

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.

Q10/E19

QualiOpi indicateur 10
Eduform indicateur 19

Le guide *ultime* en apprentissage

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

Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires. Dans le cas de CFA : le prestataire met en œuvre les dispositions de la loi relative aux obligations des CFA pour l'accompagnement des apprentis (missions mentionnées aux 1°, 2° et 11° de l'article L. 6231-2 du code du travail). Pour les CFA, accompagnement dans la recherche d'un employeur, adaptation de la durée du contrat d'apprentissage.

Les enjeux

Proposer un accompagnement adapté aux besoins de chaque apprenti, et ce, tout au long du cursus de formation (réf. « individualisation »).

Les points d'appui

Article L. 6231-2 du Code du travail

A consulter (nouveau) : Des compétences pour l'autonomie des mineurs non accompagnés – [Guide pratico-pratique](#). Y compris au-delà du public visé.

[Guide pratique La pédagogie de l'alternance](#), Observatoire de la métallurgie et OPCO 2i – novembre 2022 (chapitre sur l'accompagnement et sur l'individualisation)

Les dispositifs issus de la transformation de la voie professionnelle : [fiches d'auto-évaluation](#) proposées par la DGESCO, dont celles spécifiques sur la voie professionnelle : La [co-intervention](#) / Le [chef d'œuvre](#) / L'[accompagnement personnalisé](#) / La [consolidation des acquis](#) / La [préparation à l'insertion professionnelle ou à la poursuite d'études](#).

« [Développer la multimodalité dans les dispositifs modulaires de formation](#) » - Région Pays de la Loire, 2016.

Les actions à conduire par priorités

Construire une offre modulaire et multimodale en matière d'accompagnement (individuel et/ou collectif : groupes à effectifs réduits / grands groupes / même classe / même niveau : inter-niveaux distance (synchrone / asynchrone) et/ou en présentiel / en autonomie / semi-dirigé / etc.), autour des grandes thématiques suivantes :

- Accompagnement renforcé ;
- Aide à l'insertion professionnelle (recherche d'employeur, préparation à l'insertion professionnelle) ;
- Aide à la poursuite de formation (post diplôme ou non) ;
- Accompagnement socio-éducatif ;
- Suivi en entreprise, etc.

Instaurer le principe d'accompagnement au cœur du projet pédagogique du CFA et de chaque emploi du temps (à chaque alternance ou à échéances régulières), en prévoyant des temps banalisés et des barrettes d'enseignement pour des groupes de formateur dont le contenu pourra évoluer en cours de cycle.

Prendre appui sur le contenu du [Guide pratique La pédagogie de l'alternance](#), pour développer l'accompagnement et l'individualisation.

Tenir compte des résultats du positionnement pédagogique de chaque apprenti pour individualiser son parcours de formation, notamment sur le volet « accompagnement », et également en cours de cycle en fin de périodes de formation pour rétroagir sur la formation en prévoyant les régulations nécessaires (remédiation, adaptation en fonction des besoins dans la classe, dans le CFA, dans l'entreprise).

Les points de vigilance à respecter

Assouplir le cadre des emplois du temps pour permettre l'individualisation des parcours de formation (barrettes d'enseignement) et proposer des temps d'accompagnement encadrés et répondant aux besoins temporaires ou récurrents de chaque alternant.

Apporter un soin particulier aux aménagements de parcours pour les apprentis en situation de handicap (modalités d'aménagement de la prestation aux besoins des PSH, plans individuels de compensation du handicap, fiches de suivi des apprenants), les sportifs de haut niveau et les candidats suivant un enseignement exclusivement à distance. Sans omettre non plus les apprentis en mixité de public par exemple (apprentis dans des classes composés majoritairement d'élèves ou d'étudiants sous statut scolaire), afin de leur proposer des temps spécifiques de formation, d'accompagnement et de suivi.

Proposer les trois volets de l'accompagnement renforcé en CAP et en bac pro en lien avec les programmes d'enseignement au cours du cycle et les inscrire dans l'emploi du temps.

Prévoir pour les nouveaux entrants (dont mineurs), un module de préparation à l'insertion professionnelle préalable au démarrage de la formation en entreprise, en particulier si elle devait avoir lieu avant celle en CFA (module en présentiel / à distance / en blended learning) – cf fiche [Q12E21](#).

Tracer tout accompagnement technique et pédagogique. Un soin particulier sera apporté à la traçabilité des actions mises en œuvre dans l'accompagnement à la recherche d'un employeur, pour les postulants à l'apprentissage sans entreprise et pour les apprentis en rupture de contrat.

