

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

Q4-8/E11-15

QualiOpi indicateurs 4 et 8  
Eduform indicateurs 11 et 15

## Le guide *ultime* en apprentissage

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

### Les enjeux

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

### Les points d'appui

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

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

Test [Ev@lang collègue](#)

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

#### Fiches ressources régionales

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

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

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

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

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

[Accompagnement](#) vers l'apprentissage

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

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

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

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

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

### Les actions à conduire par priorités

- **Construire une procédure de positionnement pédagogique complète** dans le respect des attentes du Ministère certificateur. Intégrer dans la procédure le recours aux conventions d'aménagement de la durée du contrat (par réduction ou allongement) et selon le cas, de conventionnement avec une tierce entreprise dans le cadre des [articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail](#).
- **Veiller à détailler spécifiquement la procédure** pour les apprentis mineurs, les apprenti(e)s en situation de handicap et selon le cas également, pour les sportifs de haut niveau.
- **Conduire le contrôle de l'adéquation des entreprises aux diplômes préparés** au mieux avant la date de conclusion du contrat, ou du début d'exécution du contrat (cf la V8 du Guide de lecture QualiOpi : « L'analyse de besoin intègre la vérification des missions proposées par l'entreprise avec le diplôme ou la certification professionnelle visé »). Un contrat signé avec une entreprise ne répondant pas aux attendus des référentiels d'un diplôme sera qualifié de non-conforme par la commission de contrôle de conformité. Ce contrôle de conformité intervient à l'approche des examens, et non au moment des inscriptions. De telles situations, révélant des manquements caractéristiques des CFA dans leurs obligations pourraient donner lieu à des signalements aux OPCO concernés. Les OPCO pourraient dès lors demander le remboursement du coût contrat des apprentis dont l'inscription serait annulée pour ces motifs. Plus de détails dans la fiche ressource « [Les recommandations pédagogiques](#) » en matière de contrôle de conformité (issues du bilan du programme annuel de contrôle 2023-2024 / priorité n°4).
- **Transmettre chaque conventionnement** avec une tierce entreprise signée au [coordonnateur régional](#) de la mission de contrôle.
- **Proposer des modalités d'évaluation des acquis** pour tous les nouveaux entrants.
- **Etablir, le cas échéant, une sorte de cartographie des profils** des postulants à l'apprentissage par l'analyse globale des positionnements pédagogiques, afin de proposer des parcours modulaires « type ».

Pour les apprentis en situation de handicap

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

Fiche pratique régionale « [Positionnement pédagogique](#) d'un candidat en situation de handicap »

Fiche ressource sur les [usages de la plateforme AMEX](#)

## Les points de vigilance à respecter

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

**Contrôler que les aménagements** de la durée du contrat d'apprentissage proposés ne présentent pas de risque pour l'inscription du candidat aux examens. En effet, le CFA peut être tenu pour responsable si le candidat ne peut pas s'inscrire à l'examen en raison d'un positionnement pédagogique non conforme.

**Dans le cas de doutes sur le résultat du positionnement pédagogique, se rapprocher du certificateur** (cf « *Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens* », Précis de l'apprentissage DGEFP – Ministère du travail). Recourir dans ce cas à la fiche conseil sur l'[aménagement](#) du contrat d'apprentissage.

**Dans le cas où les formateurs ne participent pas au positionnement pédagogique des apprentis, s'assurer de leur participation effective :**

- A la construction de la procédure dans sa totalité (et aux réponses à apporter en matière d'individualisation des parcours de formation par la proposition d'offres modulaires et multimodales suivant les principales situations rencontrées). Dans tous les cas, un format unique de parcours proposé par tout CFA et ce quel que soit le profil d'apprenti ne peut plus être accepté ;
- Et à l'exploitation des tests d'évaluation des acquis proposés.

De même, dans le cas où le CFA n'est pas responsable de l'analyse du besoin de l'apprenti, il démontre qu'il en tient compte dans la conception et l'exécution de la formation.

