

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.

Q27/E42

QualiOpi indicateur 27
Eduform indicateur 42

Le guide *ultime* en apprentissage

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

Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.

NB : Cet indicateur n'impose pas aux sous-traitants : la responsabilité de la qualité appartient au donneur d'ordre, chargé à ce dernier de mettre en place les modalités qui assurent la chaîne de la qualité y compris avec les sous-traitants.

Les enjeux

Garantir le respect strict des attentes des Ministères du travail et du certificateur dans le cas d'un recours à la sous-traitance ou au portage salarial.

Les points d'appui

[Article L6232-1](#) du Code du travail

Fiche ressource régionale
« [Formation en situation de travail](#) »

Note [bilan intermédiaire de l'expérimentation](#) Formation en situation de travail en apprentissage (FESTA), Provence-Alpes-Côte d'Azur - mai 2024

Les actions à conduire par priorités

Formaliser une procédure de contrôle du respect de la conformité au référentiel national qualité par l'UFA ou le CFA déléguant ou sous-traitant selon les cas de figure.

Les points de vigilance à respecter

Dans le cas d'une délégation de formation à l'entreprise :

- **Veiller avec attention** à ce que la partie théorique de la formation, même réalisée en entreprise, réponde aux caractéristiques pédagogiques d'une telle période et aux exigences du référentiel de certification.
- **Respecter strictement les conditions premières**, notamment le fait que certains matériels ou certaines situations de travail ne sont pas disponibles au sein du CFA
- **Inscrire la délégation dans les préconisations** rappelées dans la fiche ressource « [Formation en situation de travail](#) »

A noter : ces conditions font l'objet d'une expérimentation régionale (FESTA – Formation en situation de travail).

Condition liminaire : *Se rapprocher du certificateur pour s'assurer que l'aménagement de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.*

Condition 1 : *La distinction est clairement faite entre "enseignement" et "formation"*

Condition 2 : *Cette partie des enseignements ciblent les compétences ou blocs de compétences identifiées dans le [tableau stratégique de formation](#) comme devant se développer exclusivement en entreprise, et/ou des situations de travail non « disponibles » au sein du CFA (en raison de l'absence de matériels et d'équipements nécessaires, de temps disponible, ...) voire dans des cas particuliers.*

Condition 3 : *Des enseignements spécifiques sont identifiés comme des objectifs d'apprentissage et évalués en tant que tels.*

Condition 4 : *Les enseignements sont dispensés en entreprise sous le contrôle et la responsabilité pédagogique de l'OFA et des liens réguliers entre le professionnel en charge de ces enseignements en entreprise et les équipes pédagogiques sont assurés.*

Condition 5 : *Des périodes dans l'emploi du temps de l'apprenti en entreprise sont clairement identifiés, dans leurs durées, leurs périodicités et leurs contenus d'enseignement. Ces situations de travail sont clairement aménagées pour en faire des situations de travail.*

Condition 6 : *Le professionnel dans l'entreprise, en charge de ces enseignements dispose des titres et qualifications adaptés au niveau du diplôme préparé par l'apprenti*
Condition 7 : *A l'instar du maître d'apprentissage dans l'entreprise, le CFA s'appuie sur une personne ressource en interne, formée spécifiquement au modèle pédagogique de la « formation en situation de travail en apprentissage ».*

Condition 8 : *La convention de délégation clarifiera les questions financières de prise en charge de la formation par l'entreprise (dont la part du coût contrat négociée avec l'OPCO et le CFA).*

Créée le : 26 août 2023

Dernière mise à jour : 10 juin 2024

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Non encore renseigné.

Précisions

SOMMAIRE

- Les [informations générales](#) sur la délégation de formation

Les principaux sujets de préoccupation des CFA

SOMMAIRE

- Les [précautions à prendre](#) dans le cadre d'une délégation à une entreprise

PRÉCISIONS

- Les informations générales sur la délégation de formation

Un CFA peut déléguer tout ou partie de ses enseignements à d'autres structures. Ces délégations peuvent permettre de pallier un manque de ressource interne, d'élargir l'offre de formation proposée aux apprentis, de faire suivre la formation aux apprentis avec d'autres publics, d'optimiser et mutualiser les structures de formation.

Réf. article [L6232-1 du Code du travail](#)

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

La convention doit préciser comment les structures :

- assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA ;
- mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Selon les termes de l'article [R6232-2 du Code du travail](#), la convention doit préciser notamment :

- son objet ;
- la description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques ;
- le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément ;
- les moyens humains permettant de dispenser la formation ;
- la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement, le cas échéant ;
- les modalités de financement ;
- la durée de validité de la convention.

Dans le cas d'une délégation à une ou des entreprises, selon les termes de l'article [R6232-3 Code du travail](#), la convention prévoit également que l'entreprise garantit la nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.

Le CFA peut également déléguer sa responsabilité pédagogique à un établissement d'enseignement, en créant une unité de formation par apprentissage.