Créée le : 25 juillet 2023

Dernière mise à jour : 7 décembre 2024

Décret et arrêté du 8 juillet 2024 aménageant le [calendrier de formation et d'examen](#) pour les sportifs de haut niveau.

Fiche thématique « [Maquettes pédagogiques en apprentissage](#) » (partie sur l'accompagnement).

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 « remarquables » à valoriser ou à suivre

Insertion en fin de livret de suivi de l'apprenti de parties dédiées :

- Au traitement des absences (avec plan d'actions, mesures envisagées, ...)* ;
- Au traitement du risque de rupture / décrochage ;*
- Au traitement de rupture effective du cursus ;*
- A la non atteinte de la certification ;*
- A la poursuite d'études ou d'activité ;*
- Au bilan global du parcours.*

Une pratique inspirante en voie professionnelle : la construction d'un [parcours modulaire](#) (au nombre de 16) dans le cadre du parcours de préparation à la poursuite d'études, avec un aménagement spécifique de l'emploi du temps et des mises en barrettes de formateurs.

LYCÉE PRO PLUS PRÔCHE DE MON Avenir

Préparer le contenu du parcours de préparation à la poursuite d'études

Temps de travail de l'équipe de direction :
Construction d'un emploi du temps à partir des propositions de modules

Point d'attention : veiller à un équilibre entre modules disciplinaires et modules transversaux

Ce qu'il reste à faire :

- ▶ Adapter le contenu des modules à l'horaire proposé
- ▶ Répartition des enseignants sur les différents modules (en fonction de leurs souhaits (liés à leurs compétences) et de leur ORS en terminale professionnelle)
- ▶ Affiner la prévision d'effectif sur le parcours de préparation à la poursuite d'étude (sondages réguliers réalisés aux étapes clés de la procédure Parcoursup)
- ▶ Construire l'emploi du temps final
- ▶ Travailler avec les équipes pédagogiques sur le suivi des élèves qui seront sur le parcours d'insertion professionnelle (objectifs, grille de compétences à travailler, suivi et évaluation).

Lecteur de document pour : Préparer le contenu du parcours de préparation.

Précisions

SOMMAIRE

- L'[accompagnement](#) au cœur des emplois du temps des apprentis
- Les [obligations](#) en matière d'accompagnement (focus sur les stagiaires de la formation professionnelle)
- L'[individualisation](#) au cœur de l'accompagnement

Les principaux sujets de préoccupation (extrait FAQ)

SOMMAIRE

- Le [statut de stagiaire de la formation professionnelle](#) et les tentatives de refus de CFA

- La [signature d'un contrat d'apprentissage](#) pour une durée inférieure à 6 mois
- La [signature d'un CDD](#) par un stagiaire de la formation professionnelle
- Les [alternatives à l'issue de la période réglementaire](#) (3 mois pour les postulants / 6 mois pour les rupturants) au-delà de laquelle le statut de stagiaire de la formation professionnelle devient caduc
- L'[aménagement de la formation](#) en fonction des aléas de parcours

PRÉCISIONS

1. L'accompagnement au cœur des emplois du temps des apprentis

Extrait de la fiche thématique « [Maquettes pédagogiques en apprentissage](#) ».

Partie : « Une première approche stratégique dans la construction des maquettes pédagogiques : l'entrée par l'accompagnement (personnalisé) au cœur du parcours de formation en apprentissage ».

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

Cette partie traitera en particulier de la place que souhaitent donner les équipes de direction des CFA à l'accompagnement dans l'emploi du temps, évoluant dans le contenu et les modalités au fur et à mesure des besoins des apprenants au cours de leur parcours de formation.

Point d'actualité : l'accompagnement au cœur de la réforme de la voie professionnelle

A noter la publication de l'arrêté de [l'arrêté du 22 janvier 2024](#) modifiant l'arrêté du 21 novembre 2018 relatif aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel

- Remplacement des termes : « consolidation des acquis / accompagnement personnalisé / accompagnement au choix d'orientation » par : « soutien au parcours »
- Le soutien au parcours s'adresse à tous les élèves selon leurs besoins afin de les accompagner dans leur parcours de choix et d'orientation. En fin d'année scolaire de terminale professionnelle, un parcours différencié est proposé aux élèves leur permettant, soit de préparer une insertion professionnelle, soit de préparer une poursuite d'études dans l'enseignement supérieur.

A noter la modification de l'[Article D333-2 / Modifié par Décret n°2024-122 du 19 février 2024 - art. 2](#)
« Des dispositifs d'accompagnement personnalisé sont mis en place pour tous les élèves selon leurs besoins dans les classes de seconde, première et terminale préparant aux baccalauréats général, technologique et professionnel.