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

**Porter une attention particulière** à l'évaluation des acquis en littérature et en numératie, notamment pour les prétendants à des diplômes de niveau 3 et 4. **Prendre appui** sur des tests de positionnement « éprouvés scientifiquement » (par exemple, « [EVA](#) » ou les tests de positionnement proposés par l'éducation nationale).

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

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

**Respecter la règle du prorata temporis** pour le calcul des volumes horaires minimum d'enseignement en CFA dès l'instant où la durée du contrat est aménagé. Voir pour plus de détail la fiche ressource [Positionnement](#) pédagogique en apprentissage.

## Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

- Des positionnements ayant conduit à des aménagements de parcours :  
A la suite de l'analyse des résultats aux tests en littérature et en numératie en particulier (modules de remise à niveau ou des groupes de soutien, voire des modules de renforcement) ;  
La proposition de modules de formation complémentaires mobilisables au sein du catalogue général du CFA, au projet Voltaire, à des certifications type PIX, ENI, TOSA, etc., à d'autres modules sous forme de webinaires sur les poursuites d'études, les méthodologies d'apprentissage et les points de vigilance... également disponibles en replay.
- Dans le cas du recours à une convention avec une tierce entreprise : un « échange » entre deux entreprises couvrant des champs de compétences différents pour éviter au CFA de rechercher une tierce entreprise. Dans ce cas, l'entreprise A conventionne avec l'entreprise B et inversement ; l'apprenti A va dans l'entreprise B et inversement.
- Des CFA s'illustrant particulièrement par la transmission systématique des conventionnements avec une tierce entreprise à la mission de contrôle pédagogique, comme cela est préconisé.
- Des fiches de contrôle de l'adéquation des entreprises au référentiel de certification différenciant les compétences dites obligatoires de celles dites facultatives, facilitant ainsi les décisions à prendre en matière de conventionnements avec une tierce entreprise.
- Une grille de contrôle de l'adéquation de l'entreprise au référentiel du diplôme conduisant à la signature d'une convention avec une tierce entreprise, sur un modèle intéressant : tout le mois de juillet, à temps plein en entreprise avec 2 jours en entreprise d'accueil et 3 jours en entreprise employeur, pour développer trois compétences cibles.
- La mention dans les grilles de contrôle des compétences ciblées dans les conventions avec une tierce entreprise

fournisseurs				
Assurer le suivi comptable des opérations commerciales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Fait l'objet d'une convention avec le cabinet

- La proposition, en appui de la mission locale de proximité, de recourir au test d'évaluation de la plateforme EVA. Le CFA complète ces tests par les tests de positionnement de 1ère année de CAP proposés par le Ministère de l'éducation nationale.
- Recensement dans le cadre de réunions des équipes pédagogiques des manques et écarts constatés dans les entreprises par rapport au contenu des référentiels des diplômes (partie compétences professionnelles cibles). Ces analyses fines par diplôme conduisent à la construction de solutions concertées.

## Précisions

### SOMMAIRE

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

## Les principaux sujets de préoccupation des CFA

### SOMMAIRE

- Les [cas illicites](#) de recours à des conventions de stage et de congés sans solde
- Le cas des [entreprises saisonnières](#)
- L'accès à [certains BTS](#) (exemple : le BTS MHR)
- Les [alertes relatives](#) à des pratiques généralisées de CAP en un an

## PRÉCISIONS

### 1. La procédure de positionnement

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

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

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

Il revient donc à chaque CFA de démontrer la mise en œuvre d'une procédure de positionnement avant le démarrage du parcours de formation.

La procédure de positionnement est construite en s'appuyant sur les principes suivants :

- Processus conduit au mieux en amont de la contractualisation alternant - entreprise.
- En présence de l'apprenti(e) et de son représentant légal dans le cas d'un(e) apprenti(e) mineur(e).
- Prenant appui sur l'analyse de la situation actuelle de l'apprenti(e), son parcours antérieur, ses expériences professionnelles ou bénévoles, ses compétences acquises (lors d'une mobilité à l'étranger, d'un service civique, etc.), une évaluation des acquis dont la forme est libre (tests, quizz, etc.).
- Positionnement par compétences (Compétences professionnelles de l'apprenti pour adapter la formation en centre et négocier les apports de l'entreprise pour permettre sa remise à niveau éventuelle selon ses besoins / Compétences à

maîtriser en enseignement général pour adapter le parcours en centre de formation / Compétences transversales, y compris les compétences numériques, pour accompagner l'apprenti vers l'insertion sociale et professionnelle<sup>1</sup> ).