Dans ce cas, la convention doit préciser : recrutement, effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées, moyens humains et matériels destinés à la formation, organisation pédagogique, modalités d'accompagnement, contenu des enseignements et, le cas échéant, locaux destinés à l'hébergement ainsi que modalités de financement

Article R6233-1 : *La convention entre un établissement d'enseignement et un centre de formation d'apprentis créant une unité de formation par apprentissage dans l'établissement est conclue pour une durée au moins égale à celle du cycle de la formation, nécessaire à l'acquisition d'une certification professionnelle, pour laquelle elle a été ouverte.*

La mise en œuvre de cette convention s'effectue sans préjudice des missions et obligations du centre de formation d'apprentis prévues aux articles L. 6231-2 à L. 6231-7.

Article R6233-2 : *La convention créant une unité de formation par apprentissage détermine notamment :*

- 1° Le recrutement, les effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées ;*
- 2° Les moyens humains et matériels destinés à la formation, l'organisation pédagogique, les modalités d'accompagnement, le contenu des enseignements et, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement ;*
- 3° Les modalités de financement.*

Selon les termes des articles [L6232-1 du Code du travail](#) et [R6232-1 du Code du travail](#), le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés. La mise en œuvre de cette convention s'effectue sans préjudice des missions et obligations du CFA. Les missions et obligations du CFA visées sont celles prévues aux articles L6231-2 à L6231-7 du Code du travail.

Le code du travail fixe la répartition des responsabilités dans un cas de délégation à un tiers des enseignements en apprentissage.

Ainsi :

- Dans le cas où l'établissement délégataire agit dans le cadre d'une UFA : la responsabilité pédagogique pèse explicitement sur l'UFA (article L. 6233-1, al 2, Code du travail : « L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son unité de formation par apprentissage ».)
- Dans le cas où l'établissement délégataire agit dans le cadre d'une convention (sous-traitance) avec un autre CFA : la responsabilité pédagogique pèse explicitement sur le CFA délégant ou sous-traitant (article L. 6232-1, al 2 Code du travail : « Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés »).

S'agissant des contrôles sur site et dans le cas d'une UFA, il sera conduit auprès de l'UFA ou du CFA délégant ou sous-traitant en fonction des articles du code du travail qui fixent la répartition des responsabilités dans un cas de délégation à un tiers des enseignements en apprentissage.

Comme tous les prestataires de formation, les sous-traitants doivent :

- Procéder à leur déclaration d'activité auprès de leur Dreets et pouvoir justifier d'un NDA (numéro de déclaration d'activité) (2) ;
- Justifier du respect des obligations mentionnées aux articles L.6352-1 (justification auprès des SRC des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement), L.6352-2 (transmission aux SRC du bulletin n° 3 du casier judiciaire), L.6352-6 (transmission aux SRC des éléments comptables) et L.6352-11 (transmission aux SRC du BPF - bilan pédagogique et financier) ;
- Proposer des actions de formation éligibles au financement CPF ;
- Respecter les prescriptions de la législation fiscale et de sécurité sociale ;
- Satisfaire aux CGU de Mon Compte Formation.

NB :

- les conventions peuvent comprendre un conseil de gestion même si cela n'est pas prévu dans les textes. Il valide souvent les modalités de la formation sur les plans administratifs, pédagogiques, veille à son bon fonctionnement budgétaire, et plus généralement il veille au bon déroulement de l'apprentissage et des relations entre structures.
- Des jurisprudences en matière de sous-traitance existent (à lire sur le site de [Centre Inffo](#) daté du 14 mars 2023)

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

- **Les précautions à prendre dans le cadre d'une délégation à une entreprise**

L'article L. 6313-2 du code du travail prévoit que l'AFEST est une modalité de réalisation des seules actions de formation prévues au 1° de l'article L. 6313-1 du code du travail, ce qui ne comprend donc pas les actions de formation par apprentissage, qui sont, elles, prévues au 4° de ce dernier article. L'apprentissage ne peut donc pas être réalisé en AFEST.

Un OFA peut tout à fait développer des parcours dont la pédagogie mobilise de l'AFEST, mais en dehors des contrats d'apprentissage.

En revanche, l'article L.6232-1 du code du travail dispose qu'un OFA peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Toutefois, cette délégation ne doit pas conduire à revenir sur les fondamentaux de l'apprentissage, notamment le fait que l'apprentissage contribue aux objectifs éducatifs de la Nation, à savoir une formation alternée entre des périodes d'enseignement théoriques en OFA et des périodes de formation pratique en entreprise. L'OFA et l'entreprise doivent donc veiller avec attention à ce que la partie théorique de la formation, même réalisée en entreprise, réponde aux caractéristiques pédagogiques d'une telle période et aux exigences du référentiel de certification.

Une telle délégation ne peut donc conduire à ce que l'intégralité de la formation de l'apprenti soit effectuée selon les caractéristiques propres à la partie pratique de la formation.

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre de cet article conduirait à ne plus distinguer les périodes de formation alternées, l'inspection du travail pourra être saisie. Une requalification du contrat d'apprentissage en CDI est alors encourue et une interdiction au recrutement d'apprenti pour l'employeur.