Ils comprennent des activités de soutien, d'approfondissement, d'aide méthodologique et d'aide à l'orientation, pour favoriser la maîtrise progressive par l'élève de son parcours de formation et d'orientation. Ils prennent notamment la forme de travaux interdisciplinaires.

Un dispositif de tutorat est proposé à tous les élèves, pour les aider à construire leur parcours de formation et d'orientation ».

NOTA : Conformément à l'article 6 du décret n° 2024-122 du 19 février 2024, ces dispositions sont applicables à compter de la session 2024 des diplômes de certificat d'aptitude professionnelle, brevet professionnel, mention complémentaire, baccalauréat professionnel et brevet des métiers d'art.

La part de l'accompagnement dans les grilles horaires en formation initiale sous statut scolaire étant de 11,8% en CAP et de 10 % en bac pro, on pourrait fixer arbitrairement à 10% celle en apprentissage et généralisé ce ratio à l'ensemble des formations en apprentissage.

Soit selon le rythme d'alternance propre à chaque CFA ou chaque diplôme :

- hebdomadaire : une demi-journée (10% de 35h, soit de 3 à 4 h hebdomadaire)
- journée (2J), de 1,5 à 2h environ (10% de 14h).

Dès lors, il revient aux équipes de direction, en concertation avec leurs équipes pédagogiques de positionner au cœur de l'emploi du temps (et non en périphérie pour éviter des risques de « fuite » ou de formes de désintérêt) ces temps dédiés à l'accompagnement dans l'emploi du temps.

Pour en maximiser l'offre, les choix peuvent s'entendre :

- pour un groupe d'alternants d'une même classe,
- pour un groupe d'alternants d'un même niveau de classe,
- pour un groupe d'alternants d'un même diplôme,
- pour un groupe d'alternants d'un même niveau de diplôme,
- pour tout alternant au sein d'un CFA, et ce quel que soit le diplôme et le niveau de classe.

Plus la cible sera élargie, plus les équipes pédagogiques à mobiliser seront importantes et meilleur sera le financement, mais aussi plus difficile l'organisation sera à mettre en place.

Entre ces deux extrêmes, chaque CFA trouvera, par essais – erreurs, l'organisation qui sera la plus adaptée à sa situation. Cette organisation ne sera pas forcément figée pour l'ensemble de l'année, elle pourra évoluer d'une période de formation à une autre, fonction aussi de la disponibilité des formateurs (cf [Fiche pratique Tableaux stratégiques de formation par compétences](#) – découpage du cycle en périodes de formation).

Cette nouvelle organisation, en « barrettes d'enseignement » offre ainsi de nouvelles opportunités pédagogiques aux équipes pédagogiques :

- travailler différemment, de manière interdisciplinaire, par compétence,
- enseigner selon d'autres modalités, en co-intervention (en CAP et en bac pro) ou en co-enseignement en BTS, en mode projet et de manière pluridisciplinaire (par exemple dans le cas du chef d'œuvre en CAP et en bac pro),
- mais également évaluer à des temps différenciés des groupes d'apprenants « prêts » à être évalués en contrôle en cours de formation,
- Et surtout aussi, proposer une offre plus modulaire, par période de formation, pour des accompagnements plus personnalisés suivant les besoins des apprenants.

S'agissant de cette offre « modulaire », elle sera à construire en jouant sur plusieurs facteurs :

- Le nombre d'apprenants cible : certains modules pourront être à effectifs « très réduits » (pour répondre à des besoins importants en termes de consolidation ou de remédiation) ou au contraire, à effectifs « plus grands » voire « très grands ». Ces différences en termes de dimensionnement des modules permettront d'en assurer le financement.
- Le contenu de l'enseignement et la place dans le cursus de formation.

La partie dédiée à la consolidation des acquis sera notamment utilisée dès le début de la formation. Pour rappel, cette « consolidation des acquis » vise à soutenir les apprenants (en particulier en seconde CAP et seconde Bac pro) dans les disciplines de français et de mathématiques sur la base des résultats des tests de positionnement de début de seconde en littérature et en numératie.

L'arrêté du 22 janvier 2024 modifiant l'arrêté du 21 novembre 2018 relatif aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel précise les modalités de mise en œuvre des groupes à effectifs réduits s'appuyant sur les besoins des élèves pour renforcer l'acquisition des savoirs fondamentaux.

Les enseignements de français et de mathématiques en seconde et en première professionnelle sont concernés par cette mesure.

