

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. Elle constitue une proposition régionale visant à préciser les attentes de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur, et être une « synthèse » de toutes les ressources produites précédemment par la mission en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

# Q6/E13

QualiOpi indicateur 6  
Eduform indicateur 13

## Le guide *ultime* en apprentissage

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

Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.

Pour les formations certifiantes : le prestataire démontre que le contenu de la prestation est en cohérence avec les objectifs inscrits dans le référentiel de la certification inscrite au RNCP/RS. Dans le cas où le prestataire accueille des PSH : prise en compte dans la conception et la mise en œuvre des prestations.

Cette fiche traite plus spécifiquement des thématiques de « l'adaptation » et de la multimodalité. La conformité de la prestation par rapport au référentiel du diplôme est traitée dans la fiche [Q7E14](#).

### Les enjeux

Développer la multimodalité des formations.

### Les points d'appui

[Article L6353-1](#) du Code du travail  
[Article R6223-12](#) du Code du travail.

Modèle de convention de formation en annexe du [Précis de l'apprentissage](#).

La multimodalité de la formation (partie à consulter dans la fiche ressource « [Maquettes pédagogiques en apprentissage](#) »)

L'individualisation de la formation (partie à consulter dans le Guide pratique « [La pédagogie de l'alternance](#) », Opcw 2i et l'Observatoire de la métallurgie – Novembre 2022).

Les disciplines d'enseignement obligatoires (à consulter dans la fiche [Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation](#)).

Banque d'outils et de ressources pour les [élèves à besoins éducatifs particuliers](#) (Identifier les besoins de ses élèves et découvrir des ressources susceptibles de les aider) – Ressources proposées par le lycée français de Madrid.

### Les actions à conduire par priorités

**Référencer pour chaque module constitutif d'un parcours de formation** (par unités certificatives, blocs de compétences ou compétences), les différentes modalités d'accès (présentiel / distanciel / « blended learning » / synchrone / asynchrone) et de mise en œuvre (individuel / collectif / ...).

Au cœur de l'action : **la multimodalité de la formation pour** l'individualisation de la formation. Ces différentes modalités de formation pourraient être inventoriées dans un modèle type de « convention de formation » avec listes déroulantes, permettant au responsable du positionnement de chaque apprenti, de proposer un parcours de formation le plus adapté à la situation de chaque apprenant.

### Les points de vigilance à respecter

- **Respecter les clauses** de l'[article L6353-1](#) du Code du travail.
- **Diversifier les modalités proposées aux apprentis** en ayant recours aux dispositifs pédagogiques issus de la transformation de la voie professionnelle (comme le chef d'œuvre, la co-intervention, l'accompagnement renforcé, ...). Ces dispositifs sont par principe vecteurs de cette transformation et les CFA ne peuvent s'en dessaisir. Pour plus de détail, se reporter à la fiche ressource « [Maquettes pédagogiques en apprentissage](#) ». Pour les apprentis en situation de handicap, il sera détaillé l'accessibilité ou les possibilités d'adaptation des modalités pédagogiques (cf la fiche [Q26E41](#)).
- **Proposer des modules de formation spécifiques** aux apprentis en mixité de public

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

Généralisation de parcours personnalisés à la suite de tests et d'entretien

- Parcours perfectionnés (pour les titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur)
- Parcours renforcés (en particulier dans deux disciplines, français et mathématiques)
- Parcours compensés – élaborés par le référent handicap

Dans l'emploi du temps, à chaque alternance en CFA, la 1<sup>ère</sup> heure est consacrée à l'accompagnement à la rédaction des bilans d'activités en entreprise (présentation synthétique des activités réalisées en entreprise durant la période précédant l'alternance).

## Précisions

### SOMMAIRE

- L'[article L6353-1](#) du Code du travail
- La [multimodalité](#) dans la formation
- Les [apprentis en mixité](#) de public.

## Les principaux sujets de préoccupation (extrait FAQ)

### SOMMAIRE

- Les limites du [concept d'autonomie](#) des apprentis en formation

## PRÉCISIONS

### 1. [L'article L6353-1](#) du Code du travail

« Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article [L. 6313-1](#) sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

La formation peut être séquentielle.

Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :

1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;

2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;

3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation ».