- A partir par exemple du modèle régional accessible [en cliquant ici](#) – les CFA restent toutefois libre d'utiliser tout support dès l'instant où il répond aux objectifs du positionnement).
- Avec pour finalité un aménagement si besoin de la durée du contrat et/ou du contenu de formation
- Dans le respect strict des obligations fixées par le certificateur (par exemple, les durées minimales d'enseignement, le calendrier de l'examen, ...ou encore les conditions requises notamment en termes de diplômes pour l'inscription aux examens).
- Et prévoyant le recours à la signature de conventions tripartites (suivant la situation de l'entreprise signataire du contrat par rapport au référentiel de diplôme), à annexer aux CERFA lors de l'inscription des candidats à l'examen.

Pour aller plus loin, les CFA sont vivement encouragés à consulter la fiche ressource très complète [Positionnement pédagogique en apprentissage](#). Une [page internet](#) est également librement accessible.

**Important en synthèse** : le positionnement pédagogique relève de **la responsabilité stricte et unique du CFA**. L'aval du Recteur n'est plus exigé depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

Toutefois, dans le cas de doutes, le CFA peut solliciter le rectorat pour avoir un avis du corps d'inspection en usant de la [fiche conseil](#) "Positionnement en apprentissage" (disponible depuis la fiche ressource citée supra et également depuis chaque FIL, partie "La trousse").

## 2. Les tests d'évaluation des acquis

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

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

*Précision de la DGEFP* : Tout organisme de formation habilité à former des apprenti(e)s a le loisir d'imposer des « tests » d'entrée à l'instar de plusieurs organismes d'enseignement supérieur, notamment quand le nombre de postulant(e)s, dans le cadre de l'apprentissage, dépasse les capacités « d'accueil » et donc de formation théorique des futur(e)s apprenti(e)s...

Les outils d'évaluation des acquis

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

Eva sert à :

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

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

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

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

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

Actualités (information de la DGESCO)

À la rentrée 2024, tous les élèves de seconde générale et professionnelle passeront un test de positionnement en français et en mathématiques. Un test de positionnement sera également disponible pour l'ensemble des élèves entrant en formation de CAP.

L'objectif de ces tests de positionnement est de permettre aux équipes pédagogiques de disposer d'éléments objectifs pour répondre au plus vite à la difficulté scolaire.

Les passations seront organisées par chaque lycée **du 9 au 28 septembre 2024**.

Il est essentiel que les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers puissent bénéficier des adaptations et moyens de compensation habituels.

**Les résultats individuels et par classe seront disponibles dès le lendemain des passations.**

Un document présentant une partie importante des exercices sera consultable en ligne.

**La mise à disposition des résultats individuels des élèves ainsi que des tableaux de bord pour les parties « compréhension de l'écrit » en français et « automatismes » en mathématiques sera reconduite, répondant à une demande forte des professeurs. Cela permettra, en particulier pour les élèves en voie professionnelle de bénéficier d'un accompagnement adapté par groupe de besoins sur les enseignements de français et de mathématiques en second professionnelle ou en première année de CAP.**

A consulter sur éducol plusieurs documents qui précisent le contenu et les principes de ces tests :

<https://eduscol.education.fr/1501/tests-de-positionnement-de-seconde-et-de-cap>

- descriptifs des séquences
- diaporama et vidéo de présentation
- propositions d'exploitations pédagogiques
- fiches d'accompagnement

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

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

Compléments apportés par Bénédicte Guréghian et de Laurent Hélius, inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux d'anglais de l'académie de Nice : L'amélioration du niveau général des élèves en langues s'inscrit sur l'ensemble du parcours scolaire. La mise en place d'un suivi régulier du niveau des élèves par le recours à des outils de positionnement permet de mieux valoriser leurs acquis, d'identifier leurs marges de progrès et de les entraîner en conséquence.