Les inspecteurs de l'éducation nationale enseignement général de l'académie d'Aix-Marseille dans [un courrier daté du 23 février 2024](#) souhaitent attirer l'attention sur quelques éléments relatifs à la mise œuvre de ces groupes à effectifs réduits « Qu'appelle-t-on « groupes à effectifs réduits » ?

Ce sont :

- Des heures disciplinaires de mathématiques et de français prévues dans la grille horaire élève, bénéficiant d'une pédagogie adaptée aux besoins des élèves grâce aux faibles effectifs.
- Des temps pour accompagner les élèves au plus près de leurs besoins, selon les périodes et les objets travaillés, l'effectif d'un des groupes pouvant être très réduit.
- Des séances d'enseignement répondant aux objectifs des programmes disciplinaires et intégrées dans la progression des apprentissages de la classe.

Ce ne sont pas :

- Des heures supplémentaires pour les élèves.
- Un cours dédoublé et une répartition figée des élèves de la classe sur toute l'année scolaire.
- Des séances entièrement consacrées à la remédiation ou la consolidation.

Comment constituer les groupes à effectifs réduits ?

- En s'appuyant fortement sur les tests de positionnement pour repérer les besoins, puis sur les évaluations au fil de l'année. La composition des groupes peut donc changer en cours d'année (évaluation régulière des élèves et prise en compte des différents domaines de connaissances).
- En rendant possible une grande dissymétrie des effectifs entre les groupes.
- En prenant aussi le parti pris de l'homogénéité ou de l'hétérogénéité des niveaux de maîtrise des élèves selon l'objectif pédagogique visé.
- En conservant des temps en classe entière afin de maintenir le fil des apprentissages tout au long de l'année. Cela implique que ce soit le professeur de la classe qui prenne en charge les deux groupes.

A noter : L'expérience du CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles) en formation continue comme celle acquise dans les dispositifs de raccrochage scolaire (dans le cadre des parcours proposés par la Mission de lutte contre le décrochage scolaire ou en Missions locales) ont d'ailleurs montré combien il était important de ne pas stigmatiser l'objet de la consolidation des acquis en français et en mathématiques (par exemple en le nommant en tant que tel). La consolidation des acquis dans ces deux disciplines a plus d'efficacité quand elle est menée dans le cadre d'apprentissages très contextualisés et en articulation forte avec les enseignements professionnels. Les apprenants y trouveront d'autant plus de sens, d'intérêts et de motivation, et les progrès seront d'autant plus rapides et significatifs.

Celle dédiée à l'accompagnement du projet personnel et professionnel sera réellement activé en dernière année de formation, en deux modules en fonction du projet de l'apprenant, soit une préparation à l'insertion professionnelle (préparation à l'emploi : recherche, CV, entretiens, ...) soit une préparation à la poursuite d'études (renforcement méthodologique, etc.). Plus de détail dans la fiche qualité pédagogique [Q29E27-43 - Indicateur QualiOpi 29 / Eduform 27 et 43](#)).

Ces dispositifs proposés en CAP et en bac pro peuvent s'étendre aux autres diplômes.

Une période d'accueil (type « sas ») suffisamment longue à proposer aux apprenants en début de cycle (et donc positionnée en début de la première unité de formation). Cette période sera pleinement consacrée à la connaissance et à la découverte de l'environnement socio-professionnel (réf. « rapport d'étonnement »), à la connaissance de soi (de son potentiel, de son projet), et également au développement d'un sentiment d'appartenance dans le cadre de projets divers (conférences professionnelles, rencontre / visite d'entreprises, activités culturelles et sportives, etc.).

Des temps spécifiquement dédiés en CFA au cours du cycle pour des bilans de compétences, collectifs et/ou individuels sur le modèle des entretiens professionnels, et si besoin rétroagir sur la formation en prévoyant les régulations nécessaires (remédiation, adaptation en fonction des besoins dans la classe, dans le CFA, dans l'entreprise). Ces bilans trouveraient tout à fait leur place en fin de chaque unité de formation pour évaluer le niveau de performance atteint pour chaque compétence cible (cf [Fiche pratique Tableaux stratégiques de formation par compétences](#) – découpage du cycle en périodes de formation).

- Le développement de nouvelles compétences, voire de nouvelles certifications complémentaires pour enrichir les CV des apprenants (par exemple, des certifications numériques comme PIX, langagières comme le Projet Voltaire ou le TOEIC, ...).