### 2. La multimodalité dans la formation

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

Exemples de situations de formation   Caractéristiques de la situation	Centre(s) de formation (sur site et délocalisé)	Hors centre (cybercentre, domicile,...)	Lieu d'alternance en milieu professionnel	Communication synchrone	Communication asynchrone	Seul	En groupe	Tuteur en entreprise	Accompagnateur technique	Référent du parcours	Accompagnateur méthodologique	Formateur	Travail en initiative autonome	Travail prescrit	Réception des connaissances	Production de Savoirs, Savoir-Faire	Echanges collaboratifs	Exemples
	LIEU	TEMPS	ACTEURS				ACTIVITES											
Séance présentielle	X		X			X						X		X				Cours magistral, conférence,...
	X		X		X							X		X				Cours individuel,...
	X		X		X		X					X	X	X	X	X		Travaux pratiques, travaux dirigés,...
Séance distancielle		X	X			X		X			X		X	X	X	X		Classe virtuelle,...
		X	X		X			X			X			X				Visio-conférence, webinar,...
Autoformation accompagnée présentielle	X		X		X			X	X	X	X	X	X	X	X	X		Centre de ressources, laboratoire de langues,...
Autoformation accompagnée distancielle		X	X	X	X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	Module de formation à distance avec outils de communication
Travail collaboratif présentiel	X		X			X					X	X	X	X	X	X		Activités en mode projet,...
Travail collaboratif distanciel		X	X	X		X		X		X	X	X	X	X	X	X		Activités en mode projet,...
Mise en situation professionnelle réelle	X		X			X						X	X	X	X			Applications professionnelles en plateaux techniques, logiciels professionnels, chantier école,...
			X	X		X		X				X	X	X	X			Applications professionnelles en stages
Mise en situation professionnelle virtuelle	X		X		X	X		X				X	X	X			X	Simulateur, Serious Games, ... en centre
		X	X	X	X	X		X				X	X	X			X	Simulateur, Serious Games, ... à distance

### 3. Les apprentis en mixité de public

On entend par « mixité des publics », le fait de mélanger dans un même dispositif de formation (séquence d'enseignement, modules de formation, ...), des apprenants sous différents statuts (par exemple, élèves et apprentis).

La mixité des publics est de fait une mixité des statuts.

On entend par « mixité des parcours » la possibilité offerte à l'apprenant de pouvoir alterner, au cours de son parcours de formation, différents statuts. La transformation de la voie professionnelle promeut des formes de mixité de parcours

Les mixités peuvent se limiter à la formation initiale (scolaire / apprenti), ou s'étendre selon le cas à la formation continue :

- stagiaire de la formation continue,
- salariés,
- demandeurs d'emploi.

Les mixités de publics et les mixités de parcours peuvent également être articulés entre-elles.

La mixité de public favorise un enrichissement réciproque entre apprenants, mais également entre enseignants et formés. Il faut réaffirmer la richesse que constitue l'hétérogénéité d'un public en formation, d'autant plus importante avec des stagiaires de la formation continue. Par contre, la gestion de l'hétérogénéité suppose un changement de posture des enseignants.

La mixité suppose de ce fait :

- une formalisation des conditions de sa mise en œuvre,
- l'articulation des rythmes d'alternance entre apprenants (en prenant en compte notamment les périodes de formation en milieu professionnel des élèves / étudiants / stagiaires, leurs vacances scolaires et les périodes d'examen)
- une individualisation de la formation pour adapter le parcours à chaque situation,
- une pédagogie prenant davantage en compte les situations professionnelles vécues par l'apprenti (échanges d'expériences, séquences de formation basées sur ces situations professionnelles).

Un apprenti en mixité de public n'est donc pas « absent » quand il est en entreprise. Il est comme ses camarades sous statut scolaire en formation, mais en entreprise. Les objectifs de formation sont identiques quel que soit le statut de l'apprenant, seules les modalités d'apprentissage changent. En d'autres termes, si le tableau stratégique de formation par compétences est le même pour tous les apprenants (cf Fiche [Q28E44](#) - Indicateur 28 - Partenariat avec les acteurs économiques), c'est bien les modalités de formation qui vont changer entre les statuts.

Ce qui nécessite de la part des formateurs d'individualiser les parcours de formation, selon les statuts des apprenants.

En outre, le volume horaire d'enseignement hebdomadaire des apprentis étant fixé à 35 heures (VS 30h environ pour les apprenants sous statut scolaire), il convient de prévoir des temps différenciés d'un minimum de 5 h par semaine pour permettre aux apprentis d'avancer au même rythme que les camarades scolaires, sans les mettre en difficulté, et sans les contraindre à « rattraper » de manière autonome tous les enseignements non suivis.

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

### Les limites du concept d'autonomie des apprentis en formation

Le concept d'autonomie est à manier avec prudence et précautions ....

- **D'emblée, il faut différencier l'autonomie de l'auto-formation ...**
- **L'autonomie est un objectif à atteindre dans le cadre de tout apprentissage.**

**L'autonomie de l'apprenant se construit, et est fortement encadré.**

Cette autonomie n'est pas innée, elle s'acquiert, progressivement et constitue un paramètre important à faire varier de manière progressive dans le cadre du développement des compétences professionnelles (d'aucune autonomie à autonomie totale, en passant par une autonomie semi-dirigée par exemple).

Elle s'adapte également à la situation de l'apprenant dans son parcours de formation.

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle (fiche [RNCP RS5515](#)) a inscrit l'accompagnement du développement de l'autonomie professionnelle dans l'une des 3 compétences clefs :

- **« Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant ;**
- **Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;**
- **Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages ».**

Extrait :

« En s'adaptant au contexte de l'entreprise à la situation et au profil de l'apprenti/alternant, contribuer au développement de son autonomie en situation de travail et à la transmission des savoir-être, postures et codes professionnels.

« Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce tout au long du contrat de l'apprenti/alternant, seul ou en lien avec le centre de formation et les autres acteurs de l'accompagnement. Elle est mise en oeuvre à la demande de l'apprenti/alternant ou à l'initiative du maître d'apprentissage/tuteur, lors d'entretiens planifiés ou non, en présentiel ou à distance ».

« Critères de performance

- Les limites du cadre d'intervention dans l'accompagnement sont identifiées.
- Les points d'étape et bilans intermédiaires sont planifiés.
- L'expression de l'apprenti/alternant sur son parcours d'apprentissage est facilitée (...).

C'est aussi de la responsabilité du CFA de proposer des espaces et des modalités pour développer cette autonomie,

- **La formation, quelle que soit la modalité proposée (y compris l'auto-formation), est compris dans l'horaire de travail.**

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA ».

[Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#)

- **Dans le cas des formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale, les volumes horaires de formation en CFA sont définis strictement par le décret n°2020-624 du 22 mai 2020.**

On parle bien d'horaires de formation, et non d'heures de préparation ou d'activités périphériques aux apprentissages.

**De toute évidence, des activités à faire par des apprentis par anticipation ou en complément d'une formation ne sauraient être des activités de formation et ne pourraient prétendre à être assimilés au volume horaire d'enseignement en CFA.**

- **L'auto-formation peut être toutefois une modalité de formation dans des conditions précises.**

Pour développer la pédagogie de l'alternance, l'Observatoire de la métallurgie et l'Opco 2i dans son document repère [Guide pratique de la pédagogie de l'alternance](#) (publié en novembre 2022) met en avant trois concepts clefs : l'individualisation, la réflexivité et l'accompagnement.

La multimodalité des enseignements participe largement à l'enjeu d'individualisation de la formation.

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

Elles peuvent comprendre :

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

Ce concept s'appuie sur une variabilité :

- des lieux (centre de formation, entreprise, hors centre : domicile, tiers-lieux, ...dans le cas de formation à distance par exemple). A noter : le CFA peut déléguer une partie de la formation à un autre CFA, à l'entreprise, à d'autres partenaires.
- des temps (communication synchrone ou asynchrone)
- des acteurs (seul, en groupe, maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise, accompagnateur technique, référent du parcours, accompagnateur méthodologique, formateur ...),
- des activités (travail en initiative autonome, travail prescrit, réception des connaissances, production de savoirs – savoir-faire, échanges collaboratifs).

Pour encadrer le concept d'auto-formation, un texte réglementaire pourrait nous y aider. Certes, il concerne la formation professionnelle continue, mais il a le mérite de poser un cadre, qui peut aussi se rapprocher de celui proposé en apprentissage dans le cas de formation ouverte et à distance.

Extrait de l'[Article L6353-1](#) du code du travail

« Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article [L. 6313-1](#) sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en oeuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Les actions de formation peuvent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation.

Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement.

Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :

1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;

2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;

3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation ».

**On pourrait ainsi dire qu'un travail en « auto-formation » (et non uniquement « en autonomie ») ne pourrait être reconnu comme une action de formation s'il ne précise pas de manière très explicite :**

**« 1° La nature des travaux demandés à l'apprenant et le temps estimé pour les réaliser ;**

**2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ;**

**3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition de l'apprenant.**

Au-delà, le concept d'autonomie trouve également ses limites... et cette question rejoint la question souvent traitée dans cette FAQ : un apprenti peut-il être laissé seul en entreprise ?

Certes, si le code du travail est muet sur ce point, il s'agit de considérer les choses globalement, et, notamment, l'objet même du contrat d'apprentissage qui induit une "formation".

Et cette "autonomie", nécessaire voire indispensable dans le cadre tant de la formation pratique que théorique doit toutefois correspondre au statut de salarié(e) des apprenti(e)s.

En effet, il s'agit de ne jamais oublier que, bien que "salarié(e)", l'apprenti(e) est là pour se former et être formé(e), tant par les enseignants de l'organisme de formation théorique que par son maître d'apprentissage, et sa communauté de "travail".

La DGEFP souligne que, pour la totalité des activités, on doit distinguer les apprenti(e)s mineur(e)s des majeur(e)s, les premiers bénéficiant, de surcroît, du régime juridique dit des "jeunes travailleurs" (salarié(e)s de moins de 18 ans), géré par la direction générale du travail (DGT).

S'il est d'usage - au sens juridique du terme - qu'un(e) apprenti(e) mineur(e) soit toujours accompagnée(e) par son maître d'apprentissage pendant ses périodes de formation pratique, on pourrait considérer que "l'autonomie" peut être laissée au bénéfice de l'apprenti(e) majeur(e), de manière ponctuelle et exceptionnelle, et toujours dans le strict cadre de l'objet de son contrat d'apprentissage.