enseignement secondaire.

## 16 Je suis un apprenti de plus de 16 ans et mon contrat d'apprentissage vient d'être rompu

Le Code du travail a prévu les cas de rupture, et le maintien en formation pendant un délai de 6 mois maximum sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est garanti par la loi aux jeunes intégrant un CFA en rentrée anticipée dans la limite de 3 mois et aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (articles L. 622212-1, al. 1 et 2 et L. 6222-18-2 du Code du travail).

Une fiche spécifique et très détaillée est consacrée au statut de « stagiaire de la formation professionnelle ».

## 17 Je suis un postulant à l'apprentissage de plus de 16 ans et je rencontre des difficultés pour trouver une entreprise et/ou un CFA

Toute la démarche à lire dans la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage pour la campagne 2026 (**lien direct** vers la note de cadrage) publiée sur la page internet dédiée à l'accès à l'apprentissage.

## 18 Je suis un postulant à l'apprentissage âgé jusqu'à 29 ans révolus

Le public cible le plus commun en apprentissage concerne les jeunes âgés de 16 jusqu'à 29 ans révolus.
A noter : La notion de l'âge du postulant à l'apprentissage s'apprécie à la date de conclusion du contrat d'apprentissage.
Il est donc possible de conclure un tel contrat jusqu'à la veille des 30 ans du postulant, et ce même si sa date de début d'exécution intervient postérieurement, dans un délai toutefois raisonnable, ne remettant pas en cause la continuité et la cohérence du parcours de formation de la personne concernée (Référence : article L. 6222-1 du code du travail).

## 19 Les cas particuliers

### 19.1 Les apprentis mineurs

Les spécificités applicables à l'apprenti mineur
*« Outre le fait que la minorité de l'apprenti entraîne la signature indispensable (et complémentaire) de son représentant légal lors de la conclusion du contrat ou de ses avenants éventuels, elle lui ouvre lors de l'exécution de la relation contractuelle également le bénéfice des dispositions légales et réglementaires relatives au «jeune travailleur», c'est-à-dire celles qui s'appliquent - en supplément des dispositions de droit commun - à tous les salariés de moins de 18 ans à la date de la situation concernée. Ces dispositions concernent ainsi, notamment, la durée légale de formation pratique en entreprise, le temps de pause, les durées maximales de présence en entreprise, les heures supplémentaires, la durée du repos quotidien et hebdomadaire, les jours fériés, le travail de nuit, les travaux interdits et réglementés, le maniement des machines dangereuses… Il s'agira alors de se référer à celles-ci pour adapter l'exécution du contrat d'apprentissage et de ses périodes de formation pratiques et théoriques en fonction des exigences légales et réglementaires, voire conventionnelles ».*
Références : articles L. 4153-1 à 4153-9 du code du travail.
Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).

### 19.2 Les postulants à l'apprentissage âgé de plus de 29 ans révolus

**Les situations complémentaires au dépassement de l'âge plafond d'entrée en apprentissage**
Deux catégories de personnes ne peuvent pas se voir opposer un âge plafond pour conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

- Il s'agit, en premier lieu, des personnes bénéficiant d'une BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé) / La RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) n'est plus nécessaire.
- En second lieu, les sportifs de haut niveau – c'est-à-dire inscrits sur la liste idoine du ministère de la jeunesse et des sports – bénéficient de la même exonération.

Ces deux catégories de personnes peuvent également bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage (cf. point IV), voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique (cf. point IV.B).

Certaines situations peuvent également permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond.
Ainsi :

- si l'apprenti a échoué à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé et conclut un nouveau contrat avec un autre employeur afin de se présenter de nouveau à l'examen ; dans cette hypothèse, pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020, aucune limite d'âge ne s'applique ;
- si un précédent contrat d'apprentissage a permis l'obtention du titre ou diplôme préparé, et que son titulaire souhaite préparer ensuite, par un nouveau contrat d'apprentissage, un titre ou diplôme d'un niveau supérieur; il pourra alors conclure ce nouveau contrat d'apprentissage au-delà de ses 29 ans révolus, et ce jusqu'à 35 ans au plus – soit jusqu'à la veille de ses 36 ans - dans un délai maximum de 12 mois après la fin du contrat d'apprentissage précédent;
- si le contrat d'apprentissage en cours au-delà des 29 ans révolus est rompu de manière anticipée pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou pour son inaptitude médicale; un nouveau contrat d'apprentissage pourra alors être conclu dans les 12 mois suivant la date de rupture anticipée du précédent contrat dès lors que l'apprenti a moins de 35 ans ;
- si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet, il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge.

Références : Article L. 221-2 du code du sport Article L. 6222-2 du code du travail Article D. 6222-1, 3° du code du travail ». Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).

**Complément sur les postulants de plus de 29 ans révolus ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise**

Textes réglementaires de référence :

- Précis de l'apprentissage, page 10 : « … *si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet ; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage* ***en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge »***
- Vade-mecum 2024, page 58 : « … *Le postulant* ***accompagne son contrat d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors du dépôt du contrat d'apprentissage*** *(Précis de l'apprentissage de la DGEFP). Cette déclaration est désormais matérialisée sur le CERFA du contrat d'apprentissage*
- Nouvelle Notice CERFA contrat d'apprentissage, page 4 : *" Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : Cette déclaration a pour objet d'ouvrir une dérogation à l'âge maximal prévue par le 4° de l'article L.6222-2 du code du travail. La déclaration sur l'honneur doit être transmise en pièce justificative accompagnant le contrat d'apprentissage à l'opérateur de compétences. Si l'apprenti est âgé de moins de 30 ans, alors cocher « non » ou ne rien cocher.*
- Le Vade-mecum nouvellement mis à jour "**Cfa financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial**" apporte cette précision pour les **projets de création/reprise d'entreprise**
  « Pour l'apprenti de +29 ans avec un projet de création ou reprise d'entreprise, une attestation sur l'honneur signée par celui-ci est une des pièces nécessaires à l'instruction du dépôt du contrat d'apprentissage ».