2. Les obligations en matière d'accompagnement (focus sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle)

Une obligation

Extrait de l'article L. 6231-2 du Code du travail (focus sur l'obligation d'accompagnement des CFA)

Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article [L. 6313-1](#) ont pour mission :

- 1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- 2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
- 3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- 4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#) ;
- 6 D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- (...) 11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article [L. 6211-2](#) est dispensée en tout ou partie à distance ;
- (...) 13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- 14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

A noter : la recherche d'un employeur n'est pas de la seule responsabilité de l'apprenti, et il revient au CFA de l'accompagner de manière très active dans cet objectif, en traçant de manière rigoureuse cet accompagnement.

Un statut garanti par la Loi

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).

Le statut étant conféré de droit par les textes, aucune formalité déclarative n'est à accomplir, ni par le CFA, ni par le jeune. Mais il est conseillé au CFA de compléter le CERFA P2S et de le conserver. Car en cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du Cerfa P2S doit être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de rattachement du CFA. Le CFA doit alors joindre un courrier indiquant que le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature de contrat d'apprentissage ou après rupture de contrat et faisant référence à l'article de loi (article L. 6222-12-1 ou article L. 6222-18-2 du code du travail). A défaut de courrier, il doit indiquer cette référence dans le Cerfa P2S dans la rubrique de régime de protection sociale. Cela permettra une prise en charge rapide de la part de la CPAM.

Lien vers le CERFA P2S : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_12576.do

Une prise en charge différente entre les OPCO et le CNFPT

Le CNFPT ne prend pas en charge ces périodes durant lesquelles l'apprenti n'est plus sous contrat d'apprentissage avec un employeur de la fonction publique territoriale. C'est une des différences entre les OPCO et le CNFPT.

Les modalités d'action des CFA

- Proposer des modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle sur les compétences transversales attendues des entreprises : soft skills, savoir-être, etc.) en appui de partenaires experts comme France travail ou d'autres partenaires (comme les missions locales).
- Se rapprocher des OPCO qui disposent également de plateformes ou d'offres en apprentissage.
- Recourir à des alternances sous forme de stage.

Préambule : Toute situation professionnelle peut servir de point d'appui pour la passation des épreuves professionnelles, celles vécues en apprentissage par les apprentis, celles vécues en stage pour les scolaires, et celles vécues en apprentissage et/ou en stage pour les apprentis en rupture de contrat.

Dans l'attente de stage ou de nouveau contrat d'apprentissage, il est attendu du CFA qu'il puisse compenser au mieux l'absence d'alternance en entreprise (par exemple en proposant des mises en situation professionnelle spécifiques et au plus proche de la réalité du ou des métiers cibles).

Dans ces situations, le recours à des stages ciblés peut être une solution de court terme à envisager. Ces stages permettent de maintenir le postulant dans une dynamique de formation alternée et de faciliter la recherche d'entreprises en capacité de leur proposer la signature d'un contrat d'apprentissage. Et aussi pour éviter de se retrouver parfois « à la maison » quand leurs camarades apprentis sont en entreprise ...

Les CFA se rapprocheront à cette fin d'une agence de France travail ou de la mission locale la plus proche qui ont des accès privilégiés à la plateforme "Immersion facilitée" pour simplifier les démarches en la matière.

Attention :

- ➔ « Immersion facilitée », et plus globalement, les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ne sont accessibles qu'à partir de 16 ans (aucune dérogation n'est possible).
- ➔ Ces stages n'ont absolument pas vocation à remplacer les périodes de formation pratiques en entreprises, qui ne doivent s'effectuer que dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Leur durée devra donc être raisonnable et limitée au strict besoin de complément pédagogique au sein de la formation théorique, faute de quoi la pratique pourrait constituer une dérive et être condamnable.
- Solliciter la cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (lien depuis chaque FIL, partie « Offres du moment » : L'aide aux apprentis rencontrant des difficultés pour trouver un employeur et/ou un CFA » - Exemple pour la campagne 2024 : le lien direct vers le formulaire à renseigner dans la plateforme « demarches-simplifiees.fr »)
- Se rapprocher d'une agence de France travail qui peut disposer d'une offre de formation adaptée et financée dans le cadre du marché régional de formation
- Dans l'attente de trouver une solution et de manière temporaire pour éviter tout risque de rupture en formation, le CFA pourra proposer des missions professionnelles correspondantes au référentiel du diplôme dans le cadre de son activité en tant qu'organisme de formation, et/ou en appui de ses partenaires du monde économique et professionnel.