Des outils pour positionner : [Des grilles proposant des items de positionnement des élèves aux niveaux A1, A2 et B1 du CECRL](#) sont mises à la disposition des professeurs pour faciliter l'élaboration de tests en fonction du niveau visé et dans les différentes activités langagières : compréhension orale et écrite, production orale et écrite, interaction et médiation.

Cette page propose entre autres 150 items libérés d'Evalang pour l'anglais qui permettent de se positionner du niveau A1 à B1 du CECRL

Des outils pour entraîner : Des outils sont proposés à partir du test Ev@lang collège. Ils ont pour objectif de permettre aux élèves de développer ou renforcer des stratégies dans les activités de réception et dans les compétences linguistiques. Ils ne constituent pas un entraînement au test Ev@lang collège lui-même, même si leur format permet aux élèves de se familiariser à l'ergonomie de ce test.

### 3. La durée du contrat et les dérogations administratives permises

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

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

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

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

La règle prévoit également des dérogations administratives qui permettent de prévoir une « marge de sécurité » et fixer une date de fin du contrat dépassant de 2 mois maximum la date prévue pour les épreuves nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé.

Extrait du Précis apprentissage, page 11

**Toutefois, lors de la contractualisation initiale, il peut ne pas être possible de connaître le calendrier des épreuves terminales, et, à ce titre, il est permis, de prévoir une marge de sécurité d'au maximum deux mois au-delà de la date de fin prévisionnelle de ces épreuves.**

Un allongement ou réduction de durée du contrat au regard de la durée du cycle de formation peut être rendu nécessaire en fonction notamment du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Dans un tel cas, la conclusion d'une convention tripartite de réduction ou d'allongement de durée associant l'entreprise, le CFA et l'apprenti est obligatoire aux fins de fixer sa durée réduite ou allongée.

Ainsi, la durée d'un contrat d'apprentissage est définie dès sa conclusion et toute réduction ou allongement de cette durée est décidée avant même sa signature et matérialisée, soit par la fixation d'une date postérieure de 2 mois maximum aux dates prévues pour les épreuves, soit par la convention tripartite susvisée lorsque le niveau initial de compétences de l'apprenti ou les compétences acquises antérieurement au contrat le permettent (bien entendu, dans un tel cas le Cerfa prendra en compte l'aménagement de durée prévu par la convention).

*Article L6222-7-1 - Version en vigueur depuis le 23 août 2019 - Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1*

*La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.*

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

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

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

Voir extrait du Précis apprentissage, page 11 :

**Toutefois, lors de la contractualisation initiale, il peut ne pas être possible de connaître le calendrier des épreuves terminales, et, à ce titre, il est permis, de prévoir une marge de sécurité d'au maximum deux mois au-delà de la date de fin prévisionnelle de ces épreuves.**

Complément de la DGEFP : Cette tolérance administrative dite des « deux mois » s'applique tant aux contrats de professionnalisation que d'apprentissage dès lors qu'elle est prévue lors de la conclusion contractuelle initiale.

Elle ne doit « servir » qu'à permettre à l'alternant de voir la ou les dates d'examens terminaux comprises dans le cadre contractuel choisi lorsque cette date n'est pas exactement connue des parties et/ou acteurs du contrat en alternance concerné, et donc entre dans la définition de l'objet même du contrat choisi.

Toutefois, dès lors que l'ensemble des conditions légales et/ou réglementaires d'accès à un tel contrat en alternance sont remplies, la nature et l'inscription du titre ou du diplôme ainsi préparé au RNCP ne sont pas, en eux-mêmes, un critère sélectif pour bénéficier, ou pas, de cette tolérance.