(Position de la DGEFP)
Conformément à l'instruction du Premier ministre, l'interprétation de cet article par le ministère du travail se doit d'être souple, et dès lors que le titre ou diplôme envisagé est de nature à favoriser la réalisation du projet de création ou de reprise d'entreprise, une simple déclaration sur l'honneur en ce sens, accompagnant le cerfa contractuel suffit à bénéficier de la levée de la condition d'âge d'accès à l'apprentissage. Telle est la position qui a été maintes fois diffusée auprès de tous les acteurs de l'apprentissage. De plus, il faut rappeler qu'un éventuel refus de financement d'un tel contrat ne peut être concevable que si un des quatre points légaux, auxquels l'OPCO concerné est soumis, n'est pas rempli.
(Complément de la mission régionale)
Si dans une académie donnée, le service des examens et concours du rectorat était conduit à se questionner sur la légitimité des pièces déposées par des candidats pour leur inscription à l'examen et de ce fait, à interroger la mission de contrôle pédagogique, voici en substance ce qu'elle pourrait dire :

- En principe, cette déclaration sur l'honneur relative au projet de création ou de reprise d'entreprise et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, est remise lors du dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'OPCO. La signature par l'OPCO du contrat d'apprentissage atteste la validité du contrat, cette déclaration sur l'honneur n'est donc pas une pièce requise pour l'inscription au concours.
- Il n'existe pas de liste de diplômes nécessaires pour créer ou reprendre une entreprise, sauf erreur de ma part. Bien entendu, plus le niveau du diplôme est élevé, plus le porteur du projet développe des compétences nécessaires et utiles à la concrétisation de son projet (à nuancer toutefois en fonction de la nature du projet). Ce niveau de diplôme a par contre un impact sur les démarches que le porteur du projet pourrait faire auprès d'une banque dans le cadre de demandes de prêts ...

### 19.3 Les salariés en CDI

Il existe un dispositif qui permet au salarié déjà présent en CDI dans une entreprise de suspendre, en plein accord avec son employeur, son CDI pour conclure un contrat d'apprentissage avec ce même employeur est régi par l'article L. 6222-13 du code du travail.
Dans cette situation, l'ensemble du corpus juridique de l'apprentissage s'applique, dont, notamment, les conditions d'entrée en apprentissage (âge, titre ou diplôme, etc.), la présence d'un maître d'apprentissage, etc.
Il est à noter que l'article législatif précité n'est pas complété de dispositions réglementaires.
Le salarié basculant ainsi temporairement dans le corpus juridique de l'apprentissage se verra donc, en droit, appliquer au minimum la grille de rémunération de l'apprentissage, c'est-à-dire les articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, sauf à ce que des dispositions conventionnelles ou contractuelles lui soient plus favorables.
En effet, les parties à l'avenant du CDI et au contrat d'apprentissage peuvent décider, d'un commun accord, du maintien de tout ou partie de la rémunération déjà perçue par le salarié au titre de son CDI.
Un tel contrat d'apprentissage ne peut être conclu que pour une durée limitée. Pour ce faire, les deux parties au CDI doivent, avant toute chose, conclure un avenant de suspension temporaire au CDI en cours, avenant qui spécifiera, notamment, son objet, la date de début et la date de fin de la suspension (au regard des dates du cycle de formation théorique dans lequel le salarié sera inscrit en organisme de formation), son motif (intitulé du titre ou du diplôme préparé en apprentissage). L'ensemble des droits acquis au titre du CDI seront augmentés de ceux ouverts par le contrat d'apprentissage (ancienneté, congés payés, primes éventuelles si les conditions d'obtention requises sont remplies, etc.). Un tel contrat d'apprentissage, considéré comme un nouveau contrat d'apprentissage, ne pourra être conclu que dans la même entreprise que celle où le salarié avait été recruté en CDI.

A noter extrait de la FAQ DGESCO (mise à jour août 2025) : « *Dans les cas où l'apprenti est amené à signer un CDI avec son employeur, la durée du contrat d'apprentissage est réduite à la durée de la formation et l'apprenti devient un salarié de droit commun à son issue* ».

## 20 Je suis diplômé et je souhaite passer un autre diplôme de l'éducation nationale en bénéficiant de dispenses d'épreuves

**Important : Dans tous les cas, il est conseillé de se rapprocher des services des examens et concours des rectorats qui sont les seuls à même de statuer sur les dispenses d'épreuves.**

Consulter les ressources produites par le service des examens et concours sur les dispenses ou bénéfices d'épreuves **:** en CAP, en bac pro.
Pour le 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.

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 épreuves 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.

Dès lors que les dispenses d'épreuves sont possibles, des aménagements de la durée du contrat d'apprentissage sont envisageables.

**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<br>Durée du contrat d'apprentissage possible |
|---|---|
| **Tout diplôme de niveau supérieur au baccalauréat professionnel (BTS, DUT, licence, DMA, …)** | - BAC PRO en 2 ans<br>- BAC PRO en 1 an (Précaution : fiche conseil à renseigner et à transmettre au coordonnateur régional pour avis de l'inspecteur en responsabilité).<br>- CAP en 1 an<br>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 – cf plus bas. |
| **Baccalauréat général ou technologique** | - BAC PRO en 2 ans<br>- 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).<br>- BP en 1 an (si le diplôme est référencé dans la liste accessible en cliquant ici). Sinon, BP en 2 ans.<br>- CAP en 1 an |
| **Brevet professionnel**<br>**MC de niveau 4** | - CAP en 1 an<br>- BAC PRO en 1 an (Précaution : fiche conseil à renseigner et à transmettre au coordonnateur régional pour avis de l'inspecteur en responsabilité).<br>- 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)**<br>**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.<br>- BP en 2 ans (conditions de diplômes à vérifier dans chaque règlement d'examen).<br>- MC (conditions de diplômes à vérifier dans chaque règlement d'examen).<br>- BAC PRO en 2 ans (si la spécialité professionnelle est inscrite dans la liste accessible en cliquant ici). Sinon BAC PRO en 3 ans.<br>- 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*<br>*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 :*<br>*Etre titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification ;*<br>*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).

**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).

**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.

## 21 Je suis un élève en situation de handicap et mon projet est de poursuivre en apprentissage

Les dispositions du droit commun sont identiques pour les élèves en situation de handicap. Je dois donc attendre d'avoir terminé ma classe de 3ème et d'avoir 16 ans pour signer mon contrat d'apprentissage, mais je peux aussi accéder à l'apprentissage dès 14 ans à la double condition suivante : j'ai terminé ma classe de 3ème et je fêterais mon 15ème anniversaire entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année.
En tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH) – *la RQTH n'est plus nécessaire*, je peux être accompagné pour accéder aux dispositifs d'insertion professionnelle et bénéficier d'aménagements spécifiques en termes de durées et/ou de contenus mais aussi d'aménagements particuliers. Des allongements de la durée du contrat d'apprentissage sont possibles par exemple. Ces accompagnements valent également dans le cadre de stages d'observation et de découverte du monde professionnelle intégrés au dispositif d'accès à l'apprentissage des élèves de moins de 15 ans.
Plus de détail sur l'accompagnement des apprentis en situation de handicap dans la fiche Q26E41 - Indicateur QualiOpi n°26

Le dispositif de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, à savoir la plateforme d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle (PAFIP) facilite l'accès à l'emploi en milieu ordinaire de travail et peut t'accompagner dans ton projet d'alternance.