A noter le schéma suivant concernant la situation du stagiaire de la formation professionnelle vis-à-vis de son inscription à l'examen (extrait de la fiche [Q16E26](#)).

| Date limite de désinscription à l'examen (février / mars) | Période d'examen |
|---|--|
| | <p><u>Cas d'une rupture de contrat intervenant avant les 6 mois réglementaires avant le démarrage des examens</u> Le candidat a le statut de stagiaire de la formation professionnelle (statut lui permettant de poursuivre sa formation tout en étant couvert). Il est accompagné activement par le CFA pendant cette période pour trouver une nouvelle entreprise. Mais son statut n'est pas modifié à l'examen : il passe ses examens sous le statut d'apprenti. Si dans ce délai, il retrouve une entreprise, le CFA perçoit un financement rétroactif depuis la rupture de son contrat.</p> |
| | <p><u>Cas d'une rupture de contrat depuis une durée supérieure à 6 mois au démarrage des examens sans avoir trouvé une nouvelle entreprise</u> Le candidat doit avoir un statut pour passer son examen. Seul un CFA également OF peut accorder le statut « scolaire » ou « étudiant » au candidat afin de lui permettre de terminer son cycle de formation.</p> |
| <p><u>Cas d'une rupture de contrat dont la durée arrive avant l'échéance de la date limite de désinscription à l'examen</u> - Soit le CFA est en capacité de proposer au candidat de poursuivre sa formation sous le statut « scolaire » ou « étudiant », et dans ce cas le statut d'inscription du candidat est modifié ; - Soit le candidat est désinscrit.</p> | |

3. L'individualisation au cœur de l'accompagnement

Les CFA prendront appui notamment sur le [Guide pratique La pédagogie de l'alternance](#) pour développer l'accompagnement et l'individualisation.

Par principe, et le positionnement pédagogique en est le principal vecteur, les parcours de formation à proposer à chaque apprenti devraient prendre en compte les besoins qui émergent de ce bilan.

Pour ce faire, chaque CFA doit agir directement sur l'emploi du temps et aménager des plages dédiées à l'individualisation des parcours de formation (cf la fiche ressource "[Maquettes pédagogiques en apprentissage](#)"), notamment en inscrivant les trois volets de l'accompagnement renforcé en CAP et en bac pro au cœur du processus de formation :

Consolidation des acquis (littératie / numératie) ;

Accompagnement personnalisé (pour améliorer les performances dans la discipline ou la spécialité / développer des compétences transversales, psychosociales et des savoir-être professionnels / accompagner l'élève dans son projet et son choix de modules d'accompagnement à l'orientation / préparer l'apprenti aux mobilités européennes et internationales / établir un lien avec le chef d'œuvre / établir un lien avec les séances de co-intervention) ;

Accompagnement à l'orientation (module « poursuite d'études » ou module « insertion professionnelle »).
NB : Ces modalités pédagogiques peuvent être traduites et adaptées aux autres certifications (BP, BM, BTS, ...).

Pour rappel, ces recommandations figuraient dans le FIL rouge qui fixaient les priorités pédagogiques pour la rentrée 2023.

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

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

En agissant sur le format des emplois du temps :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elles peuvent comprendre :

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

Ce concept s'appuie sur une variabilité :

- *des lieux (centre de formation, entreprise, hors centre : domicile, tiers-lieux, ...dans le cas de formation à distance par exemple).*

A noter : le CFA peut déléguer une partie de la formation à un autre CFA, à l'entreprise, à d'autres partenaires.

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

Cf. la fiche qualité pédagogique [Q6E13](#) - Indicateur QualiOpi 6 / Eduform 13

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

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

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

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

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle et les tentatives de refus de CFA

A la signature d'un contrat d'apprentissage, même si le CERFA n'engage pas contractuellement le CFA, car seuls l'entreprise et l'apprenti (ou son représentant légal) en sont les signataires, les contrats d'apprentissage sont toujours assortis d'une convention de formation pour la durée complète du contrat. Les CFA sont signataires de cette convention, et ce statut est garanti au maximum pour 3 mois (dans le cas d'un postulant sans entreprise) et pour 6 mois dans le cas d'un rupturant. Toutefois, sous ce statut, le candidat est toujours soumis au règlement intérieur du CFA dont il est signataire. Le non respect de tout ou partie du règlement intérieur, dont les parties relevant de l'absentéisme, peuvent conduire à des avertissements et le cas extrême à un conseil de discipline. Ce qui justifie la grande vigilance à avoir dans la rédaction du règlement intérieur du CFA (à consulter la fiche ressource [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)).

La signature d'un contrat d'apprentissage pour une durée inférieure à 6 mois

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

La signature d'un CDD par un stagiaire de la formation professionnelle

(Réponse du juriste de l'OPCO EP)

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'exclut la possibilité d'avoir un emploi à temps partiel. Mais cette possibilité est encadrée notamment lorsque la personne est demandeur d'emploi (indemnisée ou pas) ou lorsqu'elle suit un stage rémunéré par l'Etat ou la Région. Les règles encadrant ces situations portent sur le cumul des ressources ou encore sur l'assiette des cotisations sociales dues à l'Urssaf.