Enfin, quand cette tolérance n'a pas été utilisée lors de la conclusion contractuelle initiale, il sera toujours possible aux parties de conclure un avenant de renouvellement, dès lors qu'un élément objectif le justifiera, c'est-à-dire un élément hors de la volonté de l'employeur et/ou de l'alternant, comme, par exemple, le report d'une date d'une date d'examen, voire l'exigence de détenir la qualité d'alternant requise lors d'une épreuve finale, et ce sans se référer spécifiquement à cette tolérance administrative.

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

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

*Article R6222-10 - Version en vigueur depuis le 01 avril 2020 - Modifié par Décret n°2020-372 du 30 mars 2020 - art. 2*  
*Une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.*

Dans tous les cas, les « difficultés constatées dans la progression des apprentissages » ne constituent pas un motif ouvrant le droit au CFA de proposer la conclusion d'un avenant de prolongation du contrat et, par voie de conséquence, de la convention de formation.

En effet, de telles difficultés ne présupposent en rien la réussite de l'apprenti aux épreuves finales et l'obtention du diplôme ou titre professionnel préparé. Néanmoins, si l'apprenti échoue, in fine, à ses examens l'article L.6222-11 autorise la prolongation de son contrat pour une durée de 1 an maximum, par voie d'avenant s'il poursuit son contrat avec le même employeur ou par le biais d'un nouveau contrat s'il décide de changer d'employeur.

#### 4. Les limites d'âge à l'entrée en apprentissage et les dérogations permises

La limite d'âge à l'entrée en apprentissage est fixée à 29 ans révolus.

Toutefois, il existe des situations complémentaires permettant le dépassement de l'âge plafond d'entrée en apprentissage. En effet, 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 RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).
- 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).

#### 5. La règle du prorata-temporis

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

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

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

**A noter** la modification des données pour la 3<sup>ème</sup> année de bac pro (en raison de l'inexactitude de la règle édictée par le Ministère – actuellement à l'étude par la DGESCO (modification à venir de la FAQ nationale).

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

## 6. Le contrôle de la conformité des entreprises aux référentiels des diplômes

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

Si au mieux un contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise avec le référentiel du diplôme n'a pas pu être conduit en amont de la signature du contrat d'apprentissage, la responsabilité du CFA est clairement engagée si ce contrôle n'a pas lieu au tout début de la date d'exécution du contrat.

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

L'apprentissage reposant sur un principe de co-formation, entre entreprise et CFA, il pourrait être consenti que le CFA puisse placer l'apprenti dans des situations de travail au sein de ses plateaux techniques lui permettant de développer des compétences non proposées par son entreprise. Mais à la condition que ces compétences ne constituent pas le cœur du métier au risque d'hypothéquer sérieusement ses chances de réussite à l'examen. De même, les compensations faites par les CFA ne pourraient dans tous les cas être équivalentes à des situations vécues dans des entreprises par les apprentis. D'autant plus que ces compensations proposées par les CFA généralement sous forme de jeux de rôles ou de projets divers peuvent venir imputer grandement le volume horaire d'enseignement en CFA et le placer en difficulté pour couvrir l'ensemble du référentiel du diplôme.

S'agissant du différentiel qui pourrait exister entre les activités et les compétences mises en œuvre dans l'entreprise et le référentiel du diplôme, il pourrait venir impacter directement les principes essentiels de la pédagogie de l'alternance<sup>[2]</sup> :

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

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

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

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

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

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

Pour rappel, les CFA trouveront les alertes par diplômes qui ont donné lieu à des recommandations pédagogiques des corps d'inspection dans la fiche « Les [recommandations](#) en matière de contrôle de conformité entreprise ».

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

### Les cas illicites de recours à des conventions de stage et de congés sans solde

Il s'agit de pratiques non réglementaires de CFA qui utilisent à tort des conventions de stage pour permettre à leurs apprentis de respecter les exigences formulées dans certains référentiels en matière de secteurs d'activité à couvrir par l'apprenti (notamment en CAP AEPE ou encore en BTS diététique, et au-delà parfois dans d'autres BTS du secteur tertiaire).

La pratique de stage est interdite par le Code du travail, étant considéré que l'apprenti est un salarié embauché par une entreprise dans le cadre d'un contrat de travail (contrat d'apprentissage).