**Focus sur la Pafip : renforcer l'accès à la qualification et accéder au premier emploi par l'apprentissage**
L'École inclusive est celle qui redonnait que tous les enfants partagent la capacité d'apprendre et de progresser et qui veille à l'inclusion de tous les enfants sans aucune distinction.
La plateforme d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle (Pafip), créée au sein de l'académie d'Aix-Marseille en septembre 2018 et maillée aujourd'hui en région académique par des relais-pafip, est une passerelle vers l'emploi par alternance.
La Pafip accompagne les collégiens et les lycéens en situation de handicap dans leur recherche d'accès à la qualification et à l'emploi par alternance, et soutient ainsi la rencontre entre l'élève, l'entreprise et le centre de formation. La Pafip facilite la coordination entre l'ensemble des acteurs afin de sécuriser le parcours en formation et en entreprise.
Placés sous l'autorité de la conseillère technique du recteur de région académique « Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés » (CT-ASH) au sein de la mission de région académique pour la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIRAEP), les enseignants relais-PAFIP participent à l'animation de la PAFIP sous l'impulsion de la coordonnatrice :
- Accompagner et suivre individuellement les élèves en situation de handicap
- Aider le jeune dans sa recherche de contrat d'apprentissage ou d'emploi en milieu ordinaire de travail
- Contribuer au suivi des aménagements et adaptations en entreprise
- Coordonner les parcours des jeunes en facilitant le lien entre les différentes partenaires

Contact : ce.pafip@ac-aix-marseille.fr / Olivia ADONAÏ, coordonnatrice régionale Pafip / 06-14-10-78-52

| DEPARTEMENTS | RELAIS PAFIP | STATUT | Coordonnées |
|---|---|---|---|
| 04 et 05 | Christine GUILLOT | Coordonnateur Ulis-lp<br>PLP Economie Gestion<br>Lp Martin Bret - Manosque | 06.50.57.84.65<br>christine.guillot@ac-aix-marseille.fr |
| 84 | Christèle SANZ | PLP Vente – Economie Gestion<br>Lycée Montesquieu - Sorgues | 06.05.38.37.20<br>christele.sanz@ac-aix-marseille.fr |
| 13 Secteur Ouest | Christine MONTUORI | Coordonnatrice Ulis-lp<br>PLP Economie Gestion<br>LP Jean Moulin – Port-de-Bouc | 06.15.05.59.39<br>christine.montuori@ac-aix-seille.fr |
| 13 Secteur Marseille | Olivia ADONAÏ | Coordonna<br>régio | -10-78-52<br>ce.pafip@ac-aix-marseille.fr |
| 06 | Isabelle PAGE | ce et<br>mercialisation<br>(Hôtellerie)<br>LP Paul Valéry - Menton | 06.60.25.37.06<br>isabelle.boet@ac-nice.fr |
| 83 | Pascale DUFOUR | PLP Economie-gestion<br>Option Vente<br>LP La Coudoulière - Six-Fours-Les-Plages | 06.85.58.76.14<br>dufour.pascale@laposte.net |

En cours de mise à jour pour 2025-2026 – plusieurs changements à prévoir

## 22 Je suis un mineur ou un majeur étranger et je souhaiterais signer un contrat d'apprentissage – Mise à jour 15 septembre 2026

A noter :

- Recrutement d'un alternant étranger – la mise au point de l'ANAF, août 2026
- Une page de référence à noter sur le site Service-public.fr, avec les éléments clefs qui encadrent l'accès vers l'emploi (dont en apprentissage) pour les mineurs et les majeurs étrangers.
- Depuis 2021, Les employeurs et les postulants à l'apprentissage majeurs (ou leurs représentants légaux si mineurs) déposeront leurs demandes via ce service en lieu et place d'un déplacement dans les services « Main d'œuvre étrangère » et de l'utilisation des anciens CERFA 15186*02 et 15186*03
  Les demandes sont à formuler à cette adresse :
  https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/