Par ailleurs, il est possible pour un apprenti sans employeur de suivre un stage rémunéré par une entreprise. On peut imaginer que le stage se déroule pendant les 3 mois préalables à l'embauche en lien avec l'apprentissage du jeune.

De plus, le jeune n'est pas encore salarié, et le temps de formation n'est pas encore considéré comme du temps effectif de travail. Il n'est donc pas encore soumis au respect de la durée du travail hebdomadaire, ni à la réglementation concernant les temps de repos journalier et hebdomadaire.

Donc, il est possible d'avoir un emploi à temps partiel (de type alimentaire) en attendant de conclure un contrat d'apprentissage. Dès que le jeune aura le statut de salarié, il ne pourra plus conserver l'emploi alimentaire.

MAIS, il faut sans doute rappeler que :

- Comme le souligne la DGEFP lors de précédents échanges, à la suite d'une rupture de son contrat d'apprentissage, le stagiaire de la formation professionnelle doit utiliser tout son temps et son énergie, outre les cours à suivre et le « travail » personnel à fournir, à retrouver un nouvel employeur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. C'est d'ailleurs une des missions qu'a son CFA pendant cette période... Le fait que la possibilité de « cumul » avec un contrat de travail de « droit commun – fut-il en CDD – ne soit pas exclue, n'induit pas que cela est recommandée...
- Le recours à des « stages » pourrait être une alternative temporaire, pour maintenir le candidat dans une modalité d'alternance et à la condition que ce soit un levier dans le parcours vers la signature d'un contrat d'apprentissage ... en l'occurrence, et dans le cas présent, le recours à une convention de stage rémunérée pourrait être une alternative
- Dans tous les cas, le CDD, si le choix ultime est fait en ce sens, doit respecter strictement les rythmes d'alternance et garantir la poursuite de la formation en CFA.

Les alternatives à l'issue de la période réglementaire (3 mois pour les postulants / 6 mois pour les rupturants) au-delà de laquelle le statut de stagiaire de la formation professionnelle devient caduc

- Soit le postulant poursuit sa formation sous un statut d'élève ou d'étudiant dans le cadre d'une formation initiale sous statut scolaire (si l'organisme propose également cette formation sous ce statut). Et dès qu'un contrat est signé, il bascule sous le statut d'apprenti dans le cadre d'une mixité de parcours.
- Soit l'organisme de formation fait le choix de maintenir le postulant dans la formation, obligatoirement dans le cadre d'une convention de formation individuelle, et au mieux sans financement de la part de ce candidat partant du principe que le postulant trouvera dans tous les cas une entreprise ... mais cette solution ne peut être que temporaire car dans tous les cas, le candidat devra être inscrit sous un statut à l'examen (et sans contrat d'alternance, il ne sera pas possible de l'inscrire sous le statut d'apprenti ou de stagiaire de la formation continue).
- A défaut, si le postulant fait le choix de ne pas poursuivre sous le statut d'élève ou d'étudiant ou si l'organisme de formation ne propose pas d'alternative de ce type au candidat, son maintien dans l'organisme n'est plus possible. L'organisme encourage le candidat à reprendre contact de la mission locale la plus proche.
- Une réflexion plus globale à avoir : si à l'issue de cette durée limite, le postulant n'a pas trouvé d'employeur, on peut légitimement penser à un défaut d'accompagnement de la part du CFA, et /ou à une incohérence entre le diplôme visé et les besoins du territoire et la nature des secteurs d'activité de proximité. Pour rappel, dans l'édition du FIL d'actualités apprentissage de novembre 2023, il était noté qu'il était sans doute très utile de renouveler profondément l'offre en apprentissage en lien avec les besoins des entreprises locales, qui peinent aujourd'hui à se développer faute de personnels qualifiés.

L'aménagement de la formation en fonction des aléas de parcours

- Un apprenti souvent absent au CFA avec arrêts maladie ou non

Le principe de redoublement en cours de cycle de formation n'existe pas en apprentissage. Il revient au CFA et dans le cadre du suivi et de l'accompagnement de chaque apprenti de prévoir les aménagements nécessaires et utiles pour renforcer, consolider les apprentissages.

Si la question porte sur des absences en CFA et/ou un manque de travail en CFA, la situation doit être traitée en lien très étroit avec son employeur afin d'agir sur tous les leviers possibles. La fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme en apprentissage](#)" rappelle le cadre réglementaire, et propose tout un ensemble de préconisations à suivre.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut également être prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci, pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti (congés de maternité, **arrêt maladie**, ...) - ref Article R6222-10 Code du travail. Dans ce cas, le type de dérogation sur le CERFA doit être renseigné avec le code 22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.