Il s'agit de rappeler aux CFA que dans les conditions précisées par les [articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail](#), un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie. En effet, dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des objectifs de formation, elle peut signer une convention de formation avec une autre entreprise notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qu'elle n'utilise pas.

Les conventions de stage sont de fait caduques dans le cas d'apprentis, et que la responsabilité est engagée par le CFA s'il devait survenir le moindre problème. Au-delà de la couverture assurantielle qui est remise en question dans le cas d'une telle pratique, l'interrogation se porte également sur la rémunération de l'apprenti pendant ces périodes.

(Complément de la DGEFP)

Le CFA omet qu'il n'est juridiquement PAS partie au contrat d'apprentissage ! Seuls employeur et apprenti(e) le sont.

L'organisme de formation n'a donc aucun « pouvoir » sur le déroulé contractuel, et ne saurait « demander » à ce titre une telle « chose » aux employeurs concernés...

Bien qu'acteur essentiel de l'apprentissage, le CFA – même muni d'un mandat écrit à ce titre, ne fait que « viser » le contrat éponyme pour seulement attester de l'inscription de la personne à un cycle de formation donné, et donc suivi, et, à ce titre doit en assurer la formation *théorique*, voire en déléguer une partie, mais toujours dans le cadre du statut du contrat d'apprentissage, lequel emporte alors rémunération de l'apprenti(e) concerné(e) par son employeur.

Le « congé sans solde », s'il est ouvert à l'apprentissage dans ses conditions d'octroi de droit commun (sujet sous-main de la direction générale du travail – DGT), ne peut éventuellement être accordé qu'après demande du salarié lui-même à son employeur ; et non dans le cadre décrit. En aucun cas, un tel « congé » pourrait servir à assurer la formation théorique des apprenti(e)s dans leur cadre contractuel, et ce de quelle que manière que ce soit.

En tout état de cause, il concerne les périodes de formation « pratique » (en entreprise) que doit recevoir un(e) apprenti(e) au premier chef.

Le CFA se doit de s'inscrire dans le corpus juridique du contrat d'apprentissage.

En tout état de cause, cet organisme de formation n'a en aucun cas respecté ses obligations de formation *théorique* des apprenti(e)s concernée(s), lequel(le)s peuvent, à bon droit, se retourner vers leur(s) employeur(s) pour demander ne serait-ce que réparation des rémunérations non versées devant le juge compétent ; employeur(s) qui pourra(ont), ensuite, mener une action récursoire contre ces mêmes organismes de formation en remboursement des débours ainsi constatés. Voire des dommages-intérêts afférents en plus.

### Le cas des entreprises saisonnières

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

"Recours au contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières

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

Dans la situation mentionnée ci-dessus, une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;

Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;

La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage (voir ci-dessous), dans chacune des entreprises.

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

#### L'accès à certains BTS (exemple : le BTS MHR)

Le sujet n'est pas aussi simple que cela, et n'est pas fondamentalement nouveau. Il laisse place encore à beaucoup de fantasmes et de confusions, et ne prend pas suffisamment en compte les évolutions, et notamment ce qu'apporte la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

La démonstration est faite *jusqu'à preuves du contraire*.

- La fiche RNCP de ce BTS ne précise aucun pré-requis pour l'accès à cette formation (<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37889/>)
- De même, aucun texte réglementaire ne fixe de pré-requis pour l'entrée dans ce BTS. Le [référentiel de certification](#) n'y fait nullement référence.
- Les seules références et les seuls textes en la matière concernent la formation initiale sous statut scolaire. C'est le cas des indications fournies par l'[Onisep](#) ("*Le BTS MHR est accessible à tout titulaire d'un baccalauréat et particulièrement : bac techno STHR, bac pro commercialisation et services en restauration, bac pro cuisine. Pour les autres bacheliers, le passage par une année préalable de mise à niveau est obligatoire*"), ou encore de l'[arrêté du 19 février 2018](#) définissant la classe de mise à niveau.
- Les attendus pour l'accès à ce BTS via Parcoursup ne font référence à aucun pré-requis de ce type
  - Attendus nationaux de la plateforme d'inscription dans l'enseignement supérieur Parcoursup*
  - S'intéresser aux métiers de la restauration et de l'hôtellerie*
  - Disposer de compétences relationnelles propres aux métiers des services et de la relation client*
  - Disposer de compétences pour travailler en équipe dans le cadre d'une démarche de projet*
  - Disposer de capacités d'organisation et d'autonomie*
  - Disposer de compétences en matière de communication écrite et orale*
  - Disposer de compétences dans au moins deux langues vivantes étrangères, dont l'anglais comme langue obligatoire*
  - Être capable d'adopter des comportements et des codes professionnels*