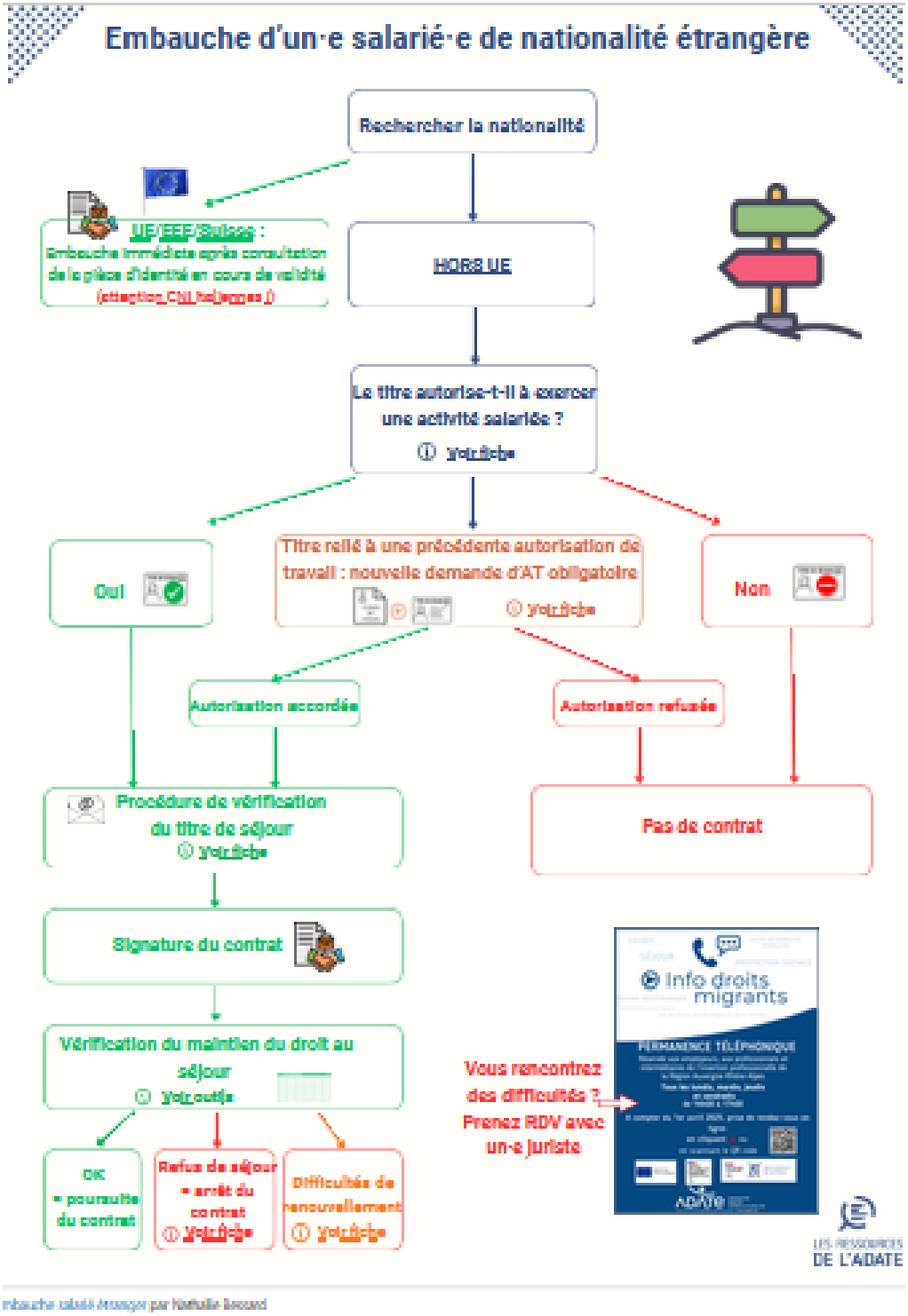

- Un décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024 précise les modalités d'application de l'amende administrative sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler dans le cadre de l'article 34 de la loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 "pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration". Ce dernier met en place une amende administrative pour les employeurs embauchant des travailleurs étrangers sans-papiers, directement ou par personne interposée, conservant à leur service ou employant pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, ou recourant sciemment, directement ou indirectement, aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler.
- **A consulter en complément** : une fiche synthèse produite par la DREETS de Nouvelle Aquitaine présente les grandes lignes des règles de droit applicables en matière d'accès à l'apprentissage pour les jeunes de nationalité étrangère. Elle s'appuie, en premier lieu, sur le code du travail et le CESEDA, mais également sur diverses sources (service-public.fr, …etc.) ainsi que sur des échanges avec la MCP PACA et le service étrangers de la Préfecture de la Gironde.

## 22.1 Principes généraux

Tout ressortissant étranger candidat à l'apprentissage doit être titulaire d'une autorisation de travail, à l'exception des ressortissants de :

- l'Union européenne ;
- la Confédération suisse ;
- l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein et Norvège).

Consulter le kit employeur accessible sur le site de l'ADATE qui permet d'avoir une vision synthétique sur les possibles.



## 22.2 Le cas des mineurs étrangers

### L'autorisation de travail pour les mineurs

Par principe, les personnes étrangères en France ont besoin d'une autorisation de travail délivrée par la préfecture pour avoir le droit d'exercer une activité professionnelle[25]. Cette obligation concerne également les mineurs isolés étrangers (et ce, bien qu'ils ne soient pas concernés par l'obligation de détenir un titre de séjour). Néanmoins, la procédure les concernant diffère de celle qui concerne les adultes : le Code du travail prévoit en effet que cette autorisation « *est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation* »[26].

En pratique, cela implique que pour avoir le droit de travailler en tant qu'apprenti, les jeunes accompagnés par l'ASE doivent simplement disposer d'un contrat d'apprentissage enregistré par l'Opco. Aucune démarche complémentaire n'est nécessaire auprès de la préfecture.

**25.** Article L.5221-5 du Code du travail.
**26.** Article L.5221-5 du Code du travail.

› **Article L5221-5**

**Version en vigueur depuis le 28 janvier 2024**

Modifié par LOI n°2024-42 du 26 janvier 2024 - art. 27 (V)

Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail mentionnée au 2° de l'article L. 5221-2.

L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée. Cette autorisation est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Lorsqu'un titre de séjour " salarié " ou " travailleur temporaire " est délivré à l'étranger sur le fondement de l'article L. 435-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, l'autorité administrative vérifie par tout moyen la réalité de l'activité alléguée.

L'autorisation de travail peut être retirée si l'étranger ne s'est pas fait délivrer un certificat médical dans les trois mois suivant la délivrance de cette autorisation.

*NOTA :*
*Conformément au III de l'article 27 de la loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024, ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2026.*

Deux cas à étudier (suite à un échange avec la DREETS Nouvelle Aquitaine, elle-même en lien avec la Préfecture de région, direction de l'immigration) :

- **Le cas des « mineurs étrangers non accompagnés » pris en charge par l'ASE avant l'âge de 16 ans**
  Seuls les mineurs non accompagnés pris en charge par l'ASE avant l'âge de 16 ans peuvent bénéficier d'un titre de séjour de droit sous réserve des vérifications sécuritaires.
- **Le cas des « mineurs étrangers non accompagnés » pris en charge par l'ASE entre 16 et 18 ans**
  Ils peuvent accéder, de plein droit, à une carte de séjour temporaire mention vie privée et familiale qui autorise à travailler et qui peut être demandée de manière anticipée, c'est-à-dire avant les 18 ans du mineur, s'ils déclarent vouloir exercer une autre activité professionnelle. Cette carte de séjour vaut autorisation de travail.
  Avertissements :
  - Il ne s'agit pas d'un droit au séjour mais de demandes d'admission exceptionnelle au séjour qui peuvent donc faire l'objet d'un refus.
  - Tout contrat validé par l'OPCO, débuté pendant la minorité, autorise à travailler jusqu'à son terme dans l'attente de l'éventuelle délivrance d'un titre de séjour.
  - Les personnes qui suivent ces jeunes doivent donc solliciter un titre de séjour dans les 2 mois suivant la majorité. La régularisation n'est pas automatique.
  - En cas de refus de régularisation, il n'est pas possible de poursuivre le contrat d'apprentissage.
    Il revient donc aux employeurs de vérifier auprès de leurs employés devenus majeurs qu'ils justifient toujours de leur régularité de séjour (détention d'un titre de séjour ou d'un document provisoire de séjour lorsque la demande de titre est en cours d'instruction).
  - Dans le cas où la situation du mineur n'est pas encore stabilisée (par exemple état civil non encore consolidé), la demande anticipée n'est pas toujours dans l'intérêt du mineur. Dans ce cas, la procédure de demande d'autorisation de travail s'applique.
  - En cas de nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur, le contrat devra avoir été visé par l'organisme compétent (OPCO). Tout changement de situation (passage du contrat

d'apprentissage à un CCD ou CDI) nécessite en revanche une autorisation de travail sur le projet de contrat sans opposabilité de la situation de l'emploi.

**Complément : qui sont les représentants légaux des mineurs confiés à l'ASE ?**

*Extrait « L'insertion professionnelle des mineurs isolés étrangers par l'apprentissage en France, France Terre d'asile – Mai 2024*

La situation diffère selon que le jeune est confié à l'ASE par une simple **mesure d'assistance éducative** (ou jugement en assistance éducative, JAE), ou par le biais d'une **tutelle**.

Si le jeune fait l'objet d'une mesure de tutelle, son responsable légal est le président du Conseil départemental et le contrat peut être signé par un cadre de l'Aide sociale à l'enfance. Si le jeune bénéficie d'une mesure d'assistance éducative, l'ASE peut signer le contrat, à condition de disposer d'une délégation partielle d'autorité parentale du juge des enfants, ce qui est généralement prévu dans les jugements en assistance éducative.

## 22.3 Le cas des majeurs étrangers

*Extrait « L'insertion professionnelle des mineurs isolés étrangers par l'apprentissage en France, France Terre d'asile – Mai 2024*

### L'autorisation de travail pour les jeunes majeurs

Lorsqu'ils deviennent majeurs, les jeunes doivent détenir un titre de séjour pour avoir le droit de se maintenir sur le territoire français. Leur situation au regard du travail dépend de leur contrat et du type de titre de séjour dont ils disposent.

Pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage avant leur majorité, l'autorisation de travail qui est de droit (cf. paragraphe ci-dessus) reste valable jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage. Aussi, tant que le jeune majeur reste lié par un contrat d'apprentissage au même employeur et dans le même centre de formation, il n'a pas besoin de faire la demande d'une autorisation de travail.

**Attention néanmoins :** si une donnée essentielle du contrat est modifiée (par exemple, passage d'un contrat d'apprentissage à un CDI, changement d'employeur) après les 18 ans du jeune, une autorisation de travail doit alors être demandée.

En revanche, les jeunes majeurs qui souhaiteraient débuter un contrat d'apprentissage après leurs 18 ans devront également déposer une demande d'autorisation de travail avant le début effectif du contrat. Cette demande doit en principe être réalisée par l'employeur, mais peut être faite pour son compte, avec un mandat. Un certain nombre de documents relatifs à l'entreprise sont néanmoins à fournir (extrait Kbis, preuve de versement des cotisations et contributions sociales, etc.).

## La demande de titre de séjour

Afin de sécuriser la pérennité du contrat d'apprentissage, il est essentiel d'anticiper l'accès au séjour à la majorité du jeune. Le droit de travailler d'une personne étrangère dépend de son titre de séjour :

- **Titre de séjour mention « vie privée et familiale » délivré pour un jeune ayant été pris en charge par l'ASE :** autorisation de travail générale, qui n'est pas rattachée à un contrat en particulier ni à un secteur.
- **Titres de séjour liés à une protection internationale (statut de réfugié ou protection subsidiaire) :** autorisation de travail générale, qui n'est pas rattachée à un contrat en particulier ni à un secteur.
- **Titre de séjour mention « travailleur temporaire » ou « salarié » :** autorisation de travail liée à un contrat donné. L'autorisation de travail sera requise au moment du renouvellement du titre de séjour.

Selon la composition des équipes, il peut arriver que les démarches liées à l'accès au séjour soient réalisées par les mêmes professionnels que ceux qui assurent l'insertion professionnelle. Les enjeux de l'accès au séjour étant étroitement liés à ceux de l'insertion professionnelle, il semble nécessaire de les mentionner brièvement ici.

La demande de titre de séjour se fait en ligne, ou directement en préfecture, selon les cas. Il peut également exister des conventions facilitatrices entre la préfecture et le service d'aide sociale à l'enfance du département. Dans tous les cas, il est essentiel de préparer soigneusement le dossier du jeune afin qu'il soit complet au moment du dépôt.

La demande de titre de séjour peut être faite par anticipation[27] si le jeune remplit les conditions pour obtenir le titre de séjour visé. Cependant, elle peut également être déposée jusqu'à la veille du dix-neuvième anniversaire du jeune[28]. Néanmoins, pour les jeunes faisant une demande de titre de séjour mention « travailleur temporaire » ou « salarié », le jeune est susceptible de faire l'objet d'une mesure d'éloignement à partir de l'âge de 18 ans et deux mois s'il n'a pas procédé au dépôt de sa demande de titre de séjour[29]. Il convient donc d'étudier individuellement chaque situation afin de déterminer le moment le plus opportun pour procéder au dépôt de la demande de titre de séjour.

**27.** Instruction INTV2012657J du 21 septembre 2021 relative à l'examen anticipé des demandes de titres de séjour des mineurs étrangers confiés au service départemental de l'aide sociale à l'enfance.
**28.** Article R.431-5 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
**29.** Article R.431-5 du CESEDA.

**<u>Les modalités pour l'employeur</u> :**
La délivrance d'autorisation de travail est désormais subordonnée à l'envoi d'une demande adressée au service en ligne du ministère de l'intérieur sur le site : https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr, depuis le transfert de la mission main d'œuvre étrangère initialement assurée par les services de main d'œuvre étrangère des DREETS vers les préfectures le 1er avril 2021[1].

[1] A noter : ce transfert s'est accompagné d'une simplification des critères de délivrance des autorisations de travail et d'une clarification, à droit constant, de la partie réglementaire du code du travail relative à l'exercice d'une activité salariée en France par les ressortissants étrangers - article R. 5221-1 et suivants.

L'employeur a pour seule obligation de vérifier auprès de la Préfecture la validité du titre de séjour (dans le cas de carte de résident ou carte de « résident longue durée UE », carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale », carte de séjour « salarié », etc.) au moins 2 jours ouvrables avant la date effective d'embauche, selon le cas par mail. Si l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi, l'employeur n'a pas de vérification à effectuer.
Pour tout renseignement, il est conseillé de prendre l'attache du service main d'œuvre étrangère de la Préfecture territorialement compétente (cf. lien suivant), et/ou d'appeler le 0 806 001 620.
Pour toute question concernant l'autorisation de travail, il est également possible de bénéficier de l'appui du Centre de Contact Citoyen (CCC) joignable au 0 806 001 620 (appel gratuit depuis un poste fixe ou si le forfait mobile comprend les appels vers un téléphone fixe).

Important : Le contrat d'apprentissage peut être signé sans attendre la réponse ou l'envoi du titre portant la mention « autorisé son titulaire à travailler », le récépissé de première demande ou de demande de renouvellement faisant foi. Il est conseillé à l'employeur, dans le laps de temps qui s'écoule entre le début d'exécution du contrat d'apprentissage et sa validation par l'OPCO de conserver une preuve de l'existence du contrat d'apprentissage et de la demande de dépôt auprès de l'OPCO.

**Dans le cas de l'introduction depuis l'étranger d'un étudiant en alternance dans le cadre d'un master**
Le contrat signé des parties devra être produit à l'appui de la demande du visa étudiant. Si le contrat en apprentissage prévoit une durée de travail supérieure à la durée autorisée par la détention d'un titre étudiant, une autorisation provisoire de travail devra être sollicitée à l'arrivée en France avec à l'appui du contrat visé par l'organisme compétent.

### 22.4 Le cas spécifique des étrangers en situation irrégulière en France

Extrait du site du Ministère du travail

« L'arrêté fixant la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement, dite « liste des métiers en tension » a été publié, ce 22 mai 2025.
(…) La loi « Immigration » du 26 janvier 2024 a créé un nouvel usage de cette liste : elle devient également un outil d'application du nouveau motif d'**admission exceptionnelle au séjour (AES)** permettant la délivrance préfectorale d'un **titre de séjour temporaire pour les personnes en situation irrégulière**. Les salariés concernés pourront désormais demander une **régularisation à titre personnel sans l'accord de leur employeur**. Cette admission est soumise à des **conditions de durée de résidence et d'activité** et à l'exercice d'un métier en tension. Le préfet dispose d'un pouvoir discrétionnaire sur la délivrance du titre. Ce dernier ne constitue pas un droit opposable à toute personne remplissant les conditions ».