Cet allongement peut être conduit avant la finalisation de l'inscription de l'apprenti à la session d'examen. Si l'arrêt de travail devait survenir après la période pendant laquelle le service des examens et concours n'est plus en capacité de désinscrire le candidat, l'apprenti passe son examen. S'il échoue à l'examen, la prorogation d'un an de son contrat lui est permis sous réserve de l'accord de son employeur et du CFA.

S'agissant du volume horaire d'enseignement minimal défini par décret pour les diplômes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, le volume horaire est le minimum que le CFA doit mettre en place dans ses maquettes pédagogiques et proposer aux apprentis. Ce volume ne correspond donc pas aux horaires que les apprentis doivent justifier pour se présenter à l'examen. Il relève de la responsabilité du CFA de mettre tout en œuvre pour que les apprentis suivent l'ensemble de la formation, et d'indiquer au Ministère certificateur les éventuels écarts non justifiés par rapport à ces seuils (cf la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme en apprentissage](#)").

- Un apprenti qui demande une suspension de la formation en CFA mais un maintien en entreprise pour différentes raisons (état de pré-burn out jugé par son médecin, situation de harcèlement présumé au sein du CFA, absentéismes répétés, etc.)

Selon la nature de la demande et des faits qui en ont été à l'origine (pour des raisons plus ou moins fondées), le CFA pourra étudier la possibilité de proposer des aménagements d'emploi du temps et de modalités de suivi de la formation ... "temporaires" ce qui nécessiterait qu'un document type contrat signé par le CFA et l'apprenti et son employeur définisse de manière claire les modalités de retour en présentiel dans un calendrier défini. Ce point est important tant pour l'apprenti, que pour l'entreprise et ce pour éviter toute dérive...

Mais la situation ne peut pas conduire à un traitement différent entre entreprise et CFA. Il convient de rappeler à l'employeur et à l'apprenti ses obligations (cf articles du code du travail cités supra) et les risques encourus par l'apprenti pour son examen. Sur ce sujet, et si aucun aménagement n'est trouvé avec l'apprenti pour lui permettre de suivre en présentiel et/ou à distance les enseignements en CFA, il conviendra de l'informer que ces absences « injustifiées » (car ne pouvant être valables sous cette forme sélective entre CFA et entreprise) seront signalées au service des examens et concours et transmises au président du jury qui pourra de fait les prendre en compte lors de la délibération qui actera ou non la diplomation de l'apprenti. Pour ne pas aller à cet extrême, il pourrait être proposé un emploi du temps entièrement à distance, ou à mi-temps en présentiel. Tout en fixant également un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période) en ayant recours par exemple à une forme de contrat d'engagement des parties. S'il s'avère impossible pour le CFA de proposer des modalités de formation à distance, l'accompagnement du CFA pourrait porter sur l'aide à la recherche d'un autre CFA, dispensant une offre de formation entièrement à distance pour poursuivre la formation. Et dans ce cas, il conviendra de procéder par avenant avec modification du lieu d'exécution du contrat (Case 37 dans la partie « Le contrat » du CERFA).

Le fait de ne pas répondre à cette situation pourrait exposer le CFA à des suites si une saisine faite par la famille devait porter sur une absence d'accompagnement de l'apprenti, ayant pu donner lieu à une rupture de contrat.

- Une entreprise demandant à titre exceptionnel un suivi de la formation à distance par l'apprenti au sein de l'entreprise

Le suivi de formation à distance pour une durée limitée pourrait être en entreprise sous réserve que l'apprenti dispose bien d'un environnement propice au suivi de cette formation (bureau fermé, matériel à disposition...) et d'un emploi du temps qui respecte les horaires de formation en CFA. Sans doute faudra-t-il pour le CFA prévoir des modalités qui lui permettent de contrôler la présence effective de l'apprenti, et de s'assurer également que cette modalité de formation ne mette pas en difficulté l'apprenti dans sa préparation de son examen.

La formation à distance est une des modalités inscrites en tant qu'action de formation à part entière. Le CERFA ne prévoit pas de distinguer formation en présentiel et formation à distance. Une mise à jour de la convention de formation serait nécessaire et il conviendrait d'en informer l'OPCO financeur si la durée devait s'allonger.

S'agissant des modalités de formation à distance, il convient de respecter quelques précautions à lire dans la fiche qualité pédagogique [Q19E31](#) - Indicateur 19.