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

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

Et toutes les options s'avèrent à mon sens possibles en apprentissage ....

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

- D'autres pour lesquels il pourrait subsister quelques doutes pourraient prétendre à un parcours 1 + 2, plus sécurisé à mon sens qu'un seul parcours en 3 ans, avec un premier contrat d'apprentissage visant un CAP (le CAP cuisine reste à mon sens et dans ce secteur professionnel, une référence) avant la signature d'un contrat pour un BTS en deux ans...
- D'autres encore, en fonction de leur date d'entrée (par exemple une entrée en début d'année civile avant le démarrage de la formation en septembre), pourraient suivre un parcours personnalisé en plus de 24 mois (et moins de 36 mois), comprenant pour la première période avant le démarrage du cycle de formation préparant au BTS, des modules de préparation à l'entrée en BTS, des modules spécifiques de formation aux gestes de base, aux savoirs fondamentaux dans le domaine de la gestion, de l'hôtellerie restauration .... sur la base de ce que prévoit explicitement le Précis de l'apprentissage (dans les pages 12 et 13). *Extrait : Ce « niveau initial de compétence » peut aussi éventuellement conduire à un allongement de la durée du contrat au regard de celle habituelle du cycle de formation envisagé. La période supplémentaire peut, en fonction des besoins, se situer avant et/ou après les dates de début et de fin du cycle de formation envisagé dans le cadre du contrat, et ce hors des limites dont dispose l'article L. 6222-12 du même code".*

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

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

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

#### Les alertes relatives à des pratiques généralisées de CAP en un an

Le Code du travail prévoit la possibilité d'aménager la durée du contrat d'apprentissage, par réduction ou allongement, et pour tenir compte du profil et parcours de chaque postulant à l'apprentissage, à la suite du positionnement pédagogique réalisé par le CFA.

Un CFA ne peut proposer un parcours unique de formation en apprentissage (par exemple un CAP en un an ou un CAP en deux ans uniquement) sauf à ne sélectionner que des profils adaptés au format proposé. Et de se "restreindre" uniquement à ce profil... ce qui semble difficile ....

Le cycle de formation pour préparer le CAP est de deux ans. Une réduction de la durée d'un contrat d'apprentissage est toutefois possible pour les candidats titulaires d'un diplôme égal ou supérieur du fait de leurs dispenses d'épreuves (notamment relevant des unités générales). Pour les autres, l'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage doit résulter d'un positionnement pédagogique en bonne et due forme, s'appuyant sur le parcours de formation suivi et les expériences professionnelles acquises (Plus de détail dans la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#)). Dans ce CAP en particulier, force est de constater que des contrats ont été signés assortis de conventions de réduction de la durée du contrat à des postulants à l'apprentissage sans diplôme, et ne pouvant faire valoir a priori de parcours et/ou d'expériences professionnelles significatives. Les réductions de la durée du contrat à 12 mois voire à 10 mois sont majoritairement conclues sur la base du niveau initial de l'apprenti. Or, il s'avère que les justifications de ces aménagements ne sont pas fondées, et ne peuvent pas être acceptées en l'état. Ainsi, il est écrit, par exemple : « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'action de formation se déroule sur un an » ou « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'action de formation est de 11 mois » ou encore « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'apprenti(e) a déjà validé le socle commun de compétences » (pour rappel, ce socle est acquis en principe à l'issue du premier cycle de l'enseignement secondaire, soit après le collège).