Arrêté du 21 mai 2025 fixant la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement en application de l'article L. 414-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Focus en Provence-Alpes-Côte d'Azur

| Code FAP | Familles professionnelles |
|---|---|
| D4Z41 | Agents qualifiés de traitement thermique et de surface |
| A0Z40 | Agriculteurs salariés |
| T2A60 | Aides à domicile et aides ménagères |
| S1Z20 | Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration |
| V0Z60 | Aides-soignants |
| E1Z47 | Autres ouvriers qualifiés de type industriel |
| E1Z42 | Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes) |
| S0Z40 | Bouchers |

| | |
|---|---|
| B2Z43 | Charpentiers (bois) |
| S1Z80 | Chefs cuisiniers |
| A0Z43 | Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers |
| B5Z40 | Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics |
| J3Z43 | Conducteurs routiers |
| B2Z44 | Couvreurs |
| S1Z40 | Cuisiniers |
| B4Z43 | Electriciens du bâtiment |
| A0Z41 | Eleveurs salariés |
| S2Z60 | Employés de l'hôtellerie |
| T1Z60 | Employés de maison et personnels de ménage |
| W1Z80 | Formateurs |
| V1Z80 | Infirmiers |
| M2Z90 | Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques |
| U0Z81 | Interprètes |
| B2Z40 | Maçons |
| A1Z40 | Maraîchers, horticulteurs salariés |
| C0Z20 | Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique |
| E0Z21 | Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires |
| B0Z21 | Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment |
| D3Z20 | Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage |
| D0Z20 | Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal |
| B4Z44 | Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment |
| C1Z40 | Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique |
| B1Z40 | Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction |
| F1Z41 | Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir |
| F3Z41 | Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement |
| D2Z42 | Soudeurs |
| M1Z80 | Techniciens d'étude et de développement en informatique |
| D6Z70 | Techniciens en mécanique et travail des métaux |
| A1Z42 | Viticulteurs, arboriculteurs salariés |

### 22.5 L'obligation de versement par l'employeur d'une contribution auprès de l'OFII lors de la délivrance de l'autorisation de travail

La délivrance de l'autorisation de travail en vue d'une première admission au séjour en qualité de salarié donne lieu au versement par l'employeur d'une contribution (article L. 311-15 du CESEDA) auprès de l'office français à l'immigration et à l'intégration (OFII)

Article L311-15 - Version en vigueur depuis le 01 janvier 2023

*Tout employeur qui embauche un travailleur étranger ou qui accueille un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France dans les conditions prévues au titre VI du livre II de la première partie du code du travail acquitte, lors de la première entrée en France de cet étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié, une taxe.*

*Lorsque l'embauche intervient pour une durée supérieure ou égale à douze mois, le montant de cette taxe est égal à 55 % du salaire versé à ce travailleur étranger, pris en compte dans la limite de 2,5 fois le salaire minimum de croissance.*

*Lorsque l'embauche intervient pour un emploi temporaire d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois, le montant de cette taxe, fixé par décret, varie selon le niveau du salaire dans des limites comprises entre 50 euros et 300 euros.*

*Lorsque l'embauche intervient pour un emploi à caractère saisonnier, le montant de cette taxe est modulé selon la durée de l'embauche à raison de 50 euros par mois d'activité salariée complet ou incomplet. Chaque embauche donne lieu à l'acquittement de la taxe.*

*Lorsque l'embauche intervient pour un jeune professionnel recruté dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels, le montant de cette taxe est fixé par décret dans des limites comprises entre 50 et 300 €.*

*Sont exonérés de la taxe prévue au premier alinéa les employeurs des citoyens de l'Union européenne mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 121-2, les organismes de recherche publics, les établissements d'enseignement supérieur délivrant un diplôme conférant un grade de master, les fondations de coopération scientifique, les établissements publics de coopération scientifique et les fondations reconnues d'utilité publique du secteur de la recherche agréées conformément au 4° de l'article L. 313-20 qui embauchent, pour une durée supérieure à trois mois, un ressortissant étranger aux fins de mener des travaux de recherche ou de dispenser un enseignement de niveau universitaire, quels que soient la durée du contrat et le montant de la rémunération.*

Montant fixé selon un barème (extrait du site du Ministère de l'intérieur)

Lorsque l'autorisation de travail est accordée pour l'emploi d'un salarié étranger, l'employeur doit payer une taxe.
Cette taxe ne s'applique pas aux ressortissants européens, andorran, monégasque et de Saint-Marin puisqu'ils bénéficient d'une liberté de circulation et d'établissement en France.
La taxe est seulement due à l'occasion de la 1re délivrance du titre de séjour du salarié ou du travailleur détaché.
La taxe n'est pas à payer en cas de dispense d'autorisation de travail.
*À noter : Les particuliers employeurs sont exonérés de cette taxe.*
Le montant de la taxe due par l'employeur est fixé en fonction de la durée du contrat de travail, du niveau de rémunération et du type de contrat de travail du travailleur étranger ou du salarié détaché.

**Contrat de travail supérieur à 3 mois et inférieur à 12 mois : le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé**

| Montant du salaire mensuel brut | Montant de la taxe |
|---|---|
| Inférieur ou égal à 1 709,28 € (Smic) | 74 € |
| Entre 1 709,28 € et 2 563,92 € | 210 € |
| Supérieur à 2 563,92 € | 300 € |

**Contrat de travail de 12 mois ou plus : le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé.**

| Montant du salaire | Montant de la taxe |
|---|---|
| Inférieur à 4 273,21 € | 55 % du salaire mensuel brut |
| Supérieur ou égal à 4 273,21 € | 2 350,26 € |

Publication du décret n° 2023-122 du 21 février 2023 précisant les modalités de déclaration et de paiement de la taxe annuelle acquittée par les employeurs de main-d'œuvre étrangère, ou ceux qui accueillent un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France, prévue à l'article L. 436-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
Publics concernés : redevables des taxes annuelles sur l'affectation des véhicules à des fins économiques et employeurs de travailleurs étrangers ou accueillant des salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France.
Objet : préciser certaines formalités administratives afférentes aux taxes mentionnées (…) à l'article L. 436-10 du code

de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).
Notice : le présent décret est pris pour les besoins de la mise en œuvre de plusieurs taxes (…) s'agissant de la taxe annuelle acquittée par les employeurs de main d'œuvre étrangère prévue à l'article L. 436-10 du CESEDA, il précise les modalités déclaratives et de paiement de la taxe.
**« *Article 2***
*L'article D. 436-2 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile est remplacé par les dispositions suivantes :*
*« Art. D. 436-2.-La taxe annuelle acquittée par les employeurs de main d'œuvre étrangère prévue à l'article L. 436-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile est déclarée et liquidée par le redevable selon les modalités suivantes :*
*1° Pour les redevables de la taxe sur la valeur ajoutée soumis au régime normal d'imposition mentionné au 2 de l'article 287 du code général des impôts, la déclaration est souscrite sur l'annexe à la déclaration mentionnée au 1 du même article 287 et déposée au titre du mois de janvier ou du premier trimestre de l'année qui suit celle au cours de laquelle la taxe est devenue exigible ;*
*2° Pour les redevables de la taxe sur la valeur ajoutée soumis au régime réel simplifié d'imposition mentionné à l'article 302 septies A du code général des impôts ou à celui prévu à l'article 298 bis du même code, la déclaration est souscrite sur la déclaration annuelle mentionnée au 3 de l'article 287 du même code et déposée au titre de l'exercice au cours duquel la taxe est devenue exigible ;*
*3° Dans tous les autres cas, la déclaration est souscrite sur l'annexe à la déclaration prévue au 1 de l'article 287 du code général des impôts et déposée auprès du service de recouvrement dont relève le siège ou le principal établissement du redevable, au plus tard le 25 février de l'année qui suit celle au cours de laquelle la taxe est devenue exigible.*
*Les dates de déclaration, liquidation et paiement résultant du présent article peuvent être modifiées par arrêté du ministre chargé du budget.*
***Article 3***
*L'article 2 est applicable à la taxe pour laquelle le fait générateur intervient à compter du 1er janvier 2023 ».*

En savoir plus, consulter l'article « Taxe DGFiP (anciennement taxe Ofii) : montants et modalités de paiement » (Source : Juritravail).

## 22.6 Complément si besoin : L'ouverture des spécialités du Diplôme de compétences en langue au CCF

Une publication au JORF du 13 février 2022 ouvre les spécialités du diplôme de compétence en langue (DCL) : Français Professionnel de premier niveau et Langues étrangères professionnelles (anglais, allemand, arabe, chinois, espagnol, italien, portugais, russe, français langue étrangère) au contrôle en cours de formation (CCF).
Les évolutions qui ont été apportées au cadre juridique du DCL ouvrent l'accès possible du DCL à tous les candidats de la formation professionnelle : au-delà des bénéficiaires de formation en langue, l'introduction de la modalité CCF doit faciliter l'accès au DCL des stagiaires de la formation professionnelle continue et des apprentis engagés dans des parcours de formation dits « métier » aboutissant à un diplôme ou une certification professionnelle inscrite au RNCP (dont des majeurs non accompagnés).

## 22.7 Complément si besoin : L'aide à l'ouverture d'un compte bancaire

*Extrait « L'insertion professionnelle des mineurs isolés étrangers par l'apprentissage en France, France Terre d'asile – Mai 2024*



### *L'ouverture d'un compte bancaire*

Dans de nombreux cas, l'ouverture d'un compte bancaire est une difficulté pour les jeunes, en raison des questions liées au représentant légal ou aux documents demandés par les banques. L'absence de compte bancaire peut parfois constituer un blocage dans l'accès à l'apprentissage, il est donc essentiel de chercher à le contourner. Voici quelques pistes.

**Utilisation du Document de circulation pour étranger mineur (DCEM)** :
Les jeunes, tant qu'ils sont mineurs, peuvent faire la demande d'un DCEM auprès de la préfecture. Ce document peut faire office de document d'identité à destination de la banque - il peut néanmoins être difficile ou long à obtenir dans certains cas.

**Recours à la tutelle** :
Pour les mineurs, les difficultés d'ouverture de compte bancaire sont souvent liées à l'absence d'un représentant légal bien identifié. Aussi, obtenir une mesure de tutelle est souvent aidant dans ces démarches.

**Procédure droit au compte** :
Lorsqu'un jeune a effectué plusieurs demandes d'ouverture de compte bancaire sans succès, il peut réaliser une procédure « droit au compte » auprès de la Banque de France, qui désignera ensuite une banque qui sera contrainte d'accéder à la demande. C'est une procédure qui a été facilitée par un décret du 11 mars 2022, qui supprime notamment l'obligation de présenter des refus écrits des banques.

**Saisine du Défenseur des droits** :
Lorsqu'aucune procédure n'aboutit et qu'un jeune reste privé de compte bancaire, il est possible de saisir le Défenseur des droits qui pourra l'appuyer dans sa demande. C'est néanmoins une procédure qui est longue.

DIMM/ SDST/ BIF – BIPE

Juillet 2021

# Règles applicables aux mineurs étrangers au regard du droit du travail

| Situations | J'ai moins de 16 ans | J'ai entre 16 et 18 ans | J'ai plus de 18 ans |
|---|---|---|---|
| **Je suis un mineur étranger accompagné** | Je ne peux pas solliciter un titre de séjour.<br><br>Je suis scolarisé et je n'ai pas encore l'âge pour m'insérer dans un contrat de d'apprentissage ou de professionnalisation.<br><br>Si je souhaite travailler, je peux signer un contrat à durée déterminée de courte durée, pendant les vacances scolaires uniquement, je dois solliciter une autorisation provisoire de travail.<br><br>***CODE DU TRAVAIL :***<br>***L. 4153-1*** | En principe, je ne suis pas tenu de détenir un titre de séjour, étant mineur, sauf si je souhaite :<br>▪ m'engager dans un parcours professionnalisant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) :<br>▪ signer un CDD ou CDI :<br><br>Ce titre de séjour est sollicité de façon anticipé, avant mes 18 ans.<br>Il m'autorise à travailler avoir à solliciter une autorisation de travail.<br><br>**Titre de séjour de façon anticipée :** ***ANCIEN CESEDA : L. 311-3*** ***NOUVEAUCESEDA: L. 421-35***<br>***CODE DU TRAVAIL :*** ***L. 5221-5*** | Il me revient de solliciter un titre de séjour :<br>▪ avant mes 19 ans si je peux prétendre à une carte VPF de plein droit[1], salarié détaché ICT (famille), salarié détaché ICT mobile ICT (famille), passeport talent famille ou une carte de résident[2].<br>Mon titre de séjour m'autorise à travailler sans démarche supplémentaire.<br><br>▪ dans les deux mois qui suivent mes 18 ans dans les autres cas de figure. De façon concomitante à ma demande, mon futur employeur doit solliciter une autorisation de travail pour que je puisse obtenir un titre de séjour « travailleur temporaire » (CDD) ou « salarié (CDI). »<br><br>Je peux solliciter également un titre de séjour « étudiant » qui m'autorise à travailler dans la limite de 60% de la durée annuelle légale du travail (soit 964 heures par an). Au-delà, je dois solliciter une autorisation de travail. |
| **Je suis un mineur étranger non accompagné pris en charge par l'aide sociale à l'enfance au plus tard à l'âge de 16 ans** | | Si je souhaite m'engager dans un parcours professionnalisant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), mon contrat visé et signé par les autorités compétentes (OPCO) m'autorise à travailler. Aucune démarche supplémentaire n'est nécessaire.<br><br>Si je souhaite signer un CDD ou CDI, je dois solliciter un titre de séjour VPF de façon anticipée en vue d'exercer une activité professionnelle.<br>Je peux obtenir titre de séjour si je remplis les conditions suivantes : suivi réel et sérieux d'une formation, absence de lien avec la famille restée dans le pays d'origine et avis de l'aide sociale à l'enfance sur mon insertion dans la société française.<br>Mon titre de séjour étant une carte VPF, je n'ai pas à solliciter d'autorisation de travail.<br><br>**Titre de séjour de façon anticipée :** ***ANCIEN CESEDA : L. 311-3*** ***NOUVEAUCESEDA: L. 421-35***<br>***CODE DU TRAVAIL :*** ***L. 5221-5***<br><br>**Conditions du titre de séjour :** ***ANC CESEDA : L. 313-11, 2bis*** ***NOUVEAUCESEDA: L. 423-22*** | Je suis majeur, je dois solliciter un titre de séjour VPF dans le courant de ma 19ème année.<br>Une carte VPF me sera délivrée si je remplis les conditions suivantes : suivi réel et sérieux d'une formation, absence de lien avec la famille restée dans le pays d'origine et avis de l'aide sociale à l'enfance sur mon insertion dans la société française. Cette carte m'autorisera à travailler.<br><br>▪ Dans l'attente de la délivrance de cette carte, si j'ai débuté un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pendant ma minorité, ce contrat visé et signé par les autorités compétentes (OPCO) continue à m'autoriser à travailler pendant toute la durée du contrat.<br><br>▪ Si je ne suis pas engagé dans un parcours professionnalisant, je ne serai pas autorisé à travailler tant que je n'aurai pas déposé ma demande de titre de séjour VPF. Une fois ma demande complète déposée, je pourrai avoir un récépissé qui m'autorise à travailler.<br><br>**Conditions du titre de séjour :** ***ANCIEN CESEDA : L. 313-11, 2bis*** ***NOUVEAU CESEDA : L. 423-22***<br>***CODE DU TRAVAIL :*** ***L. 5221-5*** |
| **Je suis un mineur étranger non accompagné pris en charge par l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans** | | Si je souhaite m'engager dans un parcours professionnalisant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), mon contrat visé et signé par les autorités compétentes m'autorise à travailler. Aucune démarche supplémentaire n'est nécessaire.<br><br>Toutefois, je ne peux pas signer de CDD ou CDI car je ne peux pas me voir délivrer un titre de séjour par anticipation.<br><br>**Conditions du titre de séjour :** ***ANCIEN CESEDA : L. 313-15*** ***NOUVEAUCESEDA: L. 435-3***<br>***CODE DU TRAVAIL :*** ***L. 5221-5*** | J'ai 18 ans, je dois solliciter un titre de séjour dans les deux mois suivant mon 18ème anniversaire. Je peux toutefois obtenir un titre jusqu'à la veille de mes 19 ans.<br><br>Une carte de séjour temporaire « salarié » ou « travailleur temporaire » d'un an pourra m'être délivrée si je remplis les conditions suivantes : suivi depuis au moins 6 mois d'une formation destinée à m'apporter une qualification professionnelle, absence de lien avec la famille restée dans le pays d'origine et avis de l'aide sociale à l'enfance sur mon insertion dans la société française.<br><br>Dans l'attente de la délivrance de cette carte, je peux poursuivre mon contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ce contrat visé et signé par les autorités compétentes (OPCO) continuant à m'autoriser à travailler durant la durée de ma formation.<br><br>En cas de signature d'un CDD ou d'un CDI, mon employeur doit solliciter une autorisation de travail (sans opposabilité de la situation de l'emploi). Cette AT facilitera les démarches de renouvellement du titre de séjour.<br><br>Si je ne suis pas engagé dans un parcours professionnalisant, je ne pourrais pas me voir délivrer de carte de séjour en qualité d'ancien mineur confié à l'aide sociale à l'enfance.<br><br>**Conditions du titre de séjour :** ***ANCIEN CESEDA : L. 313-15*** ***NOUVEAU CESEDA : L. 435-3***<br>***CODE DU TRAVAIL :*** ***L. 5221-5*** |

## 23 Je suis un sportif de haut niveau

**Propos liminaire : est « sportif de haut niveau », un sportif inscrit sur la liste idoine du ministère de la jeunesse et des sports**

S'agissant du positionnement pédagogique, sachant qu'un sportif de haut niveau peut bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique, il s'agira pour les CFA de détailler de manière très précise les aménagements à proposer.

Certaines situations peuvent également permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond.

« Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.
Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH) – *la RQTH n'est plus nécessaire*, et les sportifs de haut-niveau.
En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet.
De plus, dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.
Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet ».
Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).

A noter :

- Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise dans quels cas la convention tripartite de réduction ou d'allongement signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti(e) ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage est requise ou au contraire ne l'est pas. Cette convention n'est pas requise dans les cas suivants : (...) lorsque la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau (article L6222-40 du Code du travail).
- Le décret et l'arrêté du 8 juillet 2024 aménageant le calendrier de formation et d'examen pour les sportifs de haut niveau.

## 24 Rappel des textes réglementaires

**Article R6222-1-1 du Code du travail**
*En application du troisième alinéa de l'article L. 6222-1, les jeunes qui atteignent l'âge En application du troisième alinéa de l'article L. 6222-1, les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation, dans les conditions suivantes :*
*1° L'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;*
*2° L'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont régies par les articles D. 331-3, D. 331-4 et D. 331-15 du code de l'éducation et R. 715-1 et R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime.*

**Article L6222-1 du Code du travail**
*Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.*
*Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.*

**Article L6222-12-1 du Code du travail**
*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. À 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.*

**Article L5221-5**
*Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail mentionnée au 2° de l'article L. 5221-2.*
*L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée. Cette autorisation est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.*
*L'autorisation de travail peut être retirée si l'étranger ne s'est pas fait délivrer un certificat médical dans les trois mois suivant la délivrance de cette autorisation.*

**Article R5221-22**
*Lorsque l'autorisation de travail est demandée en vue de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, la situation de l'emploi ne peut être opposée à la demande d'un étranger qui a été pris en charge par le service de l'aide sociale à l'enfance mentionné à l'article L. 221-1 du code de l'action sociale et des familles avant qu'il ait atteint l'âge de seize ans et qui l'est toujours au moment où il présente sa demande.*
*La situation de l'emploi ne peut être opposée lorsque l'autorisation de travail est demandée par un étranger confié à l'aide sociale à l'enfance entre l'âge de seize ans et l'âge de dix-huit ans, dès lors qu'il satisfait les conditions fixées à l'article L. 313-15 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile pour obtenir la carte de séjour temporaire prévue au 1° de l'article L. 313-10 du même code et portant la mention " salarié " ou la mention " travailleur temporaire ".